



Onderhandelingsresultaat cao ANWB

2022 - 2024

Looptijd en inkomen

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2024.

Inkomen

De feitelijke salarissen, de salarisschalen en de vergoedingen waarvan is overeengekomen dat zij geïndexeerd worden, worden als volgt structureel verhoogd:

- Met ingang van 1 augustus 2022 met 4%
- Met ingang van 1 maart 2023 met 1,6%
- Met ingang van 1 oktober 2023 met 60 euro bruto per maand

Internetvergoeding

Met ingang van 1 januari 2023 een maandelijkse internetvergoeding van 35 euro netto per maand, conform fiscale regels. Ontvang je nu een internetvergoeding? Dan krijg je - naast de verhoging van de vergoeding van 20 euro naar 35 euro netto per maand - een eenmalige uitkering van 240 euro bruto in januari 2023.

Ervaringsjaren (Mijn Route)

Jouw individuele functieschaalsalaris wordt per 1 januari van elk jaar (voor het eerst per 2023) verhoogd met 2,4% van het maximum van de salarisschaal (in plaats van over je feitelijke salaris). Dit is mogelijk totdat het voor de salarisschaal geldende maximum is bereikt.

Standby-vergoeding wordt pensioendragend

De standby-vergoeding uit artikel 5.6 van de cao telt met ingang van 1 januari 2023 mee in het pensioengevend salaris.

Meer of minder werken

Meer of minder werken makkelijker

We maken het makkelijker om te kiezen voor meer of minder werken. Of je dat wilt, kies je zelf.



- Werk je nu 38 uur? Dan kun je er voor kiezen, tegen een verlaging van je salaris tegen circa 5,6%, om 36 uur te werken. Het precieze ingangsmoment is zo snel mogelijk na aanvraag, maar zal voor de eerste keer niet later dan 31 december 2023 zijn. Cao-partijen maken op korte termijn praktische uitvoeringsafspraken.
- Ben je Wegenwacht of werk je bij Dispatch en kies je voor een 36-urige werkweek, dan zal de week maximaal 5 aaneengesloten werkdagen bevatten. Per jaar kan het voorkomen dat er maximaal twee keer een week van 6 aaneengesloten werkdagen is.
- Je kunt er natuurlijk ook voor kiezen 38 uur te blijven werken.

Pilot verkopen ADV-dagen:

- Voor de jaren 2023 en 2024 is het mogelijk te kiezen om meer te werken dan 38 uur. In dat geval kun je je ADV-dagen verkopen. Wil je dat, dan geef je dat voor 1 oktober aan voor het daaropvolgende kalenderjaar.
- Werk je in roosterdienst? Dan ontvang je een overzicht over het toepasselijke rooster en de financiële consequenties. Tijdens de pilot kun je elke 3 maanden je keuze terugdraaien.
- Cao-partijen evalueren voor 1 januari 2024 wat de effecten zijn voor werkdruk, medewerkersbeleving en ziekteverzuim.
- De huidige cao-bepalingen worden weer van kracht als cao-partijen na evaluatie besluiten dat de pilot niet wordt vervolgd.

Mobiliteit (vervoersbeleid)

Vergoedingen

Met ingang van 1 april 2022 kennen we de volgende vergoedingen:

- 2 euro per dag (onbelast) voor thuiswerken
- 15 cent per km voor de auto (i.p.v. 10 cent)
- 18 cent per km voor fietsen/lopen (i.p.v. 15 cent)
- 100% vergoeding voor OV 2e klasse

De uitbetaling van de verhoogde vergoedingen wordt vanaf 1 augustus 2022 toegepast.

Om uitvoeringstechnische redenen wordt het meerdere (5 cent voor de auto, resp 3 cent voor fietsen en lopen) over de maanden april tot en met juli 2022 (uiterlijk) in de maand december 2022 met terugwerkende kracht uitbetaald.



