

Onderhandelingsresultaat

**Wijziging en verlenging CAO Shell Nederland Raffinaderij B.V. en Shell Nederland Chemie B.V.
1 maart 2022 – 28 februari 2025**

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds **Shell Nederland Raffinaderij BV** en **Shell Nederland Chemie BV** (hierna: “Shell”) en anderzijds **Federatie Nederlandse Vakbeweging** (hierna: “FNV”) en **CNV Vakmensen** (hierna: “CNV”), hierna gezamenlijk “Partijen”, hebben op 29 maart 2022 en 1 juni 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO. Op grond van de Ledenraadplegingen is hier hernieuwd over onderhandeld. Deze onderhandelingen hebben op 6 september 2022 tot dit aangepaste onderhandelingsresultaat geleid. Het aangepaste onderhandelingsresultaat bestaat uit de volgende, onlosmakelijk met elkaar verbonden punten.

Algemene voorwaarde: Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken (“Package deal”). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

1. Looptijd CAO

Partijen komen een looptijd overeen van 3 jaar (1 maart 2022 tot en met 28 februari 2025).

2. Herpositionering van de CAO salarisschalen

Partijen zijn een herpositionering van de CAO salarisschalen overeengekomen.

Dit betekent dat Partijen het minimum en het maximum van de salarisschalen opnieuw hebben vastgesteld.

Hieronder de tabel met de nieuw vastgestelde salarisschalen, die als basis dienen voor de in punt 3. genoemde Algemene salarisverhoging:

Tabel 1

Salarisgroep	Basissalaris (bruto per maand)		Pensioenbasissalaris (bruto per jaar o.b.v. 14 maanden)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
7	€ 3.608	€ 5.028	€ 50.512	€ 70.397
8	€ 3.192	€ 4.328	€ 44.683	€ 60.592
9	€ 3.004	€ 4.002	€ 42.060	€ 56.021
10	€ 2.829	€ 3.685	€ 39.607	€ 51.583
11	€ 2.647	€ 3.340	€ 37.061	€ 46.763
12	€ 2.545	€ 3.131	€ 35.630	€ 43.839

De salarisschalen 15 t/m 13 vervallen, omdat deze in de praktijk niet worden gebruikt.

Ook de 'Position in Range' (PIR) vervalt, als gevolg van de introductie van periodieken (zie punt 4. van dit Protocol). De salarisschalen kennen alleen nog een minimum en een maximum van de schaal, waarbij het maximum, bij goed normaal functioneren, voor alle medewerkers haalbaar is.

De bedragen in de bovenstaande Tabel 1 zijn gebaseerd op een voltijds arbeidsduur. Als een medewerker in deeltijd werkt, dan heeft de medewerker recht op een bedrag naar verhouding van de arbeidsduur.

Directe werking

De nieuwe salarisschalen en de daarin opgenomen Basissalarissen en Pensioenbasissalarissen zullen per 1 maart 2022 van toepassing zijn op alle medewerkers die onder de CAO vallen conform de voor hen geldende salarisgroep. Dit is direct voorafgaand aan de Algemene salarisverhoging per 1 maart 2022 (zie punt 3. van dit Protocol).

Overgangsregeling

Voor de medewerkers die vóór 1 oktober 2022 in dienst zijn getreden van Shell en onder de CAO vallen, geldt de onder punt 5. genoemde Overgangsregeling ten behoeve van het vaststellen van het Basissalaris.

3. Algemene salarisverhoging in deze CAO periode

Met de herpositionering van de CAO salarisschalen wordt ruimte gecreëerd voor een algemene verhoging van de in Tabel 1 genoemde salarisschalen en de individuele Basissalarissen van de medewerkers.

Dit betekent dat het maximum van de nieuwe schalen en het individuele Basissalaris van een medewerker per 1 maart 2022, direct nadat het individuele Basissalaris van een medewerker eerst op grond van Tabel 1 is vastgesteld, structureel zullen worden verhoogd met een percentage van 5.0%. Het minimum van de nieuwe schalen zal worden verhoogd met 2.7%.

