



Onderhandelingsresultaat cao ANWB

2020 – 2021

ANWB B.V. en vakorganisaties FNV en CNV Vakmensen (verder gezamenlijk te noemen ‘partijen’) hebben op 11 november 2020 een onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao van de ANWB. De vakorganisaties leggen dit resultaat met een positief advies voor.

We zijn in het voorjaar door het Corona-virus in een ongekende situatie beland. Een situatie die niemand eerder heeft meegemaakt. In die bijzondere omstandigheden hebben ANWB en de vakorganisaties toch met elkaar een resultaat bereikt over een nieuwe cao.

Hieronder volgen de overeengekomen cao-afspraken. Deze afspraken komen, daar waar van toepassing, in de plaats van de afspraken in de cao 1 april 2019- april 2020. Ten aanzien van sommige afspraken zal nog een verdere uitwerking plaatsvinden. Waar dit geldt, staat dit vermeld.

Looptijd en inkomen

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2022.

Inkomen

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

- Met 1% per 1 december 2020
- Met 1,25% per 1 april 2021
- Met 1,25% per 1 oktober 2021
- Met 0,5% per 1 maart 2022

Jouw continue groei binnen de ANWB

Allerlei ontwikkelingen in combinatie met de feedback van medewerkers laten zien dat de huidige performance management systematiek (PIT-cyclus) niet meer aansluit bij de werkwijzen van deze tijd, niet flexibel en motiverend genoeg is en veelal als een administratieve last wordt beschouwd. Er is behoefte aan vernieuwing. Hiervoor wordt een nieuwe visie en aanpak ontwikkeld om ontwikkeling, werkplezier en prestaties te stimuleren door middel van een eigentijdse performance development systematiek.



De PIT-cyclus komt te vervallen en de daarbij behorende periodieken op basis van beoordeling ook. Daarmee komen de huidige cao-artikelen 4.4 en 4.5 te vervallen.

Ervaringsjaren

In plaats daarvan worden er vanaf 1 januari 2022 automatische stappen ingevoerd die losgekoppeld zijn van beoordeling. Dit betekent dat de verhogingen die horen bij je beoordelingsscore over 2020 in 2021 voor het laatst worden toegepast. Jouw individuele functieschaalsalaris wordt per 1 januari van elk jaar (voor het eerst per 2022) verhoogd met 2,4%. Dit is mogelijk totdat het voor de salarisschaal geldende maximum is bereikt.

Anders waarderen

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers naast vaste beloning ook op een andere wijze waardering ontvangen. In de komende maanden wordt door een brede vertegenwoordiging vanuit management, medewerkers, vakorganisaties en medezeggenschap nader verkend hoe we dit kunnen invullen.

Verhoging minimum salarisschalen

De minima van de salarisschalen worden per 1 januari 2021 verhoogd naar 60% van het maximum van de salarisschalen. Het minimum van de salarisschaal kan hierbij nooit lager zijn dan het wettelijk minimumloon.

In onderstaande tabel zijn de salarisschalen per 1 januari 2021 te zien (daarin is de 1% cao-verhoging van 1 december verwerkt). Mocht je huidige salaris nog niet dit minimum hebben bereikt, dan wordt dit verhoogd naar dit minimum per 1 januari 2021. Voor een parttime dienstverband geldt dat dit naar rato van een fulltime dienstverband zal zijn.



Salarisschalen per 1 januari 2021

Schaal	Minimum (21 jaar en ouder)	Maximum
Schaal 1	€ 1.684,80	€ 1.832,20
Schaal 2	€ 1.696,80	€ 2.280,47
Schaal 3	€ 1.696,80	€ 2.367,49
Schaal 4	€ 1.696,80	€ 2.419,55
Schaal 5	€ 1.696,80	€ 2.491,65
Schaal 6	€ 1.696,80	€ 2.610,53
Schaal 7	€ 1.696,80	€ 2.789,68
Schaal 8	€ 1.776,16	€ 2.960,27
Schaal 9	€ 1.937,37	€ 3.228,95
Schaal 10	€ 2.089,31	€ 3.482,19
Schaal 11	€ 2.429,68	€ 4.049,46
Schaal 12	€ 2.841,77	€ 4.736,28
Schaal 13	€ 3.264,05	€ 5.440,08
Schaal 14	€ 3.788,18	€ 6.313,64
Schaal 15	€ 4.442,64	€ 7.404,40
Schaal 16	€ 5.266,91	€ 8.778,18

