

**CNV | Collectieve Belangenbehartiging**

Postbus 2525 | 3500 GM Utrecht
www.cnv.nl | info@cnv.nl
+31 30 751 1001

Contactpersoon

Hanane Chikhi

Telefoonnummer

030 751 1570

E-mail: H.Chikhi@cnv.nl

Plaats

Utrecht

Datum

10 januari 2025

Ons kenmerk

140125OVHC

Uw kenmerk**Betreft**

Cao-voorstellen CNV

Geachte leden van VWOV, geachte mevrouw Jansma, beste Minke,

Via deze brief legt CNV haar voorstellen voor de cao Openbaar Vervoer, ingaande 1 april 2025, aan u voor. Ons doel is om gezamenlijk tot een evenwichtige cao te komen die bijdraagt aan de ontwikkeling, de gezondheid en het welzijn van de werknemers in de sector

Onze voorstellen zijn tot stand gekomen:

- Op basis van het door onze kaderleden vastgestelde algemene arbeidsvoorwaardenbeleid 2025;
- Na een uitgebreide enquête en raadpleging onder onze leden;
- Na zorgvuldige besluitvorming binnen de cao-commissie Openbaar Vervoer.

Voor CNV staan in deze cao-onderhandelingen het verbeteren van de koopkracht, het verlagen van de werkdruk en het realiseren van een betere balans tussen werk en privé centraal. Hoewel de loonstijging in 2024 enige inkomensverbetering heeft gebracht, is deze onvoldoende gebleken om duurzaam herstel te realiseren. Een passende loonsverhoging is niet alleen noodzakelijk om de koopkracht van werknemers te waarborgen, maar ook om de sector aantrekkelijk te houden in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt.

Daarnaast hechten wij grote waarde aan het verminderen van de werkdruk, een uitdaging die steeds urgenter wordt. Wij nodigen u daarom van harte uit om zelf ook met voorstellen te komen om deze werkdruk gezamenlijk aan te pakken en zo de werkomstandigheden verder te verbeteren.

Wij zien uit naar constructieve en vruchtbare onderhandelingen. Bijgevoegd vindt u onze concrete voorstellen.

Met vriendelijke groet,

Hanane Chikhi, Vakbondsbestuurder

Niels Rook, Vakbondsbestuurder

Kaderleden: Hans Combee, David van Dijk, Elroy GelderBlom

Bijlage(n): Cao voorstellen CNV

CAO VOORSTELLEN CNV

1. **Looptijd en loonsverhoging** Wij stellen een looptijd voor van **1 jaar en 9 maanden**, met de volgende loonsverhogingen:

6% per 1 april 2025

8% per 1 januari 2026

Met deze loonsverhogingen willen we niet alleen de (voorspelde) inflatie compenseren, maar ook zorgen voor een structurele verbetering van de koopkracht van de werknemers.

Daarnaast worden alle in de cao opgenomen toelagen en toeslagen per 1 april 2025 en 1 januari 2026 verhoogd met hetzelfde percentage als de overeengekomen loonsverhoging.

2. **Verwijderen van lege treden in de loonschalen.** Wij stellen voor de lege treden in de loonschalen te verwijderen, zodat werknemers sneller doorgroeien op basis van ervaring. Dit maakt de salarisstructuur transparanter en zorgt ervoor dat elke trede daadwerkelijk een stap vooruit is
3. **Afschaffen jeugdschalen** Wij stellen voor om de jeugdschalen af te schaffen om gelijk loon voor gelijk werk te garanderen. Werknemers kunnen bijvoorbeeld vanaf 18 jaar starten als buschauffeur, maar ontvangen tot hun 21e geen volwaardig salaris. Het uurloon van een 18-jarige ligt zelfs onder het wettelijk minimumloon, en dat van een 19-jarige slechts op het minimumloon. Dit is onrechtvaardig, aangezien zij dezelfde verantwoordelijkheden dragen als oudere collega's
4. **Overwerktoeslag voor parttimers** Conform de uitspraak van het Europese Hof stellen wij voor om een overwerktoeslag voor parttimers in te voeren.
5. **Bevrijdingsdag als erkende nationale feestdag.** Wij stellen voor om 5 mei, Bevrijdingsdag, eens in de 5 jaar aan te merken als officiële nationale feestdag. En de daarbij behorende beloning toe te kennen uit artikel 40 van de cao.
6. **Meer regelmaat in de onregelmatigheid** Zogenaamde zaagtandroosters, waarbij werktijden dagelijks sterk variëren zonder vaste patronen maken het moeilijk om een stabiel slaapritme te behouden, wat kan leiden tot vermoeidheid, stress en gezondheidsproblemen. Daarnaast maken dit soort roosters het moeilijk om een goede balans tussen werk en privéleven te behouden. Wij stellen voor om dit type roosters af te schaffen en te vervangen door een systeem met meer structuur en regelmaat, zoals roosters die voorwaarts rouleren. Bij voorwaartse roulering schuiven diensten geleidelijk op in tijd, bijvoorbeeld van ochtend naar middag naar avond, wat de belasting voor werknemers vermindert en zorgt voor een beter ritme.
7. **Afschaffen van gebroken diensten in het weekend** Wij stellen voor om gebroken diensten in het weekend volledig af te schaffen.

