

**Eindbod  
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 onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst (cao). Op vrijdag 2 september 2022 heeft deze onderhandeling geleid tot een eindbod.

Partijen hebben weliswaar op bijna alle onderwerpen op constructieve wijze overeenstemming bereikt. Het verschilpunt dat niet kon worden overbrugd, betreft de loonsverhoging. Ducor heeft de huidige bedrijfseconomische omstandigheden uitgelegd, inclusief het vooruitzicht op de recessie en wat dit voor de chemiesector in zijn algemeen en voor Ducor in bijzonder betekent. De markt vraagt om terughoudend te zijn met kosten. Toch heeft Ducor begrip voor de inflatie waar mensen mee te maken hebben. In dat licht wordt een loonsverhoging geboden die hoger is dan het gemiddelde voor de chemiesector.

**Overeengekomen wijzigingen en door Ducor aangeboden loonsverhoging:**

**1. Looptijd:**

De CAO wordt verlengd met 15 maanden, te weten ingaande 1 juni 2022 en expirerende op 31 augustus 2023.

**2. Inkomen:**

Ducor is bereid de schaalsalarissen als volgt structureel te verhogen:

- a. met ingang van 1 juni 2022 met 4%, daarom met terugwerkende kracht;
- b. met ingang van 1 juni 2023 met 1,25%.

**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.

Doordat Ducor de premielast volledig blijft betalen, leidt dit in 2022 tot een voordeel van de werknemer van 0,8% van het SV-loon.

**4. Werkdruk en overwerk:**

Werkgever heeft de vakbond geïnformeerd over de gestarte 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. In dit licht is afgesproken dat werkgever de werknemers zal informeren over de gestarte acties en de voortgang.

Bij de vorige cao-onderhandeling zijn partijen overeengekomen, dat voor bepaalde tijd een aanvullende vergoeding op overwerk geldt, die in artikel 22 lid 2 is opgenomen. Dit omdat de "*Roadmap*" niet onmiddellijk effect zal opleveren op vermindering van overwerk. Tevens is daarbij overeengekomen dat partijen in 2023, voordat deze regeling eindigt de effectiviteit van de "*Roadmap*" evalueren.

Aanvullend is overeengekomen dat in het laatste kwartaal van 2022 een *tussen* evaluatie plaatsvindt. De eindevaluatie vindt plaats in 2023, voordat deze regeling eindigt. Werkgever zal de vakbond daarvoor uitnodigen.

## **5. Duurzame Inzetbaarheid & Eerder uittreden (MDIEU):**

Ducor werkt aan een integraal Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid. Het doel is het verder ontwikkelen van beleid ten aanzien van Duurzame Inzetbaarheid, in het algemeen 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 heeft Ducor de werkgroep DI onlangs gereactiveerd. Verder heeft Ducor zich bij OVP aangemeld om gebruik te gaan maken van de zogenaamde MDIEU-sectorregeling. Verder zal aandacht besteed blijven worden aan de bredere agenda.

### Leeftijds- & 85%-dagen.

Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van cao de coullance regeling bij artikel 30.2 en 34.1-a als volgt wordt verlengd: *"Gedurende de looptijd van deze cao geldt dat de werknemer die ouder is dan 64 jaar aanspraak behoudt op het niveau aan dagen, die hij had op zijn 64<sup>ste</sup> levensjaar."*

Deze coullance regeling wordt als noot opgenomen bij de betreffende artikelen. De coullance regeling vervalt aan het eind van de looptijd van de cao (31 augustus 2023). Een en ander dusdanig dat daaraan geen rechten kunnen worden ontleend.

Aan het eind van de looptijd van de cao geldt uitsluitend en alleen voor de cao-werknemers werkzaam in de 5-ploegendienst of in TD-functies met consignatie, dat de aanspraak op het niveau aan dagen op 64 jaar, op dit niveau wordt aangevuld met de leeftijd 65 en 66 jaar (uitbreiding staffels).

Voor de overige werknemers geldt dat er een verkenning komt op een gewijzigde staffel op basis van het volume aan dagen tot en met 64 jaar (de cao-bepalingen in artikel 30.2 en 34.1-a tot en met 64 jaar). Voor hen geldt de coullanceregeling uitsluitend voor de looptijd van deze cao.

Partijen verzoeken de werkgroep DI in zijn algemeenheid de zgn. leeftijdsdagen en 85%-dagen nader te bespreken om de bestaande (nieuwe) staffels eventueel te herverdelen of anders in te richten, gericht op:

- a. effectiviteit om oudere werknemers beter in staat te stellen vitaal te kunnen blijven doorwerken;
- b. daarbij ervoor te zorgen dat de operationele beheersbaarheid kan verbeteren; en
- c. de werkbelasting tussen generaties in evenwicht blijft.

De bevindingen van de werkgroep in zake de senioren- en 85%-dagen dienen uiterlijk in maart 2023 aan partijen te worden gerapporteerd. Een en ander dusdanig dat partijen deze aanbevelingen kunnen bespreken in maart 2023 met de doelstelling dat hierover bij de cao-onderhandelingen in 2023 wijzigingen worden vastgesteld. Mocht onverhoopt blijken dat de werkgroep niet komt tot sluitende bevindingen, dan zullen partijen daarover in overleg treden.

## **6. Oudere werknemer en overwerk c.q. consignatie:**

In artikel 16 lid 3 wordt de volgende bepaling opgenomen:

*"De werknemer van 62 jaar en ouder die zich op grond van een medische indicatie, of indien sprake is van een ingrijpende sociale indicatie, wenst te beroepen op verminderde belastbaarheid, kan daarvoor een gesprek aangaan met werkgever: d.w.z. via zijn leidinggevende samen met HRM."*

## **7. Partnerverlof (WIEG):**

In artikel 27 lid 3 wordt opgenomen: *"Werkgever zal gedurende het aanvullend geboorteverlof (5 keer het aantal werkuren per week) zoals bedoeld in de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) de pensioenopbouw voortzetten, dit indien de werknemer zijn premiedeel voldoet c.q. betaalt."*

Voorts zal de definitie van “Partner” in artikel 27 worden geschrapt en gewijzigd worden opgenomen in artikel 2 (definities), zodat geregistreerd partnerschap in beginsel gelijkgesteld wordt aan het huwelijk.

**8. 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.

**9. 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 en als eindbod door werkgever vastgesteld, dd. 2 september 2022,  
namens

**DUCOR Petrochemicals BV**

**Kees Wouters**  
**HR-Manager**