

Veelgestelde vragen over het CAO-resultaat

Pilot keuzemodel IKB

1. Hoe werkt de pilot voor 2026, kan ik voor dit jaar ook nog kiezen?

De keuze voor 2026 (vanaf 1 januari tot en met 31 december 2026) kan nog steeds gemaakt worden. Je krijgt een taak via AFAS met de vraag of je kiest voor optie A of optie B. We verwachten dat het keuzemoment voor 2026 van 16 februari tot en met 16 maart 2026 loopt. De keuze geldt dan met terugwerkende kracht per 1 januari 2026. Je krijgt hierover vooraf bericht.

Het keuzemoment voor de volgende jaren (2027 en 2028) is naar verwachting in november.

2. Hoe wordt de 17,85% IKB berekend?

Dit percentage bestaat uit:

- 13% huidig IKB (voorheen 8% vakantietoeslag + 5% eindejaarsuitkering)
- 4,35% (omgerekend de waarde van 2 weken bovenwettelijke verlofdagen)
- 0,5% (extra beloning voor het overstappen naar optie B)

3. Als ik voor optie B heb gekozen, wanneer kan ik dan weer terug naar optie A als ik dat zou willen?

Vanaf 1 januari 2029 is het waarschijnlijk mogelijk om van optie B weer naar optie A te gaan, tenzij in de nieuwe CAO hier andere afspraken over worden gemaakt.

4. Wat gebeurt er in 2029?

Daar kunnen we nu nog niks over zeggen, want de looptijd van deze CAO loopt tot en met 31 december 2028. In de nieuwe CAO kunnen wij en het AVV hier weer vervolgspraken over maken.

5. Als ik voor optie B heb gekozen, wat gebeurt er met de 0,5% als ik de dagen weer terugkoop?

De prijs van 1 verlofuur is: jouw uurloon + 17,85% IKB (zowel bij het kopen als bij het verkopen van verlof). De 0,5% is onderdeel van de 17,85% IKB. Je betaalt dan ook 0,5% als je verlofdagen koopt (en je ontvangt ook 0,5% als je verlofdagen verkoopt). De koop- en

verkoopwaarde van verlofdagen stellen we gelijk om te voorkomen dat er met verlofdagen 'gehandeld' kan worden. We houden ons hierbij aan de wettelijke waarde van een vakantiedag.

6. Uren worden geïndexeerd per 1 juni, tegen welke waarde moet ik verlof terugkopen?

De prijs van 1 verlofuur is: jouw uurloon + jouw IKB% (zowel bij het kopen als bij het verkopen van verlof). Bij optie A is dat jouw uurloon + 13% IKB en bij optie B is dat jouw uurloon + 17,85% IKB. Na de indexatie wordt je uurloon verhoogd per 1 juni. Als je verlofuren wil bijkopen, is het meest voordelige dan ook om dit vóór 1 juni te doen, want vanaf 1 juni is je uurloon gestegen en zijn verlofdagen dan ook iets duurder geworden.

7. Wat gebeurt er met teruggekochte dagen die niet worden gebruikt?

Bij het opnemen van je verlof, worden als eerste je (boven)wettelijke verlofdagen van voorgaande jaren en uit het huidige kalenderjaar afgeschreven. (Boven)wettelijke verlofdagen die als eerste komen te vervallen/verjaren, worden als eerste afgeschreven door het systeem.

Als laatste worden de gekochte dagen afgeschreven. Als je aan het einde van het kalenderjaar nog gekochte dagen over hebt, dan wordt de waarde hiervan aan je uitgekeerd tegen de oorspronkelijke aankoopprijs. Dit staat ook al in de huidige CAO bij artikel 4.2 lid 9.

