

## 1. Loon:

### a) APC (Automatische Prijscompensatie)

De beste bescherming tegen automatische waardedaling van de lonen is een systeem van automatische prijscompensatie (APC). Dit is een afspraak in de cao waarbij de lonen automatisch worden gecompenseerd voor de stijging van de prijzen. Dit betekent dat de brutosalarissen elk jaar op 1 januari worden aangepast op basis van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Wanneer aanpassing negatief is wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

### b) Looneis

Voor 2025 is onze looneis een optelsom van de verwachte inflatie en het inlopen van de achterstand van de loonontwikkeling, om zo de scheefgroei terug te brengen. Op die wijze komen we uit op een looneis van 7%. Het is de hoogste tijd dat we koopkracht niet alleen behouden, maar ook verbeteren.

## 2. 32-urige werkweek:

Werken in een vierdaagse werkweek moet het nieuwe normaal worden, zodat je een dag overhoudt voor andere belangrijke zaken. Deze behoefte bestaat bij werknemers in elke levensfase, zowel jong als oud. De vierdaagse werkweek draait niet simpelweg om minder werken, maar om anders werken (slimmer en efficiënter), waardoor je de huidige functie kunt vervullen zonder dat de werkdruk toeneemt. Uit ons cao-onderzoek blijkt dat 2/3 van de respondenten denkt dat dit mogelijk is.

Uit pilots en wetenschappelijk onderzoek blijkt dat na invoering van een vierdaagse werkweek het ziekteverzuim afneemt, waardoor er meer collega's beschikbaar zijn om te werken.

Ook blijkt dat deeltijders bereid zijn meer uren te gaan werken als 32 uur de fulltime norm wordt. Daarnaast houden medewerkers het werk langer vol en zijn ze minder geneigd om eerder met pensioen te gaan.

Wij stellen voor dat het Kadaster, met behoud van salaris, overgaat van een 36-urige naar een 32-urige werkweek.

## 3. Reiskosten en duurzaamheid:

Het blijft belangrijk dat mensen geen geld hoeven in te leveren om naar het werk te gaan. Bij voorkeur zetten we in op een goede OV- of fietsvergoeding. Voor een deel van werkend Nederland is dat geen optie, daarom moet er ook een goede km-vergoeding zijn. Ook zijn we gestart met het inzetten van meer 'groene arbeidsvoorwaarden' in de cao door het afspreken van verduurzamingsbudgetten. Dit leidt tot de volgende voorstellen:

De vergoeding voor woon-werk bedraagt momenteel van €0,19 per km voor woon-werk. De onbelaste reiskostenvergoeding die een werkgever mag verstrekken bedraagt €0,23 per km. Wij stellen voor vanaf 1 januari de vergoeding van €0,23 per km te hanteren.

Wij merken dat veel medewerkers het een gemis vinden dat 1<sup>e</sup> klasse te reizen in het OV sinds 1 januari 2024 niet meer mogelijk is. De mogelijkheid om het OV abonnement uit te breiden met de mogelijkheid van vervoer in eerste klas wensen wij opnieuw af te spreken.

Wij stellen voor een verduurzamingsbudget af te spreken van € 1.000, eenmalig te gebruiken in de komende 2 jaar. Met dit budget kunnen werknemers thuis duurzaamheidsmaatregelen treffen die de energierekening verlagen en tegelijkertijd bijdragen aan de klimaatdoelstellingen.

**4. Vroegpensioen RVU:**

In de huidige cao staat een regeling over het toepassen van de RVU-regeling. Wij willen dat deze RVU-regeling een recht wordt voor de medewerkers en niet langer een faciliteit. Het blijkt dat het voor medewerkers nu niet duidelijk is waarom ze wel of niet gebruik kunnen maken van de regeling, wat kan leiden tot willekeur.

**5. Toelage van de bewaarderstelefoon:**

Medewerkers die aan de bewaarderstelefoon zitten kunnen hiervoor een vergoeding ontvangen. Deze arbeidsvoorwaarde is dit jaar eenzijdig door het management gewijzigd. De wijziging werkt voor een aantal medewerkers positief uit en voor anderen negatief. Wij vinden dat deze arbeidsvoorwaarde onderdeel moet zijn van de cao en dat eventuele wijzigingen alleen in cao-verband overeengekomen mogen worden.

**6. IKB:**

De bestedingsdoelen in het IKB zijn nu erg beperkt. Dit zien we ook terug in de uitkomsten van ons onderzoek. Als bestedingsdoelen in het IKB wensen wij toe te voegen de vergoeding van sportactiviteiten, maatregelen ter verduurzaming van de woning en het terugbetalen van studieschulden.

**7. Terugdringen externe inhuur:**

Uit ons cao-onderzoek blijkt dat 1/3 van de medewerkers een directe collega heeft die hetzelfde werk doet, maar het enige verschil is dat deze collega een uitzendkracht of ZZP'er is. Een contract voor onbepaalde tijd dient bij Kadaster de norm te zijn. Uitgangspunt van flex is in principe alleen voor ziek en piek. De uitgaven aan externe inhuur worden genormeerd op 10% van de totale personeelsuitgaven (de 'Roemernorm'). Het streven is dat per 1 januari 2028 deze norm binnen het Kadaster is behaald.

**8. Werkgeversbijdrage.**

De afspraken over de werkgeversbijdrage wensen wij te actualiseren en vervolgens te continueren. Ons voorstel is de huidige regeling te vervangen door de AWWN werkgeversbijdrageregeling.

**9. Het verlengen van bestaande afspraken in de cao:**

Het zal duidelijk zijn dat bovenstaande inzet wijzigingen zal brengen op de hierboven genoemde specifieke onderwerpen in de cao. Voor de rest willen wij de bestaande cao-afspraken overnemen en verlengen in de nieuwe cao.

**10. Looptijd:**

Wij gaan uit van afspraken met een looptijd van 1 jaar. Mocht daar aanleiding toe zijn, dan is een langere looptijd bespreekbaar.