

Akkoord Cao RDW (1 september 2025 – 1 september 2027)

1. Looptijd

Een looptijd van 24 maanden, te weten: 1 september 2025 tot 1 september 2027.

2. Loonparagraaf

Met ingang van 1 januari 2026 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 3,3%*

Met ingang van 1 januari 2027 vindt een algemene salarisverhoging plaats van 3,2%

Deze algemene salarisverhogingen werken door in de pensioenen en uitkeringen.

In de maanden juli 2026 en juli 2027 wordt aan elke medewerker die in dienst is op 1 juli 2026 respectievelijk 1 juli 2027 een eenmalige niet-pensioengevende uitkering verstrekt van €600,00 bruto op basis van een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband wordt het bedrag naar rato berekend.

* Na de salarisverhoging per 1 januari 2026 voor de salarisschalen 4 en hoger bedraagt het uurloon minimaal €17.

3. Reiskosten

De volgende punten worden opgenomen, waarbij de 100% OV vergoeding en duurzaamheidsaspecten zijn meegewogen:

Woon-werkverkeer

Wanneer bij woon-werkverkeer gebruik wordt gemaakt van eigen vervoer, gaat de maximum kilometervergoeding per 1 januari 2026 van 35 naar 50 kilometer enkele reis.

Thuiswerken

De vaste communicatievergoeding van € 20,- netto per maand wordt gecontinueerd voor de duur van de nieuwe cao. Hetzelfde geldt voor de thuiswerkvergoeding.

4. Alternatief Generatie in Balans (GIB)- regeling

Zie punt 13, Uitkomsten studieafspraken

5. Regeling Vervroegd Uittreden

Het voorstel is gedaan om, ondersteund door een bureau, te onderzoeken of de landelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) toepasbaar is binnen de RDW. Dit onderzoek start binnen zes maanden na ondertekening van de cao en wordt uiterlijk twaalf maanden later afgerond. Het resultaat wordt vastgelegd in een gezamenlijke notitie met conclusies en eventuele vervolgstappen.

6. Flexibel Arbeidsvoorwaarden Pakket

De aflossing van een studieschuld tot maximaal €2.000 per jaar wordt per 1 januari 2026 aan de keuzemogelijkheden voor fiscaal voordeel binnen het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Pakket (FAP) toegevoegd.

7. Verlof

Een goede werk-privébalans is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Door het gesprek aan te gaan en ruimte te bieden voor maatwerk kan beter worden aangesloten bij de diversiteit aan persoonlijke situaties en levensfasen. In dat kader worden onderstaande punten opgenomen:

Bijzonder verlof

De RDW kent bijzonder verlof voor activiteiten ten behoeve van algemeen erkende instellingen. Activiteiten voor Algemeen Nut Beogende Instelling(en) (ANBI), een culturele ANBI en/of een steunstichting sociaal belang behartigende instelling (SBBI) komen hiervoor in aanmerking. Overheidsinstellingen vallen onder ANBI. Politie, vrijwillige brandweer en reservisten worden meegenomen in de definitie.

Zorgverlof/ouderverlof

De RDW hecht eraan dat medewerkers, ongeacht of zij formeel voldoen aan de wettelijke begrippen van de WAZO, het gesprek met hun leidinggevende kunnen aangaan over het opnemen van verlof dat aansluit bij de in de WAZO bedoelde verlofvormen. Daarbij is binnen de organisatie ruimte voor maatwerk, zodat recht wordt gedaan aan de diversiteit van persoonlijke en gezinssituaties, waaronder bijvoorbeeld regenbooggezinnen.

Mantelzorgverlof

De eerder tussen partijen overeengekomen aanvullende mantelzorgregeling wordt verduidelijkt. Zie verder onder technische wijzigingen.

8. Werkdruk en veiligheid

Partijen hebben ook deze ronde weer stilgestaan bij de onderwerpen werkdruk en veiligheid. De RDW heeft de afgelopen periode ingezet op deze thema's. De vakbonden en OR zijn in de uitkomsten van dit onderzoek meegenomen. De vakbonden worden gedurende de looptijd van de cao regelmatig bijgepraat door de RDW.

