

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO HBTR Operationele werknemers 1 april 2026 – 31 maart 2028

Tussen

HES Bulk Terminal Rotterdam (HBTR) 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 26 maart 2026 geleid tot dit onderhandelingsresultaat.

Voorwoord

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de huidige en toekomstige situatie van HBTR. Ondanks de uitdagende markt en het onzekere toekomstperspectief zijn de partijen tot de volgende afspraken gekomen.

Overeengekomen afspraken:

Looptijd:

Partijen zijn een cao met een looptijd van 24 maanden overeengekomen, ingaande op 1 april 2026 en expirerende op 31 maart 2028.

Initieel:

De toepassing van de prijsindexering als bedoeld in artikel 18 wordt gecontinueerd.

Daarenboven zijn partijen de volgende loonsverhogingen overeengekomen:

- Per 1 april 2026 worden de bruto basis maandsalarissen met 2,7% verhoogd;
- Per 1 april 2027 worden de bruto basis maandsalarissen met 2,7% verhoogd;

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO HBTR Operationele werknemers 1 april 2026 – 31 maart 2028

1. **Gelijke behandeling bij vakbekwaamheid in TD:**

In de volgende CAO-tekst zijn de volgende 3 elementen opgenomen:

- Na een contract van één of twee jaar wordt opnieuw beoordeeld of de schaal past.
- Eerder verworven competenties zullen worden meegenomen.
- Een competentieprofiel ligt ten grondslag aan de inschaling

CAO-tekst van het artikel ‘gelijke behandeling en inschaling op basis van vakbekwaamheid’ binnen de Technische Dienst (TD)

Herbeoordeling na contractduur: Na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van één (1) of twee (2) jaar vindt een herbeoordeling plaats van de passendheid van de salarisschaal van de werknemer binnen de Technische Dienst. Hierbij wordt vastgesteld of de huidige functiewaardering en inschaling nog in overeenstemming zijn met de functie, vakbekwaamheid en opgedane ervaring.

Erkenning van eerder verworven competenties: Bij de herbeoordeling worden eerder verworven competenties, kennis en relevante werkervaring van de werknemer volledig meegewogen. Deze competenties kunnen leiden tot aanpassing van de inschaling, mits deze aantoonbaar bijdragen aan de uitvoering van de functie.

Competentieprofiel als basis voor inschaling: Voor de initiële inschaling én eventuele aanpassingen daarvan wordt gebruikgemaakt van een vooraf vastgesteld en functie gebonden competentieprofiel. Dit profiel vormt het objectieve beoordelingskader voor de bepaling van de juiste salarisschaal.

2. **APC en deflatie:**

Toevoegen aan bestaande CAO-artikel 1.7; Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet worden toegepast, maar worden verrekend met toekomstige CPI-verhogingen.

3. **Voorkom ‘gezeik in de toekomst’:**

Artikel 4.1 Loon-functiegebouw Operationeel Stuwadoring

Voor de opleiding op alle bruggen wordt 14 maanden genomen, daarna volgt de maand daaropvolgend een salarisverhoging naar trede 7 indien de opleiding met positief resultaat is afgerond.

Hier wordt van afgeweken als:

- De leerling de opleiding voor alle bruggen eerder heeft afgerond;
- Er binnen de genoemde 14 maanden geen mogelijkheid is geweest om de leerling op brug 2 op te leiden. Dan volgt alsnog de tredeverhoging.
 - De opleiding voor brug 2 moet, zodra er gelegenheid is, zo snel mogelijk afgerond/opgestart worden. Brug 2 is een verplicht onderdeel van de opleiding.

De overige afspraken voor de volgende trede verhoging blijven onveranderd.

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO HBTR Operationele werknemers 1 april 2026 – 31 maart 2028

4. Opnemen TVT:

Artikel 3.8 tijd-voor-tijd regeling.

Overwerk en arbeid op feestdagen kan in tijd-voor-tijd worden opgenomen met een maximum van een (1) dienst/spil per keer. Het toeslagdeel zal steeds worden uitbetaald als overwerk.

Tijd-voor-tijd dient steeds binnen een periode van 6 maanden te worden opgenomen, anders vindt betaling plaats.

5. Duurzame inzetbaarheid voor oudere werknemers:

5,a: Ontzierooster HBTR

Partijen hebben besloten om een pilot uit te gaan voeren op basis van de conclusie van een nog in te stellen werkgroep - bestaande uit VAB en HBTR vertegenwoordigers (waaronder HR), zogenaamd paritair comité.

Doel van het onderzoek van dit comité:

Een onderzoek naar potentieel aantal deelnemers vanaf 63 jaar die interesse zouden kunnen hebben in een ontzierooster. De interesse zullen we vaststellen middels duidelijke informatievoorziening aan de doelgroep en een peiling onder dezelfde doelgroep.