8. **Bijlage 35 verhelderen** Conform de afspraak in de huidige cao willen wij de tekst van Bijlage 35 herschrijven. Hierbij dient expliciet opgenomen te worden dat een onderbreking minimaal de tijd omvat die nodig is voor een sanitaire stop inclusief looptijd. Dit voorkomt verschillende interpretaties.
9. **Minimaal 12 uur rust na een extra late dienst** Wij stellen voor een minimale rusttijd van 12 uur na extra late dienst op te nemen in de cao om de gezondheid van werknemers te beschermen.
10. **Verlengen en verhogen van de RVU-regeling vanaf 2026** Wij stellen voor om de huidige RVU-regeling structureel te verlengen en inhoudelijk te verbeteren

Daarnaast pleiten wij ervoor om het niet langer toe te staan dat werknemers na gebruikmaking van de RVU-regeling weer in de sector gaan werken. De regeling is specifiek bedoeld om oudere werknemers te ontzien door hen de mogelijkheid te bieden eerder te stoppen met werken. Het terugkeren in de sector na gebruik van de RVU-regeling ondermijnt dit oorspronkelijke doel.

11. **Voorwaarden 61+ en 63+regeling versoepelen** Wij stellen voor om de voorwaarden om gebruik te maken van de 61+-regeling te verlagen van 10 jaar naar **5 jaar werkzaam in de sector**.
12. **Leeftijd 61+-regeling structureel vastzetten op 61 jaar.** Wij stellen voor om de leeftijd voor de 61+-regeling structureel vast te zetten op 61 jaar. Recente cijfers van het CBS en andere demografische onderzoeken laten zien dat de levensverwachting in Nederland niet langer stijgt, maar eerder stabiliseert of zelfs daalt. Dit is een belangrijke overweging, aangezien de verhoging van pensioengerechtigde leeftijden en regelingen zoals de 61+ regeling oorspronkelijk waren gebaseerd op een gestage toename van de levensverwachting
13. **Onderzoek verlofsparen in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid.** Wij stellen voor om gezamenlijk met werkgevers de mogelijkheid tot verlofsparen te onderzoeken, zoals opgenomen in het pensioenakkoord. Verlofsparen kan een waardevol instrument zijn binnen levensfasebewust personeelsbeleid, door werknemers de ruimte te bieden om verlof op te nemen voor persoonlijke of gezinsgerichte behoeften, of om eerder met pensioen te gaan. Met dit voorstel streven we ernaar om zowel jongere als oudere werknemers meer regie te geven over hun werk-privébalans.
14. **Herijking reiskostenvergoeding artikel 47 lid 4.** De huidige reiskostenvergoeding, zoals beschreven in artikel 47 lid 4B, schiet tekort in het dekken van de werkelijke kosten. Wij stellen daarom voor om de vergoeding vanaf 1 april 2025 te baseren op het aantal daadwerkelijk gereden kilometers. Voor deze kilometers wordt een onbelaste vergoeding van 23 cent per kilometer toegekend, waarmee een eerlijkere en kostendekkende regeling wordt geboden.
15. **Opnemen functies voor roostergebonden indirecten** Wij stellen voor om functies voor roostergebonden indirecten expliciet in de cao op te nemen en daarbij passende arbeidsvoorwaarden vast te stellen.

16. **Aanvulling geboorteverlof tot 100%** In het kader van de Wet WIEG stellen wij voor dat de werkgever het loon tijdens het geboorteverlof van partners aanvult tot 100% van het laatstverdiende loon.
17. **Aflossing studieschuld met fiscaal voordeel.** Wij stellen voor om in de nieuwe cao een regeling op te nemen waarmee werknemers jaarlijks een deel van hun studieschuld bij DUO kunnen aflossen via een fiscaal vriendelijke constructie. Dit voorstel sluit aan bij vergelijkbare afspraken in cao's, zoals de cao Rijk en de KPN cao.
18. **Internationale bijdrage handhaven** Wij wensen dat de internationale bijdrage zoals opgenomen in artikel 99 wordt voortgezet gedurende de looptijd van de nieuwe cao.
19. **Redactionele aanpassingen** Wij stellen voor om de volgende artikelen te verhelderen:
- **Bijlage 11A: Vereenvoudiging van lid 17.** Het huidige lid 17 in Bijlage 11A, dat overschrijdingen van de maximale arbeidstijd regelt, is onnodig complex geformuleerd. Wij stellen voor om dit te vereenvoudigen, zodat de praktijk duidelijk wordt weerspiegeld:
 - *Zonder instemming van de OR mag de werkgever voor maximaal 38 diensten per jaar de maximale arbeidstijd overschrijden.*
 - *Met instemming van de OR kan dit maximum worden verhoogd naar 45 diensten per jaar.*
 - **Bijlage 11 B rouleringen lid 7.** Het is in dit artikel niet duidelijk of voor parttime werknemers geldt dat de 2 gebroken diensten per 7 dagen ook naar rato mogen worden ingeroosterd. Met andere woorden als je 20 uur werkt, mag er dan maximaal 1 gebroken dienst per 7 dagen worden ingeroosterd. Dit artikel dient verduidelijkt te worden.
 - **Artikel 56A lid 5: Wachturen bij ziekte.** Dit artikel is verwarrend voor parttimers die minder dan 8 uur per dag werken en dient helderder te worden geformuleerd.
 - **Bijlage 8 lid 7 vergoedingen behorende bij de rij en rusttijden (werken naar wens)** in dit artikel is opgenomen dat *“De bedragen zoals hier benoemd worden eventueel geïndexeerd conform de CAO MMV”* Wij stellen voor om deze bedragen ook daadwerkelijk te indexeren, maar dan conform de cao OV.
 - **Bijlage 8 lid 4 onder punt 4.** De pauze afspraken in dit artikel wijken af van de algemene pauze afspraken zoals opgenomen in artikel 19 lid 6. Deze oneigenlijke afwijking dient te worden aangepast.

CNV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen in te brengen op basis van de uitkomsten van het overleg.