

# Onderhandelingsresultaat Koole met FNV en CNV

## 1. Looptijd: 48 maanden

De cao kent een looptijd van vier jaar, te weten vanaf 1 januari 2024 t/m 31 december 2027.

## 2. Loonparagraaf

2024 0% initieel naast APC

1-1-2025 eenmalige van €1500 bruto naast APC. Deeltijd medewerkers krijgen de eenmalige uitkering naar rato. Medewerkers die op of na 1-10-2024 in dienst zijn gekomen, komen niet in aanmerking voor deze eenmalige vergoeding.

1-1-2026 eenmalige van €1500 bruto naast APC. Deeltijd medewerkers krijgen de eenmalige uitkering naar rato. Medewerkers die op of na 1-10-2025 in dienst zijn gekomen, komen niet in aanmerking voor deze eenmalige vergoeding.

1-1-2027 1,0 % initieel naast APC. Medewerkers die op of na 1-10-2026 in dienst zijn gekomen, komen niet in aanmerking voor deze initiële verhoging.

## 3. Werkgelegenheidsgarantie

De werkgelegenheidsgarantie en het Sociaal Plan worden beide verlengd met de looptijd van deze cao, tot en met 31 december 2027.

## 4. Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

Met de Senioren Fit Regeling en de RVU-regeling maken we al gebruik van wat fiscaal mogelijk is. Een verlenging en verhoging van de RVU-regeling is alleen mogelijk als dat ook na 2025 fiscaal is toegestaan. Zodra er meer duidelijkheid is over de 'RVU' na 2025, gaan cao partijen opnieuw met elkaar in gesprek over dit thema.

## 5. Loondoorbetaling bij ziekte

Koole is bereid om de aanvulling van 30% van maand 4 t/m 12 ook toe te kennen als de medewerker actief meewerkt aan zijn re-integratie, ook indien dit niet leidt tot re-integratie in eigen of passend werk. Het oordeel van de bedrijfsarts is hierin leidend.

## 6. Verlof

De ontwikkeling van de verlofsaldi en de opname van verlof wordt extra gemonitord zodat verlof ook daadwerkelijk en binnen een acceptabele periode nadat het recht is ontstaan genoten kan worden. Het verlof dat het eerst komt te vervallen wordt als eerste opgenomen bij verlofaanvragen.

## 7. Werkdruk en overwerk

Koole is gestart met een zorgvuldige analyse en het ontwikkelen van een integrale aanpak om de werkdruk te verminderen i.s.m. de OR en de Arbo Unie. In overleg met de OR wordt het aantal overwerkuren de komende jaren fors verminderd. Extra maatregelen worden genomen om de werkdruk op de CCC afdelingen drastisch en op zo kort mogelijke termijn terug te brengen. Tijdens de kwartaal overleggen met de vakbonden, wordt de voortgang van het verminderen van de werkdruk en overwerk geëvalueerd.

## 8. Stand-by regelingen

De huidige stand-by regelingen (o.a. KTB, KTA, CCC, ICT) worden in overleg met de vakbonden verduidelijkt en beter beschreven (o.a. CCC) en waar mogelijk wordt de hoogte van de toeslagen gelijkgetrokken. E.e.a. zal plaatsvinden in het eerste kwartaal van 2024.

### **9. Stichting Veilige Haven (SVH)**

Koole overlegt met SVH over het verlagen dan wel schrappen van de huidige bijdrage aan de SVH en deelname aan de VCH trainingen. Cao partijen accepteren de uitkomst van dit gesprek en de gevolgen die het heeft voor het huidige artikel 5.2 in de cao Koole.

### **10. Terugkomdagen, verduidelijking art 16.4.2**

Art 16.4.2 wordt verduidelijkt: 'Binnen de afdeling Operations wordt een continu rooster gehanteerd op basis van een 5- ploegensysteem. De afdeling Operations (continu) heeft 3 terugkomdagen ten behoeve van trainingen en werkoverleg (niet voor werkzaamheden). Deze dagen worden jaarlijks ingeroosterd in hele dagen.'

Getekend op 18 januari 2024, Houten

.....  
R. Kooloos  
HR Directeur Koole

.....  
C. van den Berg  
Bestuurder FNV Havens

.....  
F. Toufik  
CNV Vakmensen

.....  
P. Fortuyn  
CNV Vakmensen