



Onderhandelingsresultaat Cao RDW (1 maart 2024 – 1 september 2025)

1. Looptijd

Partijen komen een looptijd overeen van 18 maanden, te weten: 1 maart 2024 tot 1 september 2025.

2. Loonparagraaf

Met ingang van 1 maart 2024 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2%*

Met ingang van 1 juli 2024 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 1%

Met ingang van 1 september 2024 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2%

Met ingang van 1 maart 2025 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2,5%

Met ingang van 1 augustus 2025 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2,5%

De verhoging van het salarisbedrag en de algemene salarisverhogingen werken door in de pensioenen en uitkeringen.

In de maand juli 2025 wordt aan elke medewerker die in dienst is op 1 juli 2025 een Eenmalige niet-pensioengevende uitkering verstrekt van € 700,00 bruto. Het bedrag wordt naar rato berekend van de arbeidsduur.

* Afgesproken is dat de salarisverhoging per 1 maart 2024 in iedere salaristrede minimaal €100,00 bruto bedraagt (bij een voltijds arbeidsduur).

3. Mobiliteit en thuiswerken

Partijen blijven het belang benadrukken van passende mobiliteit voor alle medewerkers. Mobiliteit met als thema's duurzaam, flexibel, eenvoudig en aansluitend bij belastingwetgeving. De volgende afspraken zijn gemaakt:

Woon-werkverkeer

De vergoeding woon-werkverkeer bij gebruik van eigen vervoer wordt per 1 maart 2024 verhoogd van €0,21 per km naar €0,23 per km. De vergoeding wordt gedurende de looptijd van de cao 'automatisch' aangepast aan eventuele fiscale verhogingen.

Zakelijke reizen

De vergoeding voor zakelijke reizen bij gebruik van eigen vervoer wordt per 1 maart 2024 verhoogd naar €0,38 per km, tot een maximum van 15.000 km per jaar. Hiervan wordt conform fiscaal regime per gereisde km €0,23 fiscaal onbelast en het meerdere fiscaal belast uitgekeerd. Boven de 15.000 km per jaar wordt de vergoeding verhoogd naar 0,23 cent per km.

Thuiswerken

De vaste communicatievergoeding van € 20,-- netto per maand wordt gecontinueerd voor de duur van de nieuwe cao. Hetzelfde geldt voor de (geïndexeerde) thuiswerkvergoeding.

4. Generatie in Balans (GIB)- regeling

De tijdelijke GIB-regeling wordt verlengd tot 1 juli 2026 en eindigt per die datum in de nu bestaande vorm. Partijen hebben afgesproken dat zij een gezamenlijke studie (laten) uitvoeren naar alternatieven voor de GIB-regeling, waarbij de betaalbaarheid als aspect wordt meegenomen.

5. Diversiteitsafspraken

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers verlof kunnen nemen op dagen die passen bij hun levensovertuiging. Om die reden is afgesproken dat in de cao het recht wordt opgenomen voor medewerkers op verlof op voor hen belangrijke religieuze feestdagen, zoals bijvoorbeeld het Suikerfeest.

6. Lief- en leeddagen

In het personeelssysteem van de RDW zal het verlofkenmerk 'lief- en leeddagen' als extra bijzondere verlofsoort worden opgenomen. Dit verlofkenmerk kan worden gebruikt voor bijzonder verlof voor belangrijke levensgebeurtenissen. Het maximaal aantal dagen voor deze bijzonder verlofsoort bedraagt twee dagen per kalender.

7. Kwaliteit van werk en werkdruk

Partijen hebben ook deze ronde weer stilgestaan bij de onderwerpen 'kwaliteit van werk' en 'werkdruk'. Er is consensus tussen partijen dat deze onderwerpen een goede dialoog en aandacht vragen. Het is de bedoeling dat extra aandacht besteed wordt aan het doel van een goede continue dialoog.

Ook wordt onderzoek gedaan naar werkdruk en de oorzaken daarvan. Er is inmiddels al een pilot gestart, waarbij gesprekken met individuele medewerkers op basis van gespreksmodellen over werkdruk centraal staan. Er wordt een werkgroep ingesteld die de uitkomsten van de pilot zal bespreken. In de werkgroep nemen in ieder geval deel de OR en de Vakbonden.

8. Overgang/menopauze

Uit onderzoek is gebleken dat meer dan de helft van de vrouwen in de overgang moeilijkheden ervaart in de combinatie van werk en menopauze. Helaas heeft ook ruim de helft van de ondervraagden aangegeven dat er een taboe rust op het onderwerp 'overgang'.

De afgelopen tijd is hier al de nodige actie op ondernemen met onder andere workshops en afgesproken is om die aandacht daarvoor te continueren. Bovendien zal aan de cao worden toegevoegd dat de medewerkster die klachten ervaart wegens menstruatie/menopauze, die van invloed zijn op haar inzetbaarheid op de werkvloer, bij de werkgever kan verzoeken om een maatwerkoplossing rondom haar inzetbaarheid.

9. Technische wijzigingen

Partijen zijn ook tot enkele wijzigingen van regeltechnische aard en herstel van omissies in tekst gekomen. In de formalisering van het arbeidsvoorwaardenakkoord zullen de toepasselijke bepalingen van de Cao RDW en het Personeelshandboek RDW worden aangepast aan de terminologie en inhoud van voornoemd onderhavig akkoord. Voor de volledige teksten wordt verwezen naar de bijlage.

