

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO DUCOR Petrochemicals BV

Tussen:

DUCOR Petrochemicals BV te Botlek Rotterdam

als werkgever

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht

als partij aan vakbondszijde,

tezamen "**Partijen**",

is op constructieve wijze onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst (cao). Op dinsdag 8 augustus 2023 heeft deze onderhandeling geleid tot dit onderhandelingsresultaat. De FNV zal dit onderhandelingsresultaat met een positief advies ter instemming voorleggen aan de leden.

Overeengekomen wijzigingen:

1. Looptijd:

De CAO wordt verlengd met 18 maanden, te weten ingaande 1 september 2023 en expirerende op 28 februari 2025.

2. Inkomen:

Ducor zal de schaalsalarissen als volgt structureel verhogen:

a. met ingang van 1 september 2023 met 10%; en

b. met ingang van 1 september 2024 met 3%.

3. WGA-gedifferentieerde premie:

Werkgever zal de premie voor de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie gedurende de looptijd van de CAO volledig voor zijn rekening blijven nemen.

4. Werkdruk en overwerk:

Werkgever heeft de vakbond geïnformeerd over de voortgang van acties gericht op bereiken van meer stabiliteit in het productieproces. De "*Roadmap*" moet leiden tot een betere beheersing van het productieproces en vermindering van overwerk. Partijen onderschrijven het belang van de voortgang. Werkgever zal de vakbond over de voortgang informeren. Verder heeft werkgever de vakbond geïnformeerd over de verrichte overuren en de verhouding van het aantal overuren tussen werknemers.

Vervolgens zijn partijen de volgende afspraken overeengekomen:

a) Tijdelijk aanvullende vergoeding overwerk:

De "*Tijdelijke aanvullende vergoeding overwerk*" (opgenomen in artikel 22 lid 2) wordt verlengd met de looptijd van de cao. Daarom dat deze tijdelijke regeling eindigt op 28 februari 2025. Tot dit moment geldt voor de werknemer in dagdienst die overwerk verricht, en de werknemer in volcontinuïensdienst die overwerk verricht voorafgaand of aansluitend aan zijn dienst, per gewerkt overuur een aanvullende vergoeding van 0,25% van het schaalsalaris van de maand waarop het saldo wordt uitgekeerd. Overuren verricht op Roostervrije dagen (volcontinuïens) vallen buiten deze regeling. De regeling blijft ongewijzigd met uitzondering van de aanpassing van de verlenging tot en met 28 februari 2025. Daarom dat vanaf deze datum aan deze extra toeslag geen rechten meer kunnen worden ontleend.

b) Extra toeslag volledig uitbetalen overwerk en afzien van inhaaluren:

Om te stimuleren dat werknemers het overwerk laten uitbetalen en afzien van de inhaaldagen c.q. inhaaluren, gelden met ingang van 1 oktober 2023 tot en met 28 februari 2025 (einde looptijd van de cao), de volgende bepalingen:

- Indien een werknemer op grond van een verzoek van werkgever op een voor hem geldende (rooster)vrije dag een volledige dag of dienst van 8 uur overwerk verricht en hij uitdrukkelijk afziet van de mogelijkheid van een inhaaldag ontvangt hij hiervoor een extra vergoeding ter grootte van € 150,00 bruto.
- Indien een werknemer op grond van een verzoek van werkgever overwerk verricht en hij uitdrukkelijk afziet van de mogelijkheid van inhaaluren ontvangt hij hiervoor een extra vergoeding ter grootte van € 18,75 bruto per gewerkt overuur.

- De betreffende werknemer meldt bij het ontstaan van het overwerk (binnen de maand waarin de overuren zijn gewerkt) zijn keuze via het daarvoor bestemde systeem. Werkgever zal vervolgens het volledige overwerk + deze extra vergoeding uitbetalen.
- Vanaf 1 maart 2025 vervalt dit (keuze)recht in zijn geheel en daarom dat vanaf deze datum aan deze extra toeslag geen rechten meer kunnen worden ontleend.

5. **Duurzame Inzetbaarheid**

Ducor werkt aan een integraal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid. Het doel is het verder ontwikkelen van beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale 'werknemers'. Ducor heeft FNV geïnformeerd over de ondernomen acties en afspraken. Onder meer over het gebruik van de zgn. RVU-regelingen.

Partijen hebben vastgesteld dat over de betekenis van het zogenaamd "Generatiepact" uiteenlopende beelden bestaan. Daarom dat werkgever, mede op grond van de in het verleden opgestelde rapporten de betekenis zal verduidelijken. Daarbij zal o.m. aandacht worden besteed aan de operationele knelpunten c.q. bezwaren. Verder zal informatie worden verstrekt over operationele randvoorwaarden (werken als parttimer, herindeling van ploegen, etc) die gelden bij een generatiepact alsmede aan de wijze waarop via uitruil van "*leeftijdsgedagen en 85%-dagen*" generatiepactregelingen worden gefinancierd. Een en ander dusdanig dat bij een inventarisatie over belangstelling voor een Generatiepact, werknemers een volledig beeld hebben over de betekenis van een uitruil van arbeidsvoorwaarden.

