

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging cao EMO Beambten 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 beambten. Per 31 oktober 2024 heeft dit geleid tot dit onderhandelingsresultaat.

Voorwoord:

Dit onderhandelingsresultaat geeft de onderwerpen aan die in de CAO staan en gewijzigd gaan worden. Met andere woorden, onderwerpen die niet voorkomen in dit onderhandelingsresultaat maar wel in de CAO staan, worden niet gewijzigd.

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken (“Package deal”). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

Nota van wijzigingen:

Artikel 33: In het vorige cao-akkoord, is er een fout opgetreden in de tekst. Aanpassen kolom ‘Werknemers voormalig in ML- of BP-pensioen ‘61 jaar tot AOW-leeftijd’ naar 61 jaar tot en met 64 jaar.

Werknemers voormalig in EL pensioen	Werknemers voormalig in ML- of BP pensioen	
Leeftijd	Leeftijd	dagen/jaar
55 jaar	55 jaar	5
56 jaar	56 jaar	6
57 jaar	57 jaar	7
58 jaar	58 jaar	8
59 jaar	59 jaar	9
60 jaar	60 jaar	11
61 jaar	61 t/m 64 jaar	15

Noot: Voor werknemers met een voormalig EL pensioen is de leeftijd t/m 61 jaar, betreft een historische afspraak.

Aanvullend: Voor de werknemer (ML of BP) die geboren is vanaf 1 januari 1960 gelden de 15 dagen ook van 65 jaar tot aan AOW-leeftijd mits de werknemer deelneemt aan de FIT-regeling.

Overeengekomen afspraken:

Looptijd:

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

Initieel:

De toepassing van de prijsindexering als bedoeld in artikel 18 wordt gecontinueerd. Daarenboven zijn partijen de volgende loonsverhogingen overeengekomen:

- 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.

Nieuwe blik op de werkelijkheid vraagt om samenwerking:

Partijen zijn het erover eens dat er met een nieuwe blik naar de nieuwe werkelijkheid gekeken moet worden. EMO is in een proces van energietransitie terecht gekomen waarbij in de nabije toekomst nieuw werk gegenereerd moet worden ter vervanging van bestaande werkzaamheden. De wens van de aandeelhouder is dat de arbeidskosten voor werknemers aansluit bij de nieuwe markt. FNV Havens snapt waar die wens van de aandeelhouder vandaan komt, maar geeft aan dat ook werknemers wensen hebben die te maken hebben met een nieuwe werkelijkheid. Denk hierbij aan uitbreiding van de Senioren Haven Fit Regeling en het nieuwe pensioencontract met de daarbij behorende 'vlakke premie'.

Partijen zijn het erover eens dat de periode tot eind 2025 gebruikt zal worden om tot een totaaloplossing te komen met betrekking tot een marktconform loonebouw voor bepaalde functies binnen de Beambten CAO met functieweging en duidelijke voorwaarden voor verhogingen en promoties. Tevens dienen er oplossingen beschikbaar te zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden om het langer doorwerken mogelijk te maken en tegelijkertijd een verbetering van de Senioren Haven Fit Regeling voor beambten eventueel met behulp van het 'Cafeteria-model'. En er dient een goede pensioenregeling te komen met een 'vlakke premie' op een acceptabel niveau.

Voor bovenstaande oplossingen is veel externe deskundigheid nodig en de tijd om dit goed uit te werken. De mogelijke oplossingen zullen betrokken worden in het CAO-overleg voor de nieuwe CAO die per 1 januari 2026 zal aanvangen.

1. ESMW:

Werknemers vallend onder de cao Beambten (die in het verleden onder de cao operationeel vielen) met de geboortejaren 1960 en 1969 kunnen mogelijk gebruik maken van de ESMW-regeling, voor het aantal maanden dat zij onder de operationele CAO werkzaam waren en volgens de voorwaarden

weergegeven in de cao operationeel (looptijd 01-01-2024 tot en met 31-03-2026) en van de SVBPVH. Werknemers kunnen gebruik maken van de regeling, op basis van een model voor verzwarende omstandigheden. Er ontstaan pas rechten, als er een definitieve regeling bestaat die voldoet aan de nog te verruimen fiscale mogelijkheden. Voor de leeftijdscohort 1960-1961 (september) is de regeling inmiddels van kracht.

2. Verbeterde FIT regeling

Fit-regeling 1960 -1969

Onder voorbehoud van de financiering vanuit stap 4b SVBPVH, zijn partijen overeengekomen dat de basis FIT regeling gelden voor de geboortejaren 1960 tot en met 1969 wordt verbeterd. Indien de financiering vanuit stap 4b SVBPVH vervalt, dan vervalt daarmee tevens hele FIT regeling.

