

## ONDERHANDELRESULTAAT RET N.V. 7 juli 2025

Ondergetekenden, partijen bij de CAO RET N.V.:

de Naamloze Vennootschap **RET N.V.**

en

de vakorganisaties: CNV, FNV Stadsvervoer, VOR

*verklaren dat zij op 7 juli 2025 het volgende onderhandelresultaat hebben bereikt over de inhoud van de CAO RET N.V. 2025 – 2028.*

### 1. Looptijd

De looptijd van deze CAO is 33 maanden: van 1 juli 2025 tot en met 31 maart 2028.

### 2. Loonparagraaf

Er wordt een experiment uitgevoerd gedurende de looptijd van deze CAO, waarin ervaring wordt opgedaan met een systeem van automatische prijscompensatie. Hiervoor gelden de volgende afspraken:

- a. Jaarlijks zullen de brutolonen van de werknemers geïndexeerd worden op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer huishoudens, afgeleid, referteperiode van oktober tot oktober. Deze indexatie vindt telkens plaats op 1 februari, te weten op 1 februari 2026, 2027 en 2028.
- b. Voor wat betreft koopkrachtontwikkeling is het volgende afgesproken:
  - Per 1 augustus 2025 een structurele loonsverhoging van 1%.
  - Per 1 augustus 2026 een structurele loonsverhoging van 0,5%.
  - In de maand juni 2027 gaan partijen met elkaar in gesprek over de mogelijkheid om ook per 1 augustus 2027 een structurele loonsverhoging overeen te komen. Een loonsverhoging kan alleen worden afgesproken als de jaareindeverwachting 1 (JEV1) voor RET in 2027 een verwachte uitkomst heeft van minimaal een positief resultaat van 3 miljoen euro.
  - Daarnaast ontvangt de werknemer die op 31 juli 2026 in dienst is en ook op 1 augustus 2026 nog in dienst zal zijn, in de maand augustus 2026 een zomerbonus in de vorm van een eenmalige uitkering van 500 euro bruto bij een fulltime dienstverband. De werknemer met een formele arbeidsduur van meer dan 36 uur per week en parttimers ontvangen de uitkering naar rato van hun dienstverband.

- c. Partijen onderkennen dat sprake kan zijn van force majeure. Als dat het geval is, gaan partijen in gesprek over de (on)mogelijkheden van verdere uitvoering van de overeengekomen indexatie.
- d. Onder force majeure wordt in ieder geval - dus niet uitsluitend - verstaan:
  - i. Een fundamentele wijziging in (concessie) afspraken en/of betalingen van de opdrachtgever van RET aan RET, als gevolg waarvan RET niet meer financieel gehouden kan worden aan de in de CAO gemaakte afspraken. RET doet hiervan melding bij de CAO-partners, waarna partijen, zoals verwoord in artikel 2 onder c, hierover met elkaar in gesprek gaan.
  - ii. Een stijging of daling van het in artikel 2 onder a genoemde prijsindexcijfer, die meer dan 2% afwijkt van het gemiddelde prijsindexcijfer van de direct voorafgaande 2 jaar, wordt gezien als bovenmatig. Na publicatie door CBS van het in artikel 2 onder a genoemde prijsindexcijfer wordt teruggekeken op de indexcijfers van de twee voorliggende jaren (dus in 2026 wordt naar het CBS-consumentenprijsindexcijfer, afgeleid, van oktober tot oktober 2023 en 2024 gekeken, in 2027 naar 2024 en 2025 en in 2028 naar 2025 en 2026). RET doet melding van de bovenmatige afwijking bij de CAO-partners, waarna partijen, zoals verwoord in artikel 2 onder c, hierover met elkaar in gesprek gaan.

### **3. Zware beroepenregeling**

Partijen zijn een structurele zware beroepenregeling (ZBR) overeengekomen ingaande 1 januari 2026. De ZBR maakt het voor werknemers vallend onder de CAO RET N.V. die werkzaam zijn in een zwaar beroep, mogelijk tot drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. De hoogte van de uitkering is gelijk aan de jaarlijks door de overheid vastgestelde RVU-drempelvrijstelling, exclusief de extra fiscale ruimte die is bedoeld voor knellende situaties.

RET voorziet in een gerichte oplossing voor ondersteuning van werknemers in knellende situaties. Partijen spreken af om na een jaar de toepassing van deze oplossing te evalueren.

De volledige regeling zal als bijlage in de CAO worden opgenomen.

### **4. Vitaliteitsregeling**

Partijen zijn een vitaliteitsregeling overeengekomen, ingaande 1 juli 2026. De vitaliteitsregeling is een belangrijke toevoeging aan het palet van mogelijkheden bij RET, waarmee werknemers op duurzame en gezonde wijze kunnen werken tot aan hun pensioen. De werknemers in een functie die aangemerkt wordt als zwaar beroep, kan aan de regeling deelnemen.

