

Wijzigingsvoorstellenbrief FNV voor een nieuwe CAO BP Raffinaderij Rotterdam B.V. per 1 april 2025

Duur van de nieuwe cao

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor de nieuwe cao voor van 12 maanden, vanaf 1 april 2025 tot 1 april 2026.

Inkomen

2. Loonsverhoging

- Wij stellen een structurele verhoging van de (feitelijke) salarissen en de salarisschalen met 7% per 1 april 2025, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.
- Daarnaast willen wij voor ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1 januari 2026. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.
Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 april 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

Vergoedingen en toeslagen

3. Vergoeding repressieploeg

FNV constateert dat de huidige vergoedingen gekoppeld aan de repressieploeg niet langer marktconform zijn. We stellen in dat kader voor de vergoeding voor deelname repressieploeg zoals genoemd in artikel 43 lid 1a met € 250,-- te verhogen. Vervolgens stellen wij voor dat de diverse vergoedingen zoals genoemd in artikel 43 lid 1 gekoppeld aan de repressieploeg structureel geïndexeerd zullen worden met de cao-loonsverhogingen

4. Gelijke vergoeding voor consignatie en extra opkomst

Wij stellen voor om artikel 22 lid 2 en 5 aan te passen dat voor iedere medewerker een vergoeding van het maximum van schaal 7 wordt toegekend. Mocht het huidige feitelijke salaris hoger zijn dan max schaal 7 wordt over het daadwerkelijke feitelijke salaris 7,5% toegekend.

5. Ploegentoeslag over 13de en 14de maand

FNV stelt voor om de ploegentoeslag in te voeren over de 13de en 14de maand.

6. Erkenning dat starten in avonddienst wordt gezien als een feestdag en zodanig wordt uitbetaald
Wanneer een medewerker op een feestdag een avonddienst moet draaien dat deze avonddienst erkend wordt als een feestdag en zodanig ook wordt uitbetaald als een feestdag.
7. Overwerktoeslag betalen voor deeltijders direct boven hun overeengekomen arbeidsduur
Het Hof van Justitie heeft op 19 oktober 2023 en van 29 juli 2024, op basis van de Richtlijn 97/81/EG, uitgesproken dat deeltijdwerkers recht hebben op dezelfde overwerktoeslag als voltijdwerkers voor uren die zij werken boven hun overeengekomen arbeidsduur. Een deeltijdwerker krijgt dus overwerktoeslag voor alle extra gewerkte uren boven zijn individuele arbeidsduur. Op grond hiervan willen we artikel 20 en 21 van de CAO in positieve zin voor de medewerkers aanpassen.
8. Vergoeding zorgverzekering
FNV stelt voor dat de medewerker vrij mag kiezen in aanbieders betreffende de zorgverzekering, ongeacht de keuze in zorgverzekeraar zal BP de vergoeding zoals genoemd in artikel 40 lid 2 volledig aan de medewerker verstrekken.
9. Reiskosten woon/werkverkeer
FNV stelt voor de reiskostenvergoeding conform het fiscale maximum, oftewel de huidige regeling van € 0,23 per kilometer structureel op te nemen in de cao en de franchise betreffende de reiskostenvergoeding hierbij te laten vervallen.

Kwaliteit van werk

Duurzame Inzetbaarheid

10. Regeling Vervroegd Uittreden
Wij wensen het mogelijk te maken voor medewerkers met zwaar werk om maximaal drie jaar voor AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden. Partijen treden in overleg om te komen tot een concrete afbakening van zwaar werk in de cao, met als doel een afgebakende, structurele regeling. Hierbij spreken partijen af welke financiering passend is en hoe medewerkers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling. Deze regeling dient uiterlijk 1 januari 2026 in te gaan. Wij stellen hierbij tevens voor dat de limitatie aangaande financiële omstandigheden komt te vervallen.
11. Pensioen
BP zal FNV betrekken bij de totstandkoming van de nieuwe pensioenregeling in het kader van de WTP en zal met FNV tot overeenstemming komen over een nieuwe pensioenregeling.
12. Scholingsinspanningen
Wij willen inzicht in de scholingsinspanningen die gedurende de huidige cao-periode zijn verricht binnen BP. Het betreft zowel functie als arbeidsmarkt gerelateerde scholing.

