

Rood = voorstellen vakbonden
afgevoerd door BP

Groen = voorstellen vakbonden
afgevoerd door BP

Oranje = voorstellen vakbonden in
overleg met BP

	Inzet FNV/CNV	Inzet BP
Looptijd:	12 maanden, vanaf 1 april 2025 tot 1 april 2026	12 maanden, vanaf 1 april 2025 tot 1 april 2026
Loonsverhoging: Toelichting: De verslechteringen, verlagingen en inlevering van arbeidsvoorwaarden zijn groter dan de loonsverhoging die er tegenover staat	FNV: 7% per 1 april 2025 CNV 6% per 1 april 2025	Per 1 april 2025: 3%
Automatische prijscompensatie:	Invoering van een Automatische Prijscompensatie (APC) per 1 januari 2026 (voorstel FNV)	APC onbespreekbaar
Vergoedingen en toeslagen: Toelichting: dit betekent dat als de werknemer aan het maximum van de schaal zit het bedrag mogelijk minder is dan wel wordt en boven het vaste bedrag uitgroeit	Vergoeding deelname repressieploeg verhogen met € 250,00. Vergoedingen deelname repressieploeg, gaspakdrager en chauffeur structureel te indexeren met de cao-loonsverhogingen	Vergoeding deelname repressieploeg verhogen naar € 750,00. Vergoedingen gaspakdrager en chauffeur verhogen naar € 250,00 Geen indexatie cao-verhogingen structureel
	Overwerktoeslag betalen voor deeltijders direct boven hun overeengekomen arbeidsduur	Toepassen
	Gelijke vergoeding voor consignatie en extra opkomst (artikel 22 lid 2 en 5)	Algemene verhoging van een vast bedrag van 450 euro, ongeacht de schaal
	Ploegentoeslag over 13 ^{de} en 14 ^{de} maand	Niet
	Reiskosten woon/werkverkeer fiscaal maximaal vergoeden	Niet, hoort niet in de CAO. Daarnaast is BP van mening dat er weinig CAO-werknemers verder reizen dan boven de 40 kilometer enkele reis

	Erkenning dat starten in de avonddienst wordt gezien als een feestdag en zodanig wordt uitbetaald	Niet, volgens BP zit dit verdisconteerd in 30% ploegentoeslag
Kwaliteit van werk:	Afgebakende regeling vervroegd uittreden (RVU) afspreken voor BP-werknemers met zware beroepen per 1 januari 2026.	Niet, huidige ouderenregelingen zijn voldoende en werknemers treden al vroeger uit dan 3 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd
	Pensioen: vakbonden betrekken bij totstandkoming nieuwe pensioenregeling	Niet
	Scholingsinspanningen	Voldoende huidige maatregelen binnen BP
Werk/privébalans:	Concrete afspraken maken zodat iedere werknemer voldoende mogelijkheid krijgt om verlof op te nemen	BP geeft aan een extra inzet op dit onderwerp niet nodig te vinden. Op huidige voet verder
	Concrete afspraken om werkdruk en werkstress te verminderen	BP geeft aan een extra inzet op deze onderwerpen niet nodig te vinden
	Werkdrukmonitor instellen om werkdruk en werkstress te analyseren	Niet
	Geen verlofdag afschrijven in volcontinue bij vrijaf op feestdagen	Niet
Werkzekerheid:	Gesprek aangaan over toekomstvisie BP en afspraken maken met vakbonden over werkgelegenheid, scholing, kwaliteit van arbeid/arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden daarbij	Niet
Overige voorstellen	Fiscaal vriendelijke verrekening vakbondscontributie	Akkoord

	Maand van de vakbond	Niet
Aanpassing beoordelingssystematiek	De vakbonden willen geen aanpassing 'verslechtering' van de beoordelingssystematiek. Werknemers die nog niet aan het maximum van de schaal zitten, maken onnodig langere stappen binnen de schaal (door afschaffing van 2 categorieën en verlaging van categorie 'normaal goed'). Voor werknemers die aan het maximum van de schaal zitten, betekent het dat ze geen vergoeding meer ontvangen	Vanaf 2025 wil BP de beoordelingscategorieën exceeds expectations (zeer goed) en exceptional (uitmuntend) laten vervallen waardoor er nog maar twee beoordelingscategorieën zijn: 'below expectations' (BE) and 'delivers expectations' (DE). BP heeft de intentie om de eenmalige lumpsum gratificaties bij maximum schaal (artikel 13.2) af te schaffen. BP stelt voor om de merit-verhoging van de categorie "normaal goed" te verlagen van 2,9% naar 2,5%. BP heeft op 21 februari 2025 voorgesteld een studiegroep te willen starten om de nieuwe beoordelingssystematiek per 2026 in te voeren.
Verlaging percentage bij indeling in een hogere schaal:	De vakbonden vinden het niet wenselijk om het percentage bij een promotie te verlagen	BP wil de verhoging bij indeling in een hogere schaal na promotie in artikel 15.2 verlagen van 4% naar 3%
Invulling TRR	De vakbonden vinden dat absoluut niet wenselijk om de aspecten, ACB, lustrumjaren met Energize en het laten vervallen door 85% dagen (met overgangsregeling) door het invoeren van verlofspaarregeling	Volledige afschaffing van 85% dagen invoering ACB, lustrumjaren met Energize i.p.v. cadeaubonnen, waarde dag ploegendienst wordt 5,41% voor verkoop en aankoopdagen (verkoop straks niet meer mogelijk) door het realiseren van een verlofspaarregeling
Invoering flexbudget	De vakbonden vinden het onwenselijk om een flexbudget in te voeren ten	Invoering flexbudget door het laten vervallen van 5 bovenwettelijke dagen;

	koste van arbeidsvoorwaarden en opbouw van pensioen	zorgverzekering bijdrage en huidige fietsenplan en inzetten van een gedeelte van de pensioenpremie en door het terugkopen van 10 verlofdagen, 20 dagen verlofspaarregeling, tot fiscaal maximaal pensioen sparen, leasefiets en andere, toekomstige, opties aanvullen in overleg met OR
--	--	--