



Onderhandelingsresultaat CAO MMS

1. Looptijd:

CAO wordt afgesloten voor een periode van 36 maanden, 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

2. Loonontwikkeling:

- Na ondertekening van de cao ontvangt werknemer, die gediplomeerd sjorder of sjorder in opleiding is, bij de eerst volgende loonbetaling een eenmalige uitkering van € 1.500 bruto. Werknemers die in deeltijd werken en/of nog geen volledig jaar in dienst zijn ontvangen de uitkering na rato.
- De basismaandsalarissen worden als volgt verhoogd:
 - 2% per 1 april 2025
 - 1% per 1 januari 2026
 - 1% per 1 januari 2027
- Extra treden loongebouw: het loongebouw (ex. BBL en SD schaal) wordt met een extra trede uitgebreid van 3,50% per 1 januari 2026 en 1 januari 2027. Dat betekent dat medewerkers die nu op hun max zitten per 1 januari 2026 en 1 januari 2027 een stap maken.
- Medewerkers binnen de loonschaal krijgen naast hun normale stap een extra stap per 1 januari 2026 en per 1 januari 2027.
- De prijscompensatie wordt ongewijzigd voortgezet en de cao-tekst wordt als volgt aangepast:

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober - oktober).

Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet worden toegepast, maar worden verrekend met toekomstige CPI-verhogingen.
- Pensioenpremie: de werknemersbijdrage pensioenpremie wordt per 1 januari 2026 verlaagd van 7% naar 6%.

3. Pensioenregeling A

Pensioenregeling A zal NHP-proof worden gemaakt (per 1 januari 2026). De totale extra kosten zullen door MMS betaald worden.

4. WGA excedent verzekering

MMS sluit voor alle medewerkers vanaf 1 januari 2026 een WGA excedent verzekering af. De premie is voor rekening van werkgever.

5. Onderzoek "verantwoord sjoeren"

ILS, Matrans en FNV hebben gezamenlijk een opdrachtformulering opgesteld voor het onderzoek. De volgende stap is het uitnodigen van een aantal bureaus om een voorstel te doen. Doelstelling is het onderzoek in november te starten en april/mei 2026 af te ronden om daarna afspraken te maken voor de toekomst (zie bijlage I).

6. Loonschalen

Werknemers in dienst na 1 januari 2025 worden, om taakroulatie te bewerkstelligen, opgeleid en ingezet voor het Basispakket Sjoeren bestaande uit:

- Stackeren
- Sjoeren
- Radio/Dekfunctie

Voor alle werknemers in dienst van MMS zal de taakroulatie bewerkstelligd zal worden.

De mogelijkheid om een tijdelijk contract van 5 jaar toe te passen vervalt.

Vanaf 1 januari 2025 gaat het nieuwe loongebouw in (zie bijlage IV). Het doel van het nieuwe loongebouw is dat (nieuwe) medewerkers sneller worden opgeleid voor een radio/dekfunctie dan wel meer perspectief hebben m.b.t. salariscroei. De huidige medewerkers worden ingedeeld in het nieuwe loongebouw. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- Medewerkers ontvangen een bevestiging inzake indeling nieuw loongebouw.
- De stackerbalk is niet van toepassing voor eigen medewerkers, ook niet bij arbeidsongeschiktheid of ouderensbeleid.
- De medewerkers krijgen een schriftelijke verklaring dat de stackerbalk niet voor hem/haar/het van toepassing is.
- Een medewerker met een vijfjaarcontract kan na twee jaar in aanmerking komen voor een onbepaalde tijdscontract (bij gebleken geschiktheid). Wanneer de medewerker een onbepaalde tijdscontract krijgt wordt er binnen 12 maanden een radio/dekfunctie aangeboden.
- BBL-leerling: als BBL-leerling op een werkdag naar school gaat dan is dat gewoon werk. Indien een BBL-leerling op een roostervrije dag naar school gaat dan wordt de BBL-leerling vrijgesteld voor de eerstvolgende dagdienst.

- Cao partijen zullen gedurende de looptijd van de cao overleg voeren om tot een loongebouw te komen dat zowel voor MMS en ILS van toepassing is.

7. Vergoedingen buiten de cao / leaseauto's

De buiten cao vergoedingen van leidinggevend worden opgenomen in de cao inclusief de leaseregeling voor leidinggevend (zie bijlage II). De vergoedingen worden niet geïndexeerd.

8. 90%-dagen

- Behoud van 90%-dagen op pro rata basis tijdens deelname aan de Senioren Haven Fit Regeling.
- Eénmalige toekenning van 15 90%-dagen bij het bereiken van de 65 jarige leeftijd voor werknemers die geen gebruik maken van SHFR en/of ESMW. Deze dagen kunnen opgenomen worden tot aan AOW-gerechtigde leeftijd.
- Openstaande vakantiedagen worden nooit uitbetaald bij pensionering (c.q. komen te vervallen).

