

## **CNV Vakmensen, Shell SNR/SNC cao 2019 concept voorstellen**

### **1. Looptijd:**

- Wij stellen een looptijd van 1 jaar voor, te weten 1 maart 2019 tot 1 maart 2020.

### **2. Loon:**

- Wij stellen een structurele loonsverhoging voor van 5% op 1 maart 2019 (De loonontwikkeling in de SNR/SNC cao 2016 t/m 2018 is duidelijk achtergebleven bij de relevante omgeving).
- Wij stellen voor een merit budget op 2% op te nemen in artikel 26. 1. F
- Wij stellen voor vanaf 1 januari 2022 de werkgeversbijdrage in de ziektekosten her in te voeren. Het argument wat voor de afschaffing is gebruikt (benchmark) is voor de relevante omgeving niet geldig. Daar wordt in zijn algemeenheid wel een werkgeversbijdrage gegeven aan werknemers.

### **3. Werkingsfeer SNR/SNC cao:**

- Wij stellen voor om zowel bij salarisgroep 6 als 5 een bindende enquête te houden over de vraag of deze werknemers onder de cao willen vallen.

### **4. Shell/NAM functies:**

- Wij stellen voor een onafhankelijk bureau het verschil tussen de vergelijkbare functies bij Shell en NAM functiegroep 8 en 7 te laten toetsen.

### **5. Call-in en Consignatie:**

- Wij stellen voor om alle Call-in oproepen te vergoeden met € 250 en daar waar werknemers worden geconsigneerd dient hun vergoeding gelijk te zijn aan de Call-in.

### **6. Telefonisch consult:**

- Wij stellen voor artikel 18 lid 4 te schrappen. Ieder telefonisch consult dient vergoed te worden ongeacht de tijdsduur.

### **7. Vervanging/waarnemen:**

- Wij stellen voor om in artikel 28 de waarneming per dag vast te stellen en te betalen en het woord volledig te schrappen. In artikel 28 lid 2 zou dan na 15% een punt kunnen worden gezet en de rest kan worden geschrapt.

### **8. Shell tankpas:**

- Wij willen graag zien dat Shell haar tankpas-beleid in lijn brengt met haar beleid over de energietransitie. Een energie bewuste werknemer ziet nu zijn tankpas voordeel kleiner worden.

### **9. Verschoven uren vol continue:**

- Wij stellen vast dat verschoven uren ook in de vol continue voorkomen en willen dan ook de tekst in artikel 19 hierop aanpassen.

**10. Opkomstdagen / ADV:**

- Wij stellen voor het aantal opkomstdagen met 2 te verminderen en het aantal ADV-dagen met 2 te vermeerderen. Wij stellen vast dat de tijd gemoeid met de wacht overdracht toeneemt en dat willen onze leden gecompenseerd zien. Daarbij is 13 ADV-dagen bij een 38-urige werkweek een in de benchmark veel voorkomend getal.

**11. Tijd voor tijd / spaarverlof:**

- Wij stellen voor de afspraak om Tijd voor Tijd uren als bron voor het spaarverlof te kunnen gebruiken structureel te maken. Indien Shell het uit betalen wil stimuleren dan kan dit door een bonus te zetten van 50% op de overwerktoeslagen in geval van uitbetaling.

**12. POZB / Duurzame inzetbaarheid:**

- In het kader van duurzame inzetbaarheid zou het ook mogelijk gemaakt moeten worden om het POZB-budget in te zetten voor korter werken. Bijvoorbeeld in het kader van een 80-90-100-regeling die vanaf 60 jaar mogelijk zou moeten zijn.

13. Wij stellen voor de werkgeversbijdrage regeling te continueren.