8. Kan je bovenop de 2 weken bovenwettelijke verlofdagen nog meer omzetten naar een verhoging van het IKB?

Het is niet mogelijk om meer dan 2 weken bovenwettelijke verlofdagen om te zetten naar een verhoging van jouw IKB. Je kunt kiezen voor optie A (13% IKB + 7 weken verlof) of optie B (17,85% IKB + 5 weken verlof). Uiteraard kun je wel resterende bovenwettelijke verlofdagen uit laten betalen. Dit staat ook al in de huidige CAO bij artikel 4.3.

9. Is er een rekentool beschikbaar zodat ik kan uitrekenen wat overgaan naar optie B financieel voor mij betekent?

Je hebt (onder voorbehoud) tot en met 16 maart 2026 de tijd om te kiezen voor optie B. Wij plaatsen op SAM een rekentool zodat je zelf een voorbeeldberekening kunt maken. Als je hier vragen over hebt, kun je terecht bij Erwin van Goozen van de cirkel Mens & Werk.

Let op: Aan de uitkomst van de voorbeeldberekening kun je geen rechten ontleen. De rekentool houdt geen rekening met individuele situaties zoals ouderschapsverlof, verzuim, toeslagen vanuit de overheid, etc.

10. Wat gebeurt er met de oude (boven)wettelijke verlofdagen?

Er verandert niets aan je (boven)wettelijke verlofdagen die je tot en met eind 2025 hebt opgebouwd. Daar blijf je recht op houden zoals in de wet en huidige CAO staat beschreven.

11. Hoeveel wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen krijg ik bij optie B?

Zowel bij optie A als B krijg je 4 weken wettelijke verlofdagen. Dat is 4 x het aantal uren wat je gemiddeld per week werkt. Werk je 32 uur, dan krijg je 4 x 32 uur aan wettelijk verlof. Wettelijk verlof dat je niet hebt opgenomen, vervalt een half jaar na het kalenderjaar waarin je het hebt opgebouwd: wettelijk verlof van 2025, vervalt dus op 1 juli 2026.

Bovenop deze wettelijke verlofdagen kreeg je 3 weken bovenwettelijke verlofdagen. Dat blijft zo bij optie A, in totaal krijg je dan 7 weken verlof. Kies je voor optie B, dan krijg je 1 week bovenwettelijk verlof in plaats van 3 weken. In totaal krijg je dan 5 weken verlof. Bovenwettelijk verlof dat je niet hebt opgenomen, verjaart na 5 jaar na het kalenderjaar waarin je het hebt opgebouwd: bovenwettelijk verlof van 2025, verjaart dus op 31 december 2030.

12. Wat betekent optie B voor de werkgeversverklaring bij een hypotheekaanvraag?

Op een werkgeversverklaring moeten wij jouw inkomen opgeven. We vermelden jouw brutosalaris, IKB en eventuele structurele toeslagen of vergoedingen. Doordat je bij optie B een hoger IKB-percentages hebt, heb je ook een hoger jaarinkomen. Als je met jouw IKB-budget verlofdagen koopt of fiscaalvriendelijk uitruilt via FiscFree, heeft dat geen invloed op het jaarinkomen dat wij invullen op de werkgeversverklaring. Hier wordt ook niet naar gevraagd.

13. Ik ontvang zorgtoeslag en kindgebondenbudget van de overheid. Heeft overgaan naar optie B hier gevolgen voor?

Ontvang je toeslagen, uitkeringen of kindgebondenbudget van de overheid, dan kan een hoger jaarinkomen gevolgen hebben voor de hoogte hiervan. Als je jaarinkomen stijgt, kunnen deze toeslagen, uitkeringen of kindgebondenbudget dalen. Als dit het gevolg is,

dan adviseren we je om optie A te houden. Als je toch kiest voor optie B, dan kun je jouw jaarinkomen weer verlagen door bijvoorbeeld met het IKB verlofdagen te kopen of fiscaalvriendelijk uit te ruilen. Heb je hier vragen over, stel ze gerust aan Cindy Menheere.

