Onderhandelingsresultaat Arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V. 2024 - 2026

Looptijd

De cao kent een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 oktober 2024 tot en met 30 september 2026. Partijen spreken deze looptijd af met als doel een zorgvuldige implementatie van onderstaande afspraken en voldoende (tijd) ruimte aan de achterkant om de uitwerking van dit resultaat door te voeren.

Beloning

Structurele loonsverhoging

Aan werknemers in dienst bij Schiphol Nederland B.V. (hierna: **Schiphol**) op de startdatum van de cao en vallend onder de werkingssfeer van de cao, worden de volgende structurele salarisverhogingen (over het bruto uurloon) toegekend:

- Per 1 januari 2025: 5%
- Per 1 januari 2026: 5%

In november 2024 wordt een eenmalige uitkering van € 750,- bruto uitgekeerd. Deze uitkering wordt betaald aan werknemers die op 1 oktober 2024 op full time basis (36 uur per week of meer) in dienst zijn van de werkgever én onder de werkingssfeer van de cao vallen. Voor werknemers die minder dan 36 uur per week werken, wordt de eenmalige uitkering naar rato uitgekeerd.

Voor uitzendkrachten is dezelfde pro rata verrekeningssystematiek als hierboven beschreven van toepassing, met dien verstande dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt berekend op basis van het gemiddelde van de maanden augustus, september en oktober 2024.

Aanpassing roosters binnen 3 maanden

Partijen spreken af dat de termijn waarbinnen de ORT – zoals staat opgenomen in artikel 8 van de Regeling Werkzaamheden in continudienst (A2) - wordt aangepast.

De staffel waarop vergoedingen worden gebaseerd ziet er als volgt uit:

- Verschuivingen 9 maanden van tevoren of langer: geen toeslag
- Verschuivingen 3 maanden van tevoren of langer: 25% toeslag
- Verschuivingen tussen 120 uur en 3 maanden van tevoren: geen wijziging
- Verschuivingen binnen een periode van minder dan 120 uur van tevoren: geen wijziging

Deze aanpassing zal ingaan per 1 april 2025, dit i.v.m. de technische implementatie en inrichting.

Roostertoeslag

Voor werknemers in de onregelmatige dienst wordt met ingang van 1 januari 2025 een vast nominaal bedrag van **€ 23,58 bruto** gehanteerd voor de bepaling van de hoogte van de ORT. Dit bedrag is gebaseerd op het maximum van loonschaal 5. Hiermee wordt de verbinding met de salarisschalen losgelaten. Het nominale vaste bedrag wordt gedurende de looptijd van deze cao geïndexeerd met de bij cao afgesproken structurele loonsverhoging.

Het bedrag uit de roostertoeslag (A.3) Regeling Werkzaamheden Luchthavenbrandweer, artikel 1 lid 3, wordt voor eenzelfde procentuele stijging geïndexeerd.

Piketvergoedingen
Partijen spreken af een regeling voor piketvergoedingen te ontwikkelen welke recht doet aan de 'last' van de werkzaamheden. Het betreft de toeslagen welke in de cao staan benoemd in Regeling Beschikbaarheid buiten werktijd (A.4). Partijen spreken af het maximum van 8 uren per dag en 36 uren per week los te laten. Daarbij geldt dat de procentuele vergoeding wordt teruggebracht naar 10% van het bruto uurloon inclusief eventuele toeslagen. Voor weekenden en feestdagen geldt een toeslag van 15% van het bruto uurloon. Deze aanpassing wordt per 1 januari 2025 doorgevoerd.

Partijen spreken af dat 2025 gebruikt wordt om alle overige piketregelingen binnen de organisatie in lijn te brengen met de hiervoor beschreven afspraken.

GROW en een nieuwe beoordelingssystematiek
Partijen spreken de wens uit een aanpassing door te voeren in de systematiek van beoordelen (5-punts naar 3-punts schaal) en de daaraan gekoppelde beloning. Hierbij is het uitgangspunt dat de implementatie en inhoudelijke afspraken gedurende de looptijd van deze cao worden afgerond.

