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

Tussen:
BP Raffinaderij Rotterdam B.V. te Rotterdam
als partij ter ene zijde,
en
Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht,
CNV Vakmensen.nl te Utrecht
ieder als partij ter andere zijde,

is onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Dit overleg heeft aanvankelijk geleid tot een eindbod. Vervolgens is op donderdag 24 oktober 2019 verder onderhandeld, waarbij tussen partijen overeenstemming is bereikt over dit onderhandelingsresultaat.

Wijzigingen cao:

1. ***Looptijd:***
   De looptijd bedraagt 24 maanden te weten ingaande op 1 april 2019 en expirerend op 31 maart 2021.

2. ***Structurele loonsverhoging:***
   Werkgever zal de schaalsalarissen als volgt structureel verhogen:
   a. met ingang van 1 april 2019 (met terugwerkende kracht) met 3%;
   b. met ingang van 1 april 2020 met 2,75%.

3. ***Gedifferentieerde WGA-premie:***
   Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao de WGA-gedifferentieerde premie volledig voor zijn rekening nemen.

4. ***Wijziging matrix, als bedoeld in artikel 13 lid 1.***
   De huidige beoordelingstabel zal met ingang van het kalenderjaar 2020 als volgt worden aangepast.

Ideaal Verdeling	***Beoordelings-Categorie***	***Merit***
< 10%	Below Expectations *(beneden verwachting)*	*0,0%*
50-60%	Delivers expectations *(normaal goed)*	*2,5%*
< 30%	Exceeds Expectations *(zeer goed)*	*3,5%*
< 10%	Exceptional *(uitmuntend)*	*5%*

5. ***Consignatie, artikel 22.***
   Partijen hebben gesproken over omstandigheden waarbij werknemers werkzaam in een maintenance functie, die niet geconsigneerd maar wel een extra opkomst maken naar de onderneming. Qua betaling leidt dit tot een ongelijkheid met werknemers die geconsigneerd zijn. Deze ongelijkheid tussen werknemers wordt opgeheven. Daarom wordt met ingang van *1 november* 2019 de consignatieregeling met onderstaande 2 nieuwe leden uitgebreid.

   (…)
   Indien een werknemer werkzaam binnen maintenance die niet geconsigneerd is en der-

halve geen consignatievergoeding ontvangt, gevraagd wordt om voor het verrichten van werkzaamheden naar het bedrijf te komen, ontvangt hij een call in vergoeding per event van 7,5% van het maandsalaris per opkomst. Met een maximum van 2 vergoedingen per maand.

De in lid (…) bedoelde call-in vergoeding wordt enkel gegeven aan werknemers voor wie het een extra opkomst betreft en wordt niet toegekend bij een eerdere of afwijkende start van de reguliere dienst of doorwerken aansluitend aan de reguliere dienst in welk geval art 23 voor een verschoven dienst en/of art 20 voor overwerk van toepassing is.

6. ***Vergoeding deelname Repressieploeg, artikel 44.***
   Het huidige artikel 44 lid 1 wordt herschreven zodat alle vergoedingen in de cao worden vastgelegd. Een en ander als volgt:
   (…)
   De werknemer die deelneemt aan de repressieploeg en aan alle daaraan verbonden voorwaarden en kwalificaties voldoet, verwerft over het betreffende kalenderjaar een vergoeding van:
   - *€ 600,- bruto voor deelname repressieploeg*
   - *€ 200,- bruto vergoeding voor Gaspakdrager*
   - *€ 200,- bruto vergoeding voor Chauffeur*

   Voorts wordt ter verduidelijking het volgende lid toegevoegd aan artikel 44:
   (…)
   Voor de vierde opkomstdag, noodzakelijk voor de benodigde brandweertrainingen geldt hetgeen is opgenomen in artikel 20 (overwerk).

