

Onderhandelaarsakkoord CBR per 1 november 2024

De onderhandelaars van de vakorganisaties en het CBR hebben op 2 oktober 2024 een onderhandelaarsakkoord voor de cao gesloten.

Het onderhandelaarsakkoord maakt integraal deel uit van de cao. Daarom wordt er geen cao-artikel meer opgenomen over de loonafspraken.

De vakorganisaties leggen dit akkoord voor aan de leden.

Dit onderhandelaarsakkoord bevat de volgende afspraken:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 14 maanden, van 1 november 2024 tot en met 31 december 2025.

Loon

We hebben een structurele loonsverhoging afgesproken van 4% over 14 maanden. Deze is als volgt samengesteld:

- 2% per 1 februari 2025
- 2% per 1 september 2025

Daar bovenop komt nog een eenmalige uitkering op fulltime basis van 300 euro netto in februari 2025

Cao teksten

In de vorige cao is de afspraak gemaakt dat cao-partners toewerken naar een cao met heldere en bondige teksten. De rechten en plichten van medewerkers wijzigen niet.

Inmiddels zijn de cao teksten door de werkgever en bonden onder begeleiding van een extern gespecialiseerd advocatenkantoor herschreven. Er is een zorgvuldig proces doorlopen zodat de teksten juridisch ongewijzigd zijn gebleven. Dit is vervolgens getoetst door juristen van de vakbonden. Er is voor gezorgd dat de teksten voor iedereen begrijpelijk zijn.

Deze herschreven cao wordt aangemeld bij het ministerie van SZW en is dan vastgesteld. Daarmee vervangt deze tekst de bestaande cao-tekst.

Meent de medewerker dat deze door de nieuwe tekst een nadeel ondervindt, dan zeggen we toe dat voor die situatie de oude tekst van toepassing is. Die toezegging geldt gedurende de looptijd van deze cao, dus tot uiterlijk 31 december 2025.

Dagvenster en toeslagen

Het nieuwe dagvenster bij het CBR loopt van maandag tot en met vrijdag van 7.00 – 20.00 uur. Hiermee kunnen we bereiken dat medewerkers die dat willen hun uren op de dag anders verdelen. En als medewerkers zich op andere uren beschikbaar hebben gesteld, heeft CBR de mogelijkheid om incidenteel op afwijkende uren dienstverlening aan te bieden. Dat betekent ook meer flexibiliteit voor het CBR.

Uitgangspunt is altijd jouw standaard werktijd en rooster. Roosters worden alleen opengesteld wanneer er medewerkers beschikbaar zijn. Het CBR dwingt jou niet om op andere tijden te gaan werken dan je nu gewend bent.

Hoe werkt het dan in de praktijk:

Onderhandelaarsakkoord

1. Uitgangspunt is je huidige persoonlijke rooster met je werkdagen en werktijden. Dit verandert niet als jij dat niet wilt. Dat wordt standaard met een jaar verlengd als dat je wens is. Je hoeft dan niets te doen.
2. Wil je jouw rooster voor een nieuw kalenderjaar veranderen? Dan overleg je dat met jouw leidinggevende. Dat doe je elk jaar opnieuw voor het volgende kalenderjaar.
3. Als je jouw persoonlijke rooster met je leidinggevende besproken hebt, is dat jouw nieuwe persoonlijk rooster voor het nieuwe kalenderjaar.
4. Wil je tussentijds binnen het kalenderjaar, bijvoorbeeld vanwege mantelzorg, tijdelijk je rooster wijzigen, dan bespreek je dat met je leidinggevende. Zodra de wijziging mogelijk is, is dat jouw nieuw afgesproken persoonlijk rooster. Na de afgesproken periode geldt weer jouw oude persoonlijk rooster. Afspraken leg je met je leidinggevende vast.
5. Wanneer het CBR binnen een kalendermaand gerekend vanaf jouw werkdag aan jou vraagt om op andere tijden te gaan werken. En jij gaat daar mee akkoord. Dan geldt op de gewijzigde uren automatisch het recht op een toeslag van 50% (zie alle voorbeelden).
6. Als het CBR aan jou langer dan een maand van te voren vraagt om op andere tijden te gaan werken, en je stemt hiermee in, is er geen recht op toeslag.
7. Je kunt altijd op de vraag van het CBR om op andere tijden te gaan werken 'nee' zeggen.

