

Cao voorstellenbrief Shell (SNR en SNC)

Namens CNV Vakmensen,

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar te weten van 1 maart 2022 tot 28 februari 2023.

2. Inkomen

Wij stellen voor dat de automatische prijscompensatie (APC) bij Shell wordt ingevoerd. Dat betekent dat jaarlijks de brutosalarissen automatisch worden aangepast op basis van de consumenten-prijsindex (CPI), afgeleid van oktober-oktober. Ons voorstel voor het inkomen van medewerkers is daarom om de lonen per 1 maart 2022 (en na invoering iedere 1 maart van elk jaar) met de APC te verhogen.

Verder stellen wij voor om per 1 maart 2022 de basis maandsalarisschalen met €100,- structureel te verhogen

Daarnaast stellen wij voor om het jaarlijks merit budget per 1 januari 2023 te verhogen naar 2%.

3. Arbeidsduur

Wij stellen voor het aantal opkomstdagen met 1 te verminderen en het aantal ADV dagen met 1 te verhogen.

4. Vergoedingen en toeslagen.

a. Ploegentoeslag

Wij stellen voor om de uitbetaling van de ploegentoeslag op 3 punten te wijzigen. Daarbij is ons voorstel om:

- De ploegentoeslag bij overwerk in te voeren op basis van het pensioenbasissalaris;
- De ploegentoeslag over de 13de maand in te voeren;
- De ploegentoeslag over de 14de maand in te voeren.

b. Vergoeding verschoven uren

Wij stellen voor om de 2de bullit onder 2.6.2. te verwijderen en de beperkingen voor de vijfpluogendiensten op te heffen.

c. Toeslag ziektekosten

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage in de ziektekosten opnieuw in te voeren.

d. Pauze dagdienstmedewerkers

Wij stellen voor om de pauzes van de dagdienstmedewerkers in lijn met de vijfpluogendienstmedewerkers volledig door te betalen.

e. Vergoeding Call-in

Wij stellen voor om de call-in vergoeding voor het opkomen naar locatie te verhogen naar € 350,- en de vergoeding voor het inloggen op Shell systeem te verhogen naar €175,-. De huidige onderverdeling in categorieën kan dan vervallen.

f. Shell Energy en verruiming tankpas (8.4.8)

Wij stellen voor dat de medewerkers het gebruik van de vrije ruimte in de tankpas ook in kunnen zetten voor een nieuw contract bij Shell Energy. Daarnaast vernemen wij graag welke stappen Shell heeft gezet en/of wil zetten om het beleid van de tankpas de verruimen.

g. Betalen wachtoverdracht tijdens stoproosters in de twee ploegdienst. Nu doen werknemers dit in hun eigen tijd.

5. POZB

Wij krijgen graag inzage in de bestedingen die er in de achterliggende cao periode zijn geweest vanuit het POZB en de wijze waarop Shell het gebruik van het POZB de afgelopen cao-periode heeft bevorderd (8.4.7).

Na de werkgroep 'Studie doorgroei binnen salarisschalen' stellen wij voor om 6 leerambassadeurs (3 Moerdijk/ 3 Pernis) onder het personeel op te leiden (bijv. via James loopbaan, zie <https://jamesloopbaan.nl/diensten/leerambassadeurs/>). Deze leerambassadeurs kunnen worden ingezet om het doorgroei-systeem wat in de werkgroep is ontwikkeld, verder te promoten op de werkvloer. Daarnaast stellen wij voor dat deze medewerkers een vergoeding geboden wordt á € 500,- per jaar.

6. Duurzame inzetbaarheid

a. Regeling Vervroegde Uitdiensttreding RVU

Naar aanleiding van de uitwerking van het pensioenakkoord, willen wij graag afspraken maken over vervroegde uitdiensttreding van werknemers. Dit om recht te doen aan het doel van de RVU, namelijk om medewerkers met zware beroepen en ploegdiensten te ontlasten. Daartoe stellen wij voor om werknemers 3 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd de mogelijkheid te geven om eerder te kunnen stoppen met werken waarbij Shell het maximum door de fiscus vrijgesteld bedrag ter beschikking stelt.

b. Generatieregeling

Naar aanleiding van de werkgroep flexibel werken zien wij dat er op dit moment geen behoefte is om meer regelingen rondom flexibel werken in te voeren. Wel zien we vanuit de werkgroep dat er op termijn sprake is van een groeiende groep oudere werknemers. Daarom is ons voorstel om een generatieregeling in te voeren waarbij de medewerker 80% werkt, voor 90% salaris ontvangt en voor 100% pensioen opbouwt.

c. Tijd voor Tijd uren

Wij stellen voor om opnieuw maar nu structureel de mogelijkheid te openen om openstaande Tijd voor Tijd uren aan het einde van een kalenderjaar te kunnen over zetten naar spaarverlof. Nu wordt loyaliteit nog te vaak beloond met gedwongen uitbetalen van Tijd voor Tijd uren en dat voelt al jaren als onrechtvaardig.

d. Werkdruk (8.4.2)

Wij stellen een evaluatie voor van de afspraken die zijn gemaakt op het thema werkdruk in artikel 8.4.2.

6.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.

7. Rouwverlof

Uit onderzoek van CNV blijkt dat rouw een persoonlijk aangelegen onderwerp is. Uit de verhalen van de respondenten kwam naar voren dat werk een helende werking kan hebben, als er een sfeer is van erkenning, acceptatie en zorg. Rouw is een ongemakkelijk en lastig onderwerp waar de werkgever en collega's vaak niet weten hoe hiermee om te gaan. Door meer aandacht te besteden aan hoe om te gaan met rouw op de werkvloer en vooral te luisteren naar degene die rouwt, kan dit iemands rouwproces verlichten en voorkomen dat diegene op den duur uitvalt.

Daarom stellen wij voor dat Shell de bewustwording vergroot en meer aandacht schenkt aan dit onderwerp door dit bespreekbaar te maken bij leidinggevende en het personeel, bijvoorbeeld in de functioneringsgesprekken. Ons voorstel is om de 'Checklist voor leidinggevenden' uit de 'Handreiking rouw op de werkvloer' in de cao op te nemen.

8. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage (8.4.9) voort te zetten.

Vakbonden behouden zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende voorstellen te doen.