

Onderhandelingsresultaat cao GVB 2019 - CONCEPT

GVB en de vakbonden hebben in 2017 gezamenlijk besloten dat het wederom ongedeeld onderhands binnen halen van de concessie na 2024 een hoge prioriteit heeft en ook voor de cao een belangrijke rol speelt. Marktconformiteit is een voorwaarde om voor een onderhandse gunning in aanmerking te komen. Bovendien heeft de gemeente Amsterdam aangegeven¹ dat bij gebleken marktconformiteit geen behoefte is aan aanbesteding. Daarom hebben we gezamenlijk gekozen om de komende jaren toe te werken naar marktconformiteit, onder andere op de arbeidsvoorwaarden. De gekozen methodiek voor wat betreft de loonsverhoging is dat deze gerelateerd is aan de cao ontwikkelingen in de openbaarvervoersector. We zullen deze methodiek de komende jaren blijven volgen, zodat wij kunnen toegroeien naar marktconformiteit.

GVB Holding NV enerzijds en FNV Stadsvervoer en Dè onafhankelijke vakorganisatie ABGP anderzijds hebben het volgende onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe bedrijfs-cao GVB:

Looptijd

De looptijd van de cao is 1 jaar: van 1 januari 2019 tot 1 januari 2020.

Loonsverhoging

Medewerkers ontvangen een generieke procentuele loonsverhoging van **2,6 %** met ingang van 1 januari 2019. Deze wordt in oktober 2019 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 uitbetaald. Deze telt zoals gebruikelijk mee voor alle relevante toelagen en toeslagen.

NB. De gekozen systematiek om naar marktconformiteit te groeien leidt tot automatische inflatiecorrectie in januari 2020 en een aanvullende aanpassing op basis van de ontwikkelingen in de openbaarvervoersector in november 2020.

Enmalige netto uitkering in twee delen

Daarnaast ontvangen alle medewerkers een netto uitkering van in **totaal 360 euro**. Dit bedrag wordt uitgekeerd in twee delen: **€ 100** in november 2019 en **€ 260** in januari 2020. Deze uitkering is op basis van een 36-urig dienstverband. Medewerkers die in deeltijd werken ontvangen deze uitkering naar rato. Deze regeling geldt voor medewerkers die op 1 januari 2019 in dienst waren en nog in dienst zijn op het moment van uitbetalen. Medewerkers die na 1 januari 2019 bij GVB in dienst zijn gekomen ontvangen de uitkering naar rato.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten krijgen dezelfde generieke procentuele loonsverhoging. Alleen geldt de loonsverhoging niet met terugwerkende kracht. GVB en de vakbonden hebben afgesproken dat uitzendkrachten werkzaam via Olympia een compensatie moeten ontvangen omdat de cao in 2019

¹ Zie collegebesluit 2006/6839 d.d. 19 juli 2006

op een laat moment in het jaar is afgesloten. De hoogte van de compensatie zal met dezelfde methodiek als in 2017 worden vastgesteld en uitbetaald.

Werken aan duurzame inzetbaarheid

GVB en de vakbonden vinden duurzame inzetbaarheid belangrijk. We willen medewerkers daarin ondersteunen en stimuleren om gezond, met vakmanschap en met plezier (blijvend) te kunnen werken en daarna gezond te kunnen genieten van het pensioen. Duurzame inzetbaarheid wordt bij de volgende onderwerpen verder uitgewerkt in deze cao:

Loopbaanplan exploitatief personeel (doorstroming bij GVB)

Bij GVB werken veel medewerkers langdurig in dezelfde functie. Wij vinden het wenselijk dat doorstroming naar andere functies, zeker voor medewerkers in functies die een fysieke en eenzijdige belasting kennen, extra wordt gestimuleerd. Dit geldt voor medewerkers met een anciënniteit van minimaal 20 jaar in de volgende functies:

- ✓ van conducteur naar personenvervoerder tram, bus en metro, STV, handhaving, reizigersinformatant, operator OCC
- ✓ van personenvervoerder tram, bus en metro naar medewerker personenvervoerder tram, bus en metro, STV, handhaving, verkeersleider, instructeur metro, combi-instructeur, planner, reizigersinformatant, operator OCC, coördinator logistiek Tram
- ✓ van STV naar handhaver, verkeersleider
- ✓ van handhaver naar senior handhaver, verkeersleider

Bij gebleken geschiktheid op vacatures t/m functiesalaris schaal 9 wordt tenminste 50% gereserveerd voor deze medewerkers met een anciënniteit van minimaal 20 jaar.

GVB en de vakbonden hebben afgesproken dat er een werkgroep wordt ingesteld die voor personenvervoerders met een anciënniteit van minimaal 20 jaar onderzoekt welke combi-functies waar en op welke wijze in de organisatie mogelijk zijn. Het doel van de combi-functie is om de duurzame inzetbaarheid van de medewerker te verbeteren en meer interne flexibiliteit te realiseren. De werkgroep rapporteert daar eind 2019 over aan cao-partijen. GVB en de vakbonden spreken af om in 2020 combi-functies te herintroduceren.

GVB en de vakbonden evalueren de effecten van deze afspraken eind 2020.

Extra vrije tijd sparen

Een goede balans tussen werk en privé ziet er voor iedereen anders uit. Daarom gaan we medewerkers meer keuzevrijheid geven bij de organisatie van die balans. We gaan hen de optie bieden om te sparen voor extra vrije tijd.