Werk/privé balans

13. Verlof op kunnen nemen
Medewerkers ervaren dat ze onvoldoende de mogelijkheid hebben om verlof op te kunnen nemen. Zo is de gebruikelijke werkdruk (te) hoog onder de medewerkers, is de gewoonlijke shiftbezetting (rekening houdende met de beschikbare competenties) te laag en worden de opties om verlof op te nemen als te beperkend ervaren. FNV stelt voor om concrete structurele afspraken te maken, zodat iedere medewerker voldoende mogelijkheid krijgt om verlof op te nemen naar wens en zonder dat dit nadelige consequenties heeft voor de medewerkers.
14. Werkdruk en werkstress verminderen
FNV maakt zich grote zorgen over de ervaren mentale en fysieke werkdruk. Wij maken ons specifiek zorgen over het tijdig opvangen van natuurlijk verloop onder de medewerkers, het hebben van een

voldoende bezetting, tijdig worden afgelost, verplicht overwerk en de algehele werkdruk die wordt ervaren. FNV stelt voor concrete structurele afspraken te maken zodat de (te) hoge mate van werkdruk en werkstress wordt teruggedrongen.

15. Werkdrukmonitor

FNV stelt voor om een werkdrukmonitor in te stellen waarmee de mate van de ervaren werkdruk en werkstress geanalyseerd en gemonitord kan worden zodat tijdig concrete maatregelen genomen kunnen worden.

16. Geen verlofdag afschrijven in volcontinue bij vrijaf op feestdagen

FNV stelt voor, voor zover de dienst het toe laat en op verzoek van medewerkers, dat op feestdagen zoveel mogelijk vrijaf zal worden gegeven, terwijl het salaris normaal wordt betaald. Bij tewerkstelling op feestdagen geldt de beloning zoals reeds opgenomen in de cao. Bij het opnemen van een verlofdag op een feestdag door medewerkers in de volcontinuidienst wordt er geen verlofdag afgeschreven.

17. Werkzekerheid

- BP staat voor een flinke opgave om de organisatie te verduurzamen en de CO2 uitstoot te verminderen. Daarvoor neemt zij maatregelen en doet ze extra investeringen. Tegelijkertijd zien de medewerkers ook dat er bepaalde projecten (tijdelijk) stopgezet worden of elders vestigingen dan wel onderdelen van BP worden gesloten. We willen graag het gesprek aangaan over de toekomstvisie en daarbij in gezamenlijke overeenstemming afspraken maken over vraagstukken rond werkgelegenheid, scholing, kwaliteit van de arbeid en arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden daarbij. Daarbij zal ook onderdeel zijn dat BP in overeenstemming met de vakbonden wanneer ontslagen niet te voorkomen zijn dan wel (interne) herplaatsingen van medewerkers een regeling afsprekt over de financiële en sociale gevolgen voor de betrokken medewerkers (sociaal plan).
- FNV stelt voor dat vakbonden in aanvulling van artikel 3 lid 5 aan de voorkant worden meegenomen bij zowel grote als kleinschalige reorganisaties, hierbij kan gedacht worden naast gedwongen ontslagen aan herplaatsingen van personeel.

Overige voorstellen

18. Fiscaal vriendelijke verrekenen vakbondscontributie

FNV stelt voor om de bestaande regeling voor het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie voort te zetten tot de introductie van de maand van de vakbond.

19. Maand van de vakbond

FNV stelt voor om de maand van de vakbond te introduceren waarbij de contributie voor nieuwe leden van FNV gedurende een jaar wordt betaald. Voor medewerkers die al lid zijn van FNV worden de kosten van het lidmaatschap gedurende een jaar ook volledig vergoed.

20. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de AWWN-bijdrage voor de vakbonden conform artikel 6 lid 4 van de huidige cao te continueren in de nieuwe cao.

Wij behouden ons het recht voor voorafgaand dan wel tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende en/of gewijzigde voorstellen in te brengen, indien de omstandigheden daar naar onze mening aanleiding toe geven.