

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO OVET 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028

1. Looptijd

De nieuwe looptijd van de cao is 4 jaar van 1 januari 2025 tot 31 december 2028.

2. Eerder Stoppen Met Werken (ESMW, artikel 22)

Cao-partijen hebben kennisgenomen van de afspraken zoals die vastgelegd zijn in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024”. Dat betekent dat ook na 2025 de ESMW regeling mogelijk blijft en dat medewerkers geboren in 1960 tot en met 1969 kunnen deelnemen aan de ESMW regeling als ze voldoen aan de criteria van het ESMW model (zie Bijlage XXX) . Cao-partijen gaan er daarbij vanuit dat de fiscale vrijstelling van de RVU boete blijft bestaan en de SVBPVH de regeling blijft uitvoeren.

ESMW model¹

- a. De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model (ESMW Model). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;
- b. Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging vanaf 65 jaar tot aan de AOW leeftijd². Deelnemer kan ook voor een latere ingangsdatum dan 65 jaar kiezen, de uitkering is dan naar rato.
- c. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur tussen 65 jaar en AOW gerechtigde leeftijd evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van de periode tussen 65 jaar en de aow gerechtigde leeftijd.
- d. En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de ESMW-Regeling in combinatie met de Vitaliteitsregeling;
- e. Mocht een deelnemer voor toetreding tot de Vitaliteitsregeling op 64,5 jaar reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 26.184 per jaar niveau 2024) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro per jaar conform reglement van de SVBPVH) evenredig vastgesteld.

Indien een werknemer niet kan of wil deelnemen aan de combinatie ESMW Regeling kan de keuze worden gemaakt voor de bestaande Vitaliteitsregeling van 2,5 jaar voor AOW.

Overige voorwaarden

- a. De regelingen moeten voldoen aan de reglementen van SVBPVH en STIVU.
- b. De bijdragen vanuit SVBPVH en STIVU blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment veranderen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
- c. Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en/of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.

¹ Cao-partijen zullen toetsen of het ESMW-model voldoet aan de vereisten uit onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024 dan wel uitwerkingen daarvan en het laten valideren. Als aanpassingen nodig zijn zullen deze, in overleg tussen cao-partijen, worden doorgevoerd.

Praktisch:

- a. Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden. Nabestaanden hoeven in geen geval geld van ESMW regeling terug te betalen tenzij zich opzettelijk niet aan het ESMW reglement hebben gehouden. Ovet stelt samen met de vakbonden een ESMW reglement op.
- b. Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt [onder andere de datum einde arbeidsovereenkomst en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en)].
- c. Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA en/of een IVA, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden. Naar rato part time en/of arbeidsongeschiktheidspercentage.
- d. Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich bewust is van de (financiële) gevolgen. De werkgever faciliteert en financiert eenmalig bij keuze voor een ESMW-Regeling en/of een Vitaliteitsregeling een gesprek met een externe financieel adviseur, die een indicatie verstrekt van de toekomstige financiële situatie..

Financiering van de regeling:

- a. In de periode 2025 t/m 2034 zal OVET jaarlijks 2% van de loonsom reserveren voor ESMW regeling voor de geboortejaren 1960-1969.
- b. Werkgever betaalt uitsluitend een uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2024: € 2.182 bruto per maand c.q. € 26.184)

Additionele fiscale ruimte

Indien gebruik gemaakt kan worden van de “additionele fiscale ruimte voor mensen in knellende situaties” uit het onderhandelaarsakkoord, zullen cao-partijen daarover nadere afspraken maken.

3. Vitaliteitsregeling (artikel 16)

De bestaande vitaliteitsregeling voor de geboortejaren 1960 t/m 1969 wordt verlengd van 24 naar 30 maanden.

Geboortejaren 1960 t/m 1969

Medewerkers geboren tussen 1960 en 1969 kunnen ervoor kiezen om na de leeftijd van 60 jaar en uiterlijk tot AOW-leeftijd maximaal 30 maanden gebruik te maken van een regeling 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw. Vanuit SVBPVH krijgt de werkgever per deelnemende werknemer een bijdrage. Bij deelname aan Eerder Stoppen Met Werken (ESMW zie artikel 22) is de deelname aan de 80/90/100-regeling maximaal 18 maanden.

4. Loon

APC

Het systeem van automatische prijscompensatie wordt ongewijzigd voortgezet.

Loonruimte

Gedurende de looptijd van deze cao worden de salarissen als volgt verhoogd:

Per 1-1-2025 1,5% naast APC

Per 1-1-2026 1,5% naast APC

Per 1-1-2027 1,5% naast APC*

Per 1-1-2028 1,5% naast APC**

* Is de APC in de referteperiodes 2025 en 2026 bij elkaar opgeteld hoger dan 11% dan wordt de 1,5% per 1 januari 2027 niet uitbetaald.