9. Inzetbaarheid bij het bereiken van 60 jaar

Betreffende MMS medewerker wordt voor zijn 60e verjaardag uitgenodigd voor een gesprek waarbij de vitaliteitsregelingen en inzetbaarheid tot aan zijn pensioen wordt besproken. Onderdeel van het gesprek is o.a. inzetbaarheid op sjoerwerkzaamheden vanaf 60 jaar. Hierbij krijgt de medewerker de keuzevrijheid om de inzetbaarheid op sjoerwerkzaamheden te beperken of deze volledig te stoppen met behoud van loon en arbeidsvoorwaarden en dus ook met behoud van inzet op werkzaamheden buiten het voor hen geldende rooster (overwerk) conform de met de OR afgesproken overwerkregeling met als enige uitzondering het maximaal aantal extra te werken dagen per maand op 4 dagen bij een voltijdsdienstverband. Daarnaast kan een medewerker ingezet worden (indien nodig) op andere terminals. Deze afspraak wordt jaarlijks geëvalueerd met cao-partijen.

10. Verlofsparen

MMS zal het komende jaar gezamenlijk met vakbonden een verlofspaarregeling opzetten en vastleggen in een verlof spaarreglement. Het doel van deze regeling is dat werknemers van Matrans de mogelijkheid krijgen om bovenwettelijke verlofdagen te sparen ten behoeve van toekomstige verlofopname, zoals eerdere uitdiensttreding of een sabbatical. Het gespaarde verlof kan uitsluitend in tijd worden opgenomen en wordt op geen enkel moment omgezet in een geldelijke vergoeding.

11. Tewerkstellingsvolgorde

Deze regeling is opgenomen in het regelingenboek.

12. Afbesteltijden

Dienst	Aanvang	Afbestellen voor:
Dagdienst	07:15	05:30

Avonddienst	15:15	13:30
Nachtdienst	23:15	21:00

Voor afwijkende diensten zal één en ander nader worden uitgewerkt.

13. SFR roosters

- Er is een laag-hoog-laag variant. Dit betekent dat de werknemer minder wilt werken in voor- en naseizoen en tijdens het hoogseizoen 100% werkt
- Er is een roostervariant die voor het gehele jaar geldt en dat de werkdagen evenredig uit het rooster worden vrijgemaakt.
- Een derde variant is dat de werknemer in overleg met de werkgever een vaste vrije dag(-en) wilt hebben. Hierbij moet wel direct de opmerking gemaakt worden dat dit niet ten koste mag gaan van de bestaande afwezigheidspercentages.

Het wijzigen van een roosters tijdens de SFR periode is alleen mogelijk als er sprake is van zwaarwegende redenen (en in overleg met de planning).

14. Regelingenboek versus cao

Partijen zullen de komende weken een bijlage opstellen die enerzijds het doel heeft de cao en het regelingenboek te harmoniseren dan wel een aantal onderwerpen in de cao te verduidelijken.

- De OR MMS en werkgever zijn bezig met verdere uitwerking van verschillende onderwerpen waaronder het voor 10.00 uur afbellen. De OR MMS zal de achterban raadplegen middels een referendum. De uitkomst van de stemming zal door cao-partijen overgenomen worden en zal de cao-tekst indien nodig aangepast worden.

15. Overige punten

- De huidige afspraak van toolboxen wordt uit de cao gehaald.
- Overwerkuren worden op feestdagen conform normaal overwerk betaald (4 uur). E.e.a. niet met terugwerkende kracht.
- Etensgeld wordt in de CAO benoemt à € 6,81 per overschrijding van de normale werktijd. De hoogte van dit bedrag zal jaarlijks worden aangepast conform de APC-systematiek (per 1 januari 2026).
- Akkoord met deelname aan SVH voor ontwikkeling van de sjormodule.
- Het rouwverlof wordt uitgebreid (zie bijlage III).
- Indien een medewerker arbeidsongeschikt is zal de wet verbetering poortwachter worden gevolgd. Toevoeging tekst "werk naar werk": *waarbij mogelijkheden voor alternatief beroep zullen worden begeleid door een re-integratiebureau/2^{de} spoor traject op advies van de bedrijfsarts/ arbeidsdeskundige.*
- Tekst aanpassing feestvrij "schema: Feestdagen": in het feestvrijschema bij overwerk NEE een * plaatsen en dan de volgende tekst: overwerktoeslag wordt WEL uitbetaald indien er

sprake is van een overschrijding van het aantal te werken diensten in de betreffende maand.