Op basis van de conclusie van de werkgroep – te verwachten voor eind juli 2026 – zullen we wel/niet starten met een pilot begin Q4 2026 waarbij wij ons richten op de groep mensen van 63 jaar en ouder (peildatum eind 2026).

5,b: Duurzame inzetbaarheid voor oudere werknemers: vanaf 60 jaar geen binnenboord werk meer.

Dit is in de praktijk al de realiteit en HBTR zegt toe de praktijk te zullen blijven uitvoeren op deze manier.

6. Opnemen vakantiedagen:

De werknemer moet jaarlijks een keuze maken tussen óf drie weken aaneengesloten vakantie opnemen óf van twee keer twee weken vakantie opnemen. Van deze periodes moet ten minste één periode van twee weken aaneengesloten zijn. De overige twee weken mogen, indien gewenst, ook in losse dagen (snipperdagen) worden opgenomen.

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO HBTR Operationele werknemers 1 april 2026 – 31 maart 2028

7. Tekort aan vakantiedagen

Artikel 3.9 Vakantieregeling - Extra dagen

Indien de medewerker in het 4e kwartaal van een jaar alle beschikbare vakantie-, snipper- en tijd-voor-tijd-uren volledig heeft opgenomen (ingeplande, toekomstige verlofdagen tellen daarbij niet als opgenomen) heeft de medewerker de mogelijkheid om maximaal 5 dagen in dat kalenderjaar in de min te staan. Het negatieve saldo wordt verrekend met de loonbetaling van januari van het volgende jaar of in mindering gebracht op het nieuwe vakantiedagentegoed.

Hierbij geldt dat medewerkers die nog reguliere vakantie/snipperdagen beschikbaar hebben voorrang krijgen bij de toekenning van verlof in dat 4e kwartaal.

8. Wet Toekomst Pensioenen

Partijen hebben afspraken gemaakt over de aanpassing van de pensioenregeling conform de Wet Toekomst Pensioenen vanaf de datum van invoering:

- De datum van invoering is 1 januari 2028.
- Besloten is om voor de deelnemers in de A-regeling op de datum van invoering te opteren voor de zogeheten eerbiedigende werking (handhaven van premiestaffel).
- Nieuwe werknemers in dienst getreden op of na de datum van invoering komen in aanmerking voor een leeftijdsonafhankelijke premiestaffel van 19,2% van de pensioengrondslag (vlakke premie).
- De bepaling van het pensioengevend jaarsalaris voor nieuwe werknemers blijft gelijk aan die van de bestaande deelnemers.
- Het partnerpensioen wordt vanaf de datum van invoering gedurende het dienstverband voor zowel de bestaande als de nieuwe deelnemers gebaseerd op 35% van het salaris. Mocht voor de bestaande deelnemers op de datum van invoering dit een achteruitgang betekenen, dan wordt deze achteruitgang voor hen aanvullend verzekerd binnen de pensioenregeling.
- Het wezenpensioen wordt vanaf de datum van invoering gedurende het dienstverband voor zowel de bestaande als de nieuwe deelnemers gebaseerd op 5,8% van het salaris (gelijk aan 20% van het partnerpensioen). Mocht voor de bestaande deelnemers op de datum van invoering dit een achteruitgang betekenen, dan wordt deze achteruitgang voor hen aanvullend verzekerd binnen de pensioenregeling.
- Premievrijstelling is voor zowel bestaande als nieuwe deelnemers verzekerd.
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7,7 % van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO HBTR Operationele werknemers 1 april 2026 – 31 maart 2028

- Mochten voor of bij de invoering van de Wet toekomst pensioenen gevolgen optreden, die in strijd zijn met de gemaakte afspraken, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

De loonkostenstijging voor HBTR als gevolg van de invoering van bovengenoemde pensioenaanpassing per 1 januari 2028 wordt meegenomen als één van de startpunten in de onderhandeling over een eventuele verlenging van de cao.

9. Cao-tekst

Bij het vaststellen van de CAO-tekst zullen naast de noodzakelijke aanpassingen op grond van de wet- en regelgeving, bepalingen zo nodig worden herschreven. Ook is aandacht besteed aan verduidelijkingen van bepalingen in de CAO. Deze wijzigingen zijn in overleg tussen HR en VAB vastgesteld en worden door FNV Havens/VAB aan de leden/een comité van leden voorgelegd voor goedkeuring waarna de goedgekeurde wijzigingen verwerkt kunnen worden.

Alle andere CAO-artikelen worden geconsolideerd. Aldus door partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld d.d. 26 maart 2026, namens,

HES Bulk Terminal Rotterdam

FNV-Sector Havens

Jeroen van der Neut

Niek Stam