10. Uitkomsten studieafspraken Cao RDW 1 januari 2023 tot 1 maart 2024.

Studie: inzet budget in het kader van duurzaamheid.

Uitkomst(en):

In het onderzoek is gekeken naar de mogelijkheden voor verbreding van de inzet van het arbo-budget voor andere mogelijkheden in het kader van de duurzaamheid.. = Uitgangspunt blijft dat het gaat om de aanschaf van middelen die bijdragen aan een arboverantwoorde thuiswerkplek. Verbreding valt onder vrije ruimte.

RDW zal op het intranet aandacht besteden aan het gebruik en inzet van het budget en hieraan ter illustratie voorbeelden toevoegen(zonwering, airco, isolatie). Tevens zal zij een signaal inrichten, zodat medewerkers vroegtijdig geïnformeerd worden over afloop van het arbo-budget.

Studie: (aantal) tijdelijke contracten

Uitkomst(en):

Uit het onderzoek blijkt dat bijna alle afgesloten tijdelijke contracten bij de RDW voor langer dan 6 maanden worden aangegaan. Daarnaast blijkt dat na een jaar voldoende duidelijk is of een medewerker een vast contract kan worden aangeboden. Een periode van een jaar geeft meer zekerheid en is gangbaar in de markt. Hiertoe wordt artikel 2.1 aangepast.

2.1 Cao RDW Arbeidsovereenkomst

U kunt met uw werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd sluiten.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt in de regel voorafgegaan door één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 tot maximaal 12 maanden.

Tevens is afgesproken dat er monitoring vanuit de werkgever plaatsvindt, waarbij éénmaal per jaar een overzicht wordt verstrekt aan de vakbonden.

Studie: reiskostenvergoedingen

Uitkomst(en):

Voor de periode van de komende cao ligt de focus op heldere en strakkere toepassing en communicatie over de vervoerhiërarchie en stimulering van OV. Waarbij de definitie van grote steden wordt opgenomen. Tevens wordt er ingezet op carpoolen, inzet elektrische poolauto's en elektrische huurauto's waarbij de categorie niet meer vrij gekozen kan worden. Het effect van deze maatregelen is bepalend voor een eventueel vervolgonderzoek naar differentiatie in de zakelijke reiskostenvergoeding.

Communicatie en dialoog over gedragsverandering ten aanzien van duurzaam reizen tussen medewerker en leidinggevenden staat hierbij centraal.

RDW zorgt dat per divisie aandacht is voor de vervoerhiërarchie en de gemaakte afspraken. Hierbij staan we stil bij gedragsverandering ten aanzien van duurzaam reizen.

Bijlage 1 Technische wijzigingen

Jubileumuitkering (verduidelijking term)

8.20 Cao RDW – Jubileumuitkering

Als u 12½, 25, 40 of 50 jaar in dienst bent geweest (op basis van een aanstelling of arbeidsovereenkomst) bij de overheid, heeft u recht op een jubileumuitkering.

3.5.2 Personeelshandboek RDW – Diensttijd

1. Voor de berekening van de diensttijd die u op basis van een aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de overheid heeft gewerkt, geldt de tijd:

- a) in een functie bij de RDW;
- b) in een functie bij de Nederlandse overheid vóór 1 juli 1996;
- c) in een functie bij de Nederlandse overheid vóór 1 januari 1999 indien u op of vóór 1 januari 1999 in een functie bij de RDW bent gekomen.

Overige bepalingen – definitie ‘nabestaanden’

11.1 Cao RDW – Uitkering bij overlijden en vermissing

Nabestaanden zijn:

De partner met wie de werknemer op het moment van overlijden duurzaam samenleefde;

Als er geen partner is: de minderjarige kinderen tot wie de werknemer in familierechtelijke betrekking stond, natuurlijke kinderen en kinderen waarover de werknemer de pleegouderlijke zorg droeg alsof het eigen kinderen waren, zonder dat daartoe een verplichting was of daar een vergoeding tegenover stond;

Als er geen partner of minderjarige kinderen zijn: de personen die geheel of grotendeels afhankelijk waren van het maandinkomen van de werknemer.

Vergoeding reiskosten – herstel onbedoelde verwijdering

4.2.1 Personeelshandboek RDW – Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

4.2.1 Toekenning

1. U heeft recht op een vergoeding voor het dagelijks reizen tussen de woning en uw werkplek.

[...]

5. Voor het bepalen van het aantal kilometers enkele reisafstand wordt gebruik gemaakt van de meest optimale route via Google Maps.

Restant verlof einde dienstverband – verduidelijking

5.1.5 Cao RDW – Tekort of overschot vakantie-uren bij einde dienstverband

Vanaf het moment dat duidelijk is dat uw dienstverband zal eindigen, treedt u in overleg met uw werkgever over het opnemen van uw vakantie-uren voorafgaand aan uw uitdiensttreding.

Als u uit dienst treedt en op dat moment nog niet al uw vakantie-uren heeft opgenomen, wordt het restant aan u uitbetaald.

Ondertekening:

Datum: 2024

Directie RDW:

J. Woudstra

Z. Baelde

Vakbondsbestuurders:

A.A. van Voorden, CNV Overheid

M. M. Korolczuk, FNV Overheid