

**Onderhandelingsresultaat
wijziging en verlenging cao EMO Operationele werknemers
1 januari 2024 – 31 maart 2026**

Tussen:

Europees Massagoed- Overslagbedrijf (EMO) B.V. te Maasvlakte-Rotterdam, als “Werkgever”;

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (sector Havens) te Utrecht, als vertegenwoordiger aan werknemerszijde,

tezamen genoemd “partijen”,

is diverse malen onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao voor operationele werknemers. Dit overleg heeft op 3 juli 2024 geleid tot dit onderhandelingsresultaat.

Voorwoord

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de strategie van EMO voor de komende jaren om de transitie voor de komende jaren succesvol te laten verlopen voor zowel EMO als haar werknemers.

EMO zet zich tijdens de transitieperiode maximaal in om meer staalmarkt gerelateerde volumes aan te trekken en focust zich op de diensten met een hogere toegevoegde waarde voor de klanten.

EMO heeft vertrouwen in het strategisch plan om in 2030 – wanneer de energiekolen uit het ladingpakket van EMO zijn verdwenen – klaar te staan voor de nieuwe toekomst.

EMO heeft in het strategisch plan rekening gehouden met de benodigde werkgelegenheid van haar huidige werknemers. Gezien de grote uitstroom van de komende jaren, onder andere door de ESMW-regeling, zullen er de komende jaren ook voldoende nieuwe werknemers worden aangetrokken.

Om die reden zal EMO de werkgelegenheidsgarantie, zoals deze in de huidige CAO in artikel 2.4 is opgenomen, verlengen voor de duur van de nieuwe CAO (dus tot en met 31 maart 2026). Hierbij blijft conform dat artikel gelden dat indien EMO toch vanwege economische gevolgen het bedrijf zou moeten inkrimpen, de Kantonrechttersformule van vóór 2009 met een C-factor 1 zal gelden.

HES heeft zich door middel van een zogenaamde “403-verklaring” (een instemmingsverklaring op basis van artikel 403 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) gebonden tot het nakomen van de verplichtingen van EMO op basis van deze verklaring.

EMO bespreekt eenmaal per kalenderjaar de voortgang van het strategische plan met het VAB. Als onverhoopt en onvoorzien het strategisch plan bijgesteld moet worden met eventuele gevolgen voor de werkzekerheid, dan zal EMO de sociale gevolgen bespreken met FNV Havens.

Overeengekomen afspraken:

1. Looptijd:

Partijen zijn een cao met een looptijd van 27 maanden overeengekomen: ingaande op 1 januari 2024 en expirerende op 31 maart 2026.

2. Initieel:

Loonontwikkeling boven op de APC:

- Per 1 juli 2024 worden de bruto basis maandsalarissen met 0,5% verhoogd;
- Per 1 april 2025 worden de bruto basis maandsalarissen met 0,5% verhoogd;
- Per 1 oktober 2025 worden de bruto basis maandsalarissen met 0,5% verhoogd.

3. Financiering reservering Eerder stoppen met werken (ESMW):

Partijen zijn al bij de vorige CAO overeengekomen dat het wenselijk is dat er een regeling komt om eerder te kunnen stoppen met werken (ESMW) voor de werknemers geboren in de jaren 1960 tot en met 1969. Daarbij geldt dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid is en blijft van de werknemers en EMO om te komen tot de benodigde financiering voor de reservering "ESMW". Als algemene voorwaarde blijft gelden, dat als de regeling van kracht wordt en middelen worden uitgekeerd, partijen periodiek - minimaal eens in de 3 jaren of vaker als een van de partijen daarom vraagt - de beschikbare middelen en verplichte uitgaven zullen evalueren ten einde over voldoende reserves te blijven beschikken.

Indachtig dat gedurende de looptijd van de vorige cao geen aanvullende financiering van de reservering heeft plaatsgevonden is op basis van de huidige inzichten en berekeningen door partijen verondersteld dat (aanvullend) nog 1,81% van de loonsom nodig is. Dienovereenkomstig zijn partijen overeengekomen dat 1,81% van de loonsom daarvoor thans wordt aangewend. De overige afspraken over ESMW zoals vastgelegd in de vorige cao, blijven onverminderd van kracht.

4. Jubileumuitkering ESMW

Indien een werknemer gebruikmaakt van de ESMW-regeling en de werknemer, na de aanvangsdatum en voor het bereiken van zijn aow-gerechtigde leeftijd (indien hij of zij normaal in dienst zou zijn gebleven) in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering (tot 40-jarige jubileum), zal EMO deze uitkering pro rata uitbetalen.

5. Verlof

EMO heeft haar zorg uitgesproken over het opgelopen saldo aan niet opgenomen verlofrechten. Partijen zullen de verschillende vormen van verlof gedurende de looptijd van de CAO nader in kaart brengen en verkennen of een meer werkbare vorm een oplossing biedt. Uitgangspunt daarbij is dat oplossingen zowel de belangen van de werknemers als de belangen van EMO dienen. Een eerste voorbeeld hiervan is het uitwerken van een roosterhandboek (die op geen wijze strijdig kan zijn met de cao).