Mobiliteit (vervoersbeleid)

De ANWB staat voor filebestrijding, verkeersveiligheid en duurzaamheid en wil dat dit ook in haar eigen mobiliteitsbeleid tot uitdrukking komt. In het nieuwe mobiliteitsbeleid staan flexibiliteit en keuzevrijheid centraal en word je door middel van een financiële prikkel gestuurd op het gebruik van vervoer dat de triple-zero ambitie van de ANWB ondersteunt: nul emissie, nul files en nul verkeersdoden.

Vergoeding

De bestaande regeling met een vaste maandelijkse vergoeding voor woon-werkverkeer wordt per 1 januari 2021 vervangen door een vergoeding per daadwerkelijk gereisd kilometer, waarbij de hoogte afhankelijk is van de bijdrage die je levert aan de triple-zero ambitie van de ANWB. We onderkennen de volgende vergoedingen:

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



Iedere gereisde kilometer wordt vergoed, waarbij wel een maximum van 40 kilometer voor de heenreis en 40 kilometer voor de terugreis geldt. Voor het OV worden alle kilometers vergoed. Om het reizen met deze vervoersmix, die tot dagelijks andere vervoerskeuzes kan leiden, mogelijk te maken krijg je (streefdatum 1 april 2021) de beschikking over een app en een fysieke kaart waarmee je je woon-werkverkeer kunt declareren. Tot die tijd ontvang je een uitkering op basis van bovenstaande vergoedingen.

Subsidie aanschaf fiets

Zowel vanuit de triple-zero ambitie als vanuit gezondheidsperspectief is de fiets een belangrijk vervoersmiddel dat kan bijdragen aan de ambities. Als je een nieuwe fiets aanschaft, kun je subsidie krijgen op de aanschaf van een (elektrische) fiets of speed-pedelec. Daarbij geldt:

- Je hebt een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of langer en in de periode van 2018 t/m 2020 geen gebruik gemaakt van de schenkietsregeling
- Je mag een keer per drie jaar gebruik maken van deze regeling
- De subsidie wordt verstrekt over de aanschafwaarde exclusief accessoires en verzekeringen
- De fiets is aangeschaft voor jouw eigen gebruik
- Jouw fiets mag natuurlijk voor woon-werkverkeer worden gebruikt maar dat is niet verplicht
- Voor het jaar 2021 en 2022 bedraagt de subsidie 10%.

Bovenstaande tekst vervangt de tekst van artikel 11.2 van de cao.

Overgangsmaatregelen reiskosten woon-werkverkeer

Uitgangspunt van het nieuwe mobiliteitsbeleid is dat dit voor iedereen op dezelfde wijze geldt.

Er zijn bij de ANWB nog 3 garantieregelingen m.b.t. reiskosten:

- Overgangsregeling 2005 (oude regeling)
- Overgangsregeling 2009 (wegenwacht onder de paraplu-cao)
- Verhuizing ALC 2010

In verband met de overgang naar een nieuw mobiliteitsbeleid is het administratief niet mogelijk de bestaande garantieregelingen ongewijzigd voort te zetten. De garantieregelingen komen te vervallen. Dit wordt kostenneutraal opgelost. In plaats van de garantieregeling krijg je in jouw situatie compensatie, zoals onderstaand beschreven.

Om het verschil tussen de oude en nieuwe situatie te bepalen, worden drie bedragen vastgesteld:

1. de huidige (netto) reiskostenvergoeding per maand inclusief garantietoeslag
2. de nieuwe (netto) vergoeding per maand op basis van reizen per auto, uitgaande van de formule:
 $\text{€ } 0,10 \times \text{woonwerkafstand} \times 2 \times 214/12 \times \text{reisdagen per week}$ zoals opgenomen in het HR Systeem/5 (berekend over maximaal 75 km)



3. het nieuwe fiscaal maximaal vrijgestelde bedrag, dat wordt berekend op basis van dezelfde formule als in 1b, maar dan met een bedrag van €0,19 per km i.p.v. € 0,10 per km.

