Enkel per email verstuurd aan:

FNV Havens:	Chant van den Berg
CNV Vakmensen:	Fadua Toufik
In kopie aan kaderleden:	*Nico Koning, Dave Vermeulen, Peter v.d. Weijde, Guido van Liere Tonnes van Houten, Patricia Nieuwendijk-Langius*

Amsterdam, 13 maart 2025

Betreft: voorstel HBTA-cao

Beste mevrouw van den Berg en mevrouw Toufik, Beste Chant en Fadua,

Zoals in ons cao-overleg van 6 maart jl. afgesproken sturen we jullie hierbij een uitgewerkt voorstel voor het volgende cao-overleg op 20 maart 2025. Alvorens dit voorstel verder toe te lichten willen we bij de hieronder genoemde punten eerst even de context schetsen die mede de inhoud van dit voorstel heeft bepaald.

- We hebben samen net een intensief harmonisatietraject afgerond en de waarde van het geharmoniseerde arbeidsvoorwaardenpakket ligt op een hoog niveau.

- Als laatste stap in de harmonisatie willen we afspraken maken over een samenhangend pakket ouderenregelingen, inclusief een ESMW regeling.

- De afgelopen jaren hebben we te maken gehad met een historisch hoge inflatie (bijna 20% in periode 2022 t/m januari 2025 inclusief de min 3% die op de lat is gezet). De verwachting is dat de komende jaren de inflatie blijft (rond de 3% per jaar, waar de ECB doelstelling 2% is).

- We leven in een steeds onrustigere wereld met veranderende omstandigheden door klimaatveranderingen, energietransitie, geopolitieke spanningen, dreigende handelsoorlogen die potentieel ook impact kunnen hebben op de bedrijvigheid van HBTA.

- We staan voor de uitdaging om in de komende jaren nieuwe klanten te werven die het wegvallen van de kolen moeten compenseren.

Voorstel HBTA-cao

1. Looptijd

We stellen een looptijd van 3 jaar voor, van 1 januari 2025 tot 1 januari 2028. We willen bewerkstelligen dat er, zowel voor de medewerkers als voor HBTA, voor een langere periode duidelijkheid is over de arbeidsvoorwaarden, ook in de onrustige wereld.

2. Loon

Naast de apc (waarbij we ervan uit gaan dat die relatief hoog blijft) zien we een beperkte ruimte voor een structurele loonsverhoging:

- 0,5% per 1 januari 2025
- 0,5% per 1 januari 2026
- 0,5% per 1 januari 2027

3. Voorzieningen/ontziemaatregelen en ouderenregelingen

<u>Voorzieningen/ontziemaatregelen</u>

Aangezien de AOW leeftijd verschuift is het van belang om hierin mee te bewegen door bestaande voorzieningen daarop aan te passen en regelingen zoals bijvoorbeeld een ESMW-regeling voor oudere werknemers in te richten. Het pakket van dergelijke maatregelen (ontziemaatregelen, SFR, ESMW) moet echter niet leiden tot een onevenredig grote belasting van jongere werknemers. Huidige regelingen zoals de mogelijkheid om met 57,5 jaar uit de nacht te worden geroosterd leidt tot een grotere en langere belasting van jongere werknemers die ook steeds meer uit de nacht geroosterd wensen te worden vanwege bijv. geboorte- en ouderschapsverlof. Het is onwenselijk dat deze laatste groep geen verlof (in de nacht) meer kan opnemen door de schaarse bezetting die door de huidige ontziemaatregelen voor oudere werknemers wordt gecreëerd. Om evenals de groep oudere werknemers ook de groep jongere werknemers te kunnen ontzien stellen we voor om:

a. gelijk aan het verschuiven van de pensioenleeftijd van 65 jaar naar de AOW leeftijd van 67 jaar werknemers in ploegendienst op eigen verzoek 17,5 jaar voor AOW leeftijd (2025: 59,5 jaar) uit de nacht- en 15,5 jaar voor AOW leeftijd (2025: 61,5 jaar) uit de avonddienst te roosteren zonder dat afbouw van hun schematoeslag plaatsvindt.
b. incidenteel, ter beoordeling van de directie, en op grond van medische indicatie, de mogelijkheid te geven om werknemers van 50 jaar en ouder tijdelijk niet meer in het ruim tewerk te stellen.

