

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO MULTIMODAAAL VERVOER 1-1-2018 tot en met 31-12-2018

Op 17 mei 2018 zijn de Vereniging Werkgevers Multimodaal Openbaar Vervoer en de vakorganisaties FNV Vervoer, CNV Vakmensen en VVMC tot een onderhandelingsresultaat gekomen met de volgende inhoud.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 jaar, te weten van 1 januari 2018 t/m 31 december 2018.

2. Lonen

- Per 1 januari 2018 worden de lonen verhoogd met 2%.
- Per 1 april 2018 worden de lonen opnieuw verhoogd met 1%.

De in artikel 32 van de cao genoemde toelagen en toeslagen worden op dezelfde wijze verhoogd.

3. Extra verhoging salaris machinisten

Tijdens de cao-ronde 2016 - 2017 is afgesproken om een cao-vergelijking te laten uitvoeren naar verschillende cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen in het Personenvervoer. Deze benchmark is in 2016 uitgevoerd door het adviesbureau Basis & Beleid. Eén van de meest in het oog springende bevindingen uit dit vergelijkingsonderzoek was dat de functie van de machinist bij NS een hoger salarisperspectief geeft in vergelijking met de machinisten die vallen onder de andere onderzochte cao's/arbeidsvoorwaardenregelingen, waaronder de cao Multimodaal Vervoer.

De vakorganisaties hebben er bij werkgevers sterk op aangedrongen om het verschil in arbeidsvoorwaarden/loon tussen de machinisten die vallen onder de cao Multimodaal Vervoer en degenen die bij NS werkzaam zijn, de komende jaren te verkleinen. Gedurende deze contractperiode zal daartoe op de navolgende wijze een 1^e belangrijke stap worden gezet:

Medewerkers die ingedeeld zijn in de loonschaal voor rijdend personeel (41MM uit bijlage 14) met de functie van bestuurder trein (machinist), alsmede medewerkers met een hiermee gecombineerde functie uit artikel 15, lid 3 van de cao, ontvangen vanaf 1 januari 2018 een vaste, niet pensioengevende toeslag van € 3,00 bruto per uitgevoerde machinistendienst. Als voorwaarde hierbij geldt dat de betreffende medewerker geen persoonlijke toeslag op grond van een functiewijziging uit het verleden of op basis van artikel 24 uit de cao ontvangt (garantieregeling ex NSR-personeel) of een daarmee vergelijkbare toeslag. Wanneer echter het bedrag aan machinistentoeslag in een maand hoger is dan het bedrag van de persoonlijke toeslag, wordt het verschil wel uitbetaald.



Overeenkomstig het verzoek van de drie vakbonden, hebben de werkgevers nu reeds de toezegging gedaan dat de machinistensalarissen de komende jaren met eenzelfde bedrag per dienst zullen worden verhoogd. Dus het bedrag per machinistendienst wordt met ingang van 1 januari 2019 verhoogd naar € 6,00 en per 1 januari 2020 naar € 9,00.

4. Werkgelegenheidsgarantie

Gedurende de looptijd van deze cao zal ten behoeve van het direct uitvoerend personeel (chauffeurs, machinisten, monteurs en toezichthoudend personeel) in vaste dienst een werkgelegenheidsgarantie van toepassing zijn. In bedrijven waarbij de bezuinigingen een inkrimping van het werkpakket met zich meebrengen, waardoor er een overcapaciteit aan direct uitvoerend vast personeel ontstaat, dient de werkgever dit aan de medezeggenschap en de betrokken werknemers cijfermatig te onderbouwen.

Bij dreigende overcapaciteit van direct uitvoerend personeel, kan met de medezeggenschap tijdelijk extra ruimte in de formatie worden afgesproken, waardoor het de werknemers mogelijk wordt gemaakt achterstallig verlof op te nemen en zo de overcapaciteit terug te dringen.

5. Ouderenregeling GOLFPAKUS en bloktijden rijdend personeel

Conform artikel 29 van de cao wordt rijdend personeel van 55 jaar en ouder op hun verzoek vrijgesteld van de blokken G,O,L,F,P,A,K,U en S. Deelnemers aan deze regeling moeten op dit moment gebroken diensten (D-blok) werken die beginnen vanaf 05.30 uur.

Overeengekomen is dat de aanvangstijd van diensten uit het D-blok ten behoeve van de betreffende (oudere) medewerkers opgeschoven wordt naar 06.00 uur. Op die wijze is het rijdend personeel van 55 jaar en ouder en deelnemer is aan de betreffende regeling, niet meer verplicht gebroken diensten te rijden die vóór 06.00 uur beginnen.

