



# Rotterdam The Hague Airport

## Concept onderhandelingsresultaat

### CAO 2024 – 2025

Rotterdam, 1 februari 2024

# Samenvatting CAO verbeteringen

Looptijd: 1 april 2024 t/m 31 december 2025)

**Speerpunt: Organisatie klaarmaken voor de Toekomst!**

## Structurele loonsverhoging:

- Structurele bruto verbetering van het salaris van totaal 9,5% (over 21 maanden)

1 april 2024	3,5%
1 november 2024	2,5%
1 juni 2025	3,5%
- 2 keer een eenmalige vergoeding á € 500,- bruto in de maand november in het jaar 2024 en 2025 (naar rato van het dienstverband)

## Overige verbeterde voorwaarden:

- Hogere vergoeding woon-verkeer (met focus op duurzaam reizen) en thuiswerkvergoeding
- Maandelijkse tegemoetkoming voor de lease fiets aan de lease a bike gebruikers
- Hoger budget voor het verbeteren van de (thuis)werkplek
- Hogere vergoeding beschikbaarheidstoelage (piket)



# Onderwerpen

1. Looptijd
2. Loon
3. Mobiliteitsregeling/het nieuwe werken
4. DIB
5. Overige vergoedingen
6. Kleine inhoudelijke/technische aanpassingen

# 1. Looptijd

Onderwerp/artikel	Voorstel
<b>Artikel 1.1</b> <b>Reikwijdte van deze cao</b>	1 jaar en 9 maanden (1 april 2024 t/m 31 december 2025)



## 2. Loon

Onderwerp/artikel	Voorstel						
<b>CAO verhoging + eenmalige uitkeringen</b>	<table><tr><td>1 april 2024</td><td>3.5%</td></tr><tr><td>1 november 2024</td><td>2.5%</td></tr><tr><td>1 juni 2025</td><td>3.5%</td></tr></table> <p>Incl. € 500 bruto eenmalig in november 2024 en 2025 naar rato van het dienstverband (zoals hieronder uitgelegd)</p> <p>De eindejaarsuitkering is in de huidige cao bewust vast gemaakt aan het maandsalaris omdat de medewerkers hier 0,7% voordeel op ondervinden. Dit hebben nogmaals verduidelijkt op RTM- net.</p> <p>Echter, om toch tegemoet te komen aan deze wens -die wij herkennen uit de poll- keren we graag in de maand <b>november</b> (tbv de hogere december uitgaven) een <b>bruto bedrag van 500,-</b> aan elke medewerker uit, in <b>zowel 2024 als 2025</b>.</p>	1 april 2024	3.5%	1 november 2024	2.5%	1 juni 2025	3.5%
1 april 2024	3.5%						
1 november 2024	2.5%						
1 juni 2025	3.5%						



# 3. Mobiliteitsregeling/het nieuwe werken

Onderwerp/artikel	Voorstel
<b>10.1 Woonwerkvergoeding en zakelijke reiskosten</b>	Met ingang van 1 januari 2024 de kilometervergoeding naar € 0,23 netto per kilometer  <b>Vanaf 1 april 2024:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Maximale reisafstand ophogen naar 50 km enkele reis</li><li>• Auto - € 0,23 netto per kilometer</li><li>• Fiets/Elektrische auto - € 0,23 netto + € 0,12 bruto per kilometer</li><li>• Lease a bike - € 0,35 bruto per kilometer</li></ul>
<b>Lease a Bike</b>	Met ingang van 1 januari 2024 ontvangt iedere lease a bike gebruiker een maandelijkse tegemoetkoming in de lease kosten. Reden hiervan is het optimaliseren van de fiscale regeling voor de werknemer waardoor deze gunstiger gaat worden.
<b>10.3 Niet reizen (thuiswerkvergoeding)</b>	€ 3,00 per dag
<b>Verbeteren werkplek – uitbreiding bestedingsdoeleinden (voorheen Bring your own device)</b>	€ 150,- per twee jaar (voor het aanschaffen van een eenmalig duurdere aankoop zoals bijvoorbeeld een noise cancelling koptelefoon)



# 4. DIB

Onderwerp/ artikel	Voorstel
8.1.3 Duurzaam inzetbaarheidsbudget	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vakbondscontributie vanuit DIB mogelijk maken</li><li>• Bestedingsdoeleinden laten zoals het nu is (wel een lijst maken met wel of wat niet mogelijk is);</li><li>• Individueel de mogelijkheid om budget te gebruiken voor duurzaamheidsdoeleinden (van netto naar bruto + werkgeverslasten)</li></ul>



# 5. Overige vergoedingen



Onderwerp/artikel	Voorstel
<b>1.4 Bijdrage aan werknemersorganisaties</b>	Van € 19,52 naar € 25,- per werknemer/lid. (onderdeel van het laatste bod)

<b>5.8 Beschikbaarheidstoelage</b>	Zie hieronder de nieuwe regeling. Voor de oude regeling en bedragen zie volgende sheet
------------------------------------	--

## RTHA kent drie soorten piket:

- Perspiket/woordvoering = niveau 1
- Operationeel piket = niveau 1
- Directiepiket = niveau 1 maar buiten regeling
- Storingsdienst piket (A&P) = niveau 2

De consignatieniveaus wordt bepaald door de mate van bereikbaarheid en opkomstplicht. We kennen 2 niveaus:

1. Werknemer is constant telefonisch bereikbaar t.b.v. calamiteiten. Werknemer is meestal in staat om na consultatie eventuele problemen vanuit huis op te lossen, telefonisch of nadat ingelogd is op het bedrijfsnetwerk. Komt zo nodig naar RTHA (richtlijn binnen 4 uur). Bij de volgende functies wordt geacht dat dit onderdeel is van de functie en geldt geen vergoeding: directie.

