

## **MOT afspraken n.a.v. vakbondsoverleg dd. 13 september 2022.**

### ***Algemene voorwaarde:***

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken ("Package deal"). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

### **Overeengekomen afspraken:**

#### **1. Tot stand brengen van een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)**

Onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat met ingang van 1 januari het loongebouw wordt aangepast, zullen partijen een tussen hen geldende cao vaststellen. Daarbij gelden o.m. de volgende uitgangspunten:

##### ***1.1. Werkingssfeer:***

de cao geldt uitsluitend voor de werknemers ingedeeld in functies Operations en Maintenance in de geldende groepen 1 tot en met 6.

##### ***1.2. Arbeidsvoorwaardenbepalingen tussen werkgever en werknemer:***

Werkgever zal een concept cao-tekst uitwerken en vakbonden uiterlijk in kwartaal 4 van 2022 uitnodigen om paritair de cao-tekst vast te stellen. Werkgever zal op basis van de werkingssfeer en indachtig de cao van TEAM Terminal, de arbeidsvoorwaarden uit de arbeidsvoorwaardenregeling – qua gelijke strekking – verwerken in de cao-tekst. Een en ander dusdanig dat de betreffende bepalingen aan de werknemer gelijke rechten blijven toekennen, tenzij in dit protocol anders is bepaald (o.m. schaalsalarissen).

Partijen dragen gezamenlijk de verantwoordelijkheid dat uiterlijk in het 2<sup>de</sup> kwartaal 2023 een cao-tekst is vastgesteld, welke de basis zal zijn voor de onderhandelingen over wijziging en verlenging met ingang van 1 augustus 2023.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2022 (gelijk aan de ingangsdatum van de nieuwe salarisschalen) en eindigt op 31 juli 2023 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van de arbeidsvoorwaardenregeling komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De cao heeft, voor zover deze afwijkende aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande arbeidsvoorwaardenregeling (AVR).

##### ***1.3. Verplichtingen van de werknemer en werkgever:***

In de cao worden de algemene verplichtingen van de werkgever en werknemer vastgesteld.

##### ***1.4. Verplichtingen tussen partijen:***

In de cao worden de verplichtingen tussen partijen vastgesteld, onder meer de vredesplicht, werkgeversbijdrage regeling, vakbondswerk binnen de onderneming, etc.

##### ***1.5. Bekrachtiging door ondernemingsraad:***

Indachtig dat de uitwerking en registratie van de cao later zal zijn gerealiseerd dan dat de hieronder overeengekomen wijzigingen van kracht worden, zal de Ondernemingsraad haar instemming aan deze wijzigingen moeten verlenen. Partijen zullen daarom gezamenlijk de Ondernemingsraad hierover informeren met het advies en verzoek deze instemming te verlenen. Een en ander dusdanig dat deze wijzigingen van kracht worden – als wijziging –

van de bestaande arbeidsvoorwaardenregeling, voor zo lang als de cao nog niet formeel is gerealiseerd.

**2. Looptijd:**

De cao krijgt een looptijd ingaande op 1 januari 2022 en expirerend op 31 juli 2023.

**3. Nieuwe salarisschalen per 1 januari 2022 (inclusief verhoging van 2,5% per 1-1-2021.**

Met ingang van 1 januari 2022 gelden de onderstaande gewijzigde nieuwe salarisschalen (maximum-110%):

| Schaal | Minimum | Referentiesalaris | Maximum |
|--------|---------|-------------------|---------|
| 1      | 2.150   | 2.867             | 3.154   |
| 2      | 2.432   | 3.243             | 3.567   |
| 3      | 2.748   | 3.664             | 4.030   |
| 4      | 3.134   | 4.179             | 4.597   |
| 5      | 3.600   | 4.800             | 5.280   |
| 6      | 4.168   | 5.557             | 6.113   |

**4. Overgangsregeling voor de werknemers in dienst op 1 januari 2022:**

De werknemer in dienst op 1 januari 2022 kan naar aanleiding van gewijzigde salarisschalen in aanmerking komen voor een overgangsregeling. Deze overgangsregeling wordt door werkgever schriftelijk aan de betreffende werknemer medegedeeld. (Maakt geen onderdeel uit van de cao-tekst).

De overgangsregeling wordt als volgt voor de werknemer in dienst op 1 januari 2022 vastgesteld:

- a) Werknemer met een Relatieve Salarispositie (RSP) per 1-1-2022 van 110% tot en met 120% kan doorgroeien tot een RSP van 120%\*. Het verschil tussen het salaris vastgesteld op basis van de RSP en het schaalmaximum zal worden uitbetaald als persoonlijke toeslag. Bij promotie naar een hogere schaal zal voor deze werknemer in de nieuwe schaal het persoonlijk maximum worden vastgesteld op 115%.
- b) Werknemer met een RSP per 1-1-2022 van 105% tot 110% kan doorgroeien tot een persoonlijk maximum dat wordt vastgesteld door de RSP per 1-1-2022 te vermeerderen met 10%. Bij promotie naar een hogere schaal zal voor deze werknemer in de nieuwe schaal het persoonlijk maximum worden vastgesteld op 115%\*.
- c) Werknemer met een RSP per 1-1-2022 van 95% tot 105% kan doorgroeien tot een persoonlijk maximum van 115%. Bij promotie zal voor deze werknemer in de hogere schaal het persoonlijk maximum worden vastgesteld op RSP per 1-1-2022 + 10%\*.

