

Partijen bij deze cao:

- **Rotterdam Antwerpen Pijpleiding NV (RAPL) te Europoort**, hierna ‘werkgever’
- **Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht**, hierna “vakbond”

Overwegingen:

Partijen hebben met elkaar gesproken over wijziging van de cao. De gesprekken tussen de partijen hebben een ‘eindbod’ opgeleverd.

Algemene voorwaarden:

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken. Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en als één geheel moeten worden gezien.

Wijzigingen:

1. **Looptijd**

De looptijd is 36 maanden, ingaande 1 april 2025 tot en met 31 maart 2028.

2. **Structurele loonsverhoging**

Werkgever zal de in de cao vastgelegde schalen als volgt structureel verhogen:

- a) met ingang van 1 april 2025 met 4% (terugwerkende kracht);
- b) met ingang van 1 april 2026 met 3,57% (zijnde de cao contractloonsstijging 2025 in sector Chemie, conform het AWWN-eindevaluatierapport over 2025);
- c) met ingang van 1 april 2027 met de cao contractloonsstijging 2026 in sector Chemie, conform het AWWN-eindevaluatierapport over 2026.

3. **Eenmalige uitkering**

Alle medewerkers van RAPL ontvangen een éénmalige bruto uitkering van € 4.000,-. De uitbetaling ervan vindt plaats in de eerstvolgende salarisbetaling, waarbij de gebruikelijke inhouding van belasting en premies wordt toegepast.

4. **RVU (Regeling Vervroegd Uittreden)**

Partijen komen een RVU-regeling overeen, waarvan de contouren omschreven staan in de bijlage. De werknemer - die voldoet aan de voorwaarden – komt in aanmerking voor de RVU (overbruggings-) regeling vanaf 3 jaar voorafgaande aan de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Het verzoek daartoe wordt schriftelijk gedaan, tenminste 6 maanden voorafgaande aan de ingangsdatum (zie tekst van de RVU-regeling in bijlage 1).

5. **Overwerkbetaling deeltijders (artikel 24)**

Met ingang van 1 april 2025 vervalt artikel 23, lid 2, en artikel 24. Hiermee komt de zogenaamde ‘meerurentoeslag’ te vervallen voor werknemers met een deeltijd arbeidsovereenkomst. Dit betekent voor de deeltijdwerknemer, als hij meer uren werkt dan is bepaald in zijn rooster respectievelijk de individueel bedongen arbeidsduur, hij recht heeft op overwerkvergoedingen (conform art. 23).

6. **Tekstwijzigingen cao:**

a. Tekst van artikel 21 wordt vervangen door:

1. *Aan werknemers wordt voor verschoven uren een toeslag betaald als bedoeld in artikel 18 lid 2. In het geval dat er over een periode langer dan 5 dagen met verschoven uren moet worden gewerkt, zal een aparte regeling worden getroffen.*

2. Aan werknemers in ploegdienst wordt per overgang naar een andere wacht 2,32% van het basismaandsalaris betaald, mits de wachtwisseling minimaal 3 maanden op voorhand is gecommuniceerd. Deze toeslag wordt ook betaald bij terugplaatsing in de eigen wacht. Indien de overgang naar een andere wacht minder dan 3 maanden op voorhand is gecommuniceerd, wordt dit vergoed middels overwerk dan wel verschoven uren.

3. Wordt een werknemer vanuit de ploegdienst tijdelijk in dagdienst geplaatst, of wordt een werknemer vanuit dagdienst tijdelijk in ploegdienst geplaatst, dan wordt hiervoor per overgang, in afwijking en uit- sluiting van het gestelde in lid 1 en 2: 2,32% van het basismaandsalaris betaald.

4. Werknemers die in verband met het volgen van een cursus op andere tijden aanwezig dienen te zijn, krijgen de uren die afwijken van hun dienstrooster betaald à 0,29%, met ingang van 1 juli 2023: 0,58% van het basismaandsalaris per uur.

b. Tekst van artikel 19 wordt vervangen door:

Bij werk en studie/training op verzoek van de werkgever op een dag waarop een werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster vrij van dienst is, wordt een toeslag van 0,58% per uur betaald, met ingang van 1 juli 2023: 1,16% van het basismaandsalaris per uur. De reistijd wordt als over- werk vergoed.

7. Onderzoek functiezwaarte

De werkgever RAPL streeft ernaar om in 2026, maar in ieder geval binnen de looptijd van de cao, uitvoering te geven aan een (her)classificatie van de cao-functies. Het belangrijkste doel daarbij is om een rechtvaardiging en onderbouwing te bieden aan medewerkers, waarbij een juiste en objectieve weging van de afzonderlijke functies en hun onderlinge verhouding de beoogde uitkomst is.

8. Gedifferentieerde WGA-premie

De werkgever heeft de mogelijkheid om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie in te houden op het nettoloon van de werknemer. Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao geen gebruikmaken van deze mogelijkheid.

9. Faciliteit fiscaal vriendelijk vakbondscontributie

De werkgever is bereid de regeling fiscaal vriendelijk verrekenen vakbondscontributie voor de looptijd van de cao te verlengen.

10. Werkgeversbijdrage vakbondswerk

De werkgever is bereid – voor de looptijd van de cao - tot betaling van de 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.

17 maart 2026, te (Europoort) Rotterdam.