Werken buiten het dagvenster

In de huidige cao is niet goed geregeld hoe we om moeten gaan met werken buiten het dagvenster. Er is een grijs gebied tussen 17.30 – 22.00 uur. Dat corrigeren we in deze cao.

Wanneer je in opdracht van het CBR buiten het dagvenster moet werken, dan ontvang je hiervoor een toeslag.

- voor uren tussen 20.00 – 22.00 uur: 50%
- voor uren tussen 22.00 – 7.00 uur: 100% (stond al in cao)

Mantelzorg

Steeds meer mensen in de samenleving hebben te maken met mantelzorg. Misschien jij ook wel. Om medewerkers hierbij te ondersteunen, hebben we de volgende afspraken gemaakt:

1. Mantelzorg is vrijwillige en vaak langdurige zorg die je geeft aan een familielid in de 1^e of 2^e graad dat door ziekte, beperking of ouderdom hulp nodig heeft.
2. Het gaat om structurele terugkerende zorg die verder gaat dan de normale, dagelijkse hulp die mensen elkaar geven.
3. Mantelzorg kan bijvoorbeeld bestaan uit
 - a) hulp bij dagelijkse activiteiten zoals aankleden, wassen en eten.
 - b) het doen van huishoudelijke taken zoals koken, schoonmaken en boodschappen doen.
 - c) helpen met medische zorg zoals medicijnen beheren en naar de dokter gaan.
4. Je hebt voor mantelzorg binnen een tijdsbestek van 12 maanden eenmalig recht op verlof van 26 keer de arbeidsduur per week.
5. Dit verlof neem je op in overleg met je leidinggevende.
6. Tijdens het verlof heb je per verlof uur recht op 50% van je bruto uurloon. Je blijft wel gewoon 100% pensioen opbouwen.
7. Is het verlof niet voldoende, dan kun je afspraken maken over aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

Rouwverlof

Hoe medewerkers omgaan met verlies is heel persoonlijk en individueel. Het is moeilijk om daarover een algemene afspraak te maken. Toch vinden cao-partijen dat het belangrijk is om er iets over vast te leggen. Daarom hebben we het volgende afgesproken.

1. Je hebt recht op rouwverlof met behoud van salaris voor de duur van eenmaal jouw arbeidsduur per week. Dit recht ontstaat vanaf de dag na de uitvaart.

Onderhandelaarsakkoord

2. Rouwverlof geldt bij
 - a) Het overlijden van jouw partner
 - b) Het overlijden van jouw kind
 - c) Het overlijden van je vader of moeder
3. Je hebt per overledene recht op rouwverlof. Ook wanneer deze op hetzelfde moment zijn overleden.
4. Je kunt het verlof opnemen in een periode van 12 maanden. Daarna vervalt het verlof.
5. Je kunt de uren voor rouwverlof niet verkopen.
6. 'Partner' in lid 2 betekent voor het recht op rouwverlof: jouw echtgenoot, geregistreerde partner of de persoon met wie je ongehuwd samenwoont.
7. 'Kind' in lid 2 betekent voor het recht op rouwverlof
 - a) je bent de (biologische) vader of moeder van het kind, of
 - b) je hebt het kind erkend, of
 - c) je bent adoptiefouder van het kind, of
 - d) je bent pleegouder van het kind of
 - e) het kind woont op hetzelfde adres als jij. En je zorgt voor dit kind (bijvoorbeeld het kind van jouw partner).
 - f) het levenloos ter wereld gekomen kind na een zwangerschapsduur van ten minste 24 weken.
8. 'Vader' of 'moeder' in lid 2 betekent voor het recht op rouwverlof: jouw biologische ouders, jouw pleegouders, stiefouders of adoptiefouders.

Bijzonder verlof

We hebben afspraken gemaakt over wijzigingen van enkele verlofsoorten bij bijzondere gelegenheden:

Het toekennen van een vrije dag door het CBR vervalt in de volgende situaties:

- bij ondertrouw of aangifte geregistreerd partnerschap
- bij huwelijk kinderen, broers, zussen, ouders
- bij 25- of 40-jarig huwelijk van de medewerker.
- bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van ouders, grootouders.
- bij ambtsjubileum van je partner
- bij sollicitatie
- bij verhuizing op jouw initiatief

Wil je een vakantiedag opnemen in bovengenoemde situaties, dan kan dit niet geweigerd worden. Het opnemen van een vakantiedag in deze situaties heeft geen invloed op de verlofregulering.