Het individuele Basissalaris van een medewerker betreft het deel van het individuele salaris van een medewerker dat binnen de salarisschaal valt, derhalve met een maximum gelijk aan het maximum niveau van de voor hem of haar geldende schaal .

Hieronder de tabel met de nieuwe salarisschalen per 1 maart 2022 inclusief de Algemene verhoging. Deze tabel zal in de nieuwe CAO tekst worden opgenomen:

Tabel 2

Salarisgroep	Basissalaris (bruto per maand)		Pensioenbasissalaris (bruto per jaar o.b.v. 14 maanden)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
7	€ 3.705	€ 5.279	€ 51.876	€ 73.917
8	€ 3.278	€ 4.544	€ 45.889	€ 63.622
9	€ 3.085	€ 4.202	€ 43.196	€ 58.822
10	€ 2.905	€ 3.869	€ 40.676	€ 54.162
11	€ 2.718	€ 3.507	€ 38.062	€ 49.101
12	€ 2.614	€ 3.288	€ 36.592	€ 46.031

De bedragen in de bovenstaande Tabel 2 zijn gebaseerd op een voltijds arbeidsduur. Als een medewerker in deeltijd werkt, dan heeft een medewerker recht op een bedrag naar verhouding van de arbeidsduur.

Partijen hebben afgesproken om de algemene salarisverhoging per 1 maart 2023 en 1 maart 2024 volgens de volgende methode vast te stellen.

De in Tabel 2 opgenomen salarisschalen alsmede het individuele Basissalaris van een medewerker per 28 februari 2023, zullen per 1 maart 2023 worden verhoogd met een percentage gelijk aan het percentage van de CAO contractloonstijging over 2022 in de sector Chemie zoals opgenomen in het Eindevaluatie rapport van AWWN over 2022 met een minimum van 4.0%. Als het percentage van de CAO contractloonstijging over 2022 in de sector Chemie aan het einde van 2022 boven dit percentage uitkomt, zal van dit hogere percentage worden uitgegaan.

Per 1 maart 2024 zullen de per 1 maart 2023 vastgestelde salarisschalen en het individuele Basissalaris van een medewerker per 29 februari 2024, worden verhoogd met een percentage gelijk aan het percentage van de CAO contractloonstijging over 2023 in de sector Chemie zoals opgenomen in het Eindevaluatie rapport van AWWN over 2023.

Het Eindevaluatie rapport van AWWN wordt in de regel in januari / februari van een jaar gepubliceerd, zodat medewerkers vóór 1 maart 2023 respectievelijk 1 maart 2024 worden geïnformeerd over de Algemene verhoging voor het betreffende jaar.

Deze methodiek voor het bepalen van de algemene verhoging van de salarisschalen en het individuele Basissalaris van de medewerkers geldt, in verband met de uitzonderlijke (markt)omstandigheden, uitsluitend voor de algemene salarisverhogingen gedurende de looptijd van deze CAO.

Deze afspraak heeft derhalve geen nawerking na expiratie van de looptijd van de CAO. Dit zal ook zo in de nieuwe CAO tekst worden opgenomen.

4. Doorgroei binnen de schalen

Het huidige systeem van individuele doorgroei (artikel 3.3.2 van de CAO 2019-2022) wordt vervangen door een nieuw systeem van doorgroei op basis van periodieken.

De periodiek wordt toegekend ongeacht de performance rating van een medewerker, uitgezonderd een “unacceptable” of “outstanding” rating.

In het geval van een “unacceptable” wordt er geen periodiek toegekend.

In het geval van een “outstanding” rating wordt een dubbele periodiek toegekend.

Het bedrag van de periodiek wordt vastgesteld door het verschil tussen het maximum van de schaal en het minimum van de schaal te delen door het aantal treden in de schaal. In Tabel 3 is het aantal treden per salarisschaal opgenomen.