Op dit moment kan een medewerker zonder belastingnadeel tot maximaal 50 keer de overeengekomen arbeidsduur per week aan verlof sparen (vakantie-uren + extra vrije tijd). Door het nieuwe pensioenakkoord wordt de belastingwet aangepast en wordt het mogelijk om zonder belastingnadeel maximaal 100 keer de overeengekomen arbeidsduur per week verlof te sparen.

Geboorteverlof

Vanaf 1 januari 2019 heeft de medewerker recht op geboorteverlof² met behoud van inkomen van eenmaal de formele arbeidsduur per week. GVB en de vakbonden hebben daarbij afgesproken dat als een medewerker het geboorteverlof niet aaneengesloten, maar in hele of halve dagen wil opnemen, dat in overleg met GVB kan.

Gelijke beloning mannen en vrouwen

GVB en de vakbonden hebben onderzocht of medewerkers, ongeacht geslacht, bij GVB gelijk worden beloond. Op basis van informatie die GVB heeft geleverd, stellen cao-partijen vast dat dit bij GVB het geval is. Ook de methodiek van het beloningssysteem bij GVB functioneert op dit punt correct. Partijen zijn daar verheugd over. Cao-partijen willen in de toekomst ongelijke beloning blijven voorkomen. GVB zal dat jaarlijks toetsen en de resultaten daarvan met de OR delen.

Langere periode WW en loongerelateerde WGA

(Oud-)medewerkers van GVB die daarvoor in aanmerking komen, krijgen langer een WW-uitkering en loongerelateerde WGA-uitkering dan bij het UWV. Dat spraken cao-partijen in 2015 af. De uitkeringen bij het UWV werden vanaf 2016 namelijk korter. De maximale periode ging terug van 38 naar 24 maanden. GVB overbrugt het verschil. Dit gaat in met terugwerkende kracht per 1 januari 2018. (Oud-)medewerkers van GVB kunnen hiervoor vanaf dan een 'reparatie-uitkering' aanvragen.

Heldere, eenvoudige en genderneutrale cao

GVB en de vakbonden willen dat de arbeidsvoorwaarden vertrouwen, transparantie, openheid, respect en gelijkwaardigheid uitstralen. Daar past een heldere, eenvoudige cao die iedereen aanspreekt (genderneutraal).

Leesbare cao

Cao-partijen hebben in het vorige cao-akkoord afgesproken dat we de tekst van de cao leesbaarder en genderneutraal maken, zonder dat als gevolg daarvan aanspraken veranderen. We hebben daar in 2018 en 2019 aan gewerkt. Medewerkers uit het hele bedrijf hebben met de cao-tekst meegelezen via een leespaneel en feedback gegeven. De leesbare en genderneutrale teksten zullen samen met de inhoudelijke wijzigingen in de cao in één keer worden gepubliceerd.

Eenvoudigere kilometervergoeding voor gebruik van eigen auto

In artikel 9.6 en 9.8 van de cao staan veel verschillende vergoedingen voor het gebruik van de eigen auto. Dat is lastig uitvoerbaar en levert onduidelijkheid op. Cao-partijen hebben afgesproken om dat eenvoudiger te maken en met nog maar twee vergoedingen te werken:

- € 0,19 voor woon-werkverkeer bij ongunstig werkrooster en overwerk
- € 0,31 voor een zakelijke reis

In de huidige cao staat dat een medewerker recht heeft op € 0,21 cent vergoeding als deze geen maaltijdvergoeding krijgt. De cao-partijen hebben daarover ook nieuwe afspraken gemaakt. En voor de nieuwe cao afgesproken dat de medewerker ook recht heeft op een kilometervergoeding (van € 0,19) als deze van GVB een maaltijd(vergoeding) krijgt.

² In onze cao wordt dat aangeduid als kraamverlof

Generatieregeling

GVB en de vakbonden hebben uitgebreid gesproken over een generatieregeling en we waren ver in het uitwerken daarvan. Om goed bij het nieuwe pensioenakkoord aan te sluiten moeten we de komende tijd opnieuw gaan uitwerken, inclusief de manier van financiering. Dit kan zodra er voldoende duidelijkheid is over de gevolgen van het pensioenakkoord. We gaan samen met de andere stadsvervoerders onderzoeken hoe we de fondsen uit Den Haag kunnen aanspreken.

Minder uitzendkrachten door verhogen interne flexibiliteit

Om flexwerk terug te dringen moet GVB intern flexibeler worden. Dat kan bijvoorbeeld met een flexpool van medewerkers die direct bij GVB in dienst komen. Zij worden dan flexibel inzetbaar, net zoals dat nu gebeurt via het uitzendbureau. We onderzoeken of dit voldoende flexibiliteit biedt en wat het financiële plaatje daarvan is. GVB en de vakbonden verwachten dat het onderzoek medio december 2019 klaar is.

Overeengekomen te Amsterdam op XX september 2019.

Namens GVB,
A. C. van Huffelen

Namens FNV Stadsvervoer,
E. Vermeulen

Namens De onafhankelijke vakorganisatie ABGP,
H. de Weerd

Paraaf: A.C. van Huffelen

| E. Vermeulen

| H. de Weerd