

Onderhandelingsresultaat CAO Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands BV per 1-1-2024 tot en met 31-12-2025

De directie van Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands BV is met vakbonden FNV en CNV Vakmensen het volgende overeengekomen:

Looptijd

De nieuwe cao heeft een duur van 2 jaar, te weten vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Inkomen

Collectieve loonsverhoging

Per 1-1-2024 worden alle lonen en loonschalen structureel verhoogd met 3,5%. Per 1-1-2025 worden alle lonen en loonschalen structureel verhoogd met 4%.

Indexatie van de vergoedingen

De volgende vergoedingen worden structureel geïndexeerd met 3,5% per 1-1-2024 en met 4% per 1-1-2025:

- Onregelmatigheidstoelage (ORT)
- Toelage bij dienstverandering
- Opkomstvergoeding
- Wachtdienstvergoeding
- Consignatiedienst Technische Dienst (TD)
- Vergoedingen diploma's EHBO en BHV
- Beloning hogere rang of functie
- Koffiegeldvergoeding
- Maaltijdvergoeding
- Eindejaarsuitkering

Minimaal 16 euro per uur

Per 1-1-2024 komen de beginperiodieken die onder de 16 euro per uur vallen van de loonschalen van Stewards(03WB) te vervallen. Het betreft 03WB/00 t/m 03WB/02. Hierdoor is het aanvangssalaris van een Steward minimaal € 16,08 per uur.

Per 1-1-2024 komen de beginperiodieken die onder de 16 euro per uur vallen van de loonschalen van de Technische Dienst (05WB) te vervallen. Het betreft 03WB/00 t/m 03WB/01. Hierdoor is het aanvangssalaris van een medewerker Technische Dienst minimaal € 16,08 per uur.

Per 1-1-2025 worden bij alle loonschalen (Stewards(03WB), Schippers(04WB) en Technische Dienst(05WB) een extra trede aan de bovenkant toegevoegd. De extra trede vervangt de uitlooptrede niet waardoor de uitlooptrede een trede opschuift.

Jaarlijkse periodieke verhoging

Jaarlijks in januari wordt een tredeverhoging toegekend. Voorwaarde is dat de werknemer in dienst moet zijn voor 1 oktober van het jaar daarvoor. Indien de werknemer op of na 1 oktober in dienst treedt, wordt de tredeverhoging niet per aanstaande januari toegekend, maar het jaar daarop. Deze afspraak gaat per 1-1-2024 in.

Onregelmatigheidstoeslag

Overeengekomen is dat de huidige afspraak in de cao gehandhaafd blijft en dat de toeslagen zoals afgesproken worden geïndexeerd met de overeengekomen cao loonsverhogingen. Dit betekent dat voor degenen die bij Veer Rozenburg Maassluis werken, dit ook geldt en wordt berekend naar aanleiding van het geldende rooster. Eveneens is afgesproken dat tijdens de periodieke overleggen verder wordt gesproken over of een aanpassing aan de huidige afspraak gewenst is, zodat bij de volgende cao onderhandelingen dit concreet afgesproken kan worden.

Meeruren

Overeengekomen is dat parttimers die meeruren werken ook over deze meeruren vakantietoeslag en vakantiedagen toegekend krijgen. De werknemer kan ervoor kiezen om de vakantiedagen in geld uitbetaald te krijgen of in vakantiedagen op te nemen. De opgebouwde vakantiedagen worden als bovenwettelijk verlof geregistreerd. Daarnaast wordt ook over meeruren pensioen opgebouwd. Dit is met terugwerkende kracht vanaf 1-1-2023. De berekening van de opbouw van het verlof is als volgt:

leeftijd	percentage
20-	12,6
21-39	13,0
40-49	13,4
50-54	13,8
55-59	14,2
60+	14,6

Maaltijdvergoeding

Maaltijdvergoeding wordt toegekend bij alle diensten langer dan 9 uur, ongeacht wat voor soort dienst dit is en op welke dag dit valt. Dit was bij diensten langer dan 10 uur.

Inwerkvergoeding

Overeengekomen is dat de inwerkvergoeding per 1-1-2024 per koppel wordt toegekend. Dat wil zeggen: als een schipper een andere schipper inwerkt, ontvangt de inwerkende schipper 2 uur tijd voor tijd en ontvangt de steward 1 uur tijd voor tijd. Als een steward een andere steward inwerkt, ontvangt de inwerkende steward 1 uur tijd voor tijd en de schipper 2 uur tijd voor tijd.

