

Voorstel 8 februari 2024 voor nieuwe CAO Evos Amsterdam West

Hieronder het voorstel van Evos Amsterdam West B.V. voor een nieuwe CAO voor Evos Amsterdam West 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 (West en East) 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 wordt gewijzigd naar 1 april – 1 oktober van ieder jaar (Artikel 3.2). Deze referteperiode vindt ingang per 1 januari 2024. Dat betekent dat een eerste APC aanpassing plaatsvindt op 1 juli 2024.

Voor de uitvoering betekent dit, om de referteperiodes voor West en East gelijk te krijgen, dat de salarissen in West eenmalig worden berekend op basis van een referteperiode van 7 maanden (van Sept tot April).

Eenmalige en structurele verhogingen:

- Per 1-1-2024: 0%;
- 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 D, E, F, G, I en J verhoogd met gemiddeld € 146,- bruto per maand ten opzichte van de huidige salaristabel (CAO 2021-2023).
- De huidige maxima van Evos Amsterdam West worden aangepast naar de maxima die gelden in de CAO 2023 van Evos Amsterdam East.
- Voor medewerkers die vallen onder de cao Evos Amsterdam West ontstaat hierdoor meer perspectief in de schalen waarvoor de maxima worden verhoogd.
- 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 West per 1 Juli 2023 (excl VT in maand, incl VT in jaar)

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	€ 5.288	€ 35.696	€ 68.748
E	€ 2.956	€ 5.504	€ 38.430	€ 71.547
F	€ 3.194	€ 5.946	€ 41.528	€ 77.295
G	€ 3.517	€ 6.304	€ 45.722	€ 81.954
H	€ 3.736	€ 6.852	€ 48.569	€ 89.070
I	€ 4.556	€ 7.627	€ 59.225	€ 99.157
J	€ 4.874	€ 8.717	€ 63.356	€ 113.325
K	€ 5.215	€ 10.320	€ 67.790	€ 134.161

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 Amsterdam 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 een lichte verbetering ten opzichte van het vorige voorstel voor de medewerkers van West bij een beoordeling C bij een RSP boven 86%.

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. 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.

6. Werkgelegenheid / Sociaal Plan

De werkgelegenheidsgarantie (artikel 6.4) wordt verlengd voor duur van de looptijd van de CAO voor alle CAO medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst hebben voor onbepaalde tijd.

De looptijd van het Sociaal Plan is gelijk aan de looptijd van de CAO te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026 en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging is vereist.

Voor het productievolume wordt de definitie gehanteerd van het rollende 12-maanden volume dat bestaat uit doorzet en verhuurbare beschikbare opslagcapaciteit. Analoog aan East is dat exclusief niet-verhuurbare capaciteit door onderhoudswerkzaamheden. De formule is doorzet (cbm = kubieke meter) en verhuurbare opslagcapaciteit (cbm) in vergelijking tot het voorgaande kalenderjaar.

7. Uittredingsregelingen

De regelingen Uittredingsregeling 1 (voor alle CAO medewerkers, en de specifieke extra regeling voor medewerkers in de CAO-C) en Uittredingsregeling 2 (artikel 5.12 en bijlage XI) worden gehandhaafd voor de duur van de looptijd van de CAO. De Uittredingsregelingen worden hernoemd in Senior Fit West 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. Naast de bestaande regelingen wordt het mogelijk om te kiezen voor de “Senior Fit West regeling 3”: 50% werken, 70% salaris, 100% pensioen voor een periode van maximaal 3 jaar voor alle CAO medewerkers gedurende de looptijd van de CAO. De toetredingscriteria van de bestaande regelingen zijn ook van toepassing op deze nieuwe regeling.

8. 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.

9. 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.