Het toekennen van vrije dagen door het CBR is in de volgende situaties gewijzigd:

- bij overlijden van je partner, kind, stiefkind, pleegkind, schoonkind, ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouder: de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
- bij overlijden van je broer, zus, opa, oma, kleinkind (ook aangetrouwd/pleeg/stief): 1 dag.
- bij je eigen huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract: 1 dag
- bij bevalling levenspartner en geboorteverlof: we volgen de wettelijke regeling. Dit komt niet meer terug in cao.
- bij afleggen van examen. Dit wordt uit de cao gehaald. Dit is geregeld in de Richtlijn studie en opleiding (Studiefaciliteitenregeling).
- bij verhuizing op verzoek van het CBR: 2 dagen

Uitbreiding doelen IKB

We hebben bij de vorige cao het IKB ingevoerd met de toezegging dat we doelen toevoegen waaraan je het IKB-budget kunt besteden. In deze cao hebben we toegevoegd:

- Aflossing studieschuld DUO

Onderhandelaarsakkoord

Per 1 januari 2025 wordt aflossing studieschuld toegevoegd als IKB-doel. Jaarlijks kunnen medewerkers maximaal 2.000 euro uit hun IKB-budget inzetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Hierbij geldt wel het advies om je vooraf goed te laten voorlichten door een financieel deskundige.

- Vakbondscontributie

De vakbondscontributie kun je voortaan fiscaalvriendelijk via het IKB verrekenen. Dit kan voor het eerst in 2026.

Loondoorbetaling in het tweede ziektejaar

Het CBR heeft te maken met een hoog ziekteverzuim. Dit raakt alle medewerkers. Daarom is nieuw beleid ontwikkeld op preventie en aanpak ziekteverzuim. In dat kader hebben we de volgende afspraken gemaakt:

Per 1 januari 2026 verandert in het tweede ziektejaar de loondoorbetaling tijdens re-integratie.

- In het eerste ziektejaar 100% loondoorbetaling (geen verandering)
- Loondoorbetaling in het tweede ziektejaar: 70% (geen verandering)
- Ga je re-integreren, dan ontvang je over ieder gewerkt uur 100%. Ook wanneer dit in aangepaste taken is.
- Op de overige contracturen ontvang je 70%.

In situaties dat sprake is van een bedrijfsongeval of wanneer je naar verwachting van de Arbodienst een IVA-uitkering gaat krijgen, blijf je 100% loon ontvangen.

Vakantieopbouw bij langdurige arbeidsongeschiktheid

In aansluiting op het voorgaande onderwerp zijn er ook afspraken gemaakt rond vakantieopbouw. Deze gaan direct in.

1. Tijdens arbeidsongeschiktheid verandert de opbouw van jouw basisvakantie niet. Dit zijn op fulltime basis 187,5 uur (25 dagen).
2. De opbouw van alle overige vakantie-soorten stopt vanaf de 11e week van arbeidsongeschiktheid. Het gaat dan om functie-, leeftijds-, roostervrij-, en ATV-vakantie. Deze verlofsoorten zijn werkgerelateerd,
3. Wil je tijdens arbeidsongeschiktheid een vrije dag? Dan wordt het aantal uren afgeboekt dat je normaliter volgens jouw persoonlijke rooster op deze dag zou werken. Je bent die dag dan vrij van re-integratieverplichtingen.
4. Wil je tijdens arbeidsongeschiktheid op vakantie? Dan vraag je hiervoor toestemming aan de bedrijfsarts en jouw leidinggevende. Kun je volgens de bedrijfsarts re-integreren en krijg je toestemming om op vakantie te gaan, dan wordt het volledig aantal uren afgeboekt dat je normaliter volgens jouw persoonlijke rooster in deze periode zou werken.
5. Ben je volgens de bedrijfsarts niet in staat te re-integreren? Dan kun je toch vakantie opnemen. De bedrijfsarts en jouw leidinggevende moeten hier dan wel mee instemmen. Voor het afboeken van de vakantiedagen vragen wij vooraf jouw schriftelijke instemming.
6. Heb je als gevolg van lid 2 te weinig vakantiedagen om een vrije dag te nemen of op vakantie te gaan? Overleg dan met je leidinggevende.
7. Het loon wordt bij arbeidsongeschiktheid tijdens de door jou opgenomen ingeleverde vakantiedagen 100% doorbetaald.

