

Onderhandelingsresultaat

CAO Evos Amsterdam East

2024 t/m 2026

Evos Amsterdam East BV en FNV Havens hebben een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe CAO met ingang van 1 januari 2024 en eindigend op 31 december 2026. Dit voorstel vervangt alle vorige voorstellen.

1. Looptijd

Een 3-jarige CAO voor de Evos Amsterdam East medewerkers; van 1 januari 2024 t/m 31 december 2026.

2. Loonontwikkeling

- Per 1-1-2024: eenmalige uitkering van € 1500,- bruto, naast de APC;
- Per 1-1-2025: initiële verhoging van 1,25%, naast de APC;
- Per 1-1-2026: initiële verhoging van 1,25%, naast de APC.

3. Senior Fit East regelingen

Evos vindt het belangrijk dat medewerkers gezond hun werk kunnen blijven doen en wil daarom de mogelijkheid bieden aan medewerkers om voor een Senior Fit regeling te kiezen die bij hem/haar past. Naast de bestaande regeling wordt het mogelijk om te kiezen voor een Senior-Fit East regeling van 50% werken, 70% salaris en 100% pensioen voor een periode van maximaal 3 jaar.

4. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Evos is bereid de geldende Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling) te faciliteren. Deze regeling eindigt op 31 december 2025 en is gebaseerd op een fiscale vrijstelling voor een werkgever en een uitzondering op het Pensioenakkoord. Evos maakt hierbij gebruik van wat fiscaal mogelijk is. Zodra er meer duidelijkheid is over een eventuele RVU-regeling na 2025, gaan cao partijen opnieuw met elkaar in gesprek over dit thema.

5. Werken buiten eigen terminal

Samenwerking tussen beide terminals maakt Evos Amsterdam sterker; samen kunnen we meer bereiken dan afzonderlijk. Ook helpt het de bedrijfscontinuïteit te waarborgen. Voor medewerkers kan het mogelijkheden bieden om hun loopbaan te verbreden en meer afwisselend werk te kunnen doen.

Voor medewerkers met standplaats Evos Amsterdam East vindt cross-terminal werken op vrijwillige basis plaats, tenzij de bedrijfscontinuïteit moet worden gewaarborgd. Bij de bedrijfscontinuïteit gaat het om onvoorziene omstandigheden, niet om planbare inzet zoals bijvoorbeeld vervanging bij vakantie of ziekteverzuim.

Medewerkers kunnen zich aanmelden voor een pool van medewerkers die ingezet kan worden om cross-terminal te werken. Daarbij wordt geïnvesteerd in multi-inzetbaarheid bijvoorbeeld door relevante opleidingen aan te bieden. Het inwerken van collega's vindt plaats op de manier zoals dat ook voor nieuwe medewerkers plaatsvindt.

6. Werkgelegenheid / Sociaal Plan

De werkgelegenheidsgarantie (artikel 7 - Transitievergoeding) wordt verlengd voor de duur van de looptijd van de CAO voor alle CAO medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst hebben voor onbepaalde tijd.

7. Werk-privé balans

Het kopen van verlofdagen conform artikel 16 (Koopdagen) boven het aantal van 10 dagen is mogelijk als alle andere openstaande verlofdagen zijn verbruikt. Toekenning is in overleg met management.

De uitvoering van de huidige tijd voor tijdregeling (feestdagen) wordt gecontinueerd totdat een persoonlijk keuze budget model kan worden ingevoerd. Dit heeft ook betrekking op een eventuele keuze om de vakantietoeslag maandelijks uit te laten betalen. Tijdens de looptijd van de CAO wordt deze mogelijkheid verder onderzocht.

8. Reiskosten

Evos streeft naar vereenvoudiging van de reiskostenregeling en naar reductie van CO2 uitstoot ook voor werk-gerelateerd reizen. De reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer wordt verhoogd van 19 cent naar 22 cent per kilometer en geldt voor een maximum van 75 km (37,5 km enkele reis).

Zakelijke reizen worden ook met 22 cent per kilometer vergoed wanneer de trainingen / afspraken in de metropoolregio Amsterdam (<https://www.metropoolregioamsterdam.nl/over-mra/>) zijn gepland. Wanneer deze buiten de regio zijn gepland dan zal een bedrijfsauto ter beschikking worden gesteld. Wanneer dat laatste niet mogelijk is, dan wordt de zakelijke reis buiten de regio vergoed met 35 cent per kilometer.

De medewerkers met wie voor 2017 al afspraken met betrekking tot reiskosten zijn gemaakt en daar op 31 december 2023 gebruik van maken behouden hun reiskostenvergoeding voor maximaal het huidige aantal woon-werk kilometers. Een latere verhuizing die meer woon-werk kilometers met zich meebrengt, leidt niet tot het vergoeden van deze extra kilometers.

9. VCH

Aangezien de training overlapt met de training voor de Life Saving Rules zoals geïmplementeerd en toegepast binnen Evos breed, wordt de VCH training alleen gefaciliteerd indien de medewerker daar zelf om vraagt. De bijdrage per medewerker aan Stichting Veilige Haven wordt € 70,-.

10. BHV vergoeding

Alle medewerkers in East die op verzoek van Evos een BHV-training doen of hebben gedaan in de nieuwe CAO-periode, ontvangen een bruto vergoeding van € 300,- per jaar.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 26 juni 2024



Ramon Ernst
Managing Director
Evos Amsterdam East B.V.



Chant van den Berg
Bestuurder
FNV Havens