De vergoeding voor thuiswerken gaat naar 3 euro netto per dag, zodra en voorzolang dit bedrag onder de gerichte vrijstelling valt.

Jaarlijkse aanpassing autovergoeding

Omdat de benzineprijzen momenteel sterk fluctueren, stellen we gedurende deze cao-periode één keer per jaar vast of de vergoeding voor de auto moet worden aangepast, aan de hand van de adviesprijs van Shell. Deze aanpassing kan zowel omhoog als omlaag zijn, waarbij 15 cent als ondergrens geldt en het fiscale maximum als bovengrens.

Op basis van de gemiddelde adviesprijs van augustus, september en oktober in enig jaar, stellen we de hoogte van de autovergoeding voor de komende 12 maanden vast (van december tot en met november), voor het eerst in december 2022, waarbij de kilometervergoeding geldt vanaf de genoemde prijs:

| Vergoeding | Bij benzine €/l | gelijk of hoger dan (o.b.v.) |
|------------|-----------------|-------------------------------|
| WW auto | | gemiddelde Shell adviesprijs) |
| € 0,15 | € | 2,40 |
| € 0,16 | € | 2,56 |
| € 0,17 | € | 2,72 |
| € 0,18 | € | 2,88 |
| € 0,19 | € | 3,04 |
| € 0,20 | € | 3,20 |
| € 0,21 | € | 3,36 |
| € 0,22 | € | 3,52 |
| € 0,23 | € | 3,68 |

Voor het overige blijft de mobiliteitsregeling ongewijzigd.

Werkstalvergoeding

Ben je werkzaam bij de Wegenwacht, stal je de dienstauto op het werk en reis je meer dan 10 kilometer (enkele reis) van je woonadres naar de werklocatie? Dan ontvang je met ingang van 1 augustus 2022 een werkstalvergoeding 50 euro bruto per maand. De werkstalvergoeding kan maandelijks worden gebruikt voor fiscale uitrui van de woon-werkkilometers. Artikel 15.15 van de cao blijft gelden voor medewerkers die per 1 augustus 2022 hiervan gebruik maken.



Studie-afspraken Persoonlijk keuzebudget

Cao-partijen onderzoeken gezamenlijk de mogelijkheid van de invoering van een Persoonlijk Keuzebudget. Het Persoonlijk Keuze Budget (PKB) is een manier om zelf keuzes te kunnen maken in de samenstelling van jouw arbeidsvoorwaarden. Je stelt zo jouw arbeidsvoorwaarden op maat samen, passend bij jouw eigen wensen en voorkeuren. Indien wenselijk, kunnen cao-partijen tussentijds besluiten de cao aan te passen om invoering van het PKB mogelijk te maken.

FIT-budget

Je ontvangt een persoonlijk inzetbaarheidsbudget op basis van artikel 2.7 van de CAO (hierna te noemen; FIT-budget). Met ingang van 1 januari 2023 geldt de volgende pilot:

- Je kunt het Fit-budget ook inzetten voor een meer hobbymatige opleiding, workshop of training die wel bijdraagt aan ontwikkeling en een leerelement in zich heeft (formaliseren Pilot uitbreiding)
- Het Fit-budget krijgt meer mogelijkheden in lijn met het thema Fit:
 - Gebruik voor aanschaf fiets (naast de 10%-regeling uit mobiliteit) en sportproducten
 - Producten op thuiswerken (als aanvulling op de faciliteiten die ANWB al biedt): bv airpods, wiebelkruk
 - Sportabonnementen: het volledige FIT-budget is hiervoor beschikbaar.
 - Verduurzaming thuis

Ook met een contract voor minder dan 24 uur ontvang je 700 euro per jaar (in plaats van 350 uur nu)

- Vanaf 1 januari 2023 is het niet meer mogelijk het budget 1 of 2 jaar op te sparen: niet gebruikt budget vervalt jaarlijks. Vanaf 1 januari 2023 vervalt het eventuele restant van het Fit-budget dat je nog over hebt. Heb je een opleidingsdoel dat je wilt realiseren in 2023, meld dit dan bij HR.
- Indien het deelname-percentage over 2023 lager blijkt te zijn dan in 2022 dan treden cao-partijen in overleg en kan de afspraak uit de cao 2020-2022 herleven. Als het deelname-percentage is verbeterd, wordt de pilot definitief omgezet in een cao-afpraak.