In overeenstemming met de adviezen van de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid inzake "*Leef-tijds- & 85%-dagen*" zijn partijen voorts de volgende wijzigingen in de cao overeengekomen:

a) *Vakantiedagen ("leeftijdsgedagen") als bedoeld in artikel 30 lid 2:*

Met ingang van 1 januari 2024 vervalt de bestaande tabel en wordt vervangen door een nieuwe tabel, die vermeld staat in de bijlage "nieuwe tabellen leeftijdsgedagen en 85% dagen".

b) *Ouderendagen ("85%-dagen") als bedoeld in artikel 34 lid 1-a:*

Met ingang van 1 januari 2024 vervalt de bestaande tabel en wordt vervangen door een nieuwe tabel, die vermeld staat in de bijlage "nieuwe tabellen leeftijdsgedagen en 85% dagen".

c) *Overgangsregeling:*

Bij het van kracht worden van de nieuwe tabellen geldt dat een werknemer nooit minder aanspraken op dagen heeft, dan hij onder gelijke omstandigheden had op 31 december 2023. Indien hij op 31 december 2023 op meer dagen aanspraken had dan op grond van de nieuwe tabellen, dan behoudt hij dit aantal dagen tot het moment dat hij op grond van de nieuwe tabellen recht heeft op meer dagen.

d) *Hardheidsclausule overgang van volcontinudienst naar dagdienst:*

In beginsel bepaalt het rooster (volcontinu of dagdienst) het aantal dagen waarop een werknemer recht heeft op vrije tijdsaanspraken. Indien bij een overgang van volcontinudienst naar dagdienst voormelde toepassing naar oordeel van werkgever in afzonderlijke gevallen zou leiden tot een evident onbillijke situatie voor de betrokken werknemer, dan kan werkgever besluiten ten gunste van deze werknemer af te wijken.

6. **Werkgeversbijdrage regeling 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.

7. **Aanhangsel E: "Protocolafspraken":**

De overige in Aanhangsel E opgenomen protocolafspraken worden voor de looptijd van de CAO ongewijzigd voortgezet. Betreft de afspraken over:

- Participatiewet,
- EVC, en
- Fiscaal verrekenen van betaalde vakbondscontributie.

Aldus tussen Partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld, dd. 8 augustus 2023,
namens

DUCOR Petrochemicals BV

FNV

Kees Wouters
HR-Manager

Iris van der Veen
FNV

Bijlage:

Nieuwe tabellen “leeftijdsgedagen” en “85% gedagen”, zoals bedoeld in onderdeel 5 leden a. en b. van dit onderhandelingsresultaat.

Per 1 januari 2024: Vakantiedagen (“leeftijdsgedagen”) als bedoeld in artikel 30 lid 2:

Extra vakantie per volledig kalenderjaar wordt toegekend aan:	Overige diensten onder meer dagdienst:	Maintenance met structureel consignatierooster:	Volcontinudienst
Werknemers met 5 ononderbroken dienstjaren	1 dag	1 dag	1 dag
Werknemers van 40 jaar		1 dag	1 dag
Werknemers van 41 jaar		1 dag	1 dag
Werknemers van 42 jaar	1 dag	1 dag	1 dag
Werknemers van 43 jaar	1 dag	1 dag	1 dag
Werknemers van 44 jaar	1 dag	1 dag	1 dag
Werknemers van 45 jaar	1 dag	2 dagen	2 dagen
Werknemers van 46 jaar	1 dag	2 dagen	2 dagen
Werknemers van 47 jaar	2 dagen	2 dagen	2 dagen
Werknemers van 48 jaar	2 dagen	2 dagen	2 dagen
Werknemers van 49 jaar	2 dagen	2 dagen	2 dagen
Werknemers van 50 jaar	2 dagen	3 dagen	3 dagen
Werknemers van 51 jaar	2 dagen	3 dagen	3 dagen
Werknemers van 52 jaar	3 dagen	3 dagen	3 dagen
Werknemers van 53 jaar	3 dagen	3 dagen	3 dagen
Werknemers van 54 jaar	3 dagen	3 dagen	3 dagen
Werknemers van 55 jaar	3 dagen	4 dagen	4 dagen
Werknemers van 56 jaar	3 dagen	4 dagen	4 dagen
Werknemers van 57 jaar	4 dagen	4 dagen	4 dagen
Werknemers van 58 jaar	4 dagen	6 dagen	6 dagen
Werknemers van 59 jaar	4 dagen	7 dagen	7 dagen
Werknemers van 60 jaar	6 dagen	8 dagen	8 dagen
Werknemers van 61 jaar	7 dagen	9 dagen	9 dagen
Werknemers van 62 jaar	8 dagen	10 dagen	10 dagen
Werknemers van 63 jaar	9 dagen	10 dagen	11 dagen
Werknemers van 64 jaar	10 dagen	10 dagen	11 dagen
Werknemers van 65 jaar	10 dagen	10 dagen	11 dagen
Werknemers van 66 jaar	10 dagen	10 dagen	11 dagen

Per 1 januari 2024: Ouderendagen (“85%-gedagen”) als bedoeld in artikel 34 lid 1-a:

	Overige diensten onder meer dagdienst:	Volcontinudienst en Maintenance met structureel consignatierooster:
Werknemers van 56 jaar		1 werkdag
Werknemers van 57 jaar		2 werkdagen
Werknemers van 58 jaar	1 werkdag	4 werkdagen
Werknemers van 59 jaar	2 werkdagen	6 werkdagen
Werknemers van 60 jaar	4 werkdagen	8 werkdagen
Werknemers van 61 jaar	6 werkdagen	10 werkdagen
Werknemers van 62 jaar	8 werkdagen	12 werkdagen
Werknemers van 63 jaar	10 werkdagen	12 werkdagen
Werknemers van 64 jaar	12 werkdagen	12 werkdagen
Werknemers van 65 jaar	12 werkdagen	12 werkdagen
Werknemers van 66 jaar	12 werkdagen	12 werkdagen