** Zijn de APC inde referteperiodes 2026 en 2027 bij elkaar opgeteld hoger dan 11% dan wordt de 1,5% per 1 januari 2028 niet uitbetaald.

5. Winstdeling (artikel 21)

Met ingang van 2025 wordt de winstuitkering voor iedereen een gelijk bedrag, namelijk het totaal bedrag beschikbaar voor de winstuitkering gedeeld door het aantal fte. Werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangen de uitkering naar rato. Hierbij wordt de huidige berekening aangehouden wat dan in gelijke nominale delen gesplitst wordt per fte.

Wanneer het netto resultaat hoger is dan 5 procent vindt er een winstuitkering plaats in december van het betreffende jaar en wordt deze als volgt berekend.

Winstpercentage

De winst is het netto resultaat van het betreffende boekjaar uitgedrukt in een percentage van de omzet (netto resultaat gedeeld door de omzet zoals opgenomen in de begroting/het meerjarenplan).

Berekeningsmethode budget

De bodem van de verhouding netto resultaat en omzet is 4% en voor de stap van 4% naar 5 % wordt 1% uitgekeerd.

De minimumuitkering bedraagt per 1 januari 2025 bedraagt € 527,47³ geïndexeerd vanaf 2014". Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd (conform artikel 25). In de berekeningsmethode wordt het winstpercentage minus 5% vermenigvuldigd met 0,5 en verhogen (voor de stap van 4% naar 5%) met 1%. Het maximum is 4,3%. Het berekende bedrag is het budget voor de winstuitkering.

Berekening uitkering

Het budget wordt gedeeld door het aantal fte in de maand van uitbetaling. Het berekende bedrag per medewerker geldt voor een voltijd medewerker die het hele kalenderjaar werkzaam is geweest.

Uitbetaling

De winstuitkering wordt uitbetaald aan medewerkers die op 31 december in dienst zijn.

Werknemers die deeltijd werkzaam zijn ontvangen de uitkering naar rato.

Werknemers die in de loop van het jaar in dienst zijn getreden ontvangen de uitkering op basis van de volle maanden dat men in dienst is.

Werknemers die een WIA-uitkering krijgen op basis van een volledige arbeidsongeschiktheid ontvangen geen winstuitkering.

6. Vuilwerkvergoeding (artikel 12)

De vuilwerktoeslag voor de medewerkers van de ETD en MTD wordt verhoogd van 4,62% naar 5%.

³ Dit bedrag dateert uit 2014 en wordt nog geïndexeerd.

7. OM-, BIJ- EN HERSCHOLING (artikel 20)

De bestaande regeling wordt voor de looptijd van deze cao voortgezet, waarbij het gaat om opleidingen die een reëel uitzicht bieden op de externe arbeidsmarkt, maar ook van nut zijn voor het uitbreiden van de competenties van een medewerker binnen zijn/haar functie. Doel is de medewerker breder inzetbaar maken binnen de eigen functie, maar wel op een eigen interessegebied.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt per werknemer € 600 gereserveerd voor om-, bij- en herscholing voor de employability van de medewerkers. Het gaat om opleidingen die een reëel uitzicht bieden op de externe arbeidsmarkt, maar ook van nut zijn voor het uitbreiden van de competenties van een medewerker binnen zijn/haar functie. Doel is de medewerker breder inzetbaar maken binnen de eigen functie, maar wel op een eigen interessegebied.

De aanvragen voor om-, bij- en herscholing worden beoordeeld door een commissie die bestaat uit 4 personen, 2 aan te wijzen door Ovet en 2 door de vakbonden.

Het budget van € 600 blijft 4 jaar staan. Besteed de werknemer het budget in enig jaar dan wordt het in het daaropvolgende jaar weer aangevuld tot € 600. Daarbij kan werknemer, gedurende de looptijd van deze cao een opleiding van totaal € 2.400 (4 keer € 600) als de opleiding in 2025 gestart wordt. Het budget van € 600 blijft 4 jaar staan. Besteed de werknemer het budget in enig jaar dan wordt het in het daaropvolgende jaar weer aangevuld tot € 600. Daarbij kan werknemer, gedurende de looptijd van deze cao een opleiding van totaal € 2.400 (4 keer € 600) als de opleiding in 2025 gestart wordt. Indien later een opleiding wordt gestart verloopt het geldbedrag van de voorgaande jaren. Indien het bedrag niet volledig wordt gebruikt dan blijft dit staan (tot einde looptijd cao). De kosten worden gefinancierd door de werkgever, de tijd is voor rekening van de werknemer. De kosten worden gefinancierd door de werkgever, de tijd is voor rekening van de werknemer.