Wachtdienstvergoeding

Overeengekomen is dat de huidige afspraak inzake de wachtdienstvergoeding gehandhaafd blijft, zoals nu in de cao vermeld staat. Dit betekent dat voor degenen die bij Veer Rozenburg-Maassluis werken, dit ook geldt en wordt berekend naar aanleiding van het geldende rooster. Afgesproken is dat het maandelijkse bedrag (105,73 euro) in 2024 voor Veer Rozenburg-Maassluis wordt toegevoegd. Daarnaast is afgesproken dat tijdens de periodiek overleggen verder wordt gesproken over mogelijke aanpassingen die als voorstellen worden meegenomen in de volgende cao onderhandelingen.

Koffiegeldvergoeding

Overeengekomen is dat artikel 7.4 wordt aangepast. De koffiegeldvergoeding wordt voor parttimers naar rato toegekend. Daarnaast zal de koffiegeldvergoeding tijdelijk worden stopgezet bij ziekte langer dan een maand.

Reiskostenvergoeding

Overeengekomen is dat per 1-1-2024 gereisde kilometers woon-werkverkeer vergoed worden tegen 23 cent per kilometer. Daarnaast is overeengekomen dat de maximale enkele reis uitgebreid wordt naar 50 kilometer per 1-1-2024. In geval van verhuizing wordt het aantal kilometers woon-werkverkeer hierop aangepast.

ADN-vergoeding

Ter verduidelijking is overeengekomen dat bij artikel 16.8 wordt toegevoegd dat de ADN herhalingscursus ook door de werkgever wordt vergoed voor de werknemers van Veer Rozenburg Maassluis ongeacht datum van indiensttreding, omdat dit een noodzakelijke vereiste is om de huidige functie te kunnen uitvoeren. Dit betekent dat de herhalingscursus dus ook onder werktijd plaatsvindt en indien buiten het rooster plaatsvindt, deze uren als overwerk worden toegekend. De huidige afspraak in de cao wordt niet aangepast.

Telefoon/internetvergoeding

Per 1-1-2024 krijgt elke werknemer € 10,- netto per maand als vergoeding voor telefoon en internetkosten. Bij parttimers wordt de vergoeding naar rato toegekend. Bij ziekte langer dan een maand stopt tijdelijk de vergoeding.

Roosters

Onverwachte opkomst

Per 1-1-2024 krijgt de werknemer een opkomstvergoeding, indien hij binnen 24 uur wordt opgeroepen van vrije dag naar dienst, ongeacht welke dienst gewerkt gaat worden. De opkomstvergoeding wordt structureel geïndexeerd met toekomstige loonsverhogingen. Deze opkomstvergoeding bedraagt 29,03 euro bruto in 2024 en 30,19 euro bruto in 2025.

Ter verduidelijking: artikel 4.4 Toeslag bij dienstverandering blijft ongewijzigd, aangezien dit gaat om een dienstverandering van vroeg naar laat of omgekeerd.

Zware belasting

In de werkgroep m.b.t. Generatiepact zal ook de belasting van de dienstroosters aan de orde komen en zullen voorstellen geformuleerd worden om dit tegen te gaan. Intentie is om voor 1-6-2024 een definitief voorstel te hebben, zodat deze uiterlijk 1-10-2024 ingevoerd kan worden.

Maximaal aantal dagdiensten

In de CAO wordt opgenomen dat alle medewerkers, ook ZZP-ers en ander personeel niet in loondienst maximaal twee dagdiensten achter elkaar mogen werken. Alleen in noodsituaties mag hiervan worden afgeweken, na goedkeuring door de CEO. Tijdens de periodiek overleggen zal dit onderwerp op de agenda staan om te monitoren.

Geen vroege en late dienst op dezelfde dag door dezelfde persoon

Overeengekomen is dat in de cao genoteerd wordt dat een vroege en late dienst op dezelfde dag niet door dezelfde persoon gewerkt mag worden.

Raamtijden

In het onderhandelingsresultaat van de cao 1-1-2022 tot en met 31-12-2022 is afgesproken dat de raamtijden in de cao worden opgenomen, zodra het rooster bekend is. Op basis van het huidige rooster betekent dit dat de volgende raamtijden:

- Vroege dienst: 5.00 en 15.00 uur met als maximale dienstlengte 9.30 uur.
- Late dienst: 12.00 en 0.30 uur met als maximale dienstlengte 9.30 uur.
- Dagdienst: 6.00 en 20.00 uur met als maximale dienstlengte 13.20 uur voor maandag tot en met vrijdag en 12.05 uur voor zaterdag, zondag en een feestdag.

