



**Per e-mail aan:**

ghislaine.aarts@arriva.nl  
s.grobbe@knv.nl  
jitze.hannema@arriva.nl  
arjen.juurlink@arriva.nl  
yvonne.vanwilpe@keolis.nl

**In CC aan:**

s.debruine@cnvvakmensen.nl  
wimeilert@vvcn.nl  
willy\_boy@live.nl  
amina.vangenderen@arriva.nl  
remon\_kr\_1988@hotmail.com  
pascalstuivenberg@home.nl

**Datum**

3 oktober 2022

**Ons Kenmerk**

20220930/EK/TMR

**Doorkiesnummer**

06-13183393

**Betreft / Onderwerp**

Wijzigingsvoorstellen FNV CAO MMV

**E-mail**

edwin.kuiper@fnv.nl

Geachte werkgeversdelegatie,

Langs deze weg overhandigen wij u namens vakbond FNV graag de nieuwe voorstellenbrief voor de nieuwe CAO- MMV.

CAO-MMV 2023: "Vooruitkijken: Investeren in de sector!"

**Vooraf**

De voorstellenbrief voor de nieuwe CAO-MMV is door de leden van de FNV in alle zorgvuldigheid opgesteld. De basis hiervoor zijn het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV, de uitgezette FNV enquête "CAO- MMV 2023" die door verrassend veel (25 %) werknemers vallend onder de CAO-MMV is ingevuld. Daarnaast hebben leden, kaderleden en bestuurder van FNV Streekvervoer de afgelopen zomer erg veel tijd en energie gestoken om regio's te bezoeken. Tijdens deze bezoeken zijn er ontzettend veel gesprekken gevoerd op de vestigingen en in de kantines. De voorstellenbrief is daarom een zorgvuldig en zeer breed gedragen brief.

### **Korte terugblik: waar komen we vandaan?**

In 2020 werden we geconfronteerd met de coronapandemie. Werknemers in het openbaar vervoer, zowel medewerkers bij bus bedrijven alsmede medewerkers werkzaam bij het spoor, hebben er voor gezorgd dat ons land bereikbaar bleef voor iedereen. Mensen die een essentieel beroep hebben konden altijd rekenen op de inzet van de medewerkers in het openbaar vervoer, met groot risico voor hun eigen gezondheid. Door hun inzet zijn medewerkers in het OV ook essentieel geweest om Nederland bereikbaar te houden.

Ook als het gaat om hun eigen arbeidsvoorwaarden hebben medewerkers rekening gehouden met de omstandigheden en hebben de afgelopen 2 jaar een pas op de plaats gemaakt, ondanks dat het levensonderhoud duurder is geworden.

### **Vooruitblik: uitdagingen sector**

Het openbaar vervoer in Nederland staat in de 'spotlights'. In de media zien we regelmatig meningen en berichten over het OV in ons land. 2 jaar corona heeft gevolgen, veel medewerkers in het openbaar vervoer merken daar dagelijks iets van. Tijdens onze gesprekken met de medewerkers en uit onze enquêtevragen zijn veel zorgen uitgesproken over de huidige stand van zaken in het OV. Het uitvallen van diensten, het veel te hoge ziekteverzuim, de werkdruk, afschalen van diensten en dienstregeling zijn onderwerpen waar veel medewerkers in het OV bezorgd over zijn. Veel medewerkers maken zich zorgen over de werkdruk, koopkrachtbehoud, het niet kunnen opnemen van vrije dagen, overwerken, het uitvallen van diensten bij zowel spoor als bus en de agressieve reacties daarop van passagiers. Mede door de bovengenoemde zaken is er veel chagrijn in de sector. Het roer moet om!