6. Cafetariamodel

Partijen zullen gezamenlijk verkennen hoe een keuzesysteem vorm kan krijgen gedurende de looptijd van de CAO. Dat wil zeggen een “Keuzesysteem” waarmee de werknemer een (gedeelte) van zijn of haar tegoed aan bovenwettelijk verlofsaldo, via uitruil kan aanwenden voor verschillende doelbestedingen. Hierbij kan worden gedacht aan een sportabonnement, (elektrische) fietsregeling, etc. EMO spant zich in om dit fiscaal vriendelijk uit te werken.

7. Stagebeleid

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de eventuele knelpunten met het uitbreiden van het aantal stagiaires van maximaal 10 naar maximaal 15. FNV Havens heeft het belang benadrukt van een zorgvuldige begeleiding en aspecten benoemd die daarbij aandacht verdienen. EMO zal een bezettingsplan opstellen inclusief begeleiding en dit bespreken met de VAB FNV. Als FNV Havens (VAB) de opzet als voldoende beoordeelt, dan wordt het aantal stagiaires effectief uitgebreid naar maximaal 15 beschikbare plekken bij de stuwadoors. Voorts zal EMO minimaal een keer per jaar, of op verzoek vaker FNV Havens informeren over het stagebeleid.

8. Externe inhuur

In beginsel geldt dat inhuur van bedrijven plaatsvindt bij de volgende bedrijven: ABC, HSR en Smit. EMO beschrijft de procedure van inhuur (Stappenplan). Als en voor zover onverhoopt niet via de hiervoor benoemde bedrijven voldoende externe flexibiliteit kan worden gewaarborgd, of als na evaluatiemomenten blijkt dat partij(en) niet kun(nen) leveren conform afspraken, dan zal er overleg plaatsvinden met EMO, erkende derden en VAB FNV Havens. Indien dit niet tot het gewenste resultaat leidt dan kan EMO samenwerken met een nieuwe te erkennen derde partij. Voorts is de wens van partijen om een flex ploeg EMO neer te zetten, onder de vlag van EMO of de erkende inhuur. Een en ander binnen de randvoorwaarden:

- a. maximale inhuur van 7 man per ploeg;
- b. waarborging van Veiligheid en veilig werken (via VCH-opleiding);
- c. de erkende inhuur een afgesloten FNV Haven cao heeft.

9. Schoonmaak

Partijen hebben besproken om pagina 59 ‘schoonmaken machines ‘aan te passen naar ‘schoonmaak machines en terrein’. Partijen zijn overeengekomen dat in de cao-tekst op pagina 59 een bepaling wordt opgenomen met de volgende strekking:

Er zijn een aantal locaties op het terrein waar EMO met de eigen machines niet kan schoonmaken. Hiervoor wil EMO-gebruik maken van een vacuümwagen. EMO gaat een proef doen met Van Hamburg Cleaning die over zo’n wagen beschikt.

Betreft de volgende locaties:

- Bandenstraat 120/121;
- Bandenstraat 110/111;
- Bandenstraat 116/117/118;
- Hoekwest zeekade banden;

- Overstortpunt 182/070.

Het is de bedoeling als de proef slaagt, Van Hamburg Cleaning één of twee keer per maand in te huren om deze locaties schoon te maken. Hierbij geldt dat medewerkers in het bezit dienen te zijn van een geldig VCA-certificaat. Onderzocht zal worden of in aanvulling op VCA ook een VCH-certificaat in de toekomst wenselijk is.

10. E-Flex

In de cao (o.m. artikel 3.1) wordt vermeld dat E-flexrooster inactief is en derhalve hieraan geen rechten kunnen worden ontleend. Een eventuele herleving van dit artikel wordt bepaald door werkgever in overleg met de vakbond (VAB EMO).

11. Omspilvergoeding

Artikel 5.1. wordt als volgt gewijzigd:

Met ingang van 1 juli 2024 wordt de omspilvergoeding zoals bedoeld in artikel 5.1 (Schema- en verhoogd spilloonpercentages) verhoogd van € 75,-- naar € 150,-- bruto. Daarbij geldt dat deze toeslag wordt toegekend voor iedere volcontinu dienst medewerker en 1/4 dienst medewerker die wordt omgespild. Deze toeslag wordt uitsluitend toegekend als in opdracht van werkgever 1 maal wordt omgespild. De omspilvergoeding is gemaximeerd tot 1 aaneengesloten dienst. Langdurig overstappen naar een andere spil of dienst, wordt niet gezien als omspillen. De overige voorwaarden in artikel 5.1. blijven ongewijzigd.