De nieuwe garantietoeslag wordt vervolgens als volgt vastgesteld:

- a. Is de nieuwe vergoeding (2) hoger dan de huidige garantie (1), dan vervalt de garantieregeling.
- b. Is de huidige garantie (1) hoger dan de nieuwe vergoeding (2), maar kleiner dan 3, dan wordt het verschil met 2 uitgekeerd als brutotoeslag. Je kunt vervolgens aan het einde van het jaar gebruik maken van de mogelijkheid van fiscale verrekening (zie verderop in dit akkoord).
- c. Is de huidige garantie groter dan het fiscaal maximaal vrijgestelde bedrag (berekend volgens 3), dan wordt het meerdere gebruteerd uitgekeerd.

De garantie wordt hiermee losgekoppeld van de reiskostenregeling en omgezet naar een persoonlijke nominale brutotoeslag. Deze is geen onderdeel van de grondslag voor vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioen en wordt niet geïndexeerd met CAO-verhogingen.

Je wordt in staat gesteld om in plaats van de maandelijkse persoonlijke nominale brutotoeslag gebruik te maken van onderstaande afkoopregeling. Bij een maandelijks verschil tot 10 euro zal deze afkoop automatisch worden toegepast. Afkoop vindt plaats op basis van de berekende maandelijkse persoonlijke nominale brutotoeslag.

De compensatie is als volgt:

aantal dienstjaren	aantal maanden afkoop
0-5	12
5-<10	18
10-<15	24
15-<20	30
20-<25	36
>=25	48

Bovenstaande bruto-uitkeringen zijn eenmalig en worden afgetopt op de AOW-gerechtigde leeftijd. Het compensatiebedrag wordt in 1 keer aan de medewerker in januari 2021 voldaan. Keuzes voor vrijwillige afkoop dienen uiterlijk 10 januari 2021 te zijn gemaakt.



Fiscaal verrekenen reiskosten woon-werkverkeer

In december van ieder jaar zal, indien de fiscale regels dit mogelijk maken, aan jou de mogelijkheid worden geboden om je eindejaarsuitkering aan te wenden voor benutting van de fiscale ruimte woon-werkverkeer. Hierdoor kan een deel van je eindejaarsuitkering netto worden uitgekeerd. De uitkomst hiervan is per medewerker verschillend.

Pensioen

De huidige pensioenregeling van de ANWB loopt eind 2020 af. Cao-partijen hebben onder andere met het oog op het Pensioenakkoord een regeling voor 1 jaar afgesproken. Door macro-economische omstandigheden (zoals een sterk gedaalde rente) is de kostprijs van pensioen zeer sterk gestegen. Dit betekent dat voor dezelfde euro veel minder pensioen kan worden opgebouwd.

Partijen zijn overeengekomen dat de pensioenregeling voor het jaar 2021 op de volgende kenmerken wijzigt:

Bovenop de bestaande vaste werkgeverspremie en vaste werknemerspremie, stort de ANWB in 2021 een eenmalige extra bijdrage van bijna 10% van de pensioenpremie, circa 3,4 miljoen euro, om te komen tot een opbouwpercentage van 1,5% in 2021 en om de risicoverzekering voor het partnerpensioen in 2021 te repareren naar het niveau van 2020.

Regeling vervroegd uittreden

In het Landelijk Pensioenakkoord is de tijdelijke mogelijkheid aan cao-partijen geboden afspraken te maken voor een Regeling Vervroegd Uittreden. Partijen hebben hiervoor de volgende afspraken gemaakt:

- De Regeling heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.
- De regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd.
- Onder voorbehoud van de datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU en verlofsparen.
- De regeling staat open voor medewerkers die uiterlijk op uiterlijk 31-12-2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.
- Om deel te kunnen nemen aan de Regeling vervroegd uittreden gelden de volgende voorwaarden:
Je kunt deelnemen aan de regeling als:
 1. je voldoet aan de criteria die ook gelden voor de zogenaamde WTV-regeling in artikel 5.2 eerste lid van de cao én
 2. je in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 binnen maximaal 36 maanden je AOW leeftijd bereikt.