Een belangrijk instrument in de uitdaging om de sector weer aantrekkelijk te maken is het creëren van goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden! Uit de miljoenennota (21 september 2022) van het kabinet: *"Het bieden van betere arbeidsvoorwaarden is de beste manier om meer personeel aan te trekken. Een loonsverhoging zorgt dat de arbeidsmarkt in evenwicht wordt gebracht en kan voor werkenden een deel van de effecten van de hoge inflatie opvangen"*

### **Toekomstgericht: goede arbeidsvoorwaarden zijn essentieel**

Goede arbeidsvoorwaardelijke afspraken spelen een cruciale rol in het tegengaan van veel problemen waar medewerkers in het OV dagelijks mee worden geconfronteerd. Het tegengaan van hoog ziekteverzuim, vermindering werkdruk, afspraken over goede regelingen voor jong en oud maken dat de sector weer aantrekkelijk wordt voor de huidige medewerkers. Ook zal het een bijdrage leveren aan nieuwe instromers in de sector. Daarnaast zullen ook reizigers en aanbestedende partijen baat hebben bij een gezonde sector, waarin goede afspraken worden gemaakt.

Zoals eerder gerefereerd hebben werknemers in de sector de afgelopen jaren rekening gehouden met de omstandigheden. Daardoor is er aan koopkracht ingeleverd. Ook als wij om ons heen kijken, zien wij dat het versterken van koopkracht de belangrijkste prioriteit is in het publieke debat. De energiecrisis die de inflatie aanwakkert heeft grote gevolgen voor de koopkracht van werknemers. Werknemers zijn de afgelopen jaren matig gecompenseerd voor verlies aan koopkracht. De negatieve gevolgen van de inflatie voor werknemers zijn dit jaar zijn echter buitenproportioneel. Het is daarom ook niet verwonderlijk dat werknemers middels de enquête van FNV en tijdens de kantinegesprekken hebben aangegeven dat koopkrachtbehoud topprioriteit heeft.

In tijden van hoge inflatie is het belangrijk om koopkracht te behouden. Daarom is het belangrijk dat er een Automatische Prijscompensatie (APC) onderdeel wordt van de nieuwe CAO. Dit zorgt voor rust op de werkvloer en voorkomt onzekerheid. Het voorkomen van onzekerheid draagt bij aan een gezonde werkomgeving. Een gezonde werkomgeving levert een essentiële bijdrage aan het terugdringen van het (hoge) ziekteverzuim in de sector.

In een krappe arbeidsmarkt die nu al gepaard gaat met personeelskrapte, met alle gevolgen van dien, is het voor werkgevers en werknemers belangrijk dat er, naast goede loonafspraken, ook goede afspraken komen die zorgdragen voor een aantrekkelijke sector.

Het tweede thema wat voor onze achterban van groot belang is zijn de werkdruk en roosters. Veel dagen achter elkaar werken. Vele schommelingen van vroege naar late diensten en van late naar vroege diensten. Het gevolg is geen verlof kunnen opnemen en een continue beroep op de flexibiliteit van medewerkers om telkenmale in dienst geroepen te worden. Al jarenlang horen wij klachten over de werkdruk en de roosters, de maat is voor heel veel medewerkers nu vol.

Werknemers geven aan dat er, ieder jaar, elke zomer buitensporig veel moet worden gewerkt! Elk jaar beloven werkgevers beterschap, maar van de beloften komt niets terecht.

De sleutel zit hem in de CAO zelf. De CAO is bedoeld om medewerkers een 36 uurscontact te geven om zo met verlichting te kunnen laten werken. In de dagelijkse praktijk is MMV gebaseerd op een 40 uurs werkweek. Dit heeft zeer nadelige gevolgen voor het personeel.

Leden van de gezamenlijke vakbonden spreken van roofofbouw op het personeel en uitholling van de CAO MMV. Dit heeft jarenlang werkdruk op het personeel gecreëerd om zo goedkoop mogelijk aan de contracten met de uitgevers (aanbesteders) te voldoen. Een hoge werkdruk creëren met nadelige gevolgen voor werkgever en werknemer is nooit de intentie geweest van de opzet van CAO MMV.