9. Inhuur en flex

Vakbonden hebben aandacht gevraagd voor de inzet van flexwerk. Flexwerk is primair bedoeld voor piekbelasting, ziektevervanging en projecten. De vaste bezetting binnen de RDW is de afgelopen 5 jaar gegroeid, waarbij is ingezet op het aannemen van medewerkers. De RDW zal op regelmatige basis de vakbonden inzage verstrekken in de trendlijn en de ontwikkelingen met betrekking tot het flexwerk.

10. Loonkloof en gelijke beloning

Partijen hechten groot belang aan gelijke beloning voor gelijk werk. De RDW herkent geen structurele loonkloof tussen mannen en vrouwen. De RDW zal dit onderwerp onder de aandacht brengen door in een nieuwsbrief expliciet aandacht te besteden aan het belang van gelijke beloning voor mannen en vrouwen en de wijze waarop wij dit binnen onze organisatie borgen.

11. Info vakbonden voor nieuwe medewerkers

De RDW vindt het belangrijk dat nieuwe medewerkers tijdens de introductiedag goed geïnformeerd worden over arbeidsvoorwaarden en de organisatie. De OR is hierbij aanwezig. In overleg met de OR kunnen de vakbonden mogelijk hun informatie meegeven om tijdens het OR-blok te worden uitgereikt.

12. Technische wijzigingen

Partijen hebben enkele regeltechnische aanpassingen met elkaar afgestemd. Na overeenstemming zullen de relevante bepalingen uit de Cao RDW en het Personeelshandboek RDW worden aangepast aan de terminologie en inhoud van dit voorstel. Voor de volledige teksten wordt verwezen naar bijlage 1.

13. Uitkomsten studieafspraken Cao RDW 1 maart 2024 tot 1 september 2025

Studie:

Partijen hebben afgesproken dat zij een gezamenlijke studie (laten) uitvoeren naar alternatieven voor de GIB-regeling, waarbij de betaalbaarheid als aspect wordt meegenomen.

Uitkomst(en):

Partijen hebben gesproken met 2 onafhankelijke bureaus om een beeld te krijgen van de historie en de gangbare praktijk in Nederland als het gaat om generatieregelingen. In de met elkaar bekeken alternatieven is conform de cao afspraak 'de betaalbaarheid' steeds uitgangspunt geweest. De tijdelijke GIB-regeling eindigt 1 juli 2026 in de nu bestaande vorm. Partijen zijn per die ingangsdatum uitgekomen bij een alternatief in de vorm van een zogenoemde 80-90-100 regeling, wat staat voor 80% werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De volgende voorwaarden zijn van toepassing en gezamenlijk afgestemd, met uitzondering van de duur van de regeling, die het uiterste standpunt van partijen weergeeft:

1. Duur van de regeling

- De regeling eindigt op 30 juni 2029

2. Doel van de regeling

- Samen betaalbaar richting pensionering
- Vermindering van werktijd in de laatste jaren voor de AOW-leeftijd

3. Doelgroepen en startmoment

Er zijn twee doelgroepen met een verschillend startmoment:

Doelgroep 1

- Minimaal 5 jaar in dienst
- Uitbetaald t/m loonschaal 10
- Deelname mogelijk tot maximaal 5 jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd

Doelgroep 2

- Minimaal 5 jaar in dienst
- Uitbetaald vanaf loonschaal 11
- Deelname mogelijk tot maximaal 4 jaar vóór AOW- gerechtigde leeftijd

4. Financiering (eerste jaar)

Het eerste jaar wordt gefinancierd uit het spaarverlof:

- Loonschaal t/m 10
 - Van 5 tot 4 jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd
 - Recht op minimaal 1 dag per week verlof uit spaarverlof
- Loonschaal 11 en hoger
 - Van 4 tot 3 jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd
 - Recht op minimaal 1 dag per week verlof uit spaarverlof

5. Start zonder spaarverlof

Indien geen spaarverlof beschikbaar is:

- Loonschaal t/m 10: start maximaal 4 jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd
- Loonschaal 11 en hoger: start maximaal 3 jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd

6. Vermindering werktijd

- 20% vermindering van de gemiddelde wekelijkse werktijd

7. Ondergrens werktijd

- Minimale gemiddelde resterende werktijd: 24 uur per week
- Omgerekend naar jaaruren

8. Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden

- *Salaris:*
 - 10% verlaging
- *Vakantiegeld & eindejaarsuitkering:*
 - Opbouw over het nieuwe salaris
- *Pensioenopbouw:*
 - Blijft 100%, mits fiscaal toegestaan
- *Verlofopbouw:*
 - Naar rato van de nieuwe gemiddelde werktijd per week

9. Arbeidsongeschiktheid

- De opschortende werking bij langdurige arbeidsongeschiktheid blijft gehandhaafd

Met invoering kan geen gebruik meer worden gemaakt van de PASOV regeling.