14. Hoeveel pensioen ga ik meer opbouwen als ik kies voor optie B?

Omdat pensioenopbouw individueel is, verschilt de uitkomst per medewerker. Wat je exact meer gaat opbouwen, ligt aan je bruto jaarinkomen. In de rekentool op SAM kun je jouw maandsalaris invullen en dan wordt jouw jaarlijkse pensioenopbouw berekend. Je kunt het ook handmatig uitrekenen:

- *Je totaal bruto jaarinkomen voor bepaling pensioengrondslag =
bruto maandsalaris x 12 + 17,85% IKB*
- *Huidige franchise = €18.475 (voor 2026 is het nog niet bekend).*
- *Pensioengrondslag = jouw bruto jaarinkomen – franchise*
- *Jaarlijkse pensioenopbouw = pensioengrondslag x 1,37%*

Nieuw IKB doel: opleiding voor huidig of toekomstig werk

1. Wat betekent dit voor de huidige opleidingsregeling?

Het nieuwe doel is een aanvulling op de huidige opleidingsregeling. Als de Consumentenbond je aangevraagde opleiding niet wil of kan vergoeden vanuit categorie A van de CAO (artikel 7.2 lid 4 van de huidige CAO), biedt de extra optie via het IKB je de mogelijkheid om fiscaalgunstig zelf de opleiding te betalen. In dat geval kost een opleiding van €2000 ongeveer €1000 netto (dit is een schatting). Als de Consumentenbond de opleiding wil vergoeden vanuit categorie B van de CAO (artikel 7.2 lid 4 van de huidige CAO), dan heb je voortaan de mogelijkheid om fiscaalgunstig zelf het resterende bedrag te betalen.

Het is dan een aanvullende keuze-optie, geen vervanging van de huidige opleidingsregeling in de CAO. Het heeft ook niet de bedoeling om minder aanvragen voor opleidingen vanuit categorie A goed te keuren.

2. Kan ik hier mijn studieschuld mee aflossen?

Nee, het doel is bedoeld voor een opleiding voor huidig of toekomstig werk. Er zijn nu geen afspraken gemaakt over een IKB-doel voor het aflossen van de studieschuld. Wellicht worden er in de toekomst nog nieuwe doelen toegevoegd aan het IKB.

Ruilen van een feestdag voor een niet-Christelijke feest- of gedenkdag

1. Hoe werkt dit als het kantoor dicht is?

Als het kantoor dicht is, dan kun je de feestdag alleen ruilen als je thuis kunt werken. Is je thuiswerkplek goed ingericht, heb je werk om uit te voeren én is je routebepaler akkoord? Zo ja, dan kun jij die feestdag ruilen voor een niet-Christelijke feest- of gedenkdag.

2. Hoe wordt het ruilen vastgelegd?

In de toekomst gaat het aanvraagproces via AFAS en tot die tijd stem je dit onderling met je routebepaler af. Doe dit bijvoorbeeld per mail, zodat jullie altijd deze afspraak terug kunnen vinden.

3. Wat is op tijd aanvragen?

Er is geen vaste termijn, want dit kan per rol verschillen. De ruilaanvraag van een feestdag verloopt op dezelfde manier als bij het aanvragen van vakantieverlof. Bespreek dit dan ook met je routebepaler.

4. Ik heb met mijn routebepaler afgesproken dat ik de ene week 5 dagen werk en de andere week 4 dagen, dan ben ik op maandag vrij. 2^e Paasdag valt op maandag en volgens mijn 'rooster' moet ik normaal gesproken werken op die dag. Kan ik die feestdag nu ruilen voor een andere dag?

Deze feestdag valt op een doordeweekse dag (maandag) én het is een dag waarop je normaal gesproken zou werken (maandag conform je rooster). Dus ja, je kunt aan je routebepaler vragen of je deze feestdag kunt ruilen. Als je die dag normaal gesproken volgens je rooster niet zou werken, dan had het ruilen helaas niet gekund.

