

Eindbod Wijziging en verlenging Collectieve Arbeidsovereenkomst BP Raffinaderij Rotterdam B.V.

Tussen BP Raffinaderij Rotterdam B.V., Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV Vakmensen.nl is onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Via constructief overleg is tussen partijen over veel punten overeenstemming bereikt. Het inzicht over de loonparagraaf in samenhang met Sharematch kon niet overbrugd worden. Dit is de reden waarom bp dit eindbod heeft vastgesteld.

Wijzigingen CAO:

1. **Looptijd:**

De looptijd bedraagt 12 maanden te weten ingaande op 1 april 2022 en expirerend op 31 maart 2023.

2. **Inkomen:**

Structurele loonsverhoging:

Werkgever verhoogt de schaalsalarissen structureel met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2022 met 5,00%.

Eenmalige bruto uitkering:

Voor de werknemer die dan in dienst is, zal bij de loonbetaling volgend op de maand waarin een akkoord is bereikt wordt een bruto eenmalige uitkering betaalbaar gesteld ter grootte van € 4.000,00. Voor de werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst wordt deze uitkering evenredig met het parttime percentage uitgekeerd.

3. **Gedifferentieerde WGA-premie:**

Partijen zijn overeengekomen dat de gedurende de looptijd van de CAO de WGA-gedifferentieerde premie volledig door werkgever wordt betaald.

4. **Werkgeversbijdrage Zorgverzekering ex artikel 41 lid 2:**

Partijen zijn overeengekomen om in artikel 41 lid 2 de voorwaarde, van een aanvullende verzekering, te laten vervallen. De bijdrage zoals genoemd in artikel 41 lid 2 wordt hierdoor aan alle CAO-werknemers toegekend, mits wordt deelgenomen aan de collectieve verzekering.

5. **Overwerk:**

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de overwerkproblematiek. BP heeft vakbonden geïnformeerd over uitgevaardigde richtlijnen en wervingsinspanningen. Een en ander vanuit het belang om te komen tot een betere bezetting en afbouw van bestaand overwerk.

Partijen delen daarbij het standpunt dat doorstaan na een nachtdienst respectievelijk eerder opkomen bij een ochtenddienst ongewenst is en dienovereenkomstig tot een minimum beperkt moet blijven.

Partijen zijn overeengekomen tegemoet te treden aan de huidige overwerkproblematiek en zullen daarom de overwerktoeslagen met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2022 als volgt worden gewijzigd:

Overwerk ex artikel 20 lid 3:

Voor uitsluitend de werknemers werkzaam in de 5-ploegendienst worden de bestaande overwerktoeslagen verhoogd met de factor 1,3 (30% ploegentoeslag). Zie de tabel hieronder voor een volledig overzicht.

	dagdienst	shift	Shift roostervrij
Maandag 0:00 uur tot en met vrijdag 24:00 uur	0,290%	0,377%	0,754%
Zaterdag, zondag, collectief vastgestelde ADV-dag of Feestdag	0,580%	0,754%	1,131%

Overwerk ex artikel 20 lid 4:

Als erkenning voor de uitzonderlijke belasting bij het doorstaan na de nachtdienst wordt dit artikel als volgt uitgebreid: de extra vergoeding van 1,65% wordt ook toegekend indien een werknemer onvoorzien in opdracht van werkgever meer dan twee uur doorstaat na zijn ingeroosterde nachtdienst. Dit naast de bestaande vergoeding, als de dienst onverwacht 2 uur eerder aanvangt.

De nabetalingen van deze aanpassing zullen plaats vinden in het fiscale jaar 2022 met een extra salarisbetaling in januari 2023.

6. Consignatie ex artikel 22 lid 2:

Partijen zijn overeengekomen om met ingang van 1 april 2022 het minimum van € 118,00 bruto te verhogen naar € 300,00 bruto.

De nabetalingen van deze aanpassing zullen plaats vinden in het fiscale jaar 2022 met een extra salarisbetaling in januari 2023.

7. Acties volgend op feedback luistersessies:

BP heeft veel waardevolle feedback ontvangen tijdens de luistersessies. In aanvulling daarop, hebben de vakbonden aanvullende informatie verstrekt en gevraagd deze in acties om te zetten. BP erkent het belang en zal in dit kader uiterlijk in december 2022 drie werkgroepen vormen: Veiligheid, Bezetting en Opleidingen.

De werkgroepen worden onder meer samengesteld met vertegenwoordigers van CAO-werknemers. De vakbonden worden over de voortgang geïnformeerd.

8. RVU-regeling:

Indien een werknemer geboren tussen 1 september 1954 en eind september 1961 binnen 3 jaren voorafgaand aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd wenst te stoppen met werken, en daarbij geldt dat zijn opgebouwde pensioen respectievelijk financiële omstandigheden zich daartegen verzetten, kan bp eventueel ten gunste van deze (minder belastbare) werknemer gebruik maken 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 bp een boete krijgt.

noot:

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

9. Generatiepact:

Door de situatie in de afgelopen jaren met de pandemie en de re-invent bp reorganisatie, is het helaas niet mogelijk geweest de afgesproken paritaire studieafpraak na te komen. Het betrof hier de verkennende studie naar mogelijkheden om oudere werknemers in de gelegenheid te stellen om voorafgaand aan hun AOW minder belastend hun werkzaamheden te laten verrichten. Afgesproken is dat uiterlijk in kwartaal 1 van 2023 deze afspraak wordt nagekomen.

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%" regeling en/of enige andere optie die een bijdrage levert aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers). Voorts geldt dat

opties beoordeeld worden op operationele beheersbaarheid inclusief kosten en het behouden van een evenwichtige belasting tussen generaties. Daarbij zal tevens worden verkend wat de betekenis is van een combinatie van een aantal bestaande mogelijkheden, zoals deeltijdpensioen en deeltijdwerk.

10. Deelname Repressieploeg:

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de onvrede over deelname aan de repressieploeg. BP zal de problemen in kaart brengen en in de breedte onderzoeken op welke wijze deze - op een raffinaderij noodzakelijke voorziening - het beste vorm en inhoud kan worden gegeven. Vakbonden zullen over de bevindingen worden geïnformeerd voorafgaand aan het volgende CAO-overleg.

11. Ontwikkeling werknemers

Binnen bp wordt veel waarde gehecht aan opleiding en ontwikkeling van werknemers. Via een groot aanbod aan trainingen en scholingsmogelijkheden worden werknemers in de gelegenheid gesteld zich verder te ontwikkelen. Zeker in het licht van de transitie onderschrijven partijen het belang dat werknemers hierin eigen initiatief nemen, naast de aanmoedigen via de ontwikkelingskansen binnen bp.

Vakbonden hebben signalen ontvangen dat niet alle eigen initiatieven via een erkenning van een opleiding zijn geëffectueerd. BP zal dit signaal inbrengen in de "stuurgroep leer- gangen".

12. Diversen:

a) Werkgeversbijdrage vakbondswerk:

De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de CAO bereid 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.

b) Fiscaal verrekenen betaalde vakbondscontributie:

De faciliteit fiscaal verrekenen van de betaalde vakbondscontributie wordt verlengd.

c) Rouwverwerking:

bp zal de "Checklist voor leidinggevenden" uit de CNV-Handreiking rouw op de werkvloer, onder de aandacht brengen bij werknemers en leidinggevenden. Als een werknemer hiermee wordt geconfronteerd kan hij in overleg met P&C passende afspraken maken.

Aldus door werkgever uitgesproken en vastgesteld dd. donderdag 15 September 2022, namens,

BP Raffinaderij Rotterdam BV

Adrian Tan