De vitaliteitsregeling biedt werknemers de mogelijkheid om geleidelijk minder te gaan werken, met behoud van het grootste deel van het inkomen en met behoud van volledige pensioenopbouw. Vanaf 9 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers in drie verschillende fasen minder gaan werken in de opeenvolgende varianten:

- Variant a: Vanaf 9 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd: 92% van de formele arbeidsduur tegen 100% van het oorspronkelijke salaris en 100% pensioenopbouw
- Variant b: Vanaf 6 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd: 85% van de formele arbeidsduur tegen 95% van het oorspronkelijke salaris en 100% pensioenopbouw
- Variant c: Vanaf 3 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd: 80% van de formele arbeidsduur tegen 90% van het oorspronkelijke salaris en 100% pensioenopbouw

Op basis van een voltijdsdienstverband (van 36 uur per week) betekent dit een verkorting van de jaarlijkse arbeidsduur van 152 uur, 280,8 uur en 374,4 uur.

De werknemer die binnen de werking van de seniorenregeling 2008 valt, kan kiezen tussen deze nieuwe vitaliteitsregeling en de bestaande seniorenregeling 2008. De keuze kan één keer gemaakt worden. De werknemer met een zwaar beroep die op dit moment gebruikmaakt van de 60+ regeling (Bijlage 18) ontvangt naast deze nieuwe vitaliteitsregeling nog een aantal uren bijgeschreven op de vakantiekaart. Er zijn daarnaast aanvullende afspraken in de overgangs- en ingroeieregelingen van toepassing.

De volledige regeling zal als bijlage in de CAO worden opgenomen.

## **5. Regeling betreffende arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers**

De inhoud van bijlage 18 van de CAO over arbeidstijdverkorting is vanaf 1 juli 2026 niet van toepassing op de werknemer die onder de werkingssfeer van de vitaliteitsregeling valt. Ook worden de volgende onderdelen gewijzigd:

- De leeftijd waarop de werknemer kan deelnemen is vanaf peildatum 1 juli 2026 gesteld op 63 jaar.
- De werknemer die voor de peildatum van 1 juli 2026 tenminste de leeftijd van 60 jaar heeft, kan gebruik blijven maken van deze regeling.
- De werknemer die op de peildatum van 1 juli 2026 de leeftijd van 59 jaar heeft, kan vanaf de leeftijd van 61 jaar deelnemen aan deze regeling.
- De werknemer die op de peildatum van 1 juli 2026 de leeftijd van 58 jaar heeft, kan vanaf de leeftijd van 62 jaar deelnemen aan deze regeling.
- De werknemer met een formele arbeidsduur van 32-35 uur per week, verspreid over vier werkdagen, kan vanaf peildatum 1 juli 2026 ook deelnemen aan deze regeling. De werknemer die korter dan twee jaar voorafgaande aan het verzoek tot deelname de formele arbeidsduur ophooft naar 32 uur of meer per week, kan niet deelnemen aan de regeling. De werknemer die tussen 1 juli 2024 en 7 juli 2025 de formele arbeidsduur heeft opgehoogd naar 32 uur of meer per week, kan wel deelnemen.

## **6. Vakantiedagen**

Partijen zijn overeengekomen dat per 1 januari 2026 de vakantieaanspraak, zoals bepaald in artikel 48a, eerste lid, van de CAO hoger wordt. Voor de werknemer met een volledig dienstverband van 36 uur per week, bedraagt deze per 1 januari 2026 180,8 uren per kalenderjaar. Deze vakantieaanspraak wordt bij een afwijkende arbeidsduur naar evenredigheid berekend.

## **7. Leeftijdsdagen**

Partijen zijn overeengekomen dat per 1 januari 2026 alle toekomstige aanspraken op het gestelde in artikel 48a lid 3 (de zogenoemde leeftijdsdagen) vervallen. Dat betekent concreet dat de werknemer de reeds opgebouwde uren conform artikel 48a lid 3 zoals opgebouwd tot 1 januari 2026 behoudt, en vanaf 1 januari 2026 geen verdere opbouw meer plaatsvindt.

## **8. Overwerk deeltijders**

Partijen zijn overeengekomen dat de overwerkvergoeding voor de salarisklassen 1 t/m 10 wordt aangepast naar aanleiding van recente rechtspraak. In artikel 17 van bijlage 5 van de CAO en in pagina 5 van de preambule van de CAO wordt in verband hiermee de bepaling over werknemers met een dienstverband van minder dan 36 uur per week verwijderd.

## **9. Werkgroep TOD**

De bestaande CAO-werkgroep TOD die in de preambule van de huidige CAO is vermeld zal, met een gewijzigde samenstelling en inhoud, worden gecontinueerd. Inhoudelijk zal ook de invoering van Hastus Daily Crew en de wens om hierin aanvullende flexibilisering op inzet van werknemers en daarbij behorende (extra) beloning verder worden uitgewerkt.

## **10. Overig**

Partijen hebben een periodiek Georganiseerd Overleg met elkaar waarin het partijen vrij staat om onderwerpen te agenderen en te bespreken, zo ook de onderwerpen uit de verschillende inzetbrieven die geen onderdeel uitmaken van het CAO-akkoord. Partijen kunnen in gezamenlijk overleg besluiten om al dan niet uitvoering te gaan geven aan de besproken onderwerpen.

**RET N.V.**

---

Mevrouw L.M.E. Boot

**CNV**

---

Mevrouw K. van der Voort

---

De heer P.S. Fortuin

**FNV Stadsvervoer**

---

De heer E. Vermeulen

**VOR**

---

De heer P. Lafeber