



Onderhandelingsresultaat

Op 5 en 16 september 2024 is er door de werkgeversdelegatie van SD Guthrie International Zwijndrecht Refinery B.V. en de vakorganisaties FNV Procesindustrie en CNV onderhandeld over een nieuwe cao, gevolgd door het voorleggen van een voorstel tijdens de ledenvergadering op 26 september 2024. Daaruit is geconstateerd dat het voorstel niet goed genoeg was voor de leden en zijn de onderhandelingen gecontinueerd op 3 oktober 2024. Het daarop gepresenteerde eindresultaat is door de leden van het CNV akkoord bevonden en de leden van het FNV hebben dit eindresultaat afgewezen. In de afgelopen week is er veelvuldig contact geweest en hebben de FNV leden op 14 november 2024 positief op onderstaand onderhandelingsresultaat gestemd.

De inhoud van het resultaat is als volgt:

Looptijd:

Een looptijd van de cao voor 12 maanden vanaf 1 oktober 2024 tot en met 30 september 2025.

Loon:

De lonen en loonschaal worden structureel verhoogd met 6,0 % per 1 oktober 2024.

Bijdrage ziektekostenverzekering:

Vergoeding tegemoetkoming ziektekostenverzekering zal vanaf 1 januari 2025 worden verhoogd naar € 22,50,- netto per maand op basis van een fulltime dienstverband. 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). De afspraak wordt uit het protocollaire gedeelte gehaald en op basis van dit voorstel vernieuwd in artikel 8 van hoofdstuk 7.

Verlof:

Hoofdstuk 6 artikel 4.4 wordt aangepast met de volgende verdeling per 1 januari 2025:

Leeftijd medewerker	Ploegdienst	Dagdienst
Jonger dan 50 jaar	192/24	240/30
50-51 jaar	200/25	248/31
52-53 jaar	208/26	256/32
54-55 jaar	216/27	264/33
56-57 jaar	224/28	272/34
58-59 jaar	232/29	280/35
60 jaar en ouder	240/30	288/36

Indien een medewerker reeds het bovengenoemde aantal verlofuren/verlofdagen (of meer) kent in de betreffende leeftijdscategorie door een voormalige verlofregeling, dan is dat aantal verlofuren/verlofdagen het verlofrecht. Er worden in dat geval geen extra uren aan dit recht toegevoegd.

Extra tijd oudere werknemers Hoofdstuk 6, artikel 6:

Deze regeling is geëvalueerd en zal vanaf het jaar 2025 ook onderdeel worden van de cao. Dit betekent het volgende:

- het verhogen van de extra vrije tijd voor werknemers vanaf 64 jaar naar 64 uren per kwartaal tot aan de pensioenleeftijd.
- Daarnaast komt artikel 6.3 te vervallen met betrekking tot de grens van 30 uur per week werken.
- Artikel 6.4 wordt aangepast door toe te voegen 'waarbij de pensioenopbouw 100 % is.

Aangezien deze regeling instemmingsplichtig is zal ook de OR (in het kader van de WOR) betrokken worden.

Functiewaardering:

De definitieve tekst dient passend te worden gemaakt in de huidige regeling om doublures te voorkomen. Het generieke voorstel is echter als volgt:

Een medewerker die permanent wordt overgeplaatst naar een lager gewaardeerde functie op initiatief van de werkgever, zal worden ingedeeld in de lagere salarisklasse met ingang van de eerste maand volgend op zijn overplaatsing. Dit is eveneens van toepassing in geval van herclassificatie naar een lager gewaardeerde functie.

Bij indeling in een lagere salarisklasse van een medewerker die onder de functiejaarschaal valt, zal het nieuwe salaris zo min mogelijk onder het oorspronkelijke salaris liggen. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Het omzetten van salaris in een persoonlijke toeslag is ook van toepassing voor de schalen K, L, M en 2.1, 2.2 en 2.3, wanneer bij indeling in een lagere salarisklasse het maximum van de schaal lager is dan het oorspronkelijke salaris. De persoonlijke toeslag wordt bevroren op het moment van indeling en groeit niet mee met toekomstige verhogingen. De leeftijd op het moment van indelen is leidend voor de regeling.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal, wordt het salaris verhoogd met de helft van het verschil van het maandsalaris op de 0-lijn in de nieuwe klasse en het salaris op de 0-lijn in de

oude klasse. Indien het salaris van de medewerker hierna niet overeenstemt met een functiejaar verhoging in de nieuwe klasse wordt het salaris zoveel verhoogd dat de medewerker wordt ingeschaald op de naast hogere functiejaar verhoging in de nieuwe klasse. In beide gevallen komt de persoonlijke toeslag te vervallen.

Daarnaast blijft het volgende bestaan en zal voor de duidelijkheid volgen na de tekst 'De persoonlijke toeslag wordt bevroren op het moment van indeling en groeit niet mee met toekomstige verhogingen. De leeftijd op het moment van indelen is leidend voor de regeling.'