Per 1 januari 2029 vervalt de aanspraak van de medewerkers en vervalt het budget als cao partijen het niet inzetten voor het doel waarvoor het bestemd is.

8. Ouderen ontlasten 3-ploegendienst

Cao-partijen constateren dat de nachtdiensten voor de medewerkers in de 3-ploegendienst te belastend worden naarmate de leeftijd vordert. Op eigen verzoek kunnen deze medewerkers vanaf hun 58^{ste} verjaardag een voorkeur opgeven om over te gaan naar de 2 of 5 ploegendienst. Hierbij krijgen zij, vanaf 59 jaar, voorrang op vacatures in de 2 of 5 ploegendienst -mits zij hiervoor geschikt zijn (bv een loongroep 6 in de 3 ploegendienst kan over naar loongroep 6 in de 2 of 5 ploegendienst). Bij 2 of meerdere kandidaten van 58+ jaar voor dezelfde functie, krijgt de oudste kandidaat prioriteit óf de collega met een medische indicatie die zwaarder weegt. Bij twijfel beslist de bedrijfsarts wie op medische/ leeftijdsgronden prioriteit krijgt om de vacature voor de 2 of 5 ploegendiensten in te vullen.

9. Geboorteverlof (artikel 23)

Het wettelijk geboorteverlof van 1 werkweek opnemen in artikel 23. In de cao wordt een link geplaatst van de tekst uit de wazo op intranet.

10. Gewenst gedrag

Aanpassen 'intimiteiten' naar 'gedrag' in art 9 cao.

11. Medewerker Milieu

Zie bijlage I.

12. Brede werkgroep

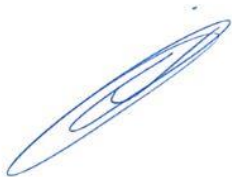
Ovet zal een brede werkgroep instellen die het volgende bekijkt:

1. De invulling van het totaalpakket aan functies binnen de exploitatie. Is de opbouw van de functies en het takenpakket oké of is er aanpassing nodig?
2. Waar loop je nu tegenaan in het werk? Wat kunnen we hier anders in doen?
 - Hoe kunnen we het werk beter organiseren om de motivatie te verhogen.
 - Hoe kunnen we beter samenwerken?
 - Wat is er nodig?

De werkgroep waar OVET aan denkt, is er een die bestaat uit een diversiteit aan functies, die hier allen iets over kunnen aangeven. Zowel medewerkers uit de exploitatie zelf (Ploegleider/Walbaas, Voorman, LG8, Kraanmachinist, Laadschopchauffeur, Milieu) als vertegenwoordigers vanuit Kantoor (bijvoorbeeld leiding exploitatie, TD, Planning).

Deze werkgroep rapporteert en geeft advies aan de directie en deze zal dan besluiten of en wat er met de adviezen gedaan kan worden.

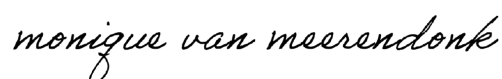
Voor akkoord: V. Courtois



Voor akkoord: C van den Berg



Voor akkoord: M. van Meerendonk



BIJLAGE I

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

MEDEWERKER MILIEU **Categorie A Exploitatie**

De medewerker Milieu werkt aan het beschermen van het bedrijf tegen de negatieve gevolgen van (ongewenste) emissie van stof, mors in bodem en/of water. Dit met inachtneming van de door het bedrijf opgestelde procedures.

De medewerker Milieu zorgt ervoor dat de diverse milieu-installaties op de terminals goed functioneren. Dit betreft o.a. zorg voor de waterwagens, nevelkanonnen en filterinstallaties. Tevens hoort hierbij het aftanken, vorstvrijhouden en het eerstelijnsonderhoud en verhelpen van storingen.

Bovenstaande met als leidraad de primaire eisen uit de milieuvergunning, het netjes houden van opslagterreinen en kades (veegwerk) en het onderhouden van opgeslagen partijen om zo optimaal aan de milieueisen te voldoen.

Voert de primaire- (preventie en bestrijding) en secundaire (good housekeeping) milieup opdrachten uit waarbij de voorgeschreven HSSEQ aspecten, werkinstructies en -procedures maatgevend zijn.