7. ***Kopen van (bovenwettelijke) vakantiedagen, artikel 29.***
   Met ingang van kalenderjaar 2020 wordt in artikel 29 lid 1 het maximum van het aantal te kopen extra vakantiedagen verhoogd naar 10 dagen.
   Verder zal in dit artikel de waarde van een te kopen dag respectievelijk verkopen van een dag worden vastgesteld. Daarbij geldt dat een dag kopen of dag verkopen, dezelfde waarde heeft, te weten:
   a) voor dagdienst geldt als waarde van een dag van 8 uur 5,41% van basismaandsalaris;
   b) voor 5-ploegendienst geldt als waarde van een dag van 8 uur 7,55% van basismaandsalaris.

8. ***Deeltijdwerknemer, artikel 20 lid 2 (overwerk) en artikel 29 lid 1 (kopen van dagen).***
   De in artikel 20 lid 2 (overwerk) en in artikel 29 lid 1 (kopen van - bovenwettelijke – vakantiedagen) opgenomen restrictie dat deeltijd werknemers zijn uitgesloten van het recht om tijd-voor-tijd op te nemen respectievelijk het recht op kopen van extra vakantiedagen, wordt geschrapt met ingang van november 2019.

9. ***Duurzame inzetbaarheid:***
   Cao-partijen hebben uitvoerig gesproken over de blijvende inzetbaarheid van oudere werknemers en de operationele beheersbaarheid van de zgn. 85% dagen regeling. Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de cao een paritaire werkgroep te vormen op gebied van duurzame inzetbaarheid. Deze werkgroep heeft als doel het verder ontwikkelen van een visie en beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid, in het algemeen gericht op het bereiken en behouden van een vitale ‘organisatie’ met vitale ‘werknemers’. Dit vanuit de belangen van werknemers en organisatie:
   a) wat hebben werknemers nodig om gemotiveerd, bekwaam en (fysiek en mentaal) vitaal te kunnen blijven werken;
   b) hoe ontwikkelt de organisatie zich en wat vraagt dit nu en in de toekomst van werknemers?

Hierbij zal aansluiting worden gezocht bij eerdere verkenningen en indien dit uitkomst biedt gebruik worden gemaakt van projecten die op centraal niveau door werkgevers en vakbonden zijn ontwikkeld.

Partijen benadrukken dat hierbij geldt dat duurzame inzetbaarheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werknemer en werkgever, met aandacht voor alle leeftijdscategorieën. Partijen zullen periodiek de ontwikkelingen inzake Duurzame Inzetbaarheid bespreken. Werkgever zal de vakbonden in kwartaal 1 van 2020 uitnodigen voor een bijeenkomst, waar een plan van aanpak wordt besproken met daarin prioriteiten en verdere taakstellingen voor de werkgroep, ondernemingsraad en of werkgever.

Vooruitlopend op deze bijeenkomst zijn partijen overeengekomen dat:

a) werkgever aan de werknemers informatie zal verstrekken over de mogelijkheden om – in ploegen- deeltijd te werken op grond van de wettelijke mogelijkheden en de mogelijkheden om gebruik te maken van deeltijdpensioen en wat daarbij de financiële consequenties zijn. Voor de volcontinudiensten zal deze informatie tevens voorbeelden tonen wat het betekent als 1 of 2 diensten per cyclus minder wordt gewerkt;
b) om gezamenlijk een verkennende studie te doen 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%” 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;
c) dat werkgever een actiever beleid gaat voeren met het doel dat werknemers zich bewuster worden van het belang om via o.m. ontwikkeling en scholen meer in zichzelf te gaan en blijven investeren. Werknemers die zich willen oriënteren op wat dit voor hen kan betekenen, kunnen daarover contact opnemen met HR.

10. ***Diversen:***

a) Gedurende de looptijd van de cao zal de werkgeversbijdrage regeling als bedoeld in artikel 6 lid 4 worden verlengd.
b) Tussen partijen zijn een aantal tekstwijzigingen vastgesteld. Deze tekstwijzigingen zullen in de komende cao worden verwerkt.

Aldus door tussen partijen besproken en vastgesteld, dd. donderdag 24 oktober 2019, namens,

BP Raffinaderij Rotterdam BV	**FNV**	**CNV Vakmensen.nl**
Myrthe Geenen	Egbert Schellenberg	Piet Verburg