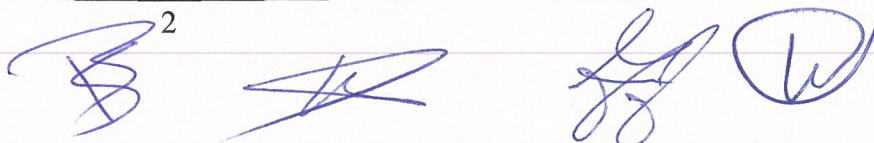
Deelnemers aan deze regeling (55-plussers) hoeven dus voortaan geen diensten meer te werken die beginnen vóór 06.00 uur. Tot deze regeling behoren dan eveneens de gebroken diensten (D-blok) die beginnen vóór 06.00 uur. De GOLFPAKUS-regeling voorziet er verder in dat medewerkers van 55 jaar en ouder niet verplicht kunnen worden na 24.00 uur te werken. Kortom deze (oudere) medewerkers hoeven derhalve niet meer na 24.00 uur en vóór 06.00 uur te werken.

In de blokken A, S en U mogen de diensten in 30% van het totaal aantal diensten in deze blokken eindigen tussen 14.00 uur en uiterlijk 14.30 uur en/of langer dan 8½ uur zijn met een maximum van 9 uur. Betreffende diensten worden gekenmerkt voor de matching.

Gebroken diensten die beginnen tussen 05.30 uur en 06.00 uur hebben een maximale dienstlengte van 8½ uur.

Diensten die beginnen op en vanaf 5.00 uur maar vóór 5.30 uur: maximale dienstlengte is 8½ uur.

2



Hierdoor wordt bereikt dat de lengte van de diensten in de blokken A (+ S/U) en B (+ H/M) meer naar elkaar toe groeien. De kortere en langere diensten kunnen zodoende beter verdeeld worden over de A (+ S/U) en B (+ H/M) - blokken en daarmee over alle medewerkers op basis van hun individuele keuzerooster. Hierdoor kan een evenwichtiger werkpakket (met minder werkdruk) worden gerealiseerd. Daarenboven wordt het aantal min- en plusuren beperkt.

Bovenstaande aanpassingen gaan uiterlijk in op 9 december 2018 (ingang nieuwe dienstregeling).

6. Vergrijzing en ouderenbeleid

Partijen delen de analyse dat één van de grootste uitdagingen binnen de sector de vergrijzing van het werknemersbestand is. De gemiddelde leeftijd is hoog. Het is in het belang van werknemers en werkgevers dat oudere werknemers gezond hun pensioengerechtigde leeftijd halen. Partijen kennen en erkennen de wens van veel oudere collega's om een dag minder te werken, of zelfs om eerder dan de AOW gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Helaas zijn daarvoor fiscale en juridische beperkingen.

Partijen hebben op dit thema het navolgende afgesproken:

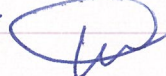

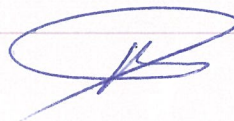
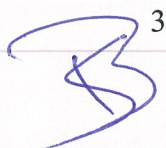
- Vijf jaar vóór het moment waarop een werknemer gebruik gaat maken van de AOW, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan collectieve bijeenkomsten met een extern financieel adviseur. In deze bijeenkomsten wordt verkend of eerder stoppen tot de mogelijkheden behoort. Dat bekijkt deze adviseur samen met de medewerkers. Het gaat hier om een externe deskundige, die niet is verbonden aan het bedrijf en die het bedrijf geen inzage geeft in de analyse. Dat is nadrukkelijk afgesproken omdat ook de persoonlijke financiële situatie betrokken kan worden. De kosten van de adviseur worden door het bedrijf betaald;
- Samen met deze adviseur en met deskundigen van het pensioenfonds worden voorlichtingsbijeenkomsten gehouden;
- Per bedrijf wordt bekeken op welke wijze de huidige 60+ regeling operationeel kan worden verbeterd. Gezond roosteren maakt onderdeel uit van deze verbeteringen. Onder de huidige cao kunnen deelnemers aan de 60+ regeling al een dag korter gaan werken;
- Dat een paritaire werkgroep met externe ondersteuning alle mogelijkheden voor verbetering van de huidige ouderenregeling (60+) gaat onderzoeken, waarbij de 20% vermindering van arbeidstijd verder naar beneden kan worden gebracht tot maximaal 50% (het zogenaamde generatiepact). Er zal een breed onderzoek plaatsvinden naar maatregelen op het gebied van 60+, 55+ en jonger personeel, waarbij de samenwerking wordt gezocht met de cao Openbaar Vervoer.