Tabel 3

Salarisschaal	Treden
7	15
8	14
9	13
10	12
11	11
12	10

De periodieken worden steeds per 1 februari van een jaar vastgesteld en toegekend, voor het eerst per 1 februari 2023. De bruto periodieke verhoging per 1 februari 2023 bedraagt :

Tabel 4

Salarisgroep	Periodieke verhoging (bruto per maand)
7	€ 105
8	€ 90
9	€ 86
10	€ 80
11	€ 72
12	€ 67

De Tabellen 3 en 4 zullen in de CAO tekst worden opgenomen. Medewerkers worden jaarlijks geïnformeerd over de wijzigingen in de periodieken.

Indien een periodiek op enig moment meer bedraagt dan het verschil tussen het individuele Basissalaris van een medewerker en het maximum Basissalaris van de schaal, dan wordt het bedrag van de periodiek beperkt tot dit verschil en wordt daarna geen periodiek meer

toegekend omdat het maximum van de schaal is bereikt. De onder punt 5. genoemde Overgangsregeling vormt hierop de enige uitzondering.

Nieuwe medewerkers wordt per 1 februari volgend op hun datum indiensttreding voor het eerst een periodiek toegekend.

5. Overgangsregeling

Voorwaarden

Deze Overgangsregeling is alleen van toepassing op de medewerkers die vóór 1 oktober 2022 in dienst zijn getreden van Shell en per die datum onder de CAO vallen.

Aanpassing aan het nieuwe minimum van de schaal

Als het op 28 februari 2022 geldende Maandsalaris van een medewerker na de algemene verhoging onder het in Tabel 2 genoemde minimum Basissalaris van zijn of haar schaal valt, zal het Maandsalaris van de medewerker worden verhoogd tot het in Tabel 2 genoemde minimum Basissalaris van zijn of haar schaal.

Indien een medewerker tussen 1 maart 2022 en 1 oktober 2022 in dienst is getreden van Shell en het Maandsalaris van de medewerker ligt onder het in Tabel 2 genoemde minimum Basissalaris van zijn of haar schaal, zal het Maandsalaris van de medewerker per de datum van indiensttreding worden verhoogd tot het in Tabel 2 genoemde minimum Basissalaris van zijn of haar schaal.

Indien een medewerker in deeltijd werkt, zal het verhoogde Basissalaris naar verhouding van de arbeidsduur worden vastgesteld.

Extra periodiek per 1 februari 2023

Alle medewerkers die op 1 maart 2022 reeds in dienst waren van Shell en per 1 februari 2023 in salarisgroep 10 of 9 zitten, ontvangen per die datum een extra periodiek.

Hoger promotiepercentage

Alle medewerkers die per 1 maart 2022 in salarisgroep 12, 11 of 10 zaten, ontvangen bij een promotie voor 1 maart 2032 naar salarisgroep 9 en salarisgroep 8 een promotieverhoging van 6% per promotie.

Alle medewerkers die per 1 maart 2022 in salarisgroep 9 zaten, ontvangen bij een promotie voor 1 maart 2032 naar salarisgroep 8 een promotieverhoging van 7%.

Toekenning Persoonlijke toeslag

Als het op 28 februari 2022 geldende Maandsalaris van een medewerker boven het in Tabel 1 genoemde maximum Basissalaris van zijn of haar schaal is gelegen, zal het gedeelte van het Maandsalaris dat boven het maximum Basissalaris van de schaal is gelegen, per 1 maart 2022 worden aangemerkt als een maandelijks individuele “Persoonlijke toeslag”.

In dat geval, zal het gedeelte van het op 28 februari 2022 geldende Maandsalaris tot het maximum Basissalaris van de in Tabel 1 genoemde salarisschaal, per 1 maart 2022 worden aangemerkt als individueel “Basissalaris” van een medewerker.

Indien een medewerker tussen 1 maart 2022 en 1 oktober 2022 in dienst is getreden van Shell en het Maandsalaris van de medewerker ligt boven het in Tabel 2 genoemde maximum Basissalaris van zijn of haar schaal, zal het gedeelte van het Maandsalaris dat boven het maximum Basissalaris van de schaal is gelegen, per de datum van indiensttreding worden aangemerkt als een maandelijks individuele “Persoonlijke toeslag”.

