

Onderhandelingsresultaat

CAO Havenbedrijf Rotterdam

2024 - 2026

Het Havenbedrijf enerzijds en de vakbonden OV-HbR, FNV Overheid en CNV Publieke Diensten anderzijds hebben een akkoord bereikt over de collectieve arbeidsvoorwaarden voor het Havenbedrijf Rotterdam N.V. De afspraken zullen worden vertaald naar wijzigingen voor de tekst van de cao.

De volgende afspraken zijn gemaakt:

Looptijd

De cao heeft een looptijd vanaf 1 juli 2024 tot 1 juli 2026.

Structurele verhogingen

Gedurende de looptijd van de cao worden de volgende structurele verhogingen van de salarissen en de salarisschalen doorgevoerd:

- Per 1 juli 2024 een algemene verhoging van 5%;
- Per 1 juli 2025 een algemene verhoging van 4%.

Bruto uurloon

Het bruto uurloon zal minimaal € 17,- bedragen.

Performance management en belonen

Indien met de ondernemingsraad overeenstemming wordt bereikt over de invoering van de nieuwe performance management methodiek, worden de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- Een verhoging van de normsalarissen in de schalen met 3% per 1 juli 2024 (RSP 103% wordt RSP 100%). Op deze manier wordt een verlaging van de Relatieve Salaris Positie (RSP) voor alle medewerkers gerealiseerd, waardoor een (hogere) salariscroei aan de orde kan zijn;
- De jaarlijkse salarisaanpassing vindt vanaf 1 januari 2025 enkel plaats op basis van RSP volgens onderstaande matrix:

RSP	Verhoging
< 80%	6%
80% - < 90%	4%
90% - < 100%	2%
≥ 100%	0%

- De salarisaanpassing per 1 januari 2025 zal voor medewerkers¹ met een RSP tot 107% minimaal 1% bedragen. Met deze verhoging kan maximaal RSP 107% worden bereikt;
- Geen onderscheid 'ziek / niet ziek' bij doorgroei binnen de salarisschaal;

¹ In dienst vóór 1 juli 2024

- De mogelijkheid tot salarisverlaging op basis van beoordelingsscore wordt afgeschaft;
- Het gebruik van gratificaties wordt uitgebreid en gestimuleerd. Gratificaties worden niet meer gebaseerd op structureel zeer goed functioneren, maar op basis van bijzondere prestaties en 'spot on' gegeven;
- Promotie:
 - 5% salarisstijging bij promotie naar volgende schaal;
 - Het nieuwe salaris zal minimaal gelijk zijn aan het minimumsalaris in volgende schaal of, indien competenties en vaardigheden nog onvoldoende, minimaal gelijk aan het aanloopsalaris in de volgende schaal;
- Vrijwillige overgang naar een lagere salarisschaal:
 - Indien het salaris onder 100% RSP van de nieuwe salarisschaal blijft dan blijft het salaris ongewijzigd;
 - Indien het nieuwe salaris boven de 100% RSP van de nieuwe salarisschaal komt, dan is een afbouwregeling van toepassing. De afbouw is 3% per jaar tot aan RSP 100% van de nieuwe salarisschaal;
 - In aanvulling hierop is het volgende van toepassing: als de medewerker een RSP \geq 100% heeft in de huidige schaal dan mag de medewerker de huidige RSP in de nieuwe salarisschaal behouden. De afbouw is 3% per jaar tot het huidige RSP percentage in de nieuwe salarisschaal;
 - De bepaling over ongewijzigde voortzetting van pensioenopbouw blijft gehandhaafd;
 - Geen afbouw van het salaris voor 55 jaar en ouder;
 - Bestaande afspraken blijven gehandhaafd.

Werkdruk

Het Havenbedrijf zal een Taskforce Werkdruk opzetten die zich als eerste gaat richten op de vijf afdelingen met de hoogste werkdruk. Voor deze afdelingen is uiterlijk in oktober van dit jaar een actieplan beschikbaar. Vakbonden worden op de hoogte gehouden in het periodiek overleg.