Generatiepact

Werkgever en vakbonden hebben afgesproken om een werkgroep op te richten waarin de mogelijkheid van een generatiepact wordt onderzocht. De werkgever neemt het initiatief met een voorstel te komen dat in de werkgroep wordt besproken. Deze werkgroep komt uiterlijk 1-6-2024 met een definitief voorstel, zodat uiterlijk 1-10-2024 invoering kan plaatsvinden. De werkgroep zal bestaan uit twee kaderleden van de vakbond, 2 leden van het MT en een externe HR-adviseur van bijvoorbeeld Visser&Visser.

Geoorloofd verzuim

Overeengekomen is dat bij artikel 12 Geoorloofd Verzuim met behoud van loon een bezoek aan huisarts/tandarts/specialist wordt toegevoegd voor de duur van het bezoek. Uitgangspunt is dat een bezoek aan huisarts/tandarts/specialist zo veel mogelijk buiten de roosters om wordt ingepland. Bij niet planbare zorg of als het niet anders kan, zoals een specialistenbezoek, wordt

geoorloofd verzuim met behoud van loon verleend voor de duur van het bezoek. De werkgever zorgt voor alternatieve werkzaamheden indien van toepassing, zodat de werknemer alleen afwezig is naar aanleiding van het geoorloofde verzuim en geen verlof voor de resterende uren hoeft op te nemen. Indien de werknemer ervoor kiest niet te meer werken en vrij te nemen, gaat dit van het verlofsaldo van de werknemer af.

Feestdagen

Feestdagen in cao

Overeengekomen is dat artikel 4.7 wordt aangepast door Koningsdag en Bevrijdingsdag eens per 5 jaar in lustrumjaren als feestdagen toe te voegen. Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koningsdag en Bevrijdingsdag eenmaal per 5 jaar (lustrumjaren).

Compensatieverlof

Compensatieverlof wordt verleend afhankelijk van de in het kalenderjaar vallende feestdagen. Compensatieverlof bedraagt per feestdag 7,2 uur. Dit wordt naar rato van het dienstverband toegepast. Het compensatieverlof bedraagt bijvoorbeeld voor 2024 $9 \times 7,2 \text{ uur} = 64,8 \text{ uur}$. Bij dienst doen en/of roostervrij worden deze dagen behouden en kan op een andere dag dit verlof worden opgenomen. Indien er niet gewerkt wordt op een feestdag wordt dit compensatieverlof ter waarde van 7,2 uur per feestdag afgeschreven van het verlofsaldo. In het geval de werknemer in het feestdagenrooster langer dienst heeft dan zijn/haar oorspronkelijke rooster, dan worden de extra gewerkte uren als overwerk of meeruren vergoed.

Standplaats

In de cao wordt ook Maassluis opgenomen als standplaats, naast Zwijndrecht.

Definitie overwerk

Artikel 6.1 wordt uitgebreid met wat in de praktijk al wordt toegepast, namelijk: *overwerk wordt per week toegekend in geval van overschrijding van het rooster, ervan uitgaande dat het rooster een gemiddelde werktijd heeft van 36 uur per week.*

In de toeslag voor overwerk (art 6) zit de vakantietoeslag inbegrepen.

Artikel 9.2 (vakantietoeslag)

Afgesproken is in deze tekst toe te voegen dat meeruren ook meegenomen worden in de berekening van de vakantietoeslag.

Zwangerschapsverlof

Artikel 13.5 wordt aangepast met: *Zwangerschapsverlof wordt verleend vanaf 6 weken tot uiterlijk 4 weken voor de geplande geboorte. Bevallingsverlof bedraagt minimaal 10 weken, maar de totale verlofperiode (zwangerschaps- en bevallingsverlof) duurt altijd minimaal 16 weken.*

Nevenwerkzaamheden

Artikel 19 wordt aangepast met: *De werknemer moet de werkgever inlichten in het geval hij/zij betaalde en/of onbetaalde werkzaamheden voor derden verricht of wil verrichten. De werkgever kan nevenwerkzaamheden alleen verbieden op grond van een objectieve reden, zoals opgenomen in de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.*

Concessiewisseling

De tekst van artikel 22 wordt uitgebreid met: *In geval van een concessiewisseling blijven de arbeidsvoorwaarden in deze cao van kracht totdat een nieuwe cao wordt overeengekomen.*

Proeftijd

Overeengekomen is dat de proeftijd bij een tijdelijk dienstverband maximaal 1 maand is. Uitzondering geldt voor de functie van Schipper waarbij de proeftijd maximaal 2 maanden bedraagt in geval van een tijdelijke contract.

