

Onderhandelingsresultaat cao Openbaar Vervoer 1 april 2025 t/m 30 juni 2026

Op 20 mei 2025 hebben FNV Streekvervoer, CNV en de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer (VWOV) een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao Openbaar Vervoer.

Sociale partners hebben het volgende totaalpakket van evenwichtige maatregelen afgesproken:

1. Looptijd van de cao

De cao heeft een looptijd van vijftien maanden, te weten vanaf 1 april 2025 tot en met 30 juni 2026.

2. Loonsverhoging

1. Per 1 april 2025 worden de cao-lonen (salarisschalen en Hay-schalen) verhoogd met 1,5%;
2. Per 1 april 2025 worden alle premies, vergoedingen, toelagen en toeslagen eveneens verhoogd met 1,5%, conform de desbetreffende cao-artikelen;
3. Per 1 oktober 2025 worden de cao-lonen (salarisschalen en Hay-schalen) verhoogd met 3%;
4. Per 1 oktober 2025 worden alle premies, vergoedingen, toelagen en toeslagen eveneens verhoogd met 3%, conform de desbetreffende cao-artikelen;
5. Per 1 april 2026 worden de cao-lonen (salarisschalen en Hay-schalen) verhoogd met 2%;
6. Per 1 april 2026 worden alle premies, vergoedingen, toelagen en toeslagen eveneens verhoogd met 2%, conform de desbetreffende cao-artikelen;

3. Roosters en werktijden

Overeengekomen wordt dat met ingang van de winterdienstregeling 2026 de navolgende afspraak geldt:

- In het dienstrooster wordt na elke extra late dienst een rustperiode opgenomen van tenminste 12 uur. Dit zal worden aangepast in artikel 4.1.5. van bijlage 11 van de cao OV.

De voornoemde wijziging gaat uiterlijk in december 2025 in. Wanneer de winterdienstregeling 2026 niet in december 2025 ingaat, of als er géén sprake is van een winterdienstregeling, dan moeten de nieuwe afspraken uiterlijk op 31 januari 2026 in de diensten en roosters opgenomen worden.

4. Overwerktoeslag in relatie tot parttime dienstverbanden

Partijen komen overeen dat parttimewerknemers met ingang van 1 april 2025 recht hebben op een toeslag van 35% voor meeruren, mits:

- deze meeruren overblijven na verrekening met minuren; en
- het contractueel overeengekomen aantal uren per week is overschreden; en
- de meeruren niet het gevolg zijn van verschuiving van een vrije dag.

Hiertoe worden de artikelen 9, 36A lid 3, 41 lid 2 sub d, 106 en 113 van de cao OV aangepast. Overuren worden met ingang van 1 april 2025 gedefinieerd als: het overschrijden van het gemiddeld aantal contracturen per week, berekend over een kalenderkwartaal

5. Schrappen loontredes tot en met 21 jaar

Per 1 april 2025 worden de loontredes tot en met 21 jaar geschrapt.

6. RVU OV

In de cao OV die geldt per 1 april 2025 wordt de navolgende procesafspraken opgenomen:

De huidige RVU OV regeling betreft een generieke regeling, die geldt voor alle werknemers vallende onder de cao OV. Volgens het onderhandelingsakkoord Gezond naar pensioen, zijn cao-partijen verplicht, de zware beroepen kwalificatie toe te passen vanaf 1 januari 2026.

In maart 2025 zijn cao-partijen begonnen met een traject om onder begeleiding van SPDI te komen tot een nieuwe vormgeving van de in de cao OV opgenomen RVU OV-regeling per 1 januari 2026. In dat verband wordt verkend welke afspraken kunnen worden gemaakt over de afbakening van zwaar werk. SPDI houdt rekening met een doorlooptijd van vier maanden. Daarnaast kan mogelijk de uitwerking van het onderhandelingsakkoord “Gezond naar pensioen”, die van overheidswege nog plaats dient te vinden, van invloed zijn. In dat perspectief spreken cao-partijen af ernaar te streven dat uiterlijk op 1 juli 2025 een definitieve nieuwe RVU OV-regeling, die ingaat per 1 januari 2026, wordt afgesproken, en dat in dat licht het in maart 2025 aangevangen traject ononderbroken en voortvarend wordt voortgezet.

