

Ridderkerk, maandag 8 maart 2021

Betreft: EINDBOD

Geachte heer Niemantsverdriet,

De Covid-19-pandemie houdt Nederland flink bezig, Vele werknemers zitten thuis omdat zij niet kunnen werken. Uw collega's werkzaam bij ECT te Rotterdam werken 24/7 keihard door, 365 dagen per jaar. Het werken bij ECT in onregelmatige dienst is zwaar en ongezond. Vele rapporten over de gehele wereld tonen dit ook aan.

Onder andere als gevolg van de Covid-19-pandemie, het bewust creëren van ondercapaciteit maakt dat de wereldwijde containerrederijen stevige winsten boeken. Als cruciale partner, uitvoerder in het afhandelingsproces van container op- en overslag hebben wij opgeroepen en aangemoedigd daar uw deel van de alloceren.

Als grootste container op- en overslag bedrijf in de beste haven ter wereld zijn er vandaag de dag geen excuses meer om goede arbeidsvoorwaardelijke faciliteiten aan te bieden. Dit zowel op het gebied van een eerlijke beloning, duurzame inzetbaarheid om gezond en wel aan het werk te blijven en naar een niet werkend bestaan te gaan.

Gedurende zeven onderhandelingsronden hebben FNV Havens en CNV Vakmensen met u hier het gesprek over gehad. Op een aantal punten delen wij elkaars visie en daar waar die verschilde zijn we elkaar op basis van consensus tegemoet gekomen. Echter is gebleken het niveau van een aantal belangrijke thema's voor u nog niet haalbaar is. Vandaar dat vakbonden aan werkgever het volgende eindbod aanreiken om de cao Hutchison Ports ECT te verlengen per 1 januari 2021 met onderstaande wijzigingen.

Wij verzoeken u om dit eindbod te presenteren en voor te leggen aan uw opdrachtgevers en ons voor 22 maart 2021 in kennis te stellen van de uitslag.

Met vriendelijke groet,

Niek Stam
FNV Havens

Tjeerd Orie
CNV Vakmensen

Eindbod FNV Havens & CNV Vakmensen aan Hutchison Ports

Looptijd:

Van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 (24 maanden).

Beloning & Toeslagen:

- Artikel 7 lid 'A' tot en met 'D' vervalt en wordt vervangen door de volgende passage:

“Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen en bruto toeslagen in geld gedurende de looptijd van deze CAO door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S. consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober- oktober). Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven. Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet worden toegepast en worden verrekend met toekomstige verhogingen”.

- Bovenop de systematiek van de automatische prijscompensatie worden de basis maandsalarissen per 1 april 2021 en per 1 april 2022 met € 75,- verhoogd.
- Alle bruto toeslagen worden met een equivalent van de initiële verhoging over de salarissen verhoogd per 1 april 2021 en 1 april 2022.
- De salarisschalen van de TOD worden in 3 gelijke stappen per 1 mei 2021, 1 mei 2022 in 1 mei 2023 opgehoogd naar P65. Werknemers die vanuit oud recht een hogere beloning genieten zal deze aanpassing niet leiden tot een persoonlijke toeslag en blijven dus in het oude loongebouw. Monteurs die vanuit oud recht in het nieuwe loongebouw erop vooruit gaan krijgen dat ook, gelijk de collega's van na 2000. Er zal in het nieuwe beloningsgebouw geen verschil tussen mechanisch, voertuigen en elektrisch functionarissen gemaakt worden.
- Loonverschil FL III; we gaan akkoord met een toevoeging van een trede 11. Trede 11 kent een bruto maandsalaris die Euro 190 hoger is dan het bruto maandsalaris van trede 10.
- In artikel 29, lid 2 functiegroepen wordt de specialistenfunctie Zware Stukken Certificaat toegevoegd in de schematische weergave opdat deze in aanmerking komen voor de betreffende toeslag bij inzet.
- De toeslag voor 'meewerkend toezichthouder SpS wordt ondergebracht in FL III en zal met ingang van 1 januari 2021 de toeslag behorende bij de coördinatiefunctie verkrijgen.

Roosters & Duurzame Inzetbaarheid

- ECT zal onderzoek doen naar de alternatieve vorm van het V-rooster, genaamd V-rooster Plus.
- De toeslag van het huidige V-rooster wordt per 1 januari 2021 verhoogd naar 35%.
- In geval van schemawijziging op eigen verzoek bij 58 jaar of ouder (artikel 35) worden werknemers in de gelegenheid gesteld om in het eigen rooster werkzaam te blijven, waarbij de nachtdiensten structureel omgezet worden naar avonddienst.
- Met als doel de belastbaarheid in het E-rooster te verminderen onderzoeken vakbonden of er een meerderheid van vakbondsleden die werkzaam zijn in het E-rooster, niet deelnemende aan de OVA, die graag de losse vrijdagnachtdienst in het E-rooster wensen om te zetten naar een avonddienst. Indien blijkt uit een vakbondsstemming dat de meerderheid van vakbondsleden hier voor is dan zal ECT dit een maand na de uitslag doorvoeren.
- Met ingang van 1 januari 2022 zal de uitstroom van werknemers uit het E-Rooster één-op-één worden opgevangen door instroom vanuit het V-Rooster. Dit geschiedt o.b.v. vrijwilligheid waarbij de werknemers met de langste anciënniteit voorrang krijgt. Het aantal werknemers in het V-rooster zal niet meer dan 425 bedragen.
- Cao partijen hebben de ambitie om de taakrotatie - ten voordele van de operationele én duurzame inzetbaarheid – te vergroten. Om deze ambitie te bereiken heeft ECT onderstaande toezegging gedaan.