RVU

De bestaande afspraak wijzigt niet.

- Maximaal 12 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd
- Maatwerkregelingen voor medewerkers die aantoonbaar niet in staat zijn om gezond en vitaal tot aan de AOW-leeftijd door te blijven werken. In die situatie maximaal 36 maanden.

Vitaliteitsregeling

De bestaande afspraak wijzigt niet.

- Vanaf 5 jaar voor de AOW-leeftijd recht op deelname aan de vitaliteitsregeling 70-90-100 of 80-90-100.
- Medewerkers met recht op een leaseauto behouden deze.
- Deelname heeft dus geen andere financiële gevolgen dan het salaris.

Doorwerken na de AOW-leeftijd

Het komt voor dat het CBR medewerkers ook na hun AOW-leeftijd wil behouden, bijvoorbeeld vanwege hun specifieke kennis en vaardigheden. Het CBR kan deze medewerkers die nog fysiek en mentaal fit zijn, benaderen met het verzoek of zij nog langer door willen werken. Er ontstaat geen recht op doorwerken.

Netto reiskostenvergoeding

De netto reiskostenvergoeding wordt automatisch aangepast naar het bedrag dat maximaal per kilometer onbelast mag worden vergoed vanuit de gerichte vrijstellingen van de WKR.

Thuiswerkvergoeding

De netto thuiswerkvergoeding wordt automatisch aangepast naar het bedrag dat maximaal per thuiswerkdag onbelast mag worden vergoed vanuit de gerichte vrijstellingen van de WKR.

Bruto reiskostenvergoeding

De toevoeging dat de bruto reiskostenvergoeding van 16 cent per kilometer 'tijdelijk' is, vervalt.

Goede vrijdag

Medewerkers moeten zelf kunnen bepalen of ze op Goede Vrijdag vrij willen zijn. Cao-partijen menen dat een inclusieve samenleving betekent dat er ook rekening gehouden moet worden met andere feestdagen waarop medewerkers vrij willen zijn.

Daarom is Goede Vrijdag met ingang van 2026 geen feestdag meer waarop medewerkers automatisch vrij zijn. In plaats daarvan wordt de basisvakantie met 7,5 uur verhoogd naar 187,5 uur per jaar op fulltime basis.

Wil je vrij zijn op Goede Vrijdag dan lever je hier uren vanuit je basisvakantie voor in. En werk je op deze dag dan behoud je de vakantiedag. De feestdagtoeslag voor werken op Goede Vrijdag is niet van toepassing.

Restsaldo bovenwettelijke vakantiedagen

Bovenwettelijke vakantiedagen hebben een verjaringstermijn. Dat betekent dat zij na 5 jaar vervallen en dat je hier bij het inplannen van vakantiedagen rekening mee moeten houden.

Besloten is dat het restsaldo bovenwettelijke vakantiedagen op 31 december automatisch overgaat naar het spaarverlof. Het bewaken van de verjaringstermijn is dan niet meer nodig. Technisch is het vanuit ADP mogelijk om snipperverlof op te nemen vanuit het spaarverlof.

Leeftijd gerelateerde vakantiedagen

We kennen in de cao 3 soorten vakantiedagen die gerelateerd zijn aan jouw leeftijd: jeugdvakantie, leeftijdsvakantie en ATV-vakantie.

Vanaf 1 januari 2025 geldt dat je recht hebt op deze vakantiedagen wanneer je in het geldende kalenderjaar een bepaalde leeftijd bereikt.

Beloningsverschillen mannen en vrouwen

Het CBR gaat onderzoeken of er binnen de organisatie verschillen bestaan in beloning tussen mannen en vrouwen.

Specialisaties examinatoren

De bepalingen die in de cao staan dat examinatoren pas na een bepaalde periode mogen specialiseren naar A of CDE vervallen. Mogelijkheden tot specialisatie volgen uit de kwaliteitsborging.

Samenroosteren

Dit onderwerp wordt doorgeschoven naar de volgende cao.