

Cao voorstellenbrief – BP

Namens CNV Vakmensen

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar te weten van 1 april 2022 tot 1 april 2023.

2. Regeling vervroegd uittreden (RVU)

Naar aanleiding van de uitwerking van het pensioenakkoord, willen wij graag afspraken maken over vervroegde uitdiensttreding van werknemers. Dit om recht te doen aan het doel van de RVU, namelijk om medewerkers met zware beroepen te ontlasten. Daartoe stellen wij voor om werknemers 3 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd de mogelijkheid te geven om eerder te kunnen stoppen met werken waarbij BP het maximum door de fiscus vrijgesteld bedrag ter beschikking stelt.

3. Generatiepact

In het onderhandelingsresultaat van 2019 is opgenomen dat er een studie wordt gedaan naar een mogelijke generatieregeling. Deze studie is niet uitgevoerd. De wens onder onze leden is nog steeds om een dergelijke regeling in te voeren. Wij stellen daarom voor om medewerkers van 55 jaar en ouder de mogelijkheid te bieden om gebruik te maken van een generatiepact. Hierbij werkt de werknemer 80%, ontvangt voor 90% salaris en bouwt voor 100% pensioen op. De vrijgekomen FTE's kunnen opgevuld worden door jongere werknemers. Over het algemeen kan dit grotendeels budgetneutraal worden uitgevoerd.

4. Loopbaanbeleid

- a. Scholing en ontwikkeling hebben hoge prioriteit bij CNV. Daarom stelt CNV voor om een studie te doen naar de invoering van een individuele leerrekening of persoonlijk leerbudget voor alle werknemers binnen BP.
- b. Ook stellen wij voor dat er binnen BP loopbaanpaden worden ontwikkeld voor de interne doorontwikkeling van medewerkers.

5. Rouwverlof

- a. Uit onderzoek van CNV blijkt dat rouw een persoonlijk aangelegen onderwerp is. Uit de verhalen van de respondenten kwam naar voren dat werk een helende werking kan hebben, als er een sfeer is van erkenning, acceptatie en zorg. Rouw is een ongemakkelijk en lastig onderwerp waar de

werkgever en collega's vaak niet weten hoe hiermee om te gaan. Door meer aandacht te besteden aan hoe om te gaan met rouw op de werkvloer en vooral te luisteren naar degene die rouwt, kan dit iemands rouwproces verlichten en voorkomen dat diegene op den duur uitvalt.

Daarom stellen wij voor dat BP de bewustwording vergroot en meer aandacht schenkt aan dit onderwerp door dit bespreekbaar te maken bij leidinggevende en het personeel, bijvoorbeeld in de functioneringsgesprekken. Ons voorstel is om de 'Checklist voor leidinggevendenden' uit de 'Handreiking rouw op de werkvloer' in de cao op te nemen.

6. Vakbondslidmaatschap

Wij zijn van mening dat een zo hoog mogelijke participatiegraad van leden van een vakbond goed is voor het draagvlak van de cao. Om dit draagvlak te vergroten stellen wij voor dat BP de netto* kosten van het lidmaatschap van nieuwe werknemers voor het eerste jaar volledig zal vergoeden.

*De netto kosten na verrekening via de werkkostenregeling en na verrekening van de kortingsmodule die op dat moment bij de werknemersorganisatie van toepassing is.

7. Arbeidsduur

Wij stellen voor het aantal opkomstdagen met 1 te verminderen.

8. Inkomen

Wij stellen voor dat de automatische prijscompensatie (APC) bij BP wordt ingevoerd. Dat betekent dat jaarlijks de brutosalarissen en salarisschalen automatisch worden aangepast op basis van de consumenten-prijsindex (CPI), afgeleid van januari tot en met december. Ons voorstel voor het inkomen van medewerkers is daarom om de lonen per 1 april 2022 (en na invoering iedere 1 april van elk jaar) met de APC te verhogen.

Naast de invoering van de APC stellen wij voor om het inkomen per 1 april 2022 met 3,5% te verhogen.

Wij stellen voor om de percentages van artikel 20 lid 3 onder 2 (uitsluitend voor 5-ploegendienst) te verhogen met 0,29%. Daarmee komen de overuren van maandag tot en met vrijdag op een percentage van 0,87% en op een zaterdag, zondag of

feestdag op 1,16%. Daarnaast stellen wij voor dat de werknemer in ploegendienst over de genoemde overwerkpercentages in artikel 20 lid 3 onder 1 en 2, 30% ploegentoeslag ontvangt.

Wij stellen voor om artikel 20 lid 4 als volgt aan te passen: *“De werknemer werkzaam in 5-ploegendienst, die onvoorzien in opdracht van werkgever meer dan twee uur voorafgaand **en/of aansluitend** aan zijn ingeroosterde dienst zijn werkzaamheden aanvangt, ontvangt hiervoor een extra vergoeding van 1,65% van het voor hem geldende basis maandsalaris.”*

Wij stellen voor om de ploegentoeslag van 30% in te voeren op het vakantiegeld en de 14^{de} maand.

Wij stellen voor om de maximale fiscale vrijstelling van de reiskosten ongelimiteerd in de cao op te nemen. Daarnaast stellen wij voor om de maximale brandstofkorting niet meer te maximeren op € 500,-, maar ongelimiteerd vrij te stellen.

Wij stellen voor dat BP de WGA-gedifferentieerde premie structureel volledig voor zijn rekening zal nemen.

Wij stellen voor dat BP de werkgeversbijdrageregeling als bedoeld in artikel 6 lid 4 verlengd.

9. Pensioen

Wij stellen voor dat BP het werknemersdeel van de pensioenpremie voor haar rekening neemt.

10. Feestdag

Wij stellen voor om op te nemen dat Bevrijdingsdag als een jaarlijkse feestdag wordt aangemerkt.

11. Sharematch

Wij stellen voor om de Sharematch mogelijkheden ook vrij te geven voor de werknemers binnen de CAO.

12. Repressieploeg

Wij stellen voor de bedragen in artikel 44 lid 1 te verdubbelen, te weten €1200, €400 en €400.

13. Tekstuele aanpassingen

De vakbonden behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende voorstellen te doen.