

Onderhandelingsresultaat CAO 2024

De cao onderhandelingen tussen Movares Nederland BV (Movares) en de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen en VHS Railprofessionals zijn op 16 januari 2024 geëindigd in een onderhandelingsresultaat. De vakorganisaties leggen dit resultaat voor aan hun leden.

1. Looptijd

Looptijd van de cao is 12 maanden, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Loonparagraaf

Structurele verhoging van de salarissen en salarisschalen met:

- 5 % op 1 juli 2024
- Met een minimum verhoging van € 250,00 bruto per maand

Er geldt een minimum uurloon van € 16,00.

Movares is voor de pensioenvoorziening aangesloten bij het Pensioenfonds Rail & OV. Het fonds biedt aangesloten werkgevers een beperkt aantal varianten met bijbehorende pensioenpremies. Movares blijft voor 2024 de variant van de railbranche volgen met een premieverhoging van 25,5% naar 26,8%.

3. Belonen en waarderen

Werken op inconveniente tijdstippen

De toeslag voor het werken op tijdstippen die vallen in weekenden en feestdagen wordt verhoogd van 70% naar 90%.

Vergoeding bereikbaarheidsdienst

De vergoeding voor een bereikbaarheidsdienst wordt verhoogd en bedraagt:

- Maandag 18.00 uur tot vrijdag 24.00 uur: € 25,00
- Zaterdag 00.00 uur tot en met maandag 07.30 uur, alsmede feestdagen: € 50,00
- Op vooraf aangevraagde vakantiedagen: € 50,00

Winstafhankelijke uitkering

De winstafhankelijke uitkering wordt uitgekeerd aan medewerkers die in het betreffende kalenderjaar tenminste 6 maanden in dienst zijn geweest bij Movares. Het totaal uit te keren bedrag aan winstafhankelijke uitkering voor Movares wordt vanaf boekjaar 2024 aan individuele medewerkers als volgt toegerekend:

- voor 50% op basis van de in het betreffende jaar genoten maandsalarissen
- voor 50% als vast bedrag per medewerker naar rato van diens gemiddelde parttime percentage en aantal gewerkte maanden

Beoordeling en salarisaanpassing

Op basis van de jaarlijkse beoordeling wordt het salaris van de medewerker aangepast tot het (persoonlijk) maximum van de schaal is bereikt. De aanpassing vindt jaarlijks plaats op basis van de uitkomst van de beoordeling. Om tegemoet te komen aan een snellere ontwikkeling van medewerkers is een extra doorgroei door het jaar heen mogelijk.

4. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Individueel keuzebudget (IKB)

Het IKB biedt medewerkers mogelijkheden om zelf invulling te geven aan hun arbeidsvoorwaarden. Om de inzetbaarheid en verlofsaldi van medewerkers beter te kunnen beheersen, wordt in het IKB het aantal te kopen verlofdagen beperkt tot maximaal 15 verlofdagen per jaar. Koop van meer verlofdagen blijft buiten het IKB mogelijk met toestemming van de leidinggevende.

Movares onderzoekt in overleg met de OR de mogelijkheid om de keuzes in het IKB in 2024 verder uit te breiden met (thuis)werkfaciliteiten zoals hoofdtelefoons, oortjes en ergonomische muizen en toetsenborden. Thuiswerkfaciliteiten op medische indicatie komen voor rekening van Movares.

Flexibel werken

Medewerkers mogen flexibel hun contracturen indelen zolang dat goed is voor zichzelf, het team en het bedrijf. Als algemene voorwaarde geldt dat het flexibel werken niet alleen ten goede komt aan de werk-privé balans maar ook aan (duurzame) inzetbaarheid en het bedrijfsbelang.

Elke medewerker heeft een persoonlijk basisrooster dat leidend is voor zijn of haar inzetbaarheid, ziekte en verlof. Bij de verantwoording van uren van een werkweek kan de medewerker flexibel het aantal gewerkte uren voor een dag boeken, waarbij het totaal aantal geboekte uren per week conform de contracturen is. Ook kunnen medewerkers gebruik maken van zogenaamde saldo-uren om incidenteel hun werktijden beter af te stemmen op hun werk- en privé situatie. Voor het gebruik van saldo-uren is een interne richtlijn van toepassing.

De bepaling in de cao dat werkdagen van medewerkers bestaan uit 0, 4 of 8 uur per dag komt te vervallen, evenals de afbouwregeling voor 4x9. In het basisrooster zijn in overleg met de leidinggevende alle urencombinaties (in hele uren) mogelijk tot en met 9 uur per dag.

6. Overig

Stimulering lidmaatschap vakbonden

Partijen hechten aan een sterke betrokkenheid van medewerkers bij de cao van Movares en willen daarom het vakbondslidmaatschap onder medewerkers stimuleren. Medewerkers kunnen de kosten van hun lidmaatschap van een van de bij de cao betrokken vakbonden fiscaal voordelig ten laste brengen van hun bruto loon. Tevens zet Movares de werkgeversbijdrage conform de AWWN-norm aan de vakbonden voort en ondersteunt de vakbonden bij de “maand van de vakbonden”.

Vervaltermijn wettelijke verlofdagen

Conform artikel 7:640a BW vervalt vanaf het opbouwjaar 2024 de aanspraak op wettelijke vakantiedagen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de medewerker tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Voor bovenwettelijke vakantierechten en wettelijke vakantierechten opgebouwd tot en met 2023 blijft de verjaringstermijn 5 jaar.

Mobiliteitsregeling

Movares kent een mobiliteitsregeling gebaseerd op vergoeding OV en een kilometervergoeding voor gebruik van eigen vervoer. Het Regieteam gaat onderzoeken op welke wijze de mobiliteitsregeling kan worden vernieuwd en streeft er naar het onderzoek in 2024 af te ronden.