



Geachte heer Van der Neut, Beste Jeroen,

Hieronder treft u de input vanuit de bonden FNV Havens en CNV Vakmensen aan voor wat betreft de eerste cao voor alle medewerkers werkzaam voor de samengevoegde OBA en IGMA: cao HBTA.

Deze input kent een lange intensieve weg die begon met het mandaat dat wij eind 2022 kregen vanuit onze achterban om te praten over harmonisatie mits hierbij de volgende uitgangspunten werden gehanteerd:

- Gelijk werk = gelijk loon
- Pensioen is uitgesteld loon en wordt meegenomen in de harmonisatie.
- Geen verslechtingen: onder de streep behoudt elke collega die straks onder de cao HBTA valt minstens hetzelfde netto loon als zij vòòr de samenvoeging tot een cao HBTA genoten.
- De afdeling Bending laten we buiten beschouwing, zij vallen niet onder de OBA of IGMA cao en zijn slechts volgend.

In 2023 heeft er geen onderhandeling plaats gevonden. Wij hebben als cao partijen, in samenspraak met onze achterban, besloten om 2023 als harmonisatie jaar te nemen. Onze kaderleden zijn begin 2023 meteen aan de slag gegaan om alle collega's te spreken over de harmonisatie van de IGMA en OBA cao's tot 1 cao HBTA. Ook zijn er tekst-werkgroepen gevormd van betrokken (kader)leden die 11 keer bij elkaar zijn gekomen. Zij hebben gekeken welke vergelijkbare artikelen uit de afzonderlijke cao's al tot een eensluidende formulering kunnen komen. Hiermee hebben zij voor de artikelen zonder financiële gevolgen een basis gelegd voor de cao HBTA. *Zie bijlage 1 (zip bestand Brightsize) werkgroepen uitkomst.*

Ook hebben de betrokken medewerkers met de kaderleden gekeken naar de zogeheten maatmens vergelijkingen. HCG bleek bij een eerste poging uitgegaan te zijn van verkeerde vergelijkingen. Bij poging twee konden we overeenstemming bereiken over welke functies met elkaar vergeleken moesten worden. Bovendien kregen we scherp uit welke onderdelen het salaris bestaat. *Zie bijlage 2 maatmens vergelijking (HCG).*

Daarnaast hebben wij een enquête gehouden onder onze leden en de uitkomst besproken tijdens ledenvergaderingen. De respons op de enquête en het aantal deelnemers aan de ledenvergaderingen lag hoog. Het is duidelijk dat harmoniseren een gevoelig onderwerp is, waar elke medewerker bij betrokken wil zijn om de arbeidsvoorwaarden in stand te houden.

De uitkomsten van deze enquête en ledenvergaderingen dienen mede als basis voor onze voorstellen voor de cao HBTA. De top 4 belangrijkste onderwerpen uit de enquête bleken de beloning, de ouderenregelingen, het pensioen en de werk-privé balans. Deze vindt u terug in de cao-voorstellen die wij verderop in de brief doen.

Vanuit AON is gekeken naar de pensioenen bij HBTA. HBTA breed zijn er 4 pensioenregelingen die een looptijd hebben tot 1 januari 2027. Voor medewerkers IGMA is er een A en B-regeling. Daarnaast is er een pensioenregeling voor medewerkers van OBA en een regeling voor medewerkers van Bending. Bending heeft gekozen om niet onder de cao te vallen, dus wij zullen ook hun pensioenregeling niet bespreken, noch wijzigen.

AON is bij haar onderzoek uitgegaan van een gelijk salarisgebouw in de geharmoniseerde cao.

Ons voorstel aangaande de pensioenregelingen is de OBA pensioenregeling als uitgangspunt te nemen voor de IGMA A en B regelingen. Hierbij worden alle factoren gelijkgetrokken zoals die gelden conform de OBA pensioenregeling. Te denken aan: de grondslag, de franchise, de staffelpercentages, de eigen bijdrage etc.

AON heeft berekend dat deze gelijktrekking van de OBA en IGMA pensioenregelingen 1,5% van de loonsom zal kosten. *Zie bijlage 3 en 4 (Aon) IBT A en B; en IBT A en B kosten 5 jaar.*

Overigens is het goed om te realiseren dat per 1-1-2028 er waarschijnlijk een nieuw pensioenstelsel van kracht zal gaan. Hier zullen cao partijen vanaf 2026 zich op moeten voorbereiden. Een pensioenregeling voor alle medewerkers bij HBTA maakt deze voorbereiding eenvoudiger dan 3 pensioenregelingen zoals nu het geval is.

Om de waarde van de winstuitkering bij OBA te kunnen bepalen, heeft mw. Wimmer ons de cijfers gegeven van de winstcijfers van de afgelopen 10 jaar. De uitschieters van 15,4% in 2022 en de 0% uit 2020 laten we hierbij buiten beschouwing om een redelijk beeld te krijgen dat gebruikt kan worden voor de lange termijn. De overige waarden tellen we op en delen dan door 8; dan kom je uit op 9,16% op jaarbasis. *Zie bijlage 5 winstcijfers*

U treft onze voorstellen hieronder aan:

1. Looptijd

We gaan uit van een looptijd van 1 jaar, tenzij de voorwaarden aanleiding geven om een langere looptijd af te spreken. Bij een langere looptijd zijn er evaluatiemomenten waarbij vinger aan de pols wordt gehouden of de nieuwe cao tekst ook in de praktijk voldoet.