### **Gelijk speelveld**

FNV streekvervoer streeft naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden in de sector. Dit voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden waardoor personeel, met name naar NS, vertrekt. Het behouden van personeel is cruciaal voor de sector, het voorkomt personeelskrapte, tekort aan personeel veroorzaakt hoge werkdruk en een hoog ziekteverzuim.

### **Looptijd**

Een CAO met een looptijd van 2 jaar, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024. Of een CAO met een looptijd van 1 jaar van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

### **Koopkrachtbehoud, Automatische Prijs Compensatie (APC)**

FNV Streekvervoer wil de automatische prijscompensatie (APC) in de cao introduceren, door het volgende nieuwe artikel op te nemen.

Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarissen jaarlijks per 1 januari, worden aangepast op basis van de ontwikkeling van het Consumenten Prijsindex Huishoudens afgeleid, van het Centraal Bureau voor de statistiek.

De referentieperiode waarover de ontwikkeling van het CPI wordt vastgesteld, is van oktober tot oktober. Bij een daling van het Prijsindexcijfer zal geen overeenkomstige daling van de lonen worden toegepast, maar zal de daling worden verrekend met toekomstige verhogingen.

Om de introductie van de APC met het oog op de inflatiecijfers behapbaarder te maken, stelt

FNV Streekvervoer voor de jaren 2023 en 2024 het volgende voor:

Voor de loonaanpassing per 1 januari 2023 geldt in afwijking van het APC-artikel dat niet 100% maar 50% van de prijsontwikkeling in de referteperiode automatisch wordt gecompenseerd. Hierbij geldt echter dat de lonen in elke loonschaal per 1 januari 2023 met minimaal €330- en maximaal € 440,00 bruto per maand worden verhoogd en dat de laagste uurlonen per 1 januari 2023 tot minimaal € 14,00 bruto per uur worden opgetrokken.

Voor de loonaanpassing per 1 januari 2024 geldt in afwijking van het APC-artikel dat niet 100% maar 75% van de prijsontwikkeling in de referteperiode automatisch wordt gecompenseerd. Hierbij geldt echter dat de lonen in elke loonschaal per 1 januari 2024 met minimaal €210,00 worden verhoogd. Daarna zal de APC geheel conform het APC-artikel worden toegepast.

Naast bovenstaande introductie van de APC stelt FNV streekvervoer voor om voor of op 1 juli 2023 een eenmalige uitkering van € 1000,00 bruto (op basis van een voltijdsarbeidsovereenkomst) aan alle medewerkers te betalen.

#### **Verrekening plus en minuren per kwartaal**

Aanpassing CAO artikelen:

- Artikel 27 lid 6.  
*“Indien werknemers vooraf aangeven een voorkeur te hebben voor het vastzetten van de reeks 4-5 (in een aaneengesloten periode van 14 dagen) en dit vervolgens consequent invoeren in het systeem en na matching blijkt dat zij voornoemd patroon niet geheel conform hun wens toegekend hebben gekregen, dan zullen werkgevers zich tot het uiterste inspannen om voor hen alsnog het 4-5 patroon te optimaliseren”, tekst wijzigen in:*  
*“Indien werknemers vooraf aangeven een voorkeur te hebben voor het vastzetten van de reeks 4 - 5 (in een aaneengesloten periode van 14 dagen) en dit vervolgens consequent invoeren in het systeem en na matching blijkt dat zij voornoemd patroon niet geheel conform hun wens toegekend hebben gekregen, dan hebben werkgevers een structurele verplichting om het 4-5 patroon te optimaliseren”.*
- Artikel 31 Urentelling en het urentegoed, nieuw artikel toevoegen tussen huidig lid 1 en lid 2:  
*“De berekening van arbeidsuren, urentelling en urentegoed vindt plaats op het daadwerkelijk aantal gewerkte uren per week conform contractsomvang. Alle tijd die boven de contractsomvang per week wordt gewerkt telt als plus uur. Alle tijd die onder de contractsomvang per week wordt gewerkt telt als een minuut.”*
- Artikel 31 lid 2.  
Minuren worden na elk kwartaal verrekend.
- Artikel 31 lid 2 bullit 1. *“Bij de dienstindeling worden de diensten zo over de blokken verdeeld dat over het hele jaar gerekend de gemiddelde werkweek van 36 uur wordt bereikt.”*  
Dit betreft een jaarurennorm. De CAO is zo niet bedoeld en gebaseerd op een jaarurennorm. Deze zinssnede uit artikel 31 lid 2 bullit 1 verwijderen.