SNOW-stars
Partijen spreken af om separaat de vergoeding voor de SNOW-stars met terugwerkende kracht te indexeren conform de overeengekomen cao-verhogingen zoals opgenomen in de Arbeidsvoorwaardenbundel 2023/2024. Met betrekking tot deze regeling is al overleg geweest tussen vertegenwoordigers van Schiphol en de groep SNOW-stars. De uitkomsten van dit overleg wil Schiphol opnemen in de nieuwe cao 2024 - 2026. De beoogde regeling ziet (samengevat) toe op een vast bedrag voor het 'zijn' van een SNOW-star en daarnaast een vergoeding voor iedere daadwerkelijke oproep.

Mobiliteit
- De kilometervergoeding voor woon-werkverkeer gaat met ingang van de cao (1 oktober 2024) van € 0,22 naar € 0,23 netto per kilometer.
- Het maximumaantal kilometers dat in aanmerking komt voor een vergoeding wordt 75 kilometer enkele reis.
- Aan werknemers wordt de optie geboden om tot 25 kilometer enkele reis fiscaal vriendelijk met een loonbestanddeel uit te ruilen en zo maximaal het fiscale voordeel te genieten
- Werknemers krijgen 1 keer per jaar de keuze om 2e klas NS-reizen om te zetten naar 1^{e} klas. Hiervoor geldt een eigen bijdrage van € 50,- netto per maand, maar het overgrote deel van de kosten draagt Schiphol. Deze keuze is voor het eerst te maken per 1 januari 2025.
- Aan werknemers die per fiets naar Schiphol reizen (woon-werk) wordt met ingang van 1 oktober 2024 de vergoeding per kilometer € 0,40 conform de huidige fiscale regels.
- Partijen spreken af toekomstige aanpassingen in de fiscale maximum toegestane vergoeding per kilometer door te voeren. Dit geldt alleen voor de reguliere reiskosten met uitzondering van de fietskilometer.

Keuzevrijheid en maatwerk

My Choice

Met ingang van 1 januari 2026 wordt aan werknemers een individueel maandelijks MyChoice budget van in ieder geval **16,33%** van maandsalaris toegekend welke bestaat uit:

- Vakantiegeld
- 13^{e} maand

Dit MyChoice budget wordt in 12-maandelijkse termijnen toegekend en kan worden aangewend voor specifieke keuzes, welke door de individuele werknemer gemaakt kunnen worden. Voorbeelden hiervan zijn:

- Verlofsparen (tot 100 weken)
- Aankopen verlof (tot grens nog te bepalen)
- Betaald sabbatical (gefinancierd uit verlofsparen)
- Maandelijks uit te betalen budget
- Bijsparen pensioen (binnen fiscale grenzen)
- Mantelzorgverlof (betaald)
- Aanvulling ouderschapsverlof
- Duurzaamheidsopties privé
- Vitaliteit privé
- Leasefiets (ook vanuit DIB)
- Fiscale verrekening vakbondscontributie

Partijen spreken af een uiterste inspanning te doen om reeds met de betaling van het vakantiegeld 2025, de optie om Verlofsparen aan te kopen al mogelijk te maken. Een en ander is afhankelijk van de ICT-capaciteit. Partijen spreken af om andere bronnen die in aanmerking kunnen komen voor het MyChoice budget, te zullen opnemen indien dit mogelijk is. Dit zal plaatsvinden in de implementatiefase en is per definitie afhankelijk van de keuze die een werknemer maakt en/of de techniek dit toestaat.

Vanwege de fiscaliteit in het DIB, wordt het saldo DIB (vooralsnog) niet in het maandelijkse saldo MyChoice opgenomen. Wel is dit DIB-saldo maandelijks beschikbaar voor diverse doelen. Partijen spreken af de doelen waarvoor DIB kan worden ingezet uit te breiden. Mocht de fiscaliteit geen belemmering meer vormen, spreken partijen af dat het DIB-saldo alsnog in MyChoice zal worden opgenomen.

Diverse onderwerpen

RVU

Partijen spreken af in 2025 het gesprek te voeren over welke functies binnen Schiphol aan te merken zijn als 'zware beroepen'.

Daarnaast spreken partijen de intentie uit om met elkaar in gesprek te gaan over het onderwerp RVU, zodra op landelijk niveau een regeling afgesproken is. Deze landelijke regeling kan als inspiratie dienen voor het gesprek dat partijen met elkaar zullen gaan voeren.