Opbouw Persoonlijke toeslag vanaf 1 maart 2022.

Partijen hebben afgesproken dat onder de Overgangsregeling een individuele Persoonlijke toeslag kan worden opgebouwd.

De individuele Persoonlijke toeslag kan worden opgebouwd tot een maximum bedrag gelijk aan het verschil tussen het in Tabel 1 genoemde maximum Basissalaris van de schaal en het “114%-niveau” van het per 1 maart 2021 geldende Maandsalaris conform de in artikel 3.2.3 van de CAO 2019-2022 genoemde tabel.

In de Tabel 5 hieronder staan per salarisschaal de maximum bruto bedragen die vanaf 1 maart 2022 aan individuele Persoonlijke toeslag kunnen worden opgebouwd:

Tabel 5

Salarisgroep	Maximale individuele Persoonlijke toeslag (bruto per maand)
7	€ 604
8	€ 457
9	€ 284
10	€ 131
11	€ 227
12	€ 245

De maximum bedragen in Tabel 5 worden onder de Overgangsregeling niet verhoogd.

De mogelijkheid tot opbouw van een individuele Persoonlijke toeslag geldt voor alle medewerkers die voor 1 oktober 2022 bij Shell in dienst zijn getreden. Verdere opbouw stopt zodra het maximum bedrag in Tabel 5 is bereikt. Voor de medewerkers in salarisgroep 7 geldt daarnaast dat de verdere opbouw stopt per 1 februari 2032, ook als de maximale Persoonlijke toeslag op dat moment nog niet is bereikt.

Medewerkers van wie per 1 maart 2022 de individuele Persoonlijke toeslag groter is dan het in Tabel 5 genoemde maximum bedrag, kunnen verder geen Persoonlijke toeslag opbouwen. Zij behouden de vastgestelde individuele Persoonlijke toeslag.

Opbouw van de individuele Persoonlijke toeslag vindt plaats door middel van de voor een medewerker geldende periodiek. Indien een periodiek meer bedraagt dan het restant tot het in Tabel 5 genoemde maximum bedrag van de Persoonlijke toeslag, wordt de opbouw beperkt tot het restant bedrag en vindt daarna geen opbouw meer plaats.

Maandsalaris en Pensioenbasissalaris

De individuele Persoonlijke toeslag wordt onderdeel van het Maandsalaris en het Pensioenbasissalaris. De definities in de CAO zullen hierop worden aangepast.

Algemene salarisverhoging

Over de individuele Persoonlijke toeslag wordt geen Algemene salarisverhoging verkregen. De Algemene salarisverhoging wordt uitsluitend toegekend over het individuele Basissalaris.

Persoonlijke toeslag en promotie

Indien een medewerker promoveert naar een functie met een hogere salarisgroep, dan leidt dit altijd tot een promotieverhoging op basis van het in artikel 3.3.3 van de CAO 2019-2022 genoemde percentage. Deze promotieverhoging wordt berekend over het individuele Basissalaris plus de eventuele individuele Persoonlijke toeslag. Vervolgens wordt gekeken hoe het nieuwe Maandsalaris past in de schaal van de hogere salarisgroep.

Indien met het nieuwe Maandsalaris het maximum van de bijbehorende hogere salarisschaal overschrijdt, wordt het nieuwe Basissalaris vastgesteld op het maximum van de bijbehorende hogere salarisschaal en wordt het meerdere een individuele Persoonlijke toeslag.

Bij een promotie naar salarisgroep 11, 10, 9 of 8 kan een medewerker ook in de hogere salarisgroep nog een individuele Persoonlijke toeslag opbouwen tot de maximale Persoonlijke toeslag conform eerder genoemde voorwaarden.

Indien een medewerker voor 1 maart 2024 promoveert naar salarisgroep 7, kan deze medewerker tot en met 1 februari 2032 in salarisgroep 7 een individuele Persoonlijke toeslag opbouwen.