7. Verbetering Ouderenregeling 60+

Volgens de huidige regeling (fulltime) geldt er een inspanningsverplichting van de werkgever om bij een consequente aanvraag van de reeks 4-4-4-4- etc. deze te optimaliseren. In het vervolg wordt een 4-daagse werkweek binnen een periode van zeven dagen maatgevend in de regeling, waarbij na 4 dagen achtereenvolgend werken een rust volgt van minimaal 36 uur. Het blijft overigens wel mogelijk om op speciaal verzoek van de werknemer tot maatwerkoplossingen te komen.

Voorgaande zal expliciet worden opgenomen in artikel 8B van de cao.

3



Technisch personeel

Aan artikel 33 van de cao wordt toegevoegd dat technisch personeel vanaf de leeftijd van 55 jaar geen verplichting meer heeft om overwerk te verrichten.

Technisch personeel van 55 jaar en ouder wordt ontheven van de verplichting tot het verrichten van diensten die aanvangen vóór 0.00 uur en waarvan een gedeelte valt tussen 02.30 uur en 04.30 uur, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.

Verder wordt bij het technische personeel onderzocht of de aanvang van een aansluitende dagdienst na een (nachtelijke) storingsdienst later kan plaatsvinden. Hiervoor zal aandacht gevraagd worden bij de leiding van de betreffende werkplaatsen. De daarmee verband houdende werktijdregelingen zullen worden voorgelegd aan de medezeggenschap.

8. Arbeids- en rusttijden

Werkgevers zullen aandacht vragen binnen de bedrijven voor het hanteren van ruimere rustperiodes tussen vrije dagen (rustdagen). Onderzocht wordt of het mogelijk is om een rusttijd van 30 uur te hanteren bij één vrije dag, 54 uur bij twee vrije dagen en 72 uur bij drie vrije dagen. Dit onderzoek zal gedurende deze cao-periode worden afgerond.

9. Overige onderwerpen

- Een paritaire werkgroep zal de huidige cao-teksten bestuderen en concrete voorstellen doen aan cao-partijen met het doel de interpretatie en de leesbaarheid van de cao te verbeteren.
- De onzekerheid met betrekking tot de mogelijkheid dat er in de toekomst geen cao Besloten Busvervoer zal worden afgesloten, duurt voort. Wanneer deze situatie zich onverhoopt voordoet, zullen werkgevers zich inspannen om de alsdan ontstane problematiek op te lossen.
- De forenzenvergoeding gebaseerd op de reisafstand in kilometers uit artikel 48 en Bijlage 12 uit de cao (voor ex OV werknemers), zal worden geïndexeerd. Elk jaar op 1 januari (voor het eerst per 1-1-2018) worden de bedragen uit voornoemde km-categorieën aangepast op basis van de consumentenprijsindex (CPI) voor alle huishoudens berekend door CBS van oktober tot oktober.
- Werkgevers zijn bereid mee te werken aan een private aanvullingsregeling ten behoeve van het 3^e WW-jaar. Volgens de landelijk gemaakte afspraken geldt dat de premie door de medewerkers zal worden betaald.
- Medische kosten als gevolg van een bedrijfsongeval, dat niet is ontstaan door grove nalatigheid, opzet of schuld van de werknemer, worden door de werkgever vergoed tot een bedrag van het wettelijk eigen risico. De voor rekening van de medewerker komende medische kosten die los staan van het betreffende bedrijfsongeval, worden hierop in mindering gebracht. Voorgaande wordt per kalenderjaar verrekend.
- Afboeking van vakantiedagen/uren van parttimers bij arbeidsongeschiktheid zal naar rato van het dienstverband worden toegepast.

4



Afspraken onder voorbehoud strijdigheid wet of regelgeving

De afspraken gemaakt in dit onderhandelingsresultaat zijn gemaakt onder het voorbehoud dat er geen sprake is van strijdigheid met wet of regelgeving. Mocht achteraf blijken dat een bepaalde afspraak strijdig is met wet of regelgeving dan wel als gevolg daarvan onuitvoerbaar wordt, dan zullen partijen over die afspraak nader met elkaar in overleg treden.

Het onderhandelingsresultaat omvat een totaalpakket van afspraken en is tot stand gekomen onder voorbehoud van goedkeuring door de respectievelijke achterbannen. Partijen zullen elkaar zo spoedig mogelijk informeren over de uitkomst van de achterbanraadpleging.

Heerenveen, donderdag 17 mei 2018

VWMO

FNV Vervoer

VVMC

CNV Vakmensen



H.P. van Sloten



P. Beuzenberg



W. Eilert



S. de Bruine