<u>Ouderenregelingen</u>

Gegeven de leeftijdsopbouw, de werkzaamheden en roosters vinden we het belangrijk om een goed pakket ouderenregelingen te hebben. We willen ons daarbij richten op de geboortejaren 1960-1969. Dat zijn 45 medewerkers, 37% van het totaal aantal medewerkers. Hierbij hanteren we als uitgangspunten:

- Het pakket moet duurzaam zijn voor zowel de deelnemers als de collega's (het ontzien van de deelnemers moet niet tot een onevenredige belasting leiden bij de collega's);
- Het pakket moet organisatorisch uitvoerbaar zijn (naast de ouderenregelingen wordt er door jongeren vaker gebruikgemaakt van ouderschapsverlof, meerdere deelnemers in dezelfde ploeg kan een probleem geven, de uit te roosteren dagen kunnen tot beperkingen leiden bij de verlofopname van collega's);
- Het pakket moet betaalbaar zijn.

Senioren FIT Regeling

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers van het geboortejaar 1960 tot en met 1969 met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij HBTA voorafgaand aan de deelname.
Startmoment	Tussen 60 jaar en AOW-leeftijd
Tijdsduur	2 jaar (24 maanden)
Werktijd	50% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	100% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premie verdeling	100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, dienstverband dagen	50% van het verlof, ADV en dienstverbanddagen direct voorafgaand aan de regeling
Levensfase dagen (90%)	Vervallen, vanaf 61 jaar, bij deelname aan de regeling
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 50% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet (medewerker behoudt aanspraak op de levensfase dagen).

Financiering: financieringsbronnen voor de regeling zijn 4% voormalige STIVU-premie, € 7.000 bijdrage STIVU, vervallen levensfasedagen vanaf 61 jaar.

Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

Cao-partijen hebben kennisgenomen van de afspraken zoals die vastgelegd zijn in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024”. Dat betekent dat ook na 2025 de ESMW regeling mogelijk blijft en dat medewerkers geboren in 1960 tot en met 1969 kunnen deelnemen aan de ESMW regeling als ze voldoen aan de criteria van het ESMW model. Cao-partijen gaan er daarbij vanuit dat de fiscale vrijstelling van de RVU-boete blijft bestaan en de SVBPVH de regeling blijft uitvoeren. Werknemer van de geboortejaren 1960-1969 die gebruik wil maken van de ESMW-regeling kan alleen deelnemen als hij minimaal een half jaar deelneemt aan de Senioren FIT regeling. Als de medewerker deelneemt aan de gecombineerde Senioren FIT/ESMW-regeling dan wordt de Senioren FIT Regeling bekort tot 12 maanden.

ESMW-model

a. De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model (ESMW Model). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;
b. Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging van 24 maanden tot aan de AOW leeftijd. Deelnemer kan in plaats van 24 maanden voor een kortere periode kiezen, maar niet korter dan 12 maanden;
c. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur van 24 maanden evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van 24 maanden is 12 maanden (ESMW vanaf 66 jaar);

d. En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de ESMW-Regeling in combinatie met de Senioren FIT Regeling;
e. Mocht een deelnemer voor toetreding tot de Senioren FIT Regeling op 64,5 jaar reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 27.276 per jaar niveau 2025) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro per jaar) evenredig vastgesteld.
Indien een werknemer niet kan of wil deelnemen aan de combinatie ESMW Regeling kan de keuze worden gemaakt voor de bestaande Senioren FIT Regeling van 2 jaar voor AOW.

Overige voorwaarden
a. De Senioren FIT en de ESMW-regelingen moeten voldoen aan de reglementen van de STIVU en SVBPVH.
b. De bijdragen vanuit SVBPVH en STIVU blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment verminderen of vervallen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
c. Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.

Uitvoering
a. Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden.
b. Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt [onder andere de datum einde arbeidsovereenkomst en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en)].
c. Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden.
d. Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich bewust is van de (financiële) gevolgen. De werkgever faciliteert dat werknemer zich vijf jaar voor de AOW-leeftijd middels een financiële scan goed te laat voorlichten over de (financiële) gevolgen.

Financiering van de regeling
a. Bij werknemer die aan de gecombineerde senioren fit/ ESMW-regeling wil deelnemen wordt de Senioren FIT Regeling bekort van 24 naar 12 maanden.
b. Werkgever betaalt uitsluitend een uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2025: € 2.273 bruto per maand c.q. €. 27.276).

4. Fietsregeling

We stellen voor om tijdens de looptijd van de cao-onderzoek te doen naar de mogelijkheden van een fietsregeling met als uitgangspunt een fiscale constructie waarbij de kosten van de fiets verrekend kunnen worden met het bruto loon.

We vertrouwen erop jullie hiermee vooralsnog voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
HES Bulk Terminal Amsterdam B.V.

Wouter van Dijk
Terminal Manager