Bevestiging Overgangsregeling

Deze Overgangsregeling zal niet in de nieuwe CAO-tekst worden opgenomen, maar zal op individuele basis aan de medewerkers worden bevestigd.

6. Zeer frequent kortdurende volledige waarneming

Partijen hebben geconstateerd dat er op Europoort sprake is van zeer frequent kortdurende volledige waarneming van een hogere functie.

Voor zover deze waarneming geen onderdeel is van de eigen functie van de medewerker, wordt met deze frequente kortdurende volledige waarneming een extra beroep op de medewerker gedaan. Als waardering voor deze extra inzet, hebben Partijen afgesproken dat een medewerker op Europoort die frequent kortdurend volledig een hogere functie waarneemt, voor elke volledige maand van volledige waarneming van een hogere functie voor een toeslag van 10% van het maandsalaris in aanmerking komt.

Voor het berekenen van de duur van de waarneming worden de volledige dagen / diensten van volledige waarneming over het betreffende kalenderjaar bij elkaar opgeteld.

Als het totaal aantal dagen / diensten bij elkaar opgeteld meer dan een maand bedraagt (dit is in de 5-ploegen gelijk aan 19 volledige diensten en in de dagdienst gelijk aan 22 volledige dagen), ontvangt de medewerker voor de diensten waarin is waargenomen een toeslag van 10% berekend op basis van het salaris van de maand december van het betreffende kalenderjaar. De eventuele toeslag wordt uitbetaald in januari direct volgend op het betreffende kalenderjaar.

Om een beter beeld te krijgen van de mate waarin waarneming van een hogere functie binnen de organisaties van Shell plaatsvindt, hebben Partijen afgesproken tijdens de looptijd van de CAO de volledige waarneming te monitoren en dit in het periodiek overleg met de vakbonden te bespreken.

7. Verschoven uren

Partijen hebben afgesproken dat het aankondigingsvenster zoals benoemd in artikel 2.6.2 van de CAO 2019-2022 als volgt wordt aangepast (zie het blauwe gedeelte van de tekst):

“Werk je in verschoven uren vanuit de vijfploegendienst? Dan krijg je de toeslag alleen:

- *Als de verschuiving korter dan drie ploegencycli (30 dagen) tevoren is aangekondigd en*
- *Voor een periode van maximaal twee ploegencycli”*

8. Tijd voor tijd

Partijen zijn overeengekomen dat de periode waarin de overwerkvergoeding als vrije tijd moet worden opgenomen, zoals opgenomen in artikel 2.4.2 van de CAO 2019-2022, komt te vervallen. Dit betekent dat de niet-opgenomen Tijd voor tijd na het kalenderjaar waarin het is opgebouwd

in een aparte categorie (buiten de categorie Spaarverlof) in het HR systeem zal worden geadministreerd tot het moment dat de tijd daadwerkelijk wordt opgenomen.

Tussentijdse uitbetaling van de Tijd voor Tijd aanspraak is mogelijk, tegen de daarvoor afgesproken vergoeding. De regeling uit de CAO 2019-2022 blijft op dit punt ongewijzigd.

9. Call-in

Op basis van de huidige formulering van de call-in regeling in de CAO, kan alleen voor de eerste verlofdag (als die binnen 24 uur na de oproep is gelegen) een call-in vergoeding worden geschreven. Partijen zijn overeengekomen dat ook voor alle aansluitende verlofdagen een call-in vergoeding kan worden geschreven. De bestaande CAO-tekst in tabel 2.5.2 – onder type oproep 2 – zal als volgt uitbreiden (zie het blauwe gedeelte van de tekst):

- voor het opvangen van plotselinge onderbezetting in de eigen ploeg terwijl je met toestemming vrij bent. *Indien de extra opkomst betrekking heeft op een periode van meerdere aaneengesloten vrije dagen, ontvang je voor ieder van deze dagen het genoemde bedrag.*

Verder hebben partijen afgesproken dat de call-in regeling zal worden versimpeld in die zin dat de vergoeding voor een type 3 oproep zal worden gelijk getrokken aan de vergoeding voor een type 2 oproep. Dit betekent concreet, dat per 1 juli 2022 voor beide type oproepen een vergoeding van EUR 175,-- zal gelden. In de CAO tekst zullen beide typen worden samengevoegd.