### **Reiskostenvergoeding, artikel 47a en Forenzen vergoeding artikel 48 (Bijlage 12)**

Artikel 47a: Indien het fiscale maximumbedrag van € 0,19 aan kilometervergoeding hoger wordt, moet deze verhoging door werkgevers onmiddellijk gevolgd worden.

Artikel 47a: Alle medewerkers krijgen reiskostenvergoeding op alle blokken vanaf hun woonplek tot aan werk en terug. (regel wanneer verhuisd naar verder weg, schrappen)

Artikel 48 (Bijlage 12): Forenzen vergoeding indexeren op basis van consument prijsindex (CPI) per 1 januari 2023

### **Aanpassing blokvergoedingen**

Blok A en F zijn erg belastende blokken voor medewerkers. Voor de blokken B, E en D geldt dat de werkdruk in deze blokken hoog is, omdat de medewerkers die deze dienst draaien, buiten de GOLFPAKUS regeling vallen.

Blokken extra belonen in verband met belastbaarheid van de diensten.

- Blok A en F naar € 15,-. Blok B en E naar €11,02. Blok D naar €25,-.
- Overige blokken indexeren op basis van consumenten prijsindex (CPI) per 1 januari 2023. Ook indexeren blokken per 1 januari 2024.
- D-blokken dienen ingericht te worden voor de spits.

### **Indexeren toeslagen en vergoedingen**

Naast de artikelen die benoemd zijn in artikel 35, de volgende artikelen indexeren op basis van de consumenten prijsindex (CPI) per 1 januari 2023 en per 1 januari 2024.

- Afwijken van vastgestelde arbeidstijd per week, artikel 26, lid 5
- Onregelmatigheidstoelage. Artikel 36a
- Buitenlandvergoeding. Artikel 36b
- Machinistentoeslag. Artikel 36c
- Overbruggingstoelage, Artikel 40
- Variabele beloning. Artikel 41
- Maaltijdvergoeding. Artikel 44
- Vergoeding verhuizing in verband met overplaatsing. Artikel 46
- Vergoeding reis- en verblijfkosten. Artikel 47
- Kosten uit de dienst voortvloeiend, artikel 49, lid 1

### **Leeftijd 60+ regeling moet weer terug naar 60 jaar**

Leeftijdsindexering van de 60+ regeling moet verdwijnen, 60 jaar = 60 jaar.

### **Verbeteren RVU regeling**

CAO artikel 97:

FNV Streekvervoer wil in gesprek over uitbreiding van de huidige RVU-regeling in art. 97 van de CAO. Elke medewerker moet in de gelegenheid worden gesteld om 3 jaar voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. De uitkering bedraagt 3 jaar de maximale vrijgestelde ruimte (€ 1.874,00 bruto per maand)

### **Uitzendkrachten**

Uitzendkrachten hebben recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de inlenende werkgever na één jaar (12 maanden) als zij werkzaam zijn geweest bij één en dezelfde inlenende werkgever (of diens rechtsopvolger bij bijvoorbeeld een concessiewisseling).

**Opnemen Treinparagraaf in de CAO-MMV**

In de CAO dient een aparte treinparagraaf te worden opgenomen waarin specifieke treinaangelegenheden worden benoemd.

FNV Streekvervoer behoudt zich het recht voor om tijdens het CAO overleg met aanvullende of andere voorstellen te komen.

**FNV Streekvervoer ziet uit naar vruchtbare onderhandelingen!**

Met vriendelijke groet,  
Onderhandelingsteam FNV streekvervoer,

Wilbert Festen, Anne Rauwerda, Edwin Kuiper