Kilometervergoeding woon- werkverkeer

De kilometervergoeding woon- werkverkeer naar andere standplaatsen dan naar World Port Center wordt per 1 juli 2024 verhoogd naar € 0,23. Dit geldt ook voor de fietsvergoeding.

Verlof

In artikel 2.7 van de cao is een aantal specifieke vormen van maatschappelijk verlof opgenomen. Afgesproken is om deze regeling te moderniseren, te veralgemeniseren en samen te voegen met de regeling vrijwilligerswerk.

Het specifieke maatschappelijke verlof en de regeling vrijwilligerswerk wordt vervangen door twee dagen algemeen maatschappelijk verlof per jaar. Hieronder kunnen voortaan ook niet door het Havenbedrijf georganiseerde activiteiten die maatschappelijk bijdragen vallen. Uiteraard zolang deze de belangen van het Havenbedrijf niet kunnen schaden en er geen bezoldiging tegenover staat.

In de cao wordt opgenomen dat kortdurend zorgverlof kan worden gebruikt voor mantelzorg.

Pensioen

Het Havenbedrijf zal de medewerkers informeren waar men terecht kan met vragen over het nieuwe pensioenstelsel.

Arbeidsparticipatie Senioren (ApS)

- het ApS budget wordt verhoogd naar maximaal 40 uur voor nieuwe aanvragen vanaf 1 juli 2024;

- Aanvragen voor ApS kunnen met ingang van 1 juli 2024 vanaf één jaar voor ingangsdatum worden gedaan.

Persoonlijke Keuzebudget (PKB)

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de aflossing van een eigen studieschuld bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) toegevoegd als PKB doel. Dit betreft een pilot voor de duur van twee jaar (2025 en 2026). Gedurende de pilotperiode kan jaarlijks maximaal € 1.500,- van het PKB-budget worden ingezet voor de aflossing van de studieschuld.

Te vervallen bepalingen:

- De overgangsbepaling opzegtermijn komt te vervallen. Bij een dienstverband langer dan 15 jaar is de maximale opzegtermijn van 4 maanden van toepassing. De verzelfstandiging van het Havenbedrijf is meer dan 20 jaar geleden;
- De overgangsregeling betaald ouderschapsverlof komt te vervallen. De termijn van de overgangsregeling is verstreken;
- De tweede bullit in de overgangsregeling extra vakantie-uren komt te vervallen. De termijn van deze overgangsregeling is verstreken;
- Buitengewoon verlof voor het volgen van cursussen komt te vervallen. In het kader van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en de bedrijfsregeling Learning & Development worden trainingen/cursussen vergoed in tijd en geld;
- Toekenning van een proportionele gratificatie in verband met FLO komt te vervallen. Er stromen geen medewerkers meer in deze regeling. Voor medewerkers die reeds met FLO zijn, is dit – indien van toepassing – geborgd.

Aanpassingen ter verduidelijking:

- Doelen PKB de bepaling “maximaal € 1.500,- 1 x per 3 jaar” wordt separaat opgenomen (niet aansluitend aan scooter);
- De term “Keuringsrichtlijn DHMR” wordt vervangen door “Bedrijfsregeling medische keuringen”.

Protocollaire afspraken

- In het overleg over de cao hebben vakbonden aandacht gevraagd voor de inzet van flexibele verlofdagen, onder andere in verband met menstruatie- en menopauzeklachten. In het periodiek overleg zal dit onderwerp verder worden besproken;
- In Q1 van 2026 wordt de pilot ‘aflossing studieschuld’ geëvalueerd. Havenbedrijf zal de vakbonden hierbij inzicht geven in de bestedingen in relatie tot de werkkostenregeling (WKR);
- In het periodiek overleg zal worden besproken of de regeling integriteit (bijlage A. cao) kan komen te vervallen.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam

27 juni 2024

Namens het Havenbedrijf Rotterdam N.V.

J.A. Spencer

Hoofd Human Resources

Namens de vakbonden

OV-HbR

FNV Overheid

P. van Veen

T. Schrijver

CNV Publieke Diensten

JH. van Stel