Pilot roosters Wegenwacht

Cao-partijen spreken een pilot af in 2023 en 2024 om de belasting in de roosters van de wegenwacht te verminderen:

- Door onnodige onregelmatigheid tegen te gaan
- Door meer keuzemogelijkheden te bieden
- Door medewerkers meer invloed te geven (wensroosters)

Aanpassing berekening roosterfactor (artikel 4.12 cao)

De huidige berekening van de onregelmatigheidstoelage is niet transparant en leidt tot roostervarianten waarin onnodig veel wisselingen voorkomen. Cao-partijen willen komen tot een heldere, begrijpelijke en eerlijke systematiek die bijdraagt aan een gezond rooster. De d-factor wordt omgezet naar een vaste constante waarde van 0,2565. In deze systematiek blijft voor bijna iedereen de roostertoelage gelijk of gaat deze omhoog.

Voor een heel klein deel van de medewerkers betekent dit een geringe achteruitgang.

Zij worden in 2023 en 2024 volledig gecompenseerd voor de achteruitgang in de onregelmatigheidstoelage.

Als de pilot leidt tot invoering van de afspraken, dan wordt de betreffende medewerker op dat moment gecompenseerd door een eenmalige afkoop van het verschil tussen de huidige en de nieuwe roostertoelage x het aantal maanden uit onderstaande staffel:

| aantal dienstjaren | aantal maanden afkoop |
|--------------------|-----------------------|
| 0-5 | - |
| 5-<10 | - |
| 10-<15 | - |
| 15-<20 | 6 |
| 20-<25 | 12 |
| >=25 | 24 |

Bovenstaande bruto-uitkering is eenmalig en wordt afgetopt op de AOW-gerechtigde leeftijd. Het compensatiebedrag wordt in 1 keer aan de medewerker voldaan, met ingang van de maand waarin de nieuwe roostertoelage wordt uitgekeerd.



De ANWB zal zich maximaal inspannen om met de nieuwe berekening van de onregelmatigheidstoelage verschillende roostervarianten aan te bieden, die tegemoetkomen aan de wensen van de medewerkers.

Aan het einde van de looptijd van de cao evalueren cao-partijen in werkgroep gezamenlijk of hiermee ook de gewenste rustigere roosters zijn gerealiseerd. De werkgroep wordt bijgestaan door een externe deskundige.

Keuzemogelijkheden en wensroosters

Naast de mogelijkheid om te kiezen voor minder werken (zie Minder en meer werken) kun je ook andere keuzes maken voor je rooster:

- De norm voor de weekendverdeling blijft om het weekend werken. De optie voor een andere weekendverdeling (2 weekenden op, 2 weekenden af) mag worden aangeboden, om reeksen van 7 dagen te voorkomen en meer mogelijkheden voor maatwerk m.b.t. de weekenden te bieden
- Bij meedoen aan de pilot verkoop ADV zal het rooster worden opgesteld op basis van 2 weekenden op, 2 weekenden af.
- Meer rekenroosters om uit te kiezen: maximaal 4 roosters per regio

Studie-afspraken Roosters Wegenwacht

ANWB constateert dat de huidige CAO-afspraken voor de Wegenwacht knelpunten opleveren, zowel voor ANWB als voor medewerkers. Het voorstel is om deze knelpunten eerst gezamenlijk (met ondersteuning van externe deskundigen) te bespreken en mogelijke oplossingen te verkennen. Cao-partijen bespreken gedurende de looptijd van deze cao hoe de roosters verder geoptimaliseerd kunnen worden met het oog op medewerkerstevredenheid en de aansluiting op het pechaanbod.

