



Akkoord Cao RDW 2021-2022

1. Looptijd

Partijen komen een looptijd overeen van 24 maanden, te weten: 1 januari 2021 tot 1 januari 2023.

2. Loonparagraaf

- Met ingang van 1 januari 2021 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 2,5%.
- Met ingang van 1 januari 2022 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 1,5%.

De algemene salarisverhogingen werken door in de pensioenen en uitkeringen. Partijen hebben vastgesteld dat er geen medewerkers in dienst van de RDW werkzaam zijn waarbij een uurloon aan de orde is van minder dan €14,- bruto.

3. Tijd- en plaats onafhankelijk werken

Tijd- en plaats onafhankelijk werken komt door het coronavirus in een stroomversnelling. Veel RDW-ers werken in de coronaperiode thuis. Afgesproken is dat gedurende de looptijd van deze cao onderzoek wordt gedaan naar de uitwerking van het tijd- en plaats onafhankelijk werken, en daarbij passende arbeidsvoorwaarden. Dit betreft onder meer onderzoek naar de mogelijkheid van een dagvergoeding bij thuiswerken, daarmee samenhangende afspraken omtrent vergoeding woon-werkverkeer en hoe dit in de systemen vorm te geven. Het onderzoek vindt plaats in afstemming met de Ondernemingsraad en het Georganiseerd Overleg.

Met de Ondernemingsraad wordt besproken hoe de mix van werk en privé bij thuiswerken goed in balans blijft wat betreft bereikbaarheid.

Tot het einde van de looptijd van de cao (1 januari 2023) of tot het moment dat partijen op basis van het vooronderzoek structurele afspraken maken rondom tijd- en plaats onafhankelijk werken gelden de volgende afspraken:

- De bestaande tegemoetkoming communicatiekosten van € 25,- netto per maand wordt per 1 januari 2021 tijdelijk verhoogd naar € 50,- netto per maand.
- Met ingang van 1 januari 2021 wordt voor de periode van 2 jaar aan alle RDW-medewerkers een bedrag ter beschikking gesteld van maximaal € 500,- netto (op declaratiebasis) voor de inrichting van een Arbo-verantwoorde thuiswerkplek. Speciale verzoeken omtrent Arbo hulpmiddelen en een RDW-laptop kunnen zoals al gebruikelijk is via de leidinggevende worden aangevraagd.

4. Duurzame inzetbaarheid

Met alle medewerkers wordt besproken op welke wijze zij duurzaam inzetbaar kunnen blijven, waarbij speciale aandacht is voor medewerkers aan het einde van hun loopbaan. Twee specifieke onderwerpen in de 'gereedschapskist' betreffen:

A. Generatie-in-Balansregeling

Tijdens de cao-onderhandelingen in 2018 is overeengekomen dat er in 2019 gebruik kon worden gemaakt van de Generatie-in-Balans regeling. Deze regeling biedt medewerkers vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd de mogelijkheid om 70% te gaan werken met 85% doorbetaling van het salaris en 100% pensioenopbouw. Dit met als doel medewerkers duurzaam en vitaal inzetbaar te houden tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De regeling Generatie in Balans (GIB) wordt opnieuw beschikbaar gesteld gedurende de looptijd van deze cao onder dezelfde voorwaarden als de GIB-regeling die van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 beschikbaar was (Bijlage B Cao RDW 2020-2021).

B. RVU

In het pensioenakkoord is afgesproken dat er geen RVU heffing meer plaatsvindt bij vervroegde uitdiensttreding voor medewerkers, tot een maximaal bedrag dat gekoppeld is aan de netto alleenstaanden AOW. De voorwaarde hiervoor is dat uitdiensttreding plaatsvindt in de laatste drie jaar vóór de AOW-leeftijd. Werkgevers kunnen drie jaar voorafgaande aan de AOW gerechtigde leeftijd per medewerker een bedrag uitkeren van maximaal €1.847,- bruto per maand.

Partijen hebben afgesproken dat deze regeling als onderdeel van de gereedschapskist duurzame inzetbaarheid ingezet kan worden als maatwerkoplossing. In het personeelsgesprek zal deze mogelijkheid worden betrokken, mits de medewerker minimaal 5 jaar in dienst is van de RDW.

5. Aanvullend geboorteverlof

Partijen hebben afgesproken dat gedurende de vijf weken geboorteverlof voor partners vanaf 1 januari 2021 de medewerker zijn/haar salaris behoudt en derhalve door RDW wordt aangevuld tot 100% van het salaris.

6. Inhuur/flex/vast

Vakbonden zien een landelijke tendens van langere inhuurperiodes. Het beleid van de RDW is nog steeds dat waar mogelijk functies worden ingevuld door vaste medewerkers. Partijen hebben afgesproken hier gezamenlijk aandacht voor te hebben en nadere afspraken te maken als SPP daar aanleiding toe geeft.

7. Werktijddregeling

Partijen hebben afgesproken dat de Werktijddregeling zoals die sinds 2017 geldt in een werkgroep zal worden (her)bezien. Waarbij de aandacht zal uitgaan naar het pakket aan afspraken en naar het onderzoeken van mogelijkheden waarmee de regeling vereenvoudigd kan worden.