12. Overwerkvergoeding

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de overwerkvergoeding per overuur zoals bedoeld in artikel 5.3. verhoogd met 0,2%. Dit betekent dat de betaling voor alle gewerkte overuren van 1,25% van het basismaandsalaris per overuur verhoogd wordt naar 1,45%. Ook de betaling van alle arbeid op feestdagen wordt met hetzelfde percentage verhoogd en gaat van 2,3% naar 2,5% van het basismaandsalaris per overuur. De overige voorwaarden in artikel 5.3. blijven ongewijzigd.

13. Loongebouw dagdienst:

In een paritaire werkgroep (werkgever en VAB) zal de opzet van een nieuw loon-functiegebouw dagdienst (in lijn met de VC en TD) worden besproken en vastgesteld en vervolgens ter goedkeuring aan de leden van FNV Havens voorgelegd. Het streven is dat dit is afgerond en meegenomen wordt bij het vaststellen van de nieuwe cao-tekst.

14. Verduidelijking loongebouw SD

In het vorige cao-akkoord, is er een fout opgetreden in de tekst 'nieuwe loongebouw stuwadoors' m.b.t. de aanstelling omtrent de brugmachinist. Hierdoor zijn wij genoodzaakt deze fout te repareren met ingang van 1 januari 2024. De volgende afspraken zijn hiervoor gemaakt:

- Een medewerker is verplicht om de opleiding van de door EMO aangeboden basiscompetenties te doorlopen en met goed gevolg af te sluiten binnen 6 jaar;
- De volgorde van de opleidingen wordt door de werkgever/leidinggevende bepaald;
- Indien een medewerker de opleiding bruggen heeft afgerond met een certificaat, dan zal de medewerker in de maand na afronding aangesteld worden in trede 7 in de schaal. Omdat de

medewerk direct hoger wordt ingeschaald, worden de jaarlijkse tredeverhogingen tijdelijk bevroren. De medewerker komt weer in aanmerking voor een trede verhoging vanaf het moment dat de medewerker volgens de reguliere richtlijnen van het loongebouw SD weer recht heeft op trede 8;

De jaarlijkse tredeverhoging blijft gebaseerd op de datum in dienst;

- Trede 10 is de maximale trede waar een medewerker naar toe kan groeien als de medewerker de competentie bruggen en/of boa beheerst, of vervangend csd/operator/bandenman;
- Geen extra trede als je meerdere functies vervangt. Trede 10 is maximaal;
- Trede 11 is de maximale trede waar naartoe gegroeid kan worden als een medewerker de competentie bruggen en/of BOA beheerst met daarbij een vervangende functie (CSD/operator/bandenman);
- Geen extra trede als je meerdere functies vervangt. Trede 11 is maximaal.

15. Loongebouw TD – IBS/UBS

Tussen cao partijen zal volgens de daarvoor geldende gebruikelijke procedure de nieuw in te richten functie IBS/UBS worden vastgesteld en worden ingedeeld in een functie- en loongroep. Hierbij is ook afgesproken om de gehele tekst loongebouw TD net als voor het loongebouw SD verder te verduidelijken. Het streven is dat dit is afgerond en meegenomen wordt bij het vaststellen van de nieuwe cao-tekst.

16. Operator C2

FNV Havens heeft haar zorg uitgesproken over de automatisering van de bruggen en de beschrijving van de functie C2 operator. Gezien de verwachting is dat de proef 'automatisering van de bruggen' doorloopt tot eind 2024, hebben partijen afgesproken dat binnen een half jaar na afronding van de proef, de bevindingen worden vastgesteld. Daarbij zal ook de toekomst van de functie van C2 operator worden bepaald. Als dit leidt tot een vastgestelde functiebeschrijving en functiezwaarte gedurende de looptijd van deze cao, dan zal in overleg met FNV Havens (VAB) - gedurende de looptijd - de functie definitief in het loongebouw worden ingeschaald.

17. Duurzame inzetbaarheid

EMO heeft aangegeven zich te blijven richten op een integraal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid, in het algemeen gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie met vitale werknemers'. EMO zal samen met ondernemingsraad en VAB EMO overleggen, hoe aan dit beleid verder invulling wordt gegeven. Zij nemen daarbij specifiek de toekomstige technologische ontwikkelingen die bij kunnen dragen aan verbetering van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers mee in hun overwegingen.

EMO zal voorts samen met FNV Havens (VAB EMO) verkennen welke eventuele lichte functies binnen de -toekomstige – organisatie (blijven) bestaan.

18. CAO-tekst

Indachtig dat inmiddels EMO, via een "verzamel-cao" is aangesloten bij de St. PAWW, zal in artikel 2.4 de bepaling over WW worden geschrapt.



Alle andere CAO-artikelen worden geconsolideerd. Aldus door partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld te Rotterdam- Maasvlakte, namens,

10-10-2024

15-10-2024

Europees Massagoed- Overslagbedrijf (EMO) B.V.

FNV-Sector Havens

Ondertekend door:

Jeroen van der Neut

857FE82D98404C6...

Jeroen van der Neut

DocuSigned by:

Niek Stam

BD6647F288C6435...

Niek Stam