- Je dient je aanvraag tot deelname minimaal 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum van het vervroegde vertrek in. Ingangsdatum in overleg. In het eerste half jaar van de regeling kan een kortere aanvraagtermijn worden gehanteerd.
- Voordat je uit dienst treedt moet je eerst al je verlof hebben opgenomen, c.q. wordt dit geacht te zijn opgemaakt. Er wordt geen verlof uitbetaald.

De uitkering is als volgt:

- Bij deelname aan de Regeling ontvang je een uitkering ter hoogte van het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag, zoals verwoord in het wetsvoorstel.
- Heb je een parttime-dienstverband, dan ontvang je de uitkering naar rato. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.
- Er worden geen andere uitkeringen (zoals de transitievergoeding) verstrekt.
- Per maand dat je gebruik maakt van deze regeling, wordt de gratificatie bij pensionering (art. 9.5 van de cao) met 1/36e verminderd.
- De verdere afspraken worden nog uitgewerkt en maken dan onderdeel uit van de cao voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.

Studie-afspraken

Roostersystematiek Wegenwacht

Partijen hebben geconstateerd dat het bespreken van afzonderlijke ingebrachte punten op het gebied van roosters niet tot een structurele verbetering of tevredenheid heeft geleid (pleister over pleister, leidend tot knelpunten elders). Om tot structurele verbeteringen te komen is het beter om alles in samenhang te bespreken, vanuit een gedeelde visie en ambitie.

Partijen maken een studie-afpraak naar de manier van roosteren en de bezettingsbehoefte bij de Wegenwacht. Doelstelling is het verbeteren van de werk-privébalans en het vergroten van duurzame inzetbaarheid en het vergroten van regelmogelijkheden voor zowel medewerker als ANWB, passend binnen de dynamiek van de ANWB-organisatie. Het voorstel van de vakbonden om de werkweek te verminderen van 38 naar 36 uur wordt nadrukkelijk betrokken in de studie.

Partijen stellen een gezamenlijke werkgroep in die de opdracht krijgt om vanuit de gezamenlijke belangen uiterlijk 1 juli 2021 advies aan cao-partijen uit te brengen. De werkgroep wordt ondersteund door een externe deskundige.



Duurzaam Meedoen

Cao-partijen hechten groot belang aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Een middel om daar aan te werken is het Duurzaam Meedoen budget dat in 2018 is geïntroduceerd. Cao-partijen spreken af dit onderwerp in een studie nader uit te werken om te komen tot een eenvoudiger en meer aansprekende mogelijkheid voor gebruik van het Duurzaam Meedoen budget, met ingang van de volgende cao.

Pensioenregeling vanaf 2022

Cao-partijen hebben bij het tot stand komen van de pensioenregeling 2021 gemerkt dat de huidige pensioenregeling onder druk staat en dat het niet eenvoudig is om tot afspraken te komen binnen de grenzen van de huidige pensioenregeling.

Het is de wens van cao-partijen om met ingang van 2022 structurele afspraken te hebben gemaakt over de pensioenregeling. Om dit te bereiken zullen cao-partijen in 2021 onderzoeken hoe een langjarige afspraak voor pensioen er uit kan zien vanaf 2022, waarbij ook wordt gekeken naar de opties die het Pensioenakkoord biedt.

Daartoe stellen cao-partijen een Technische Werkgroep in om gezamenlijk de opties te verkennen. De Technische Werkgroep zal een plan van aanpak uitwerken om te komen tot een structurele en toekomstbestendige pensioenregeling, die past bij uitgangspunten van het Pensioenakkoord.

De Technische werkgroep brengt haar bevindingen steeds uit aan cao-partijen. Cao-partijen streven ernaar voor de zomer van 2021 de contouren voor een pensioenregeling 2022 en verder vast te stellen.