- Werknemers die naar de 1 Mei-viering willen kunnen bij voorrang snipperen of via vakbondsverlof.

16. Fonds verantwoord sjoeren en het opleidingsfonds

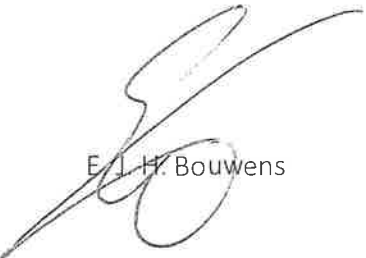
MMS zal € 100.000 storten voor de financiering van het onderzoek en opleidingen.

Aldus overeengekomen te Ridderkerk, 16 oktober 2025

Voor Akkoord:

Matrans Marine Services B.V.

F.N.V. Havens



E. J. H. Bouwens



N. Stam

BIJLAGE I

'Onderzoek Verantwoord Sjorren'

Inleiding

De cao-partijen in de sjorsector onderkennen gezamenlijk de noodzaak om tot verbeterde afspraken te komen over de uitvoering van het werk aan boord van schepen. Deze noodzaak komt voort uit signalen van de Arbeidsinspectie, de verplichtingen die voortvloeien uit de RVU-afspraken omtrent zwaar werk, en het gezamenlijke belang van de veilige, verantwoorde en toekomstbestendige uitvoering van het sjorwerk.

Wij verwachten dat het onderzoek 'Verantwoord Sjorren' in november 2025 kan starten. Het onderzoek zal dan een doorlooptijd hebben van vijf tot zes maanden. Dus tot april, mei 2026. Daarna zullen cao-partijen de aanbevelingen gaan omzetten tot nieuwe cao-afspraken. Dit dient in oktober 2026 klaar te zijn.

Dit is het eerste onderzoek wat vanuit cao-partijen wordt geïnitieerd. Dat is een belangrijk gegeven voor de nut en noodzaak van zo'n onderzoek.

Een laatste onderzoek wat gehouden is in de sjorsector stamt uit 2013. Sinds die tijd is er veel veranderd op het gebied van het sjorwerk. In 2013 bestonden de schepen uit 15 tot 18 containers breed en 7 containers hoog. Inmiddels wordt er constant gewerkt op schepen met 23-24 breed en 9-11 containers hoog. Gedurende deze transitie zijn de sjorploegen niet aangepast.

Onderzoek naar Fysieke Belasting

De aard van het sjorwerk brengt aanzienlijke fysieke belasting met zich mee. Om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en te voldoen aan wet- en regelgeving, achten cao-partijen het noodzakelijk om:

- Een onafhankelijk ergonomische onderzoeksbureau in te schakelen die de werkzaamheden in de praktijk observeert en beoordeelt op fysieke belasting, werkhoudingen, hulpmiddelen en risicofactoren.
- Belangrijke kenmerken voor het onderzoek zijn:
 - Wat zou de omvang moeten zijn van een sjorteam per kraan om verantwoord te werken?
 - Hoe kunnen wij het sjorwerk veiliger maken en minder belastende taakuitvoering mogelijk te maken.
 - Hoe kunnen wij voldoende capaciteit op piekmomenten inzetten (zoals nachtwerk bij vertrekkende schepen)?
 - Zijn er mogelijkheden om het werk beter te kunnen plannen en het werk op slimme(re) wijze te verdelen tussen diensten?
- Dit onderzoek moet resulteren in concrete aanbevelingen voor verbeteringen op het gebied van werkorganisatie (o.a. roulatie), fysieke belasting en ergonomie.

- De bevindingen van de ergonoom vormen een onderbouwde basis voor aanvullende cao-afspraken, Arbo maatregelen en investeringen in werkmethoden en middelen.
- Waar mogelijk worden de aanbevelingen vertaald naar structurele oplossingen binnen de sector, met oog op werkdruk, werkplezier en gezondheid.

Instroom en Uitstroom

Er wordt gewerkt aan het stimuleren van instroom van nieuwe sjorders ter vervanging van de natuurlijke uitstroom. Hiervoor zijn aanvullende afspraken nodig over opleiding, inzet, en doorstroommogelijkheden binnen het sjorwerk. Het bovengenoemde onderzoek dient hier een bijdrage aan te zijn.

Veiligheid en Werkplekinspecties

Veilig werken staat voorop. Daarom worden de volgende afspraken gemaakt:

- Alle werkplekken worden geïnspecteerd op veiligheid door de sjorbedrijven (door leidinggevenden van de spillen).
- Geen sjorwerkzaamheden op onveilige werkplekken.
- Inspecties worden uitgevoerd op basis van duidelijke en transparante richtlijnen, gebaseerd op:
 - Nederlandse en internationale wet- en regelgeving;
 - Afspraken in cao's;
 - Interne bedrijfsprotocollen.
- Richtsnoeren voor inspectie worden centraal opgesteld en gedeeld met alle betrokken partijen.