Evaluatie 80-90-100 regeling

Partijen spreken af de 80-90-100 regeling met elkaar te evalueren en eventuele belemmeringen te benoemen die de regeling kent, teneinde meer gebruik van de regeling te stimuleren. Hierbij spreken partijen af dat de mogelijkheden van het combineren met Verlofsparen nadrukkelijk onderdeel wordt van de evaluatie.

Financieel fit
Partijen spreken af dat per 1 januari 2025, werknemers met een studieschuld (DUO), gedurende de looptijd van deze cao, bij wijze van een pilot, jaarlijks € 2.500, - (maximaal) uit hun persoonlijke bronnen (en later MyChoice budget) kunnen gebruiken om hun studieschuld af te lossen. De werknemer lost de schuld deels af en overlegt de overschrijving aan DUO via een te ontwerpen proces, waarna Schiphol het gelijke deel aan de werknemer zal overmaken.

Maaltijdvergoeding
De maaltijdvergoeding wordt gedurende de looptijd van deze cao eenmalig verhoogt tot een bedrag van € 6,- netto per maaltijd. De ingangsdatum van deze afspraak is 1 oktober 2024.

Werknemersvoordelen
Parkeren
Partijen spreken in het verlengde van dit onderhandelingsresultaat af de opties te zullen onderzoeken waardoor werknemers van Schiphol jaarlijks eenmalig maximaal drie weken tijdens vakanties gebruik kunnen maken van een parkeerplek op Schiphol (P30-P40).

Voorwaarde hierbij is dat duidelijke juridische kaders worden gecreëerd en er geen sprake van misbruik, zoals verhandelbaarheid, kan zijn. Ook dient deze mogelijkheid technisch uitvoerbaar te zijn.

De Schiphol jaardag
Aan werknemers van Schiphol wordt eenmalig aan het bovenwettelijk verlofsaldo van 2025 een verlofdag, naar rato van het dienstverband, toegekend om het eigen Schiphol jubileum (datum indiensttreding) of de eigen verjaardag te vieren. Opname gaat in overleg en deze eenmalige dag is niet te verkopen.

Vakbondsfaciliteiten
Werknemers kunnen eenmaal per jaar de betaalde vakbondscontributie met een bruto loonbestanddeel verrekenen. Hiertoe wordt een proces ingericht in de MyChoice omgeving waar de werknemer een bewijs van lidmaatschap (factuur vakbond) kan indien om de verrekening mogelijk te maken. Om de verrekening te doen is er budget in MyChoice nodig. Partijen zijn zich bewust van het gegeven dat dit via de WKR gaat en daarmee de ruimte elders niet kan worden benut.

Technische aanpassingen
Tot slot hebben partijen afspraken gemaakt over enkele technische aanpassingen. Zie **bijlage 1**.

Aldus getekend te Schiphol op 16 oktober 2024

Schiphol Nederland B.V.

E.J. Valk
Executive Director Human Resources

FNV

T. Schrijver
Bestuurder

VPS

A. Gönüllü
Voorzitter

CNV Publieke Diensten

J. Schot
Bestuurder

Bijlage 1

Technische aanpassingen Arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V. looptijd 1 oktober 2024 t/m 30 september 2026

Diverse onderwerpen

Herschrijven en moderniseren cao

In 2022 hebben Partijen met elkaar afgesproken de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V. te herschrijven, zodat deze in tekst en beeld toegankelijker en inclusiever wordt. Partijen zijn overeengekomen dat de uitvoering hiervan zal plaatsvinden gedurende de looptijd van deze cao door de paritaire Werkgroep Modernisering. Doelstellingen hierbij zijn:

- Eenvoudiger tekst gebruik;
- Meer divers en inclusiever verwoorden;
- In de toekomst sneller kunnen inspelen op wetswijzigingen

De paritaire werkgroep start per 1 oktober 2024 en presenteert vóór 1 juni 2025 het definitieve eindproduct aan cao-partijen. De werkgroep moet nog vormgegeven worden, maar bestaat in ieder geval uit 1 deelnemer van iedere bij deze cao betrokken partij.