Wachtdagen bij ziekte

Overeengekomen is dat bij artikel 10.3 wordt toegevoegd dat de wachtdag die vanaf de 3e ziekmelding wordt ingehouden zo snel mogelijk van het verlof wordt afgehaald en dat dit niet pas aan het einde van het jaar plaatsvindt.

Medische keuring

Overeengekomen is dat bij artikel 15 Groot Vaarbewijs wordt toegevoegd.

Studietijd

Overeengekomen is dat de tekst van dit artikel tekstueel gewijzigd wordt, zodat duidelijker is wat de gemaakte afspraken zijn. Voorwaarde is dat de inhoud gelijk blijft. Bij het opstellen van de nieuwe cao tekst wordt dit meegenomen.

Updaten functiehuis

Functiewaarderingstraject uitvoeren

Conform de afspraak uit het onderhandelingsresultaat van de cao 2023 zal werkgever opdracht geven aan een externe partij om een functiewaarderingstraject te starten, zodat alle functies die

onder de cao BAWPTNL vallen (opnieuw) gewaardeerd worden. Dit gaat onder andere om de volgende functies: kaartverkopers, steward/deksman, steward/matroos, monteur A, monteur B, scheepselektromonteur, walkapitein en schippers. Alle functies die vallen onder de cao worden opgenomen in de cao. Tijdens de periodiek overleggen zal de voortgang gemonitord worden.

Persoonlijke toeslag

Overeengekomen is dat indien na het opnieuw wegen van functies blijkt dat een functie lager wordt ingeschaald dan de huidige salarisschaal, een persoonlijke toeslag wordt toegekend aan de werknemer om te voorkomen dat diegene er op achteruit gaat in het salaris. Deze persoonlijke toeslag zal meegroeien met toekomstige collectieve loonsverhogingen. Dit wordt ook wel een warme persoonlijke toeslag genoemd.

Bezwaar- en beroepsprocedure

Daarnaast is afgesproken dat een bezwaar- en beroepsprocedure in de cao wordt opgenomen, zodat indien een werknemer bezwaar wil maken, duidelijk is welke procedure hiervoor gevolgd moet worden.

Aansluiting Stichting PAWW

Indien de leden van de vakbonden in meerderheid voor aansluiting bij Stichting PAWW hebben gestemd, brengt BAWPTNL dit ten uitvoer. De premie is volledig voor rekening van de werknemer. Het moment van aansluiting is afhankelijk van Stichting PAWW.

Opleidingsplan

Er zal een opleidingsbeleid worden opgesteld, in samenspraak met de ondernemingsraad. Dit plan dient voor 1-6-2024 bij de OR te worden aangeleverd. Tevens wordt de voortgang in de periodieke overleggen besproken tussen werkgever en vakbonden.

Werkgeversbijdrage

In artikel 21.3 wordt de werkgeversbijdrage aangepast naar 23 euro per werknemer die onder de cao valt en met de verhouding 70% FNV en 30% CNV.

Overige afspraken

Werkgever overlegt met OR

Met betrekking tot het fietsplan, bedrijfsfitness, fietsenhok, opleidingsplan en bedrijfskleding is afgesproken dat deze onderwerpen ingebracht worden tijdens het (eerstvolgende) overleg met de Ondernemingsraad. Het fietsplan en de bedrijfsfitness zullen in de eerste helft van het jaar 2024 geïmplementeerd worden.