Tot Slot

Er ligt een grote gezamenlijke uitdaging voor de sector: het werk moet slimmer, veiliger en beter georganiseerd worden. De bovenstaande afspraken vormen het fundament voor een verantwoorde uitvoering van sjorwerk en kunnen bij ondertekening leiden tot formele opdrachtverlening om dit verder uit te werken.

BIJLAGE II

Leaseautoregeling voor Co en SHL

Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op werknemers met een functie als bovenstaand voor zover in de arbeidsovereenkomst of functieomschrijving expliciet een leaseauto is toegekend.

Leaseauto

De werkgever stelt een leaseauto ter beschikking met een leaseprijs van EUR 700,- per maand (klasse VW Golf). De keuze voor het voertuig behoeft voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de direct leidinggevende en de afdeling HR.

Afwijking van het leasebudget

- De werknemer kan op eigen initiatief extra opties kiezen voor de leaseauto met een hogere maandelijkse leaseprijs, tot maximaal 10% boven het standaard leasebudget.
- Het meerdere boven het standaardbudget komt volledig voor rekening van de werknemer en wordt maandelijks ingehouden op het nettoloon.
- In geval van meerkosten wordt een aanvullende schriftelijke overeenkomst gesloten tussen werkgever en werknemer, waarin de hoogte van de eigen bijdrage wordt vastgelegd.

Afbouwregeling bij functiewijziging

- Bij beëindiging van de leidinggevende functie geldt een afbouwtermijn van zes (6) maanden waarin de leaseauto onder de bestaande voorwaarden gebruikt mag worden.
- Na afloop van de afbouwtermijn vervalt het recht op gebruik van de leaseauto.

Fiscale aspecten

De leaseautoregeling laat de toepassing van de fiscale bijtelling conform de geldende wet- en regelgeving onverlet. De eigen bijdrage van de werknemer heeft geen invloed op de hoogte van de fiscale bijtelling.

Overige voorwaarden

- Leasetermijn van een auto betreft 5 jaar.
- Medewerker dient de auto ordentelijk te gebruiken.
- Een zgn. derde man (tweede SHL) heeft recht op een auto wanneer zijn inzet meer dan 55% is (SHL / vervangend CO) geweest na zijn 1 jarige proefperiode, komt hij hier niet aan wordt dit jaarlijks gemeten. Heeft men 1 maal recht verworven, dan blijft dit recht bestaan tot aan het beëindigen van zijn functie.
- Onderhoud etc. dient te worden afgestemd met de afdeling Planning.

BIJLAGE III

Rouwverlof

Doelstelling

Deze regeling heeft als doel medewerkers de mogelijkheid te bieden om in geval van het overlijden van een naaste familielid tijd te nemen voor rouw en het regelen van noodzakelijke zaken.

Recht op bijzonder verlof

Medewerkers hebben recht op betaald bijzonder verlof bij het overlijden van een naaste familielid, zoals hieronder gedefinieerd:

- Eerste graad, partner, ouders (ook adoptie- en stiefouders), schoonouders, kinderen (ook adoptie- en stiefkinderen), schoondochters- en zonen: 5 werkdagen
- Tweede graad, broers en (schoon)zussen, zwagers, grootouders, kleinkinderen, stiefbroers en stiefzussen: 3 werkdagen

Aanvullend rouwverlof

Indien een medewerker behoefte heeft aan meer tijd om te rouwen, kan aanvullend rouwverlof worden opgenomen. Dit verlof wordt als volgt gecompenseerd:

- Betaald verlof: 2 werkdagen tegen 70% van het loon
- Onbetaald verlof: extra dagen naar behoefte

Aanvullend rouwverlof kan in overleg met de PZ/planning worden opgenomen, rekening houdend met de persoonlijke situatie van de medewerker en werkaanbod.

Rouwverlof wordt opgenomen aansluitend op de dag van overlijden van een naaste familielid.

Aanvraagprocedure

De medewerker dient het rouwverlof zo spoedig mogelijk aan te vragen bij de PZ/Planning, bij voorkeur binnen 24 uur na het overlijden. De aanvraag kan mondeling of schriftelijk worden ingediend.

Verlenging van het rouwverlof

In bijzondere gevallen kan het rouwverlof worden verlengd. Dit wordt besproken met PZ/Planning en kan afhankelijk zijn van de omstandigheden en de behoefte van de medewerker.