2. Werknemer is contant telefonisch bereikbaar t.b.v. calamiteiten. Werknemer is meestal in staat op na consultatie eventuele problemen vanuit huis op te lossen, telefonisch of nadat ingelogd is op het bedrijfsnetwerk (inloggen moet mogelijk zijn binnen 1 uur). Komt zo nodig naar RTHA met spoed (richtlijn binnen 1 uur).

De hoogte van de vergoeding voor consignatie is bepaald door:

- de mate waarin de werknemer beschikbaar moet zijn voor het bedrijf (niveau)
- de tijdstippen waarop iemand geconsigneerd is
- de frequentie waarop iemand geconsigneerd is
- de opkomstplicht

## Vergoeding voor piket omgezet naar bedragen jaar en per dag 2024:

Als de werknemer tijdens het piket wordt geconsulteerd, zullen de werkzaamheden worden betaald conform de overwerkregeling zoals genoemd in de cao. Wanneer werknemer naar RTHA moet komen, kan de werknemer de gereden kilometers declareren als zakelijke kilometers. De vergoeding wordt uitbetaald naar rato van het aantal dagen dat de werknemer piket heeft. Net zoals in de huidige regeling geldt de genoemde dagvergoeding per 24 uur.

Brutovergoeding per jaar totaal	2024	
	Niveau 1	Niveau 2
Perspiket/woordvoering	€ 10.000,00	
Operationeel piket	€ 10.000,00	
Storingsdienst piket (A&P)		€ 13.000,00
<b>Bruto vergoeding per week</b>	€ 192,31	
<b>Perspiket/woordvoering + operationeel piket</b>		
Vergoeding doordeweekse dagen	€ 22,63	
Vergoeding zaterdag	€ 33,94	
Vergoeding zondag	€ 45,25	
<b>Totaal (uitgaande van 5 doordeweekse dagen)</b>	<b>€ 192,31</b>	
<b>Bruto vergoeding per week</b>		€ 250,00
<b>Storingsdienst A&amp;P</b>		
Vergoeding doordeweekse dagen		€ 29,41
Vergoeding zaterdag		€ 44,12
Vergoeding zondag		€ 58,82
<b>Totaal (uitgaande van 5 doordeweekse dagen)</b>		<b>€ 249,99</b>



# 5. Overige vergoedingen

Onderwerp/artikel	
Huidige artikel - 5.8 Beschikbaarheidstoelage	

## 5.8 Beschikbaarheidstoelage

Je kunt de verplichting opgelegd krijgen je buiten werktijd beschikbaar te houden voor bepaalde werkzaamheden die je bij oproep direct moet gaan verrichten (consignatiedienst). Als je deze verplichting krijgt opgelegd, maak je aanspraak op een beschikbaarheidstoelage.

De beschikbaarheidstoelage bedraagt per 24 uur waarvoor de verplichting is opgelegd:

### 2023/2024

- € 14,34,- voor doordeweekse dagen
- € 21,51,- (€ 14,34,- + 50%) voor zaterdagen
- € 28,67,- (€ 14,34,- + 100%) voor zon- en feestdagen (zie paragraaf 4.5.1.).

Moet je vanwege deze verplichting werkzaamheden verrichten buiten je gewone werkrooster? Dan krijg je deze werkzaamheden als overwerk betaald, mits je voor een overwerkbetaling in aanmerking komt.



# 6. Kleine inhoudelijke en technische aanpassingen

Onderwerp/artikel	Voorstel
<b>1 Algemeen</b>	<p>1.1 = hetzelfde</p> <p>1.2 Bedragen: Alle bedragen in deze Arbeidsvoorwaardenbundel zijn bruto en naar rato van je dienstverband, tenzij expliciet anders vermeld. Werk je dus in deeltijd? Dan heb je naar rato van je deeltijdpercentage recht op alles wat in de cao is opgenomen, tenzij daarover schriftelijk andere afspraken met je zijn gemaakt.</p> <p>1.3 Verlof: Al het genoemde verlof in deze Arbeidsvoorwaardenbundel is naar rato van je dienstverband.</p> <p>1.4 (was 1.3)</p> <p>1.5 (was 1.4)</p> <p>1.6 (was 1.5)</p>
<b>3.3 Einde arbeidsovereenkomst</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eén kalendermaand, als sprake is van een onafgebroken dienstverband van minder dan drie jaar;</li> <li>Twee kalendermaanden, als sprake is van een onafgebroken dienstverband van drie jaar of langer</li> </ul>
<b>5.7 Compensatietoeslag</b>	<p>De huidige compensatietoeslag regeling komt te vervallen. De collega's die in dienst waren voor <b>1 april 2024</b> kunnen aanspraak blijven maken op de huidige regeling (zoals nu in de CAO). De medewerkers die na bovengenoemde datum in dienst komen kunnen alleen aanspraak maken op de nieuwe regeling die er als volgt uit ziet:</p> <p>Kom je in aanmerking voor compensatietoeslag? Dan krijg je voor elk half jaar dat je zonder onderbreking roostertoeslag hebt ontvangen <b>één maand</b> compensatietoeslag. Heb je een jaar roostertoeslag ontvangen, dan heb je dus recht op <b>twee maanden</b> compensatietoeslag, bij anderhalf jaar is dat 3 maanden, enzovoorts. Een deel van een half jaar wordt bij die berekening als vol half jaar gerekend.</p>
<b>Eindejaarsuitkering</b>	Woord komt nog voor in de CAO, deze verwijderen.