Voor de medewerker die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, zal bij teruggang van functieklassen als gevolg van herclassificatie dan wel door plaatsing in een andere functie geen salarisaanpassing plaatsvinden (H2, artikel 3.4. a.1).

Ter verduidelijking voegen we hier aan toe:

Het omzetten van salaris in een persoonlijke toeslag is ook op medewerkers vanaf 50 jaar van toepassing wanneer bij indeling in een lagere salarisklasse het maximum van de schaal lager is dan het oorspronkelijke salaris.

Verwijderen aangezien garantieregeling niet langer bestaat:

Dit artikellid geldt niet indien voor een medewerker de garantieregeling geïntegreerde salarisstructuur of de garantieregeling opgenomen in lid 2 van dit artikel.

Waarnemingstoeslag:

Artikel 3.3.3 (H2) betreffende waarnemingstoeslag verdient verduidelijking qua voorwaarden en vergoeding. Dit hebben we getracht te doen door de toeslag te benoemen in de promotieregeling.

De huidige tekst in de cao wordt vervangen door:

Bij het tijdelijk waarnemen van een hogere functie (conform lid 2) kan een toeslag worden toegekend per hele wacht (8 uur per dag). De hoogte van de toeslag per hele wacht is gebaseerd op éénmalig het bruto uurloon behorende bij het schaalsalaris van de H 0-lijn. De toeslag wordt elke januari geïndexeerd middels een cao verhoging indien deze in het voorgaande jaar heeft.

In het geval dat de medewerker een persoonlijke toeslag ontvangt door eerdere inschaling in een hogere salarisklasse kan de medewerker aanspraak maken op de waarnemingstoeslag. Indien de persoonlijke toeslag gegeven is met betrekking tot de salarisschaal waarin de vervangende functie is opgenomen, zal de waarnemingstoeslag niet van toepassing zijn.

Naast de tekstuele aanpassing is overeengekomen dat de toeslag per hele wacht blijft, ook conform artikel 3.3.2 (2) en de toeslag is niet pensioengevend.

Stagevergoeding:

We vinden het aanbieden van stageplaatsen erg belangrijk voor nu en de toekomst. Het toekennen van een stagevergoeding is HR beleid in samenwerking met de OR en staat reeds opgenomen in het Werken bij SDGI-ZR boekje.

Protocollaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao 1 oktober 2024 tot en met 30 september 2025.

BDA-regeling Artikel 13:

De huidige tijdelijk vormgegeven regeling in 2023 blijft in stand gedurende de looptijd van deze cao. De BDA regeling blijft opgeknipt in een 2% variabel gedeelte plus een 2% "gegarandeerde" bonus. Deze bonus zal uitbetaald worden op basis van de voorwaarden van de BDA regeling. De eerste uitbetaling vindt plaats in december 2024 aan medewerkers die op 1 december 2024 in actieve dienst zijn en niet hebben opgezegd.

Wij willen deze regeling ook toepassen in het jaar 2025 onder de volgende voorwaarden.

- 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 2026, volgend op het jaar 2025 waarop de bedrijfsdoelstellingen betrekking hebben.
- De "garandeerde" bonus uit deze verlenging van de protocollaire afspraak zal worden uitbetaald in december 2025 aan medewerkers die op 1 december 2025 in actieve dienst zijn en niet hebben opgezegd.

RVU regeling:

De huidige RVU regeling loopt tot en met 31 december 2025. Bij een eventuele verlenging van de Regeling Vroegtijdig Uittreding (RVU) heeft SD Guthrie International de intentie uitgesproken om de huidige regeling onder de huidige fiscale voorwaarden in de SD Guthrie cao vastgestelde afspraken voor een nader te bepalen termijn voort te zetten. Partijen zien het nut in van het hebben van een regeling tot vervroegd uittreden. Als de RVU regeling (gewijzigd) wordt voortgezet, gaan partijen in gesprek.

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.

Vakbondscontributie:

De afspraak blijft gehandhaafd dat de vakbondscontributie eenmaal per jaar fiscaal vriendelijk verrekend kan worden.

Modernisering van de cao:

Er is door partijen uitgesproken dat er nog steeds een behoefte is aan het moderniseren van de gehele cao tekst. We zullen met partijen samen moeten kijken wat haalbaar is in de voorgestelde looptijd.

Namens Werkgever:

SD Guthrie International Zwijndrecht Refinery B.V.



De heer S. Suijkerbuijk

Site Director

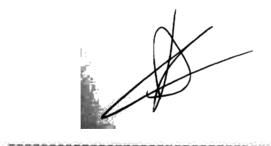
Namens Vakorganisatie FNV:



De heer F. van Bennekom

Vakbondsbestuurder

Namens Vakorganisatie CNV:



Mevrouw D. Kraan

Vakbondsbestuurder