Indien cao-partijen niet uiterlijk op 1 juli 2025 tot afspraken komen, zal de huidige RVU OV-regeling zoals overeengekomen in artikel 91a van de cao OV 2023/2025, onverkort worden voortgezet vanaf 1 januari 2026 gedurende de looptijd van de nieuw overeen te komen cao. Dit met dien verstande dat de regeling vanaf dat moment uitsluitend van toepassing zal zijn op roostergebonden personeel. Bovendien geldt dat deze regeling in fiscaal opzicht toelaatbaar moet zijn, zonder dat er van werkgeverszijde sprake is van een (fiscale) RVU-boete. Indien zich dit voordoet treden partijen met elkaar in overleg teneinde te komen tot een passende oplossing.

In het kader van het SPDI-traject zal in elk geval onderzocht worden of aan de hand van het criterium “roostergebonden personeel” afbakening van zwaar werk kan worden gerealiseerd.

7. Levensfase-regelingen binnen de cao OV

Partijen komen overeen dat de leeftijdsgrens als opgenomen in artikel 20A van de cao OV per 1 april 2025 61 jaar is. Deze afspraak geldt alleen voor de looptijd van de cao, hetgeen betekent dat per 1 juli 2026, behalve als dienaangaande een andere afspraak wordt gemaakt, de leeftijdsgrens van 62 jaar gaat gelden. Voor medewerkers die op of vóór 1 april 2025 de leeftijd van 61 jaar hebben bereikt en daardoor in de praktijk niet kunnen voldoen aan de gebruikelijke aanvraagtermijn van vier maanden vóór de gewenste ingangsdatum, geldt een verkorte termijn.

In deze gevallen wordt toegestaan dat de werknemer binnen één maand na de aanvraag gebruik kan maken van de regeling.

Partijen komen overeen dat per 1 juli 2025 ten aanzien van de in de cao opgenomen leeftijdsgrens van 50 jaar in alle desbetreffende artikelen wordt opgenomen dat de medewerker in kwestie direct voorafgaand aan de ingangsdatum van die regeling gedurende tenminste 5 jaar onafgebroken werkzaam is geweest bij één van de ondernemingen waarop de cao Openbaar Vervoer en/of de cao Multimodaal Vervoer van toepassing is. Ten aanzien van het voorgaande geldt dat aaneengesloten direct voorafgaande uitzendjaren binnen de sector meetellen in het kader van het vaststellen van de 5-jaren eis.

8. Reiskostenvergoeding

De regeling betreffende de forenzenvergoeding als opgenomen in artikel 47 van de cao OV wordt zodanig gewijzigd dat per 1 januari 2026 alle daadwerkelijk gereden kilometers als bedoeld in dat artikel worden vergoed op basis van € 0,21 per kilometer en op basis van maximaal één heenreis en één terugreis per werkdag. In geval van situaties waarin medewerkers geen werkzaamheden verrichten, zoals bijvoorbeeld wegens vakantie of arbeidsongeschiktheid, en er dientengevolge niet daadwerkelijk kilometers worden gereden, bestaat derhalve géén aanspraak op deze reiskostenvergoeding. De vergoeding wordt in praktische zin toegekend op basis van het aantal dagen per maand waarop de werknemer feitelijk heeft gewerkt. Onder gewerkte dagen worden mede verstaan de dagen waarop de werknemer, in het kader van een re-integratietraject, op het werk aanwezig is.

9. Internationale solidariteit

De leden van de VWOV stellen gezamenlijk in de maand juli 2025 een bedrag van € 25.000,- ter beschikking aan de vakorganisaties ten behoeve van internationale projecten. De bijdrage wordt door het OSV-fonds geïnd bij de leden van de VWOV en uitbetaald aan de vakorganisaties.

10. Aanpassing cao-tekst

Partijen komen overeen dat de cao-tekst conform het vorenstaande wordt aangepast. De redactiecommissie zal uiterlijk op 15 juli 2025 haar werkzaamheden hebben voltooid.

Soesterberg, 20 mei 2025

Voor akkoord namens de VWOV

M. Jansma

Voor akkoord namens CNV

H. Chikhi

Voor akkoord namens FNV Streekvervoer

M. van der Gaag