Verantwoordelijkheden:

- Werkt in 2-ploegendienst, een en ander volgens de geldende CAO. Draait mee in weekenddienstschema Milieu.
- Sproeit met een sproeiwagen de partijen, wegen en andere oppervlakken om stof te onderdrukken of verspreiding van stof te voorkomen. Veegt het terrein met de veeginstallatie.
- Volgt samen met de collega's de weersvoorspelling en neemt in overleg met Walbaas/Ploegleider alle maatregelen om te verwachten slechte situaties te voorkomen en beheersen.
- Draagt zorg voor het in goede staat houden van de nevelkanonnen, waterwagens en veegwagens. Voert daartoe oliepeilcontroles en klein technisch onderhoud uit, echter met dien verstande dat het milieuwerk altijd voor gaat.
- Voert naar behoefte aanvullende maatregelen uit zoals het besproeien van de partijen met korstvormer en zorgt voor voldoende voorraden van korstvormer.
- Heeft gedegen en actuele kennis van de waterbeheersing en waterinstallaties (bijv. zandfilter) en staat in voor storing- en probleemanalyse van deze infrastructuur en zorgt voor een ongestoord filterproces.
- Houdt bij welke rioleringen kritisch zijn voor/door aanslibbing en zorgt voor een tijdige verwijdering van slib.
- Beheert samen met de collega's en i.o.m. de afdeling Exploitatie de slibbassins en de voorraden terug te voeren slib.
- Zorgt samen met afdeling Exploitatie en TD voor de inzameling en het beheer van het bedrijfsafval en het gevaarlijk afval.
- Voert na uitdrukkelijke toestemming door Manager Operaties diensten uit voor Exploitatie en TD zoals het fatsoeneren van terreinen/partijen en/of bedienen nazeef.
- Bijhouden van het logboek.
- Indien de medewerker hiertoe geschikt wordt geacht door leiding Exploitatie, verzorgt hij de opleiding en opfris van (inhuur) medewerkers m.b.t. de milieuwerkzaamheden.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie

De medewerker werkt onder de dagelijkse leiding van de Walbaas/Ploegleider, waaronder hij tevens ressorteert.

Salarisgroepen Milieumedewerker per 1 januari 2025 (inclusief apc en initieel)

			Basis						Vuilwerk
			maand-	Uur-	Schemamaandsalaris				toeslag
			salaris	loon	2 plg	storingdienst	3 plg	5 plg	4,62%
				1/161	17,00%	20,00%	25,27%	31,80%	
			€	€	€	€	€	€	€
		Medewerker Milieu							
GROEP	1	Aanvangssalaris	3.084,96	19,16	3.609,40	3.701,95	3.864,53	4.065,98	142,53
		Heeft vaktechnische opleiding							
GROEP	2	Na 1 jaar dienstverband bedrijfsgerelateerde ervaring.	3.208,36	19,93	3.753,78	3.850,03	4.019,11	4.228,62	148,23
GROEP	3	Na ten minste 1 jaar groep 2 en gevolgde cursussen uit opleidingsmatrix.	3.336,69	20,72	3.903,93	4.004,03	4.179,87	4.397,76	154,16
GROEP	4	Na ten minste 1 jaar groep 3, gevolgde cursussen uit opleidingsmatrix en na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	3.525,67	21,90	4.125,03	4.230,80	4.416,61	4.646,83	162,89
GROEP	5	Na ten minste 1 jaar groep 4, gevolgde cursussen uit opleidingsmatrix en na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	3.666,70	22,77	4.290,04	4.400,04	4.593,28	4.832,71	169,40
Groep	6	Allround medewerker Milieu	3.856,20	23,95	4.511,75	4.627,44	4.830,66	5.082,47	178,16
Groep	7	Medewerker met voltooide vaktechnische opleiding en meerjarige praktijk-ervaring, die als (meewerkend) toezichthouder Milieu ingezet kan worden en tevens opleiding/instructie kan verzorgen m.b.t. Milieu aan andere medewerkers Milieu. E.e.a.na beoordeling Hoofd Exploitatie/HR/DIR.	4.186,73	26,00	4.898,47	5.024,08	5.244,72	5.518,11	193,43
Groep	8	In deze groep kan medewerker geplaatst worden na tenminste 1 jaar groep 7 en uitstekende beoordeling Hoofd Exploitatie/HR/DIR.	4.354,20	27,04	5.094,41	5.225,04	5.454,51	5.738,84	201,16
Groep	9	In deze groep kan medewerker geplaatst worden na tenminste 1 jaar groep 8 en uitstekende beoordeling Hoofd Exploitatie/HR/DIR.	4.571,91	28,40	5.349,13	5.486,29	5.727,23	6.025,78	211,22
Groep	10	In deze groep kan medewerker geplaatst worden na tenminste 1 jaar groep 9 en uitmuntende beoordeling Hoofd Exploitatie/HR/DIR.	4.891,64	30,38	5723,22	5869,97	6127,76	6447,18	225,99