Overige onderwerpen

ASM technische opleiding

Partijen hebben afgesproken dat Accuservicemedewerkers die de opleiding autotechniek op MBO-3 of 4-niveau willen volgen een 6-tal studie-/oefendagen per volledig studiejaar krijgen om de combinatie van werk en studie beter mogelijk te maken. De ANWB zal zich inspannen om het rooster van deze cursisten zodanig aan te passen dat de belasting van de combinatie werk en opleiding voor de medewerker zo laag mogelijk is.



Inplannen van voorbereidingstijd voor verplichte certificeringen (REVI en Elektrisch)

Vanaf de volgende ronde van certificeringen zal de gemiddelde voorbereidingstijd op verzoek van de medewerker in het rooster worden gepland.

Jeugdschalen vanaf 18 jaar vervallen

We schaffen de jeugdschalen af. De huidige jeugdschalen in de cao worden voor medewerkers vanaf 18 jaar uitsluitend ingezet voor medewerkers die bij de ANWB niet zelfstandig hun functie uitoefenen omdat zij werken in opleidingstrajecten, zoals de beroepsbegeleidende leerweg. Medewerkers vanaf 18 jaar die vakvolwassen functies bekleden ontvangen het vakvolwassen loon.

Garantieregelingen 1999 en 2007

De medewerker in de garantieregelingen 1999 of 2007 ontvangt uiterlijk per 1 januari 2023 een persoonlijke toeslag ter hoogte van het verschil tussen het maximum van de reguliere salarisschaal en het maximum van de voor hem geldende garantieschaal (het gegarandeerde maximum). Zolang de medewerker zich in zijn huidige salarisschaal bevindt, wordt de persoonlijke toeslag geïndexeerd met structurele loonsverhogingen, telt deze mee voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag en is deze pensioengevend. Indien de medewerker in een hogere salarisschaal wordt geplaatst, wordt de persoonlijke toeslag omgezet naar salaris passend in die schaal.

De garantieregelingen zoals bedoeld in artikel 4.10 en 4.11 komen daarmee te vervallen en worden verwijderd uit de cao.

Modernisering van de cao

We werken aan de modernisering van de cao. De huidige cao omvat veel teksten en is het resultaat van jarenlange aanpassingen, samenvoegingen en verwijderingen. We stellen een gezamenlijke werkgroep in, met externe ondersteuning. De werkgroep heeft tot doel te komen tot nieuwe cao-teksten: leesbaar, begrijpelijk, inclusief en toegankelijk.

- Toegankelijkheid: door logische opbouw en toelichting op de thema's en digitaal doorzoekbaar
- Leesbaar en begrijpelijk: kort, helder en actief)
- Inclusief: in de je en jij-vorm

De werkgroep zal tekstvoorstellen voorleggen aan cao-partijen. De inhoud van de afspraken wijzigt niet door de modernisering. De werkgroep kan wel voorstellen voorleggen aan cao-partijen voor wijziging van de inhoud van de cao, als dit past binnen de doelstelling.



Internationale solidariteit

De ANWB kent in 2022 eenmalig een bedrag toe van 16.000 euro, te besteden aan CNV Internationaal ten behoeve van onder andere het project Green Bangla.

Werkgeversbijdrage

De huidige afspraken voor de werkgeversbijdrage aan de vakbonden worden gecontinueerd.

Vastgesteld door partijen d.d. 12 juli 2022,

Aldus overeengekomen en ondertekend,

Namens ANWB B.V.

Namens FNV

Namens CNV Vakmensen

Onno Bouman
Directeur HR

Arie van Dijk
Bestuurder

Aletta Bulsink
Bestuurder

Jan Jaap Krijtenburg
Manager Compensation & Benefits