

Voorstel 8 februari 2024 voor nieuwe CAO Evos Amsterdam East

Hieronder het voorstel van Evos Amsterdam East B.V. voor een nieuwe CAO voor Evos Amsterdam East met ingang van 1 januari 2024.

Deze CAO staat in het teken van verdere samenwerking en het bundelen van de krachten tussen de twee terminals (East en West) in Amsterdam.

1. Looptijd

Een CAO met een looptijd van 3 jaar, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026.

2. Loonontwikkeling / APC

De Automatische Prijs Compensatie (APC) wordt gehandhaafd (Artikel 3.2.1.-3.2.5.). De referteperiode voor East blijft ongewijzigd.

Eenmalige en structurele verhogingen:

- Per 1-1-2024: € 1.000,- bruto eenmalig. Deze vergoeding is bedoeld om de balans tussen East en West in verband met de aanpassingen in het loongebouw te borgen.
- Per 1-1-2025: € 1.000,- bruto eenmalig;
- Per 1-1-2026: 1% structurele verhoging van het loongebouw en de feitelijke salarissen.

3. Salaristabel

Om de samenwerking tussen de terminals Evos Amsterdam West en East verder vorm te geven zal er met ingang van 1 januari 2024 één salaristabel gelden voor beide terminals. Om tot één salaristabel te komen, is het volgende afgesproken:

- Het maximum in de nieuwe salaristabel wordt voor de functiegroepen A,B,C, H en K verhoogd met gemiddeld € 877,- bruto per maand ten opzichte van de huidige salaristabel (CAO 2021-2023).
- Het uitgangspunt is dat medewerkers er niet op achteruit gaan.
- De functiewaarderingssystematiek blijft ongewijzigd.

Hieronder zijn de huidige salaristabel en de nieuwe tabel per 1 januari 2024 vermeld.

Tabel 1:

Huidige salaristabel East per 1 Juli 2023 (excl VT in maand, incl VT in jaar)

Functie groep	Minimum maand	Maximum maand	Minimum jaar	Maximum jaar
A	€ 2.550	€ 3.356	€ 35.705	€ 46.988
B	€ 2.884	€ 3.965	€ 40.374	€ 55.507
C	€ 3.523	€ 4.683	€ 49.322	€ 65.556
D	€ 3.741	€ 5.040	€ 52.378	€ 70.562
E	€ 3.801	€ 5.343	€ 53.210	€ 74.799
F	€ 4.042	€ 5.700	€ 56.594	€ 79.796
G	€ 4.466	€ 6.009	€ 62.520	€ 84.129
H	€ 4.608	€ 6.345	€ 64.508	€ 88.824
I	€ 5.054	€ 7.199	€ 70.756	€ 100.785
J	€ 5.398	€ 8.111	€ 75.567	€ 113.559
K	€ 5.937	€ 9.508	€ 83.112	€ 133.118

.

Tabel 2:

Nieuwe salaristabel West en East incl. verhoogde maxima functiegroepen D,E,F,G,I,J.

Functie groep	Minimum maand	Maximum maand	Minimum jaar	Maximum jaar
A	€ 2.313	€ 4.935	€ 30.066	€ 64.153
B	€ 2.428	€ 4.976	€ 31.565	€ 64.686
C	€ 2.576	€ 5.162	€ 33.492	€ 67.102
D	€ 2.746	€ 5.428	€ 35.696	€ 70.560
E	€ 2.956	€ 5.754	€ 38.430	€ 74.797
F	€ 3.194	€ 6.138	€ 41.528	€ 79.794
G	€ 3.517	€ 6.471	€ 45.722	€ 84.127
H	€ 3.736	€ 6.852	€ 48.569	€ 89.070
I	€ 4.556	€ 7.753	€ 59.225	€ 100.783
J	€ 4.874	€ 8.736	€ 63.356	€ 113.563
K	€ 5.215	€ 10.320	€ 67.790	€ 134.161

4. Beoordelingsverhoging

In samenhang met één nieuwe salaristabel voor zowel West als East wordt de wijze waarop de medewerker in de salaristabel kan groeien aangepast. Evos vindt het belangrijk dat medewerkers die aan het begin van hun loopbaan staan bij Evos een versnelde groei kunnen doormaken door de schalen heen. Daarom kiest Evos voor een beoordelingsverhoging op basis van de relatieve salarispositie (RSP) in de schaal. De RSP van een medewerker is de positie van het maandsalaris in de schaal ten opzichte van het maximum (bijvoorbeeld een salaris van € 3600 per maand in een schaal die loopt van € 2000 tot 4000, betekent een RSP van 90%).