Duurdere fiets FiscFree

1. Komt deze afspraak ook in de CAO?

Deze afspraak hebben we wel met het AVV gemaakt, maar het komt niet in de CAO.

Omdat we al twee fietsregelingen hebben, via de BER en FiscFree, hebben we gekeken naar het uitbreiden van een van de huidige regelingen.

2. Waarom is de fietsregeling in de BER niet uitgebreid?

De fietsregeling in de BER is vooral gunstig voor medewerkers die dichtbij het kantoor wonen. De meeste collega's wonen verder dan een kilometer van kantoor. De regeling via FiscFree is toegankelijk voor iedereen.

3. Een elektrische fiets is meestal duurder dan €1250. Waarom is het bedrag niet hoger?

We moeten keuzes maken over de verdeling van het FiscFree-budget. De andere productgroepen in FiscFree zijn net zo belangrijk en verdienen ook voldoende budget om fiscaalvriendelijk uit te ruilen.

Je kunt wel een duurdere fiets aanschaffen via FiscFree. Het maximum van €1250 kun je bijvoorbeeld verrekenen met je IKB of brutoloon en de rest betaal je netto. De nettobetaling kun je direct via iDEAL betalen of verrekenen met je nettoloon in maximaal 3 maanden.

Looptijd CAO – 3 jaar

1. Waarom zijn er protocolafspraken gemaakt?

Voor sommige onderwerpen moet er eerst nog onderzoek gedaan worden of nog meer overlegd worden. We hebben over het levensfasebeleid een protocolafpraak gemaakt om dit gedurende de komende CAO-looptijd verder uit te werken. Ook over doelsparen in de toekomst is een protocolafpraak gemaakt. Zodra doelsparen bij een externe partij mogelijk wordt, bespreken we dit al gedurende de CAO-looptijd.

2. Wat is doelsparen eigenlijk?

Doelsparen wordt ook wel verlofsparen genoemd. Je kunt dan in een soort verlofspaarpot je overgebleven bovenwettelijke verlofdagen opsparen. Als je deze dagen in deze spaarpot stopt, blijven ze van jou en verjaren na 5 jaar niet. Je kunt ze bijvoorbeeld opnemen voordat je met pensioen gaat of tijdens een sabbatical.

Op dit moment kan doelsparen nog niet bij een externe partij worden ondergebracht, waardoor we deze mogelijkheid niet kunnen aanbieden. Dit onderwerp hebben we ook

tijdens de vorige CAO-onderhandelingen in 2022 besproken. In aanloop naar deze onderhandelingen hebben we opnieuw onderzocht of doelsparen mogelijk is. We hebben navraag gedaan bij Loyens & Loeff, BDO en PNO Media. Helaas is er op dit moment geen externe partij waar we dit onder kunnen brengen. Als externe partijen in de toekomst verlosparen wel aanbieden, bekijken we dit graag opnieuw.

AWVN-systematiek behouden

1. Hoe wordt de indexering per 1 juni berekend?

In de CAO bij artikel 3.1 staat het volgende: 'De jaarlijkse primaire salarisverhogingen volgen de Contractloonindex in de door de AWVN gerapporteerde stijging van de contractlonen. Voor het vaststellen van de indexatie gebruiken we de "gemiddelde contractloonstijging op twaalfmaandbasis" in de cao-kijker van AWVN.

Per 1 juni van elk jaar worden de salarissen verhoogd met een percentage dat overeenkomt met deze index over het gemiddelde van de gerapporteerde maandcijfers over de maanden mei tot en met april.'