Overige onderwerpen

Duurzaam Meedoen: budget van 2019

Gezien de ongekende situatie door de Corona-crisis hebben cao-partijen afgesproken dat (het restant van) je Duurzaam Meedoen budget van 2019 ook aangewend mag worden in 2021. Het vervalt daarmee uiterlijk op 1 januari 2022.

Verlof verkopen

Je krijgt de mogelijkheid om in het eerste kwartaal van 2021 een aantal bovenwettelijke verlofuren te verkopen aan de ANWB. Dit aantal bedraagt maximaal 80 uur op fulltime basis; voor parttime geldt een deeltijdpercentage hiervan. De waarde van een uur is gelijk aan: 3/494e deel van het functieschaalsalaris (definitie uurloon).



Modernisering van de cao

Partijen werken aan modernisering van de cao. Voor een aantal onderwerpen wordt de wet gevolgd en wordt niet afgeweken naar de wet. Bij het schrijven van de cao-teksten gaan partijen samen bekijken welke overbodige teksten uit de cao kunnen worden gehaald. Besloten is bij de volgende artikelen te volstaan met een verwijzing naar de wet:

- Acceptatieplicht zorgverzekeraar voor basisverzekering - cao-bepaling 7.2.2.
- Wet arbeid en Zorg- hoofdstuk 8 m.u.v. bepaling 8.2 lid 2; 8.4. lid 3; 8.7 en 8.8
- Ketenbepaling- cao-bepaling 3.2.2, 3.2.3
- Artikel 7:628 a lid 1 BW inzake minimale betaling van 3 uur bij oproep - cao-bepaling 3.2.9
- Artikel 7:652 BW inzake proeftijd - cao-bepaling 3.3
- Artikel 7:648 BW gelijke behandeling arbeidsduur - cao-bepaling 3.4.1

Partijen kunnen er voor kiezen om als uitleg een deel van een wetsartikel op te nemen in de cao. Als de wettekst wijzigt gedurende de looptijd van de cao, geldt de wet.

Feestdagencompensatie bij de Alarmcentrale

Bij ALC wordt het vanaf 1 januari 2021 mogelijk voor je om de helft van de feestdagencompensatie zelf in te plannen. De andere helft wordt door de ANWB ingepland. Voor het zelf inplannen van de feestdagencompensatie gelden de volgende afspraken:

- De verdiende feestdagencompensatie wordt binnen een voortschrijdend jaar genoten. Je bent zelf verantwoordelijk voor het tijdig inplannen van deze dagen in het rooster (tijdig is dus voor de uitgifte van het laatste rooster voor het voortschrijdende jaar).
- De vrijelijk in te plannen dagen mogen niet worden ingezet als verlenging van reeds geplande vakantie (dus geen aanvragen aansluitend aan de verlofaanvraag).
- De vrijelijk in te plannen dagen mogen niet worden ingezet in de schoolvakanties (en/ of de vrijdag ervoor en de maandag erna) en in het hoogseizoen.
- De dagen worden ingepland als losse dagen en niet als meerdere dagen achter elkaar (dat zou anders een verkapte verlofaanvraag zijn en voor verlofaanvragen bestaan specifieke regels binnen de ALC).

Pilots meeroosteren

Bij ALC loopt in elke werkstroom een pilot meeroosteren met als doel om iedereen meer invloed op het rooster te geven. Partijen zullen de tekst in hoofdstuk 15 (Alarmcentrale) aanpassen aan de hand van de ervaringen binnen de ALC.



Wegenwacht technische opleiding

Partijen hebben afgesproken dat Wegenwachten die de opleiding tot technisch specialist volgen vanaf 1 september 2020 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.

Internationale solidariteit

De ANWB kent aan ieder van de betrokken vakorganisaties in 2021 eenmalig een bedrag toe van 5.000 euro, te besteden aan projecten voor internationale solidariteit. De vakbonden zullen hiertoe een concreet plan opstellen en overleggen.

Vastgesteld door partijen d.d. 11 november 2020,

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