

Onderhandelingsresultaat CAO Evos Amsterdam West

2024 t/m 2026

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

1. Looptijd

Een 3-jarige CAO voor de Evos West medewerkers.

2. Loonontwikkeling

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

3. Uittredingsregelingen (Senior Fit West regelingen)

De regelingen Uittredingsregeling 1 (voor alle CAO medewerkers, en de specifieke extra regeling voor medewerkers in de CAO-C) en Uittredingsregeling 2 (artikel 5.12 en bijlage XI) willen we handhaven voor de duur van de looptijd van de CAO. De Uittredingsregelingen worden hernoemd in Senior-Fit West regelingen.

Evos vindt het belangrijk dat medewerkers gezond hun werk kunnen blijven doen. Evos wil daarom - naast de bestaande regelingen - de medewerker de mogelijkheid bieden, in overleg met Evos, te kiezen voor een Senior Fit West regeling 3. De medewerker kan kiezen voor: 50% werken, 70% salaris, 100% pensioen voor een periode van maximaal 3 jaar. Deze regeling geldt voor alle CAO medewerkers gedurende de looptijd van de CAO. De toetredingscriteria van de bestaande regelingen zijn ook van toepassing voor deze nieuwe regeling. Dit mag geen belemmering zijn voor het individu om een aanspraak te maken op de regeling.


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.

1 van 3



CvdB:

RE: 

FT: 

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.

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.

Voor medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn en die zich vóór 31 augustus 2024 aanmelden voor de cross terminal pool geldt een eenmalige vergoeding van € 500,- bruto, ook wanneer er uiteindelijk door Evos niet wordt gevraagd om cross terminal te werken, die betaald wordt in september 2024 en geldt voor de looptijd van de CAO. Indien een medewerker zich niet aanmeldt dan zal Evos de medewerker alleen vragen cross terminal binnen Amsterdam te werken wanneer de bedrijfscontinuïteit moet worden gewaarborgd. In dit laatste geval zal de vergoeding van € 500,- bruto ook gelden.

6. Werkgelegenheid / Sociaal Plan

De werkgelegenheidsgarantie (artikel 6.4) 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.

De looptijd van het Sociaal Plan is gelijk aan de looptijd van de CAO te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026 en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist.

Voor het productievolume wordt de definitie gehanteerd van het rollende 12-maanden volume dat bestaat uit doorzet en verhuurbare beschikbare opslagcapaciteit. Analoog aan East is dat exclusief niet-verhuurbare capaciteit door onderhoudswerkzaamheden. De formule is doorzet (cbm = kubieke meter) en verhuurbare opslagcapaciteit (cbm) in vergelijking tot het voorgaande kalenderjaar.

7. Werk-privé balans

Het wordt mogelijk om minder dagen en meer uren per dag te werken, in overleg met management, maar niet langer dan 9 uur per dag. Dat betekent dat een fulltimer die 4 in plaats van 5 dagen wil werken een dienstverband kan hebben van maximaal 36 uur per week.

Het kopen van verlofdagen boven het aantal van 10 dagen (artikel 4.4) dat al extra kan worden gekocht is mogelijk als alle andere openstaande verlofdagen zijn verbruikt. Toekenning is in overleg met management.

Er wordt op dit moment al hybride gewerkt voor zover het werk het toelaat en in overleg met de leidinggevende. Belangrijk is dat er voldoende kwalitatieve contactmomenten zijn met collega's. Het huidige thuiswerkbeleid zal opnieuw worden besproken met de OR en zo nodig verduidelijkt ten aanzien van het aantal dagen dat thuis kan worden gewerkt

Er wordt gedurende looptijd cao gekeken naar een zogeheten 'cafetariamodel' waarbij medewerkers zelf bepalen wanneer zij vakantiegeld laten uitkeren, vrije dagen kopen of andere opgebouwde vrije tijd of geld opnemen/ verkopen/ kopen.

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. De trainingen worden zoveel mogelijk in de regio gepland.

9. Standby regeling Artikel 3.4 (Stand-by diensten)

Een voorstel voor deze nieuwe regeling volgt zodra de betrokken medewerkers het eens zijn geworden over de uitwerking.

10. AOW hiaat sparen

Als gevolg van het feit dat ABN AMRO het product "AOW hiaat sparen" niet meer voortzet kan de regeling niet meer worden uitgevoerd.

Dit betekent concreet:

- Alle spaartegoeden blijven (vanzelfsprekend) toebehoren aan de medewerker.
- De premie zal niet meer worden ingehouden op het salaris.
- De medewerker blijft de werkgeversbijdrage (deze bedraagt in veel gevallen 1,5%) ontvangen naast het salaris, dus niet als onderdeel van het salaris.
- Inhoud artikel 7.7 blijft geheel van toepassing met uitzondering van de benaming zijnde AOW hiaat en de "storting" op aparte rekening welke niet uitvoerbaar is bij een bank/verzekering.

Deze bijdrage werd tot op heden genoemd de "voormalige bijdrage LL"(Levensloop). Deze wordt hernoemd naar een zogenaamde "vitaliteitstoeslag" van 1,5% van het bruto jaarsalaris (niet pensioengevend en niet van toepassing op toeslagen).

11. Regionale solidariteit

Evos is met de vakorganisaties van mening dat het belangrijk is om oog te hebben voor maatschappelijke kwesties, op dit moment bijvoorbeeld mensen die het financieel lastig hebben, en dat het belangrijk is betrokken te zijn bij de directe omgeving. Evos doet dit door o.a. goede doelen te steunen en ook op die manier een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving.

12. Technische aanpassingen

Er worden technische tekstuele aanpassingen van de pensioenregeling doorgevoerd in verband met de gewijzigde pensioenregeling voor Evos Amsterdam West per 1 januari 2023.

Dit gaat om:

- a) Artikel 1.2.26
- b) Artikel 2.6.2
- c) Artikel 5.11
- d) Artikel 7.4.3
- e) Artikel 7.7.29.3
- f) Artikel 20.3.2b
- g) Bijlage VII lid 5
- h) Bijlage X, artikel 4.2

Deze wijzigingen worden gemarkeerd weergegeven in de nieuwe CAO tekst.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 10 juni 2024.



Ramon Ernst
Managing Director
Evos Amsterdam West B.V.



Chant van den Berg
Bestuurder
FNV Havens



Fadua Toufik
Bestuurder
CNV Vakmensen