In de praktijk betekent dit dat we de percentages van de maanden mei tot en met april optellen en delen door 12. Een voorbeeld is de berekening van de indexering van 1 juni 2023:

2023	
Maand	Indexering vastgesteld mei 2023
mei-22	3,38%
jun-22	3,86%
jul-22	3,45%
aug-22	3,34%
sep-22	4,32%
okt-22	4,91%
nov-22	5,11%
dec-22	4,70%
jan-23	6,01%
feb-23	6,54%
mrt-23	7,41%
apr-23	7,50%
	5,0%

Aanpassingen CAO-tekst

1. Waarom moet er een Geschillencommissie komen? We hebben toch al een Klachtencommissie?

Een klachtencommissie hoort zich normaal gesproken alleen voor klachten over ongewenst gedrag in te zetten. Onze klachtencommissie heeft nu te veel verschillende soorten klachten en bezwaren om te behandelen. We willen dat de Klachtencommissie alleen nog klachten over ongewenst gedrag hoeft te behandelen. Voortaan kun je als je bezwaar hebt tegen een besluit over de toepassing van de CAO, je bezwaar voorleggen aan de Geschillencommissie.

2. Waarom gelden niet dezelfde arbeidsvoorwaarden als je als AOW'er in dienst bent bij de Consumentenbond?

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij wij schriftelijk overeenkomen dat je in dienst blijft of op een later moment weer in dienst komt. Iemand die na de AOW-leeftijd werkt, bevindt zich arbeidsrechtelijk en sociaal-verzekeringsrechtelijk in een andere positie dan een reguliere medewerker. De wet kent daarom voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt andere regels. Dat rechtvaardigt ook andere CAO-afspraken.

Na het bereiken van de AOW-leeftijd ontvang je AOW (en vaak aanvullend pensioen) en wordt ervan uitgegaan dat werk niet meer je primaire inkomensvoorziening is. Daarom vervallen CAO-bepalingen die bedoeld zijn om inkomensverlies op te vangen, zoals loondoorbetaling bij ziekte (deels), pensioenopbouw en uitkeringen bij overlijden.

Als je als AOW'er blijft werken, is dit meestal aanvullend, voor minder uur en voor een bepaalde tijd.

Levensfasebeleid

1. Waarom komt er levensfasebeleid in de CAO?

Uit de medewerkersenquête van het AVV kwam naar voren dat collega's behoefte hebben aan een betere werk-privébalans. Het AVV heeft daarom ook voorgesteld om samen te onderzoeken hoe de CAO meer maatwerk kan leveren op het gebied van de balans werk en privé. Wij zijn hiermee akkoord gegaan, omdat wij meer aandacht en openheid voor gezondheid en levensfase ook belangrijke onderwerpen vinden. We gaan onderzoeken hoe dit kan aansluiten bij onze gedragsmatige visie op verzuim en inzetbaarheid. In die visie staat niet de aard van de klacht centraal, maar het gesprek over inzetbaarheid en gedrag: wat beïnvloedt jouw inzetbaarheid, en welke keuzes maak je daarin? Dat geldt voor alle situaties – fysiek, psychisch of levensfase-gerelateerd.

2. Wat als ik nu al ergens tegenaan loop bij het combineren van mijn werk en bijvoorbeeld jonge kinderen?

Je kunt dit nu ook zeker bespreken, graag zelfs. Als het combineren van jouw werk en bijvoorbeeld kinderen nu lastig voor je is, bespreek dit dan met je routebepaler. Je routebepaler kan bijvoorbeeld met je meedenken, je misschien helpen of doorverwijzen naar de Verzuim- en inzetbaarheidsadviseur (VIA). Je kunt ook zelf naar de VIA, dat hoeft niet via je routebepaler te lopen. Doordat je dit onderwerp op werk bespreekt, kan er rekening met je worden gehouden en meegedacht worden naar oplossingen. Er zijn ook wettelijke regelingen (zorgverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof) en CAO-regelingen (aanvullend op de wettelijke regelingen) waar je misschien gebruik van kunt maken. Vraag hiernaar bij je routebepaler of bij de cirkel Mens & Werk.