Periodiek Vakbondsoverleg

Er is afgesproken dat er eenmaal per twee maanden overleg zal zijn tussen vakbonden en werkgever over onder andere de volgende onderwerpen: roosters, generatiepact, fietsenhok, bedrijfskleding, fietsenplan, bedrijfsfitnessregeling, wachtdienstvergoeding, ORT en functiewaarderingstraject.

loonschaal Steward

			3,50%	4%
trede	2023		2024	2025
03WB/00	2.165,19			
03WB/01	2.246,31			
03WB/02	2.330,46			
03WB/03	2.423,78	03WB/00	2.508,61	2.608,96
03WB/04	2.540,05	03WB/01	2.628,95	2.734,11
03WB/05	2.615,08	03WB/02	2.706,61	2.814,87
03WB/06	2.784,93	03WB/03	2.882,40	2.997,70
03WB/07	2.861,40	03WB/04	2.961,55	3.080,01
03WB/08	2.944,03	03WB/05	3.047,07	3.168,95
03WB/09	3.022,12	03WB/06	3.127,89	3.253,01
03WB/10	3.101,64	03WB/07	3.210,20	3.338,61
03WB/11	3.178,14	03WB/08	3.289,37	3.420,95
03WB/12	3.254,69	03WB/09	3.368,60	3.503,35
03WB/13	3.330,18	03WB/10	3.446,74	3.584,61
uitloop		03WB/11		3.665,87
		uitloop		

loonschaal Kapitein

		3,50%	4%
trede	2023	2024	2025
04WB/00	3.178,14	3.289,37	3.420,95
04WB/01	3.254,67	3.368,58	3.503,33
04WB/02	3.335,74	3.452,49	3.590,59
04WB/03	3.418,35	3.537,99	3.679,51
04WB/04	3.494,89	3.617,21	3.761,90
04WB/05	3.576,02	3.701,18	3.849,23
04WB/06	3.645,68	3.773,28	3.924,21
04WB/07	3.713,32	3.843,29	3.997,02
04WB/08	3.787,59	3.920,16	4.076,96
04WB/09	3.863,34	3.998,56	4.158,50
04WB/10	3.940,60	4.078,52	4.241,66
04WB/11	4.019,42	4.160,10	4.326,50
04WB/12	4.099,80	4.243,29	4.413,02
04WB/13	4.181,80	4.328,16	4.501,29
04WB/14	4.265,44	4.414,73	4.582,55
04WB/15			4.663,81
uitloop			

loonschaal Technische Dienst

					3,50%	4%
trede		2023			2024	2025
05WB/00	monteur B	2.246,31				
05WB/01	monteur B	2.330,46				
05WB/02	monteur B	2.423,78	monteur B	05WB/00	2.508,61	2.608,96
05WB/03	monteur B	2.540,05	monteur B	05WB/01	2.628,95	2.734,11
05WB/04	monteur B	2.615,08	monteur B	05WB/02	2.706,61	2.814,87
05WB/05	monteur B	2.784,93	monteur B	05WB/03	2.882,40	2.997,70
05WB/06	monteur B	2.861,40	monteur B	05WB/04	2.961,55	3.080,01
05WB/07	monteur A	3.022,12	monteur A	05WB/05	3.127,89	3.253,01
05WB/08	monteur A	3.178,14	monteur A	05WB/06	3.289,37	3.420,95
05WB/09	monteur A	3.335,74	monteur A	05WB/07	3.452,49	3.590,59
05WB/10	monteur A	3.418,35	monteur A	05WB/08	3.537,99	3.679,51
05WB/11	monteur A	3.494,89	monteur A	05WB/09	3.617,21	3.761,90
05WB/12	monteur A	3.576,02	monteur A	05WB/10	3.701,18	3.849,23
05WB/13	monteur A	3.645,68	monteur A	05WB/11	3.773,28	3.924,21
uitloop	monteur A		monteur A	05WB/12		4.005,47
			monteur A	uitloop		

Toeslagen in euro's bruto			
	2023	2024	2025
ORT ma-vr	3,62	3,75	3,90
ORT za	7,84	8,11	8,44
ORT zo en feestdagen	12,33	12,76	13,27
Dienstverandering	28,05	29,03	30,19
Onverwachte opkomst	-	29,03	30,19
Wachtdienst	34,05	35,24	36,65
EHBO/BHV	11,21	11,60	12,07
Consignatiedienst TD	382,98	396,38	412,24
Hogere rang/functie	14,97	15,49	16,11
Koffiegeldvergoeding (netto)	13,44	13,91	14,47
Maaltijdvergoeding (netto)	13,44	13,91	14,47
Eindejaarsuitkering	743,90	769,94	800,73
Inwerkvergoeding schipper	2 uur tvt	2 uur tvt	2 uur tvt
Inwerkvergoeding Steward	1 uur tvt	1 uur tvt	1 uur tvt