2. Loon

In verband met de kosten van het gelijktrekken van de OBA en IGMA cao's en de pensioenen, alsmede de hoge inflatie in 2023, stellen wij onze looneis voor 2024 op 0% naast APC. De inflatie is afgelopen maanden hard gedaald, zelfs onder de nul. De verwachting is dat de inflatie dit jaar al zal normaliseren. Voor 2023 is niet onderhandeld en daarmee hebben wij ook in dat jaar al een pas op de plaats gemaakt met 0% initiële loonsverhoging. Na 2024 zullen wij derhalve een structurele loonsverhoging vragen van minimaal 2% per jaar.

3. Harmonisatie: uitgangspunten cao

- De uitgangsprincipes uit 2022 blijven van kracht: gelijk werk=gelijk loon, en niemand mag er op achteruit gaan onder de cao HBTA ten opzichte van de huidige cao, waar hij/zij nu onder valt.
- Pensioenregelingen terug brengen naar 1 regeling;
- We behouden onverkort de verworven rechten zoals nu verwoord in beide cao's en uit de praktijk blijkt; te denken valt aan de APC, loondoorbetaling bij ziekte, vakbondsfaciliteiten etc.
- In de cao HBTA zullen de werkgelegenheidsgarantie en het sociaal plan verlengd worden met minstens de looptijd van de cao.
- De cao HBTA wordt een standaard cao om afwijkingen naar beneden én boven uit te sluiten, hiermee wordt gelijk werk ook daadwerkelijk gelijk beloon.
- De cao HBTA zal ook een hardheidsclausule kennen die ook specifiek ziet om gestand te doen aan de uitgangsprincipes zoals genoemd onder 1.,

4. Basismaandsalaris

- We stellen voor om de tegemoetkoming voor de zorgverzekering gelijk te trekken naar het niveau van de huidige OBA cao en op te nemen in het basismaandsalaris.
- Ook wat betreft andere toeslagen stellen wij voor om deze op te nemen in het basismaandsalaris.

- Ook de winstuitkering willen wij opnemen in het basismaandsalaris. Bij de berekening van de waarde van de winstuitkering hebben we gekeken naar de cijfers vanuit HR HBTA over de afgelopen 10 jaar. De uitschieters van 15,4% in 2022 en de 0% uit 2020 laten we hierbij buiten beschouwing om een redelijk beeld te krijgen dat gebruikt kan worden voor de lange termijn. De overige waarden tellen we op en delen dan door 8; dan kom je uit op 9,16% op jaarbasis.

5. Werk- en privé balans

Wij stellen voor om de medewerkers de keuze te laten of zij de compensatie voor overwerk, kloszaterdagen etc. uit tijd, geld of een combinatie van beide te laten bestaan. Zo ontstaat er meer ruimte voor medewerkers om de eigen werk-privé balans in te richten. De mogelijkheid om voor tijd te kiezen betekent meer ruimte voor bijvoorbeeld zorgtaken, zoals mantelzorg, zorg voor kinderen etc.

6. Pensioenregeling

De pensioenregelingen zijn integraal onderdeel van de onderhandelingen. De IGMA A en B regelingen worden naar het niveau van OBA 'getild'. Hierbij worden alle factoren gelijkgetrokken zoals die gelden bij de OBA pensioenregeling: zoals de grondslag, franchise, staffelpercentages, eigen bijdrage etc. AON heeft berekend dat deze gelijktrekking van de OBA en IGMA pensioenregelingen 1,5% van de loonsom zal kosten. Deze kosten zijn ingecalculeerd door de vakbonden door voor 2023 en 2024 geen structurele looneis te stellen naast de APC.

7. Ploegendiensten

We bespreken de mogelijkheid om medewerkers tijdens rustige periodes in de twee ploegendiensten in te zetten (in plaats van drie ploegen) met behoud van salaris ingedeeld te worden.

8. Behoud perspectief

Met de samenvoeging van de cao's tot een geharmoniseerde cao HBTA dienen de medewerkers hun huidige perspectief (bv in de salarisschaal etc.) te behouden.

9. Inhuur

Het percentage toegestane inhuur dient beter te worden beschreven om misverstanden te voorkomen.

NB! Bijgaande documenten van Aon, HCG, en Brightsize dienen als uitgangspunt. Wij behouden ons het recht voor om hier van af te wijken wanneer dit tot onredelijke of onbillijke situaties leidt.

FNV Havens en CNV Vakmensen behouden zich het recht voor tijdens de onderhandelingen andere dan wel nadere voorstellen te doen.

Groet, mede namens de kaderleden,

Chant van den Berg, FNV Havens
Fadua Toufik, CNV Vakmensen