Optie 1: 12 maanden 75% werken, 90% salaris en 100% pensioenpremiestorting en nog eens 12 maanden 70% werken, 90 % salaris en 100% pensioenpremiestorting;

Optie 2: 24 maanden 80% werken, 90 % salaris en 100 % pensioenpremiestorting en nog eens 12 maanden 75% werken, 90 % salaris en 100 % pensioenpremiestorting.

Voor optie 1 mag de regeling worden ingezet voor een periode van 6 maanden tot max 2 jaar, deze keuze wordt voorafgaand aan de FIT periode vastgezet.

Voor optie 2 mag de regeling worden ingezet voor een periode van 6 maanden tot max 3 jaar, deze keuze wordt voorafgaand aan de FIT periode vastgezet.

Na de FIT periode gaan medewerkers automatisch met pensioen. Opname FIT in de periode 60 jaar tot AOW-datum. Inzet FIT dagen in samenspraak met afdelingsleiding. Andere emolumenten zoals jubileumuitkering, winstdeelregeling, leeftijd/diensttijd dagen en 90% dagen blijven op 100% gelijk aan de huidige afspraken en worden niet pro rata aan de FIT regeling aangepast.

Bijlage III: Fit-regeling 1960 -1969 (bijlage 3) kan worden geschrapt.

3. Verlof

EMO heeft haar zorg uitgesproken over het opgelopen saldo aan niet opgenomen vrije tijds-rechten. Partijen hebben uitgesproken gezamenlijk te werken aan een oplossing en hebben volgende afspraken gemaakt:

a. Partijen hebben uitgesproken gezamenlijk te werken aan een oplossing. Daarvoor zullen de verschillende vormen van verlof worden verkend gedurende de looptijd van de CAO. Oplossingen die enerzijds de belangen van de werknemers en anderzijds de belangen van EMO dienen. Hiervoor zal een procesafpraak in de CAO voor worden opgenomen.

b. Cafetariamodel

Verkennen van een keuzesysteem gedurende de looptijd van de CAO. Dat wil zeggen een “Keuzesysteem” waarmee de werknemer een teveel aan bovenwettelijk vakantiesaldo, via uitruil kan aanwenden voor verschillende doelbestedingen. Hierbij wordt gedacht aan sportabonnement, (elektrische) fietsregeling, verlofsparen, etc. Hierin willen we ook onderzoeken of het inzetten van verlofdagen voor meer Senioren Haven Fit mogelijk is (afhankelijk fiscale wetgeving).

c. Vakantiedagen (artikel 32) - vervaltermijnen:

EMO stelt zich op het standpunt dat het zowel voor de werkgever als voor de werknemer van groot belang is dat de vakantie, waarop iedere werknemer recht heeft, aan zijn doel beantwoordt. Om hieraan te kunnen voldoen is het gewenst dat de werknemer ieder jaar hun vakantiedagen zodanig opnemen dat zij volledig los kunnen komen van de dagelijkse werksfeer. De vakantie dient dan ook niet te veel te worden versnipperd; een aaneengesloten vakantie van minimaal 2 weken behoort regel te zijn bij volledige vakantie rechten.

Uitgangspunt is dat je je vakantie-uren opneemt in het kalenderjaar waarin je deze opbouwt. Daarnaast geldt dat eerst de wettelijke en daarna de bovenwettelijke dagen worden opgenomen. Als je je wettelijke vakantie -uren niet opneemt, vervallen deze uren per 1 juli van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin je de uren hebt opgebouwd. Als je je bovenwettelijke vakantie -uren niet opneemt, dan vervallen deze uren na 5 jaar nadat ze zijn opgebouwd.

4. Call-Out vergoeding: aanpassing van Artikel 24.

5. Thuiswerkvergoeding: deze wordt vastgesteld op het fiscale bedrag van € 2,50 per thuiswerkdag.

6. 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 zal aandacht worden besteed of bepalingen kunnen worden verduidelijkt. Deze wijzigingen worden in overleg met de FNV Havens vastgesteld.

De periode genoemd in Artikel 2.13. Werkzekerheid zal worden aangepast naar de looptijd van deze CAO, te weten 31 maart 2026.

Alle andere CAO-artikelen worden geconsolideerd. Aldus door partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld d.d 2024, namens,

EMO
Jeroen van der Neut

FNV-Sector Havens
Niek Stam