



ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Op 29 augustus, 11 en 20 september 2023 is er door de werkgeversdelegatie van Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V. (SDOZR) en de vakorganisaties FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen onderhandeld over een nieuwe cao. De huidige cao loopt af per 1 oktober 2023. Dit resultaat zal aan de leden van de bonden worden voorgelegd.

Looptijd:

Een looptijd van de cao voor 12 maanden vanaf 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024.

Loon:

De lonen en loonschaal worden structureel verhoogd met per 1 oktober 2023 met 9%.

RVU regeling:

De huidige bestaande regeling zal worden voortgezet tot en met eind december 2025.

Hoofdstuk 7, bijzonder verlof

Aanpassing met betrekking tot geboorteverlof: Per 1 oktober 2023 vult SDOZR dit aan met 30% van het salaris van het moment van opname verlof (gemaximeerd op het maximumdagloon van het UWV).

Nieuw is aanvulling betaald ouderschapsverlof: SDO vult per 1 oktober 2023 aan voor een periode van 5 weken met 30 % van het salaris van het moment van opname verlof (gemaximeerd op het maximumdagloon van het UWV).

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

Bijdrage ziektekostenverzekering:

Vergoeding tegemoetkoming ziektekostenverzekering zal vanaf 1 januari 2024 worden verhoogd naar € 20,- netto per maand. De totale kosten voor deze regeling zal moeten passen binnen de WKR regeling en anders zal het bovenmatige gedeelte gebruteerd worden (gelijk aan de afspraak van de huidige cao).

BDA-regeling Artikel 13:

De huidige regeling blijft in stand maar zal gedurende de looptijd van deze cao anders worden vorm gegeven. De BDA regeling wordt opgeknipt in een 2% variabel (huidig systeem) gedeelte plus een 2% "gegarandeerde" bonus. Deze bonus zal uitbetaald worden op basis van de voorwaarden van de BDA regeling aan medewerkers die op 1 december 2024 in actieve dienst zijn en niet hebben opgezegd. Deze uitbetaling vindt plaats in december 2024. Voor het variabele gedeelte worden er 2 bedrijfsdoelstellingen opgesteld. De huidige systematiek (zie artikel 13) blijft van kracht.

Peildatum voor uitbetaling van de variabele bonus is 1 april 2025, volgend op het jaar 2024 waarop de bedrijfsdoelstellingen betrekking hebben.

Extra tijd oudere werknemers Hoofdstuk 6, artikel 6:

Deze regeling wordt voor de duur van deze cao voortgezet. Dit betekent dat SDOZR instemt met het verhogen van de extra vrije tijd voor werknemers vanaf 64 jaar naar 64 uren per kwartaal tot aan de pensioenleeftijd. Ook deze regeling is gedurende de looptijd van deze cao en zal geëvalueerd worden om te bezien hoeveel impact deze regeling in zijn totaliteit heeft op de gehele organisatie.

Toekenning functiejaar:

De tekst over functiejaarverhoging zie H2 art. 3.5.1. zal worden aangepast van 3 maanden naar 6 maanden.

WGA-Premie:

De afspraak met betrekking tot de WGA-Premie wordt voortgezet, waarbij er geen verhaalrecht is op de werknemer door werkgever gedurende de looptijd van deze cao.

Werkgeversbijdrage (hoofdstuk 7, artikel 12):

De afspraak met betrekking tot de werkgeversbijdrage zal gedurende de looptijd van de cao worden voortgezet.

Bijlage over de beoordelingssystematiek:

Onder het kopje Frequentie de leeftijdsgebonden bepalingen worden verwijderd en er wordt toegevoegd dat voor alle medewerkers jaarlijks een formele beoordeling plaatsvindt (laatste punt van bijlage 9). SDOZR overlegt met de OR over de beoordelingssystematiek en het opnemen hiervan in het werken bij SDOZR-boekje.

Modernisering van de cao:

Er is behoefte aan het moderniseren van de gehele cao tekst. SDOZR gaat hiermee een start maken. Er wordt in eerste instantie gekeken naar de teksten (schrijfstijl). Op het moment dat er inhoudelijk zaken naar boven komen, zullen deze items op de cao onderhandelingstafel besproken worden.

BHV vergoeding:

SDOZR is reeds in gesprek met de OR over de BHV structuur en vergoeding. Het streven is om per 1 januari 2024 het nieuwe voorstel te implementeren.

Werkbelasting:

SDOZR heeft de intentie uitgesproken om met betrekking tot werkbelasting samen met elkaar er alles aan te doen om de reserve coëfficiënt en de invulling van alle vacatures zo snel mogelijk te realiseren en de trend van overwerk bij alle afdelingen sterk te reduceren. De focus komt te liggen op een optimalisatie van interne samenwerking én communicatie binnen en tussen teams. SDOZR verwacht dat het Culture of Care programma hier versterkend aan gaat bijdragen. Verplichte trainingen worden zoveel als mogelijk binnen werktijd of binnen het saldo opkomsturen gepland.

Onderhandeld op 20 september 2023 te Zwijndrecht

Namens Werkgever:

Sime Darby Oils Zwijndrecht Refinery B.V.

De heer S. Suijkerbuijk

Site Director

Namens Vakorganisaties:

FNV Procesindustrie

CNV Vakmensen

De heer C. Lacin

Vakbondsbestuurder

Mevrouw D. Kraan

Vakbondsbestuurder