“ECT heeft de ambitie om de taakrotatie - ten voordele van de operationele én duurzame inzetbaarheid – te vergroten. Om dit te realiseren wil ECT meerdere taakrollen benoemen aan de operationele functies. Een combinatie van land- als waterzijdige taakrollen ligt in de lijn der verwachting. Dit vraagt om een herziening in de inrichting van de operatie. Gedurende 2021 zal ECT het initiatief hiertoe nemen richting de ondernemingsraad met als doel in kwartaal 3 van 2022 overeenstemming te bereiken over de toekomstige operationele organisatie inrichting. Gedurende het cao overleg voor een cao na 2022 zullen cao-partijen de arbeidsvoorwaardelijke kant bespreken”.

- In het kader van de ambitie om de taakrotatie te vergroten - ten voordele van de operationele én duurzame inzetbaarheid – worden DUG werknemers in 2021 in de gelegenheid gesteld zich te ontwikkelen en op te leiden tot een vierde functie. Per 1 januari 2022 worden DUG-werknemers ook conform B-4 ingeschaald.

Ouderen Vermindering Arbeidsduur (OVA) en Eerder Stoppen Met Werken (ESMW)

- Met als doel oudere werknemers op een gezonde manier vervroegd in de mogelijkheid te stellen hun werkzame leven te stoppen zijn cao partijen twee opties overeengekomen voor werknemers uit geboortejaren 1960 – 1969
 - **Optie 1:** Op het vijfde en vierde jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers gebruikmaken van de OVA regeling. Daarbij geldt dat zij 80% van hun taakomvang werken, 95% salaris ontvangen en 100% pensioen opbouwen. Vervolgens geldt dat werknemers tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd (dus 3 jaar) gebruik kunnen maken de overeengekomen zwaar-werk-regeling (FNV Havens model). Voor wat betreft de criteria van de regeling inclusief fiscale randvoorwaarden zullen partijen nader overleg hebben en gezamenlijk optrekken richting de landelijke politiek.
 - **Optie 2:** Op het vijfde en vierde jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers gebruikmaken van de OVA regeling. Daarbij geldt dat zij 80% van hun taakomvang werken, 95% salaris ontvangen en 100% pensioen opbouwen. Vervolgens geldt dat werknemers tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd (dus 3 jaar) gebruik kunnen van de OVA-regeling waarbij de geldt dat zij 50% van hun taakomvang werken, 80% salaris ontvangen en 100% pensioen opbouwen.
- De keuze tussen optie 1 of optie 2 kan eenmalig gemaakt worden.
- Voor de geboortejaren 1957 tot en met 1959 zullen maatwerk afspraken gemaakt worden o.b.v. dienstjarenpremie en RVU.

Wet Invoering Extra Geboorteverlof

- De cao zal aangepast worden op de Wet Invoering Extra Geboorteverlof.
- Wanneer een beroep gedaan wordt op de Wet Invoering Extra Geboorteverlof dan zal de werkgever de pensioenpremie voor het werkgeversdeel door betalen.

Werkgelegenheid

- Voor werknemers in dienst voor 1 januari 2021 al dezelfde werkgelegenheidsgarantie gelden zoals Hutchinson Ports deze heeft overeengekomen voor werknemers van de toekomstige zuster-bv APMTR.
- Cao partijen spreken af dat in lijn met het geëxpireerde werkzekerheidsakkoord containersector havenwerkers van aanpalende bedrijven (Matrans, ILS) voorrang krijgen bij vacatures op andere externe kandidaten

Overig

- T.b.v. de vakbondsfaciliteiten binnen ECT zal per 1 januari 2021 structureel € 2,-- per maand per werknemer worden gereserveerd.
- Bij Artikel 73a zal de restrictie van 10 dagen worden verwijderd.
- De functiebeschrijving van Foreman TOD wordt toegevoegd aan de nieuwe cao.
- In artikel 21 zullen de bepalingen t.a.v. de kantoordienst worden geschrapt.
- In artikel 50 wordt opgenomen dat wanneer een werknemer tussen zijn 35^{ste} en 40^{ste} dienstjaar overlijdt en de jubileumuitkering t.b.v. het 35 of 40-jarig jubileum nog niet heeft ontvangen deze toevalt aan de nabestaanden.
- In artikel 24 zal worden opgenomen dat werknemers voor aanvang het kalender jaar twee bepaalde feestdagen kunnen herbenoemen op voor hen belangrijke feestdagen.
- ECT zal met ingang van 1 januari 2022 werknemers die minder reiskostenvergoeding ontvangen dan op dat moment fiscaal toegestaan in gelegenheid te stellen de niet ontvangen vergoeding fiscaal te verrekenen met het brutoloon opdat een netto voordeel ontstaan.