Technische aanpassingen cao 1 oktober 2024 t/m 30 september 2026

Artikel 1.8

Aanleiding: in de huidige cao staat niet opgenomen dat partijen tussentijds de cao kunnen wijzigen. Door dit expliciet op te nemen in de cao, geeft dit partijen de ruimte om gedurende de looptijd van de cao wijzigingen in de tekst aan te brengen, indien alle betrokken partijen hiermee akkoord zijn.

Nieuwe tekst wordt: De cao kan pas wijzigen als de partijen het eens zijn over de aanpassingen. Het gaat om een wijziging in één of meer bepalingen van deze cao. De partijen spreken ook af wanneer de wijziging ingaat

Artikel 2.4 lid 3

Aanleiding: Modernisering

Huidige tekst (t/m 30 september 2024):

3. De werkgever meldt de werknemer voor zover mogelijk eerst in een persoonlijk gesprek dat hij op non-actief is gesteld. De werkgever bevestigt de non-activiteit met vermelding van de reden in een aangetekende brief.

Nieuwe tekst wordt:

3. De werkgever meldt de werknemer voor zover mogelijk eerst in een persoonlijk gesprek dat hij op non-actief is gesteld. De werkgever bevestigt de non-activiteit met vermelding van de reden per mail.

Artikel 2.5 lid 3

Aanleiding: Modernisering

Huidige tekst (t/m 30 september 2024):

3. De werkgever meldt de werknemer voor zover mogelijk eerst in een persoonlijk gesprek dat hem een sanctie is opgelegd. De werkgever bevestigt de opgelegde sanctie onder vermelding van de reden in een aangetekende brief.

Nieuwe tekst wordt:

3. De werkgever meldt de werknemer voor zover mogelijk eerst in een persoonlijk gesprek dat hem een sanctie is opgelegd. De werkgever bevestigt de opgelegde sanctie onder vermelding van de reden per mail.

Artikel 2.5 lid 4

Aanleiding: In het onderhandelingsakkoord van 21 februari 2023 hebben cao-partijen besloten dat de Commissie van Beroep werd opgeheven. De tekst in artikel 2.5 lid 4 is onbedoeld blijven staan en dient alsnog verwijderd te worden.

Huidige tekst (t/m 30 september 2024):

4. Met uitzondering van de (voorlopige) schorsing heeft een ingesteld beroep tegen een opgelegde sanctie als bedoeld in dit artikel een opschortende werking. Dit betekent dat de sanctie pas wordt uitgevoerd na afloop van de beroepstermijn of als het beroep van de werknemer is afgewezen of niet-ontvankelijk is verklaard.

Lid 4 verwijderen

Artikel 5.4

Aanleiding:

Gaandeweg 2023 kregen we steeds vaker signalen dat de overeengekomen aanpassing in het promotiebeleid in het onderhandelingsakkoord van 21 februari 2023, maximaal 4% per 1 april 2023, vooral als dissatisfier werd ervaren en beleefd. Cao-partijen hebben in december 2023 overeenstemming bereikt om per 1 januari 2024 positief van de promotieverhoging in de cao af te wijken.

Huidige tekst (t/m 30 september 2024):

De werknemer krijgt een salarisverhoging van maximaal 4% als hij promotie maakt naar een functie die in een hogere salarisschaal is ingedeeld. Deze extra verhoging geldt niet als de werknemer in een aanloopschaal zit en hij doorgroeit naar de salarisschaal waarin de eigen functie is gewaardeerd.

Nieuwe tekst wordt:

Wanneer de werknemer een promotie maakt naar een functie die is ingedeeld in een hogere schaal krijgt de werknemer een salarisverhoging op grond van de onderstaande tabel. De RSP is het percentage dat ontstaat door het huidige uurloon van de werknemer te delen door het maximumuurloon van de schaal van de nieuwe functie.

1. Het nieuwe salaris is na toekenning van de promotieverhoging minimaal gelijk aan het minimum van de nieuwe salarisschaal. Het maximum van de nieuwe salarisschaal mag met de toekenning van de promotieverhoging niet worden overschreden.
2. Deze extra verhoging geldt niet als de werknemer in een aanloopschaal zit en hij doorgroeit naar de salarisschaal waarin de eigen functie is gewaardeerd.

