



Aan: Medewerkers KCB
Van: Liesbeth Kooijman
Betreft: Wijzigingsvoorstellen cao KCB
Datum: 12 september 2023

Hierbij doen we jullie de wijzigingsvoorstellen toekomen voor de komende cao van het KCB.

We willen in de cao tot afspraken komen die passen bij de dynamische situatie waarin het KCB zich nog steeds bevindt. Hierbij willen we de balans zoeken tussen de belangen van de medewerkers en van het KCB.

De belangrijkste uitdagingen voor de komende periode zijn:

- De Brexit waarvan de laatste fase per 31/1/24 van kracht wordt. Nog onduidelijk is hoeveel werk dit voor het KCB gaat opleveren en de personele gevolgen daarvan.
- Per die datum zal ook de subsidie van LNV stoppen en zal het KCB de financiering volledig voor haar rekening moeten nemen.
- Daarnaast zien we een druk op de sectoren waarvoor we werken als gevolg van extra kosten waar zij mee te maken krijgen. Het werkaanbod is afgevlakt.
- Het draagvlak voor de tarieven van de keuringsdiensten neemt af. Het KCB zal dan ook (nog meer) moeten gaan werken aan verbetering van haar efficiency.

De onzekerheden waar we mee te maken hebben, hebben zijn weerslag op onze organisatie en haar medewerkers.

Het werken aan positief samenwerken, zodat er voor alle medewerkers een veilig ervaren werkklimaat is, hebben we dan ook hoog op de agenda staan. Hiertoe laten we in Q4 2023/Q1 2024 een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) uitvoeren en brengen we in kaart hoe het gesteld is met de gezondheid /werkvermogen en risico's van medewerkers binnen het KCB. Zo weten we wat we kunnen doen om deze te verbeteren. Verder zal er in 2024 een Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO) plaatsvinden. Ook de gegevens uit dit onderzoek gaan we gebruiken om het 'positief samenwerken' een boost te geven.

De inflatie en daarmee de koopkracht raakt ook de werknemers van het KCB. Op grond van de nieuwe rekenmethode van het CBS kwam de CPI in het kalender jaar 2022 uit op 7,6%. Als gevolg van de plotselinge hoge inflatie in 2022 heeft het KCB ter ondersteuning van de koopkracht alle werknemers een eenmalige uitkering toegekend van 1080 bruto euro (90 euro per gewerkte maand in 2022). De plotselinge negatieve ontwikkeling voor de koopkracht is verder ook door diverse overheidsmaatregelen ondersteund. Door de overheid d.m.v. o.a. bijdragen in de energiekosten en energieplafond, accijns, btw, verhoging van de arbeidskorting, etc.



Inmiddels is een daling van de inflatie ingezet en wordt door het CPB een inflatie (CPI, afgeleid) van 3,2% in 2023 en 3,4% in 2024 verwacht.

Ter voorbereiding op de cao-besprekingen hebben we een enquête onder alle medewerkers uitgezet om inzage te hebben in hun wensen en voorkeuren. De uitkomsten hebben wij meegewogen in onze voorstellenbrief. De uitkomsten van de enquête zijn via Speakap gedeeld.

Hieronder hebben we puntsgewijs de onderwerpen benoemd:

1) Looptijd

Onze voorstellen zijn gebaseerd op een looptijd van 12 maanden, een langere looptijd is bespreekbaar.

2) Loonindexering

We willen een passende cao-verhoging afspreken, maar de verhoging is afhankelijk van het totale arbeidsvoorwaardenpakket.

3) Pensioen

Op basis van de gewijzigde wetgeving en het einde van het pensioencontract bij onze verzekeraar van het pensioen per 1 januari 2024 willen we deze onderhandelingen afspraken maken met betrekking tot noodzakelijke aanpassingen in de pensioenregeling

4) Verlof

- a. In de huidige cao is de studie-afpraak gemaakt dat het KCB met een concreet voorstel komt voor verlofsparen die recht doet aan belangen werknemer en werkgever. Op basis van het onderzoek concluderen we dat het registreren van verlof-uren conform wetgeving (wettelijke, bovenwettelijke en ADV-uren) de medewerkers heel veel meer ruimte hebben om verlof te sparen. Ons voorstel is in de nieuwe cao voor verlof de wettelijke verjarings- en vervaltermijnen te omschrijven en aan te houden en verkoopmogelijkheden uit de huidige cao te behouden.
- b. Het maximaal aantal over te schrijven verlofuren van 160 uur zoals nu vermeld in de cao, laten vervallen.
- c. Hiernaast toevoegen de optie om jaarlijks bovenwettelijk verlof te kunnen verkopen tot het maximum van het in dat jaar toegekende aantal bovenwettelijke verlofuren.
- d. Compensatie uren verrekenen per kalenderjaar (in plaats van april tot april) en bijschrijven, als niet gecompenseerd, in ADV-uren in de maand januari van het opvolgende jaar (maximaal 2 x het aantal contractuele werkuren per week).
- e. Studie-afpraak voor mogelijkheden om zelf een feestdag om te ruilen voor een andere feestdag.



5) Functiewaardering

In de cao willen we een artikel opnemen met daarin afspraken over functiewaardering.

6) Promotie en demotie

Datgene wat we nu al in de dagelijkse praktijk uitvoeren willen we formaliseren in cao-tekst.

7) Reiskostenvergoeding medewerkers zonder dienstauto

- a. Woon-werk keuze-optie openbaar vervoer toevoegen. 100% vergoeding op basis van openbaar vervoer 2^e klasse op basis van een NS-trajectvrij abonnement of busabonnement.
- b. We willen de kilometervergoeding woon-werk loskoppelen van de Overheids-cao omdat de overheid de vergoeding drastisch wil verlagen. De fiscale ruimte 2024 wordt de norm om de hoogte van de vergoeding te bepalen.
- c. Toevoegen van een fietsvergoeding. Omdat we duurzaamheid willen bevorderen willen we een hogere kilometerfietsvergoeding verstrekken dan de kilometervergoeding die we voor een auto verstrekken. Alles wat we meer verstrekken wordt belast. Fiscaal geldt voor fietsers als voor autorijders dezelfde belasting-vrije-vergoeding. We stellen voor de fietsers € 0,35 bruto per km te vergoeden (netto 0,21 uitbetalen en 0,13 bruto verrekenen)
- d. Te vergoeden aantal kilometers woon-werk uitbreiden van 40 km naar 60 km.
- e. Dienstreis KM-vergoeding gedurende de looptijd van deze cao eenmalig koppelen aan de door de Vereniging Zakelijke Rijders geadviseerde kilometervergoeding.

8) Studiekosten

In verband met gewijzigde wetgeving in 2022 is het artikel aangepast.

9) Verzuim

Tekst loondoorbetaling bij verzuim in combinatie met al dan niet therapeutische werken in artikel 4.3 in huidige cao aanpassen.

10) Consignatiediensten

- Aanpassen tijden consignatietijden.
- de vergoeding voor consignatiediensten verhogen met de in nieuwe cao (1 januari 2024 t/m....) afgesproken KCB loonindexatie(%).

11) Jubileumgratificatie

Aanpassing conform fiscale wetgeving.

12) Mogelijk aansluiten bij andere CAO

Studieafpraak om het KCB aan te laten sluiten bij (een) andere cao ('s) uit de sector.



Overige:

Naast de cao willen onderzoeken of de werknemer salaris/verlof kan inzetten voor fiscaalvriendelijke mogelijkheden in combinatie met de beschikbare WKR-ruimte.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen met gewijzigde of aanvullende punten te komen.