Ten opzichte van het initiële voorstel zijn de percentages voor de beoordeling C bij een RSP van 86-100% verhoogd van 1,75% naar 2,00%. Dat betekent dat er geen achteruitgang is van de beoordelingsverhoging voor de medewerkers van East bij een beoordeling C ook al is hun RSP boven 68%. Dit betreft ca 30% van de medewerkers.

Tabel 3:
Beoordelingsverhogingstabel afhankelijk van de relatieve salarispositie (RSP).

Individuele beoordelingsverhoging		Procentuele verhoging van maandsalaris		
		< 70%	70-85%	86-100%
E	Uitstekend	5,25%	3,75%	2,75%
D	Zeer goed	4,00%	3,00%	2,25%
C	Normaal tot goed	3,25%	2,75%	2,00%
B	Matig	0,75%	0,50%	0,25%
A	Onvoldoende	0,00%	0,00%	0,00%

5. 13^{de} maand

Het is uit de raadpleging van de medewerkers per Shift en afdeling gebleken dat een merendeel van de medewerkers sterk hecht aan het spaarkarakter van de 13^{de} maand. Er is op zich geen bezwaar om de 13^{de} maand op te nemen in het maandsalaris. Evos faciliteert de mogelijkheid om een bedrag naar keuze (bijvoorbeeld een equivalent van de 13^{de} maand) automatisch per maand over te laten boeken naar een eigen spaarrekening van de medewerker.

6. Cross-terminal werken

Uitwisseling van medewerkers tussen beide Amsterdamse terminals zal zoveel mogelijk op vrijwillige basis geschieden maar kan nodig zijn om bijvoorbeeld de bedrijfscontinuïteit te waarborgen. Op het moment dat standby diensten samengaan met die van East zal de frequentie ook kunnen verminderen. Het inwerken van collega's vindt plaats op de manier zoals dat ook voor nieuwe medewerkers plaatsvindt.

7. Werkgelegenheid

De werkgelegenheidsgarantie (artikel 7 - Transitievergoeding) wordt verlengd voor de duur van de looptijd van de CAO.

Voor het productievolume wordt de definitie gehanteerd van het rollende 12-maanden volume dat bestaat uit de doorzet en verhuurbare beschikbare opslagcapaciteit. De definitie van het Jaarvolume wordt verder niet aangepast.

8. Senior Fit regelingen

Evos vindt het belangrijk dat medewerkers gezond hun werk kunnen blijven doen en wil daarom de mogelijkheid bieden aan medewerkers in overleg met Evos te kiezen voor een Senior Fit regeling die bij hem past, mits het inpasbaar is in de ploeg of afdeling. 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 voor alle CAO medewerkers gedurende de looptijd van de CAO.

9. 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.

10. 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.

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. Daarmee komt artikel 20 lid 3 te vervallen.

11. Werk-privé balans

Het kopen van verlofdagen boven het aantal van 10 dagen (artikel 16 - kooldagen) dat al extra kan worden gekocht is mogelijk als alle andere openstaande verlofdagen zijn verbruikt en als het gaat om uitzonderingssituaties bijvoorbeeld in het geval van mantelzorg. Toekenning in overleg met management.

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

12. BHV vergoeding

In het licht van het versterken van de samenwerking tussen Evos West en East zal er één BHV vergoeding gelden voor beide terminals. Alle medewerkers in East die op verzoek van Evos een BHV-training doen ontvangen een vergoeding van € 300,- per jaar, niet geïndexeerd.

13. 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,- conform de West CAO.

14. Protocolaire afspraken

Mocht Evos tot een verdere harmonisatie van arbeidsvoorwaarden van East en West besluiten, dan bespreken CAO-partijen dit. Op het moment dat Evos besluit een harmonisatieproces in gang te zetten, worden de doelen, uitgangspunten en methodes voor een verdere harmonisatie overeengekomen met vakbonden en de betrokkenheid van medewerkers hierbij besproken.