A.1 Regeling werkzaamheden in dagdienst, toevoeging artikel 1, lid 5

Aanleiding:

De huidige cao staat het niet toe om contracten aan te gaan voor minder dan 16 uur per week. Als gevolg hiervan zijn wij genoodzaakt werkstudenten in te zetten via een payrollconstructie via Workforcedesk, wat leidt tot kosteninefficiëntie en een verstoring van de verhouding tussen interne en externe werknemers. Dit geldt ook ten aanzien van de inzet van werknemers voor minder dan 16 uur per week op specifieke projecten. Om dit op te lossen, willen we aan artikel 1 lid 5 toevoegen, zodat werkstudenten en werknemers voor minder dan 16 uur per week direct bij Schiphol Nederland B.V. in dienst kunnen treden.

Nieuwe tekst wordt:

5. In afwijking van lid 1 kan een contract voor minder dan zestien uur per week worden aangeboden indien:
    a. het de inzet van een werkstudent betreft die ingeschreven staat bij een mbo-, hbo of universitaire opleiding;
    b. het een specifiek project betreft dat hiertoe aanleiding geeft.

A.3 Regeling Werkzaamheden Luchthavenbrandweer, artikel 1, lid 4

Aanleiding:

In overleg met een afvaardiging van kaderleden en/of bestuurders van VPS, FNV en CNV zijn in 2023 verschillende kwesties met betrekking tot arbeidsvoorwaarden binnen de brandweer Schiphol uitgesproken en afspraken gemaakt. Hierbij was leidend de gezamenlijke intentie en het gezamenlijk streven naar een eenduidig en rechtvaardig arbeidsvoorwaardenpakket voor Schiphol brandweer werknemers in repressieve dienst, dat competitief is in de arbeidsmarkt, maar ook evenredig is in verhouding met de overige (operationele) Schiphol organisatie. In die gedachtelijn zijn cao-partijen in oktober 2023 tot bepaalde afspraken gekomen, resulterend in de volgende tekstuele wijziging in de Regeling Werkzaamheden Luchthavenbrandweer.

Huidige tekst (t/m 30 september 2024):

2. Bevelvoerders van de Luchthavenbrandweer krijgen één jaar nadat zij het maximum van hun schaal hebben bereikt een vaste toeslag ter grootte van 3,5% van het salaris. Aan de functie manschap B van de Luchthavenbrandweer, wordt na het bereikt hebben van zeventien dienstjaren, op voorwaarde van goed functioneren, de rang van manschap B functioneel toegekend. Zij krijgen een vaste toeslag ter grootte van 5% van het maximum van hun salarisgroep.

Nieuwe tekst wordt (conform afspraken gemaakt in oktober 2023):

2. Bevelvoerders van de Luchthavenbrandweer die vóór 1 januari 2024 zijn benoemd krijgen één jaar nadat zij het maximum van hun schaal hebben bereikt een vaste toeslag ter grootte van 3,5% van het salaris. Werknemers die vóór 1 januari 2024 zijn benoemd in de functie Manschap B van de Luchthavenbrandweer, worden na het bereikt hebben van zeventien dienstjaren, op voorwaarde van goed functioneren, de rang van manschap B functioneel toegekend. Zij krijgen een vaste toeslag ter grootte van 5% van het maximum van hun salarisgroep.

D.3. Regeling Interne Mobiliteit, artikel 1

Aanleiding: dit betreft een niet-toegepast beleid binnen de cao. De betreffende bepaling wordt in de praktijk niet nageleefd.

Huidige tekst:

1. Werknemers oefenen hun functie gedurende een periode van maximaal 5-7 jaar uit. Daarna gaan we er van uit dat werknemers een andere functie gaan vervullen
2. In het kader van de maximale functieverblijftijd voert werkgever een beleid dat er op is gericht om interne mobiliteit te stimuleren.

Nieuwe tekst wordt:

1. de werkgever voert een beleid dat erop gericht is om interne mobiliteit te stimuleren.

Bijlage C:

Aanleiding: Gedragscode is in de tussentijd geüpdatet.

Versie Gedragscode vernieuwen