

Voorstel vanuit CNV en FNV voor een onderhandelingsresultaat EVOS West

1. Looptijd

De cao EVOS West gaat in per 1 januari 2024 tot 1 januari 2025 en kent een looptijd van 1 jaar.

2. Loon

Per 1 januari 2024 eenmalige 3000 euro bruto.

3. Referteperiode APC

De referteperiode van de APC wordt aangepast naar die van Evos Oost, apr-okt en okt-apr

4. 1 Salaristabel Oost en West

Evos en de vakbonden bespreken de verdere harmonisatie van Oost en West gedurende de looptijd cao. Wat betreft het harmoniseren van de beloning laten partijen de verschillende functies en beloningen tegen elkaar afwegen door zogeheten maatmannen met elkaar te laten vergelijken. Hierbij worden alle salariscomponenten meegewogen om tot een vergelijkbaar, zorgvuldig en betrouwbaar beeld te komen. Op basis van dit beeld en deze vergelijkingen gaan partijen met elkaar zo snel mogelijk in gesprek met als doel om tot 1 salaristabel te komen wat voorgelegd wordt aan de leden ter stemming.

5. 1 Beoordelingsverhoging tabel Oost en West

Naar aanleiding van het traject omtrent 1 salaristabel nemen we ook de harmonisatie van de beoordelingsverhogingen mee waarbij de huidige verdeling van 10% B, 80% C en 10% D gehandhaafd blijft.

6. Werk-privé balans

Werknemers kunnen hun werktijd over vier dagen verdelen (in plaats van vijf) tot een maximum van 9 uur per dag én wanneer de bedrijfsvoering dit toelaat.

Werknemers kunnen tot 15 extra verlofdagen kopen (in plaats van de huidige 10) zolang dit niet leidt tot een vergroting van 'stuwmeren van verlof'.

Werknemers wordt toegestaan om minimaal 2 dagen thuis te werken tenzij het werk door de fysieke afwezigheid niet praktisch uitvoerbaar is.

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.

7. Vitaal aan het werk blijven en tijdig stoppen

Er komt een tweede keuze voor de senior fitregeling. Naast de huidige uittredingsregeling (50-80-100) voor 2 jaar, is ook 50-65-100 voor 3 jaar mogelijk.

Vanaf 65 jaar hebben werknemers de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken (ESMW) conform de fiscale mogelijkheden. Dat houdt in dat werknemers per jaar dat zij eerder stoppen met werken een bedrag meekrijgen wat vrijgesteld is van belasting volgens de Regeling Vervroegd Uittreding (geïndexeerd bedrag, in 2023 op €24.444 gesteld).

Wanneer deze regeling wijzigt, treden partijen opnieuw met elkaar in overleg over het verlengen van ESMW en de ophoging van het bedrag met de pensioenpremie.

8. Werken buiten eigen terminal

Zoals nu ook al het geval is, geschiedt uitwisseling tussen beide terminals op vrijwillige basis. Het inwerken van collega's vindt altijd boven formatie plaats op de locatie om verdere verhoging van de werkdruk tegen te gaan.

9. Werkgroep vereenvoudiging CAO teksten

De CAO's Evos West en Oost bevatten regelingen en artikelen die qua inhoud of strekking vergelijkbaar zijn. In 2024 starten Oost en West een gezamenlijk traject, onder begeleiding van een extern deskundige, waarin zoveel mogelijk artikelen worden ontdebeld. Artikelen die sterk op elkaar lijken worden herschreven. Dit gaat over tekstuele aanpassingen, niet over inhoudelijke aanpassingen. Deze nieuwe teksten worden aan cao partijen voorgelegd ter advies voor de volgende cao onderhandelingen.

10. Stand-by regeling Artikel 3.4 (Stand-by diensten)

Een voorstel voor een verduidelijking van deze regeling volgt.

11. Km vergoeding

Het vergoede bedrag per gereisde kilometer wordt opgehoogd naar 22 eurocent netto bij een maximale afstand van 75 km retour. Zakelijke reizen worden ook met 22 eurocent netto vergoed tenzij er meer kilometers gemaakt worden voor een zakelijke reis dan voor de huis-werk-huis reis. In dat eerste geval geldt voor de meer kilometers nog steeds de 35 eurocent netto per kilometer.