10. POZB & leerambassadeurs

Partijen hebben afgesproken dat het POZB budget, zoals opgenomen in artikel 5.3 van de CAO 2019-2022, per 1 januari 2023 niet meer gebruikt kan worden voor extra geboorteverlof. In plaats daarvan, wordt de mogelijkheid voor extra rouwverlof geïntroduceerd. Het gaat dan om maximaal 3 dagen per 3 jaar.

Met de toevoeging van extra rouwverlof aan het POZB artikel in de CAO, willen Partijen de bewustwording rondom rouw vergroten. In dit verband hebben partijen verder afgesproken dat Shell tijdens engagements met de leidinggevenden aandacht aan het onderwerp rouw zal besteden, waarbij gebruik zal worden gemaakt van de checklist die CNV heeft aangereikt. Een aanpassing van de CAO is op dit punt niet nodig.

In het kader van de Duurzame inzetbaarheid hebben partijen afgesproken dat er met Learning & development en een afvaardiging van beide OR'en een gezamenlijke werkgroep zal worden geformeerd om een pilot op te starten tot het inzetten van "leerambassadeurs" op beide sites.

Ook hebben partijen afgesproken dat "Job reflector" als mogelijke besteding van het POZB budget aan artikel 5.3.2 van de CAO 2019-2022 zal worden toegevoegd.

Tot slot hebben partijen besproken, dat als medewerkers, door prive-omstandigheden, extra ondersteuning nodig hebben ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid, de mogelijkheden daarvoor op individuele basis zullen worden bekeken. Bestaand beleid blijft daarbij de basis en een aanpassing van de CAO is op dit punt daarom niet nodig. Shell zal FNV en CNV hierover blijven informeren.

11. Werkdruk

De bestaande CAO-afspraken met betrekking tot werkdruk, zie artikel 8.4.2 van de CAO 2019-2022, wordt gecontinueerd en zal in de nieuwe CAO tekst terugkeren.

12. Koffiepauze

Partijen hebben gesproken over de ochtend koffiepauze in sommige teams van Asset. Partijen hebben afgesproken dat dit gesprek verder met de lokale kaderleden en de lokale Ondernemingsraad zal worden voortgezet. Shell zal FNV en CNV over de uitkomst informeren.

13. Wachtoverdracht

Voor de wachtoverdracht in de volcontinuïteit geldt dat deze direct voor en na afloop van de dienst plaatsvindt en dat de daarmee gepaard gaande tijd niet voor vergoeding in aanmerking komt.

Indien de tijd die gebruikelijk voor de wachtoverdracht is bedoeld bij uitzondering voor andere doeleinden wordt gebruikt (bijvoorbeeld een toolbox) zal deze tijd als extra werktijd worden aangemerkt die voor een overwerkvergoeding in aanmerking komt, mits aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan (denk aan de minimale duur van een half uur).

14. Aanpassing CAO teksten

Een gezamenlijke CAO tekst commissie zal op basis van de CAO 2019-2022 tekst de nieuwe CAO tekst vaststellen. Daarbij zal de CAO 2019-2022 tekst worden aangepast aan de bovengenoemde afspraken en zal de tekst waar nodig worden geactualiseerd.

15. Werkgeversbijdrage

Shell 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.

Aldus besproken, overeengekomen en vastgesteld op 6 september 2022 en ondertekend:

Shell Nederland Raffinaderij B.V.

J. van Winsen

J.L. Vriens

Shell Nederland Chemie B.V.

R. Zwinkels

W.K. Delissen

Federatie Nederlandse Vakbeweging

E. Schellenberg

CNV Vakmensen.nl

J. Honders