*Noot \* De grondslag zijn de dan geldende salarisschalen. Tevens geldt dat deze persoonlijke toeslag onderdeel is van de pensioengrondslag.*

## 5. Jaarlijkse individuele verhoging salarissen:

De beloningsmatrix in de AVR. in artikel 1.1.2.6 wordt als volgt gewijzigd:

|                    | RSP ten opzichte van het referentiesalaris (100%) |            |             |            |
|--------------------|---------------------------------------------------|------------|-------------|------------|
| Beoordeling        | RSP < 75%                                         | RSP 75-85% | RSP 85-100% | RSP > 100% |
| Uitstekend         | 8%                                                | 7%         | 5%          | 3,5%       |
| Zeer goed          | 6%                                                | 5%         | 4%          | 2,5%       |
| Goed               | 5%                                                | 4%         | 3%          | 2%         |
| Normaal / goed     | 4%                                                | 3%         | 2,5%        | 1,5%       |
| Normaal            | 3%                                                | 2,5%       | 2%          | 1%         |
| Nog te ontwikkelen | 0-2%                                              | 0-2%       | 0-1%        | 0          |
| Onvoldoende        | 0                                                 | 0          | 0           | 0          |

Deze wijziging heeft effectief pas gevolgen per 1 januari 2023. Indien en voor zover noodzakelijk wordt de tekst over de toepassing herschreven.

## 6. Vergoeding BHV / EHBO diploma:

Met ingang van 1 januari 2022 wordt vergoeding BHV / EHBO diploma geïndexeerd met de 2,5% loonsverhoging 2021. Verder geldt dat deze vergoeding wordt verhoogd met de nog te overeen te komen verhoging voor 2022.

## 7. Collectieve zorgverzekering

De vaste bruto bijdrage in de kosten van de collectieve zorgverzekering wordt verhoogd met de nog te overeen te komen verhoging voor 2022.

## 8. Onbelaste reiskostenvergoeding:

Werkgever is bereid als de overheid de onbelaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer verruimd, deze fiscale verruiming te volgen (vermoedelijk: per 1 januari 2023 € 0,21 en per 1 januari 2024 € 0,23 per km). De huidige aanvullende vergoeding in verband met de gestegen brandstofprijzen zal naar aanleiding van de verruiming van de onbelaste reiskostenvergoeding worden aangepast. De overige voorwaarden blijven ongewijzigd.

## 9. Duurzame Inzetbaarheid:

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao overleggen over een Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid. Dit vanuit de belangen van zowel werknemers als organisatie en gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale 'werknemers':

- wat hebben werknemers nodig om gemotiveerd, bekwaam en (fysiek en mentaal) vitaal te kunnen blijven werken;
  - hoe ontwikkelt de organisatie zich en wat vraagt dit nu en in de toekomst van werknemers?
- Naast een inventarisatie van de bestaande voorzieningen zal dan tevens een verkenning plaatsvinden naar mogelijkheden om oudere werknemers in de gelegenheid te stellen om

voorafgaand aan hun AOW minder belastend hun werkzaamheden te laten verrichten. Deze studiegroep zal onder meer verkenningen en berekeningen beoordelen, waarbij via herverdeling van bestaande arbeidsvoorwaarden gekomen kan worden tot een zo geduid “generatie pact” (onder meer de zgn. “80-90-100%” regelingen). Naast de voorwaarde van herverdeling van “senioredagen respectievelijk leeftijdsdagen”, zullen dan opties tevens beoordeeld worden op operationele beheersbaarheid (inclusief kosten en randvoorwaarden) en het behouden van een evenwichtige belasting tussen generaties.

#### **10. RVU:**

Werkgever zal op verzoek van de oudere werknemer die overweegt om eerder te stoppen met werken, opties inzichtelijk maken. In beginsel geldt dat gezocht wordt naar maatwerk op basis van vervroegen van pensioen.

Indien een werknemer geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 op grond van een vastgestelde medische/ sociaal indicatie minder belastbaar is en dientengevolge binnen 3 jaren voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd wenst te stoppen met werken, dan zal werkgever op grond van de individuele omstandigheden met hem maatwerkoplossingen bespreken. Als de (financiële) privéomstandigheden zich verzetten tegen gebruikmaken van de mogelijkheid van vervroegen van zijn pensioen, dan kan werkgever ten gunste van deze (minder belastbare) werknemer gebruikmaken van de mogelijkheid van de tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding ( “RVU-regeling”). Een en ander dusdanig dat eventuele afspraken voldoen aan de (fiscale) wetgeving zonder dat werkgever een boete krijgt.

*noot:*

*Indachtig de beperkte groep waarvoor dit zou kunnen gelden, wordt deze afspraak buiten de cao-tekst gehouden.*

#### **11. Werkgeversbijdrage:**

Met ingang van de nieuwe cao geldt dat de werkgever zich voor de looptijd van de cao bereid verklaart tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

#### **Openstaand punt:**

Partijen zullen nader overleggen over de algemene loonsverhoging.