Bijlage 1 Technische wijzigingen

Buitengewoon verlof – kortdurend: verduidelijking ‘4 dagen’

5.2.2 Cao RDW – Bij overlijden van

Uw partner, uw (stief-, pleeg, schoon,-) ouder(s), uw (pleeg-) kind(eren) of aangehuwde kind(eren) Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/ crematie, met een minimum van vier dagen.

Overlijdensuitkering: gelijktrekking met de uitvoering in de praktijk

11.1 Cao RDW – Uitkering bij overlijden en vermissing

Als u in dienst bent bij uw werkgever en komt te overlijden, wordt uw maandloon met ingang van de dag na uw overlijden stopgezet. Uw nabestaanden zullen een overlijdensuitkering ontvangen. De uitkering bedraagt driemaal uw salaris, inclusief vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en het totaal aan eventuele toelage(n) voor verschoven werktijden en/of voor beschikbaar- en bereikbaarheid over de drie maanden voorafgaand aan het overlijden.

Saldering reiskosten: in lijn met handboek loonheffingen en AFAS

4.3.2 Personeelshandboek RDW - Saldering

2. Na verrekening wordt het van toepassing zijnde bedrag in januari van het daaropvolgende kalenderjaar automatisch bij uw salaris bijgeschreven.

Persoonlijk loopbaanbudget: toevoeging bedrag en termijn ter verduidelijking

8.16 Cao RDW – Persoonlijk loopbaanbudget

Als u een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, heeft u aanspraak op een persoonlijk loopbaanbudget van €1.000 per tijdvak van 2 jaar startend in een oneven kalenderjaar. Dit budget kunt u – op eigen initiatief – besteden aan loopbaanadvies of andere activiteiten die bijdragen aan uw loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid.

(Mantel)zorgverlof: toevoeging ‘mantel’ ter verduidelijking

5.2.9 Cao RDW - (Mantel)zorgverlof

In aanvulling op de Wazo heeft u recht op volledig doorbetaald (mantel)zorgverlof indien een kind, partner of ouder ernstig of levensbedreigend ziek is. U kunt maximaal 2 maal uw arbeidsduur per 12 maanden opnemen.

Zakelijke dienstreis: verduidelijking ‘buitenland’

3.5.5 Cao RDW - Buitenlandvergoeding

Voor uren, niet zijnde reizen, die u op verzoek van uw werkgever, in het buitenland werkt ontvangt u een buitenlandvergoeding. De buitenlandvergoeding bedraagt 10% van uw salaris per uur voor gewerkte uren in het buitenland. U heeft aanspraak op deze vergoeding als u bent ingedeeld tot en met salarisschaal 10. Als u bent ingedeeld in salarisschaal 11 of 12 heeft u alleen aanspraak op een buitenlandvergoeding voor dagen waarbij in het weekend wordt gewerkt. U heeft geen recht op een buitenlandvergoeding als de dienstreis in Nederland is begonnen en het reisgedeelte daarbuiten beperkt is of niet noodzakelijk leidt tot uitgaven voor maaltijden of overnachting in het buitenland. In dat geval gelden de bepalingen voor zakelijk reizen binnen Nederland.

Dinervergoeding: verduidelijking ‘toekenningscriterium’

4.1.2.4 Personeelshandboek – Vergoedingen wegens verblijfskosten

6. De vergoeding voor de avondmaaltijd ontvangt u alleen als uw werktijd met meer dan tenminste twee uren wordt verlengd, deze doorloopt ná 19.00 uur én waardoor u 's avonds niet op uw gebruikelijke tijd en locatie kunt eten.

Beëindiging in verband met AOW: in lijn met wettelijke bepalingen**10.3 Cao RDW - Beëindiging in verband met AOW**

Als u de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt een opzegtermijn van één maand; de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat u de AOW-leeftijd bereikt.

Ondertekening:

Datum: ____ januari 2026

Directie RDW:

Vakbondsbestuurders:

J. Woudstra

A.A. van Voorden, CNV

Z. Baelde

J. Schot, sectorleider CNV

M.M. Korolczuk, FNV Overheid