10. Tegemoetkoming ziektekosten

Het is niet meer toegestaan een collectief contract aan te bieden. Evos wenst daarom de tegemoetkoming ziektekosten toe te kennen aan alle medewerkers, zonder de voorwaarde dat de medewerker gebruik maakt van een collectief contract. Het totale huidige bedrag dat Evos betaalt aan een tegemoetkoming in de ziektekosten wordt met ingang van 1 januari 2024 verdeeld over alle medewerkers. Iedere medewerker ontvangt een bruto bedrag van € 65,-. Dit wordt jaarlijks aangepast aan de hand van de rekenpremie die jaarlijks in september door de overheid bekend wordt gemaakt.

11. Werk-privé balans

Het wordt mogelijk om minder dagen en meer uren per dag te werken, in overleg met management, maar niet langer dan 9 uur per dag. Dat betekent dat een fulltimer die 4 in plaats van 5 dagen wil werken een dienstverband kan hebben van maximaal 36 uur per week.

Het kopen van verlofdagen boven het aantal van 10 dagen (artikel 4.4) 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.

Er wordt op dit moment al hybride gewerkt voor zover het werk het toelaat en in overleg met de leidinggevende. Belangrijk is dat er voldoende kwalitatieve contactmomenten zijn met collega's. Het huidige thuiswerkbeleid zal opnieuw worden besproken met de OR en zo nodig verduidelijkt ten aanzien van het aantal dagen dat thuis kan worden gewerkt.

12. AOW hiaat sparen

Als gevolg van de wens van medewerkers om de AOW hiaat verzekering te stoppen en gelet op het feit dat ABN AMRO dit product niet meer voortzet zal de regeling worden beëindigd.

Een equivalent van de premie van 1,5% (voormalige LL zoals zichtbaar op de salarisstroom) die daarvoor nu wordt ingehouden, zal worden opgenomen in het salaris (salarisverhoging). Dit betreft de 1,5% minus de grondslag die dit percentage vormt op het werkgeversdeel van het pensioen. Met andere woorden; nu vormt de voormalig LL geen grondslag voor pensioen, wanneer dit percentage in het salaris wordt opgenomen, vormt dat wel een grondslag voor de berekening van het pensioen. Dat betekent dat het % dat wordt bijgeteld uitkomt op 1,2%.

In het geval een medewerker daarmee boven 100% van het maximale salaris van de nieuwe salaristabel komt zal dit worden gecompenseerd via een persoonlijke (warme) toeslag.

13. 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 West waarvoor BHV een onderdeel is van hun functie ontvangen op dit moment een BHV vergoeding van € 273,- per jaar geïndexeerd. Die vergoeding wordt verhoogd naar € 300,- per jaar, niet geïndexeerd.

14. Regionale solidariteit

Evos is met het CNV van mening dat het belangrijk is om oog te hebben voor maatschappelijke kwesties, op dit moment bijvoorbeeld mensen die het financieel lastig hebben, en dat het belangrijk is betrokken te zijn bij de directe omgeving. Evos doet dit door o.a. goede doelen te steunen en ook op die manier een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving.

15. Protocolaire afspraken

- *Aanpak harmonisatie*
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.
- *Vereenvoudiging regelingen*
In de West CAO zijn regelingen opgenomen die qua inhoud en strekking vergelijkbaar zijn met de East CAO. Om meer duidelijkheid te geven aan medewerkers en administratie te vereenvoudigen wordt een werkgroep gestart om regelingen (die geen materiele inhoud (meer) hebben te schrappen of verduidelijken. Een voorbeeld is het verduidelijken van de stand-by regeling.
- *Technische aanpassingen*
Er worden technische tekstuele aanpassingen van de pensioenregeling doorgevoerd in verband met de gewijzigde pensioenregeling voor Evos West per 1 januari 2023. Dit gaat om:
 - a. Artikel 1.2.26
 - b. Artikel 2.6.2
 - c. Artikel 5.11
 - d. Artikel 7.4.3
 - e. Artikel 7.7.29.3
 - f. Artikel 20.3.2b
 - g. Bijlage VII lid 5
 - h. Bijlage X, artikel 4.2

Deze wijzigingen worden gemarkeerd weergegeven in de nieuwe CAO tekst.