

Shell cao 2022

Op dinsdag 29 maart hebben wij opnieuw overleg gehad bij Shell voor de cao. In dit overleg is er een onderhandelingsresultaat behaald wat wij aan jullie voor gaan leggen.

Onderhandelingsresultaat beloningssystematiek

Het belangrijkste onderwerp van deze cao onderhandelingen was het beloningssysteem. Naar aanleiding van de vorige cao afspraak zijn wij als bonden en werkgever in gesprek gegaan in de werkgroep beloningssystematiek. Tijdens deze overleggen bleek dat het huidige Merit systeem veel vragen en onduidelijkheden geeft. Het systeem mist transparantie en de doorlooptijd van het begin naar het einde van je schaal is relatief lang. Tijdens de cao onderhandelingen heeft Shell een nieuw beloningssysteem geïntroduceerd. Als reden geeft Shell op dat het huidige loongebouw niet meer past in de markt en dat met name de energietransitie vraagt om een herpositionering. Als vakbonden hebben wij Shell gewezen op het risico dat zij zich uit de marktprijzen en binnen afzienbare tijd een correctie in de andere richting nodig is. Shell heeft hierop gereageerd als dit zo is dan zal dit ook gebeuren. Dit nieuwe systeem is onderdeel van een totaalpakket aan afspraken. De belangrijkste punten in dit nieuwe systeem zijn:

1: Aanpassing van het CAO-salarisgebouw naar een competitief niveau in de Botlek. Dit betekent nieuwe salarisschalen voor salarisgroepen 12 t/m 7. De salarisschalen 15-13 vervallen. Met het nieuwe systeem worden de salarisminima van de schalen 12, 11 en 10 verhoogd, de minima van de schalen 9, 8 en 7 worden verlaagd. Voor alle schalen geldt dat de maximaal haalbare salarisbedragen omlaag gaan. In een tabel ziet dit er als volgt uit:

€ -	SG 12	SG 11	SG 10	SG 9	SG 8	SG 7
—●— Min huidig	€ 2,448	€ 2,521	€ 2,678	€ 3,008	€ 3,357	€ 3,952
····· Max huidig	€ 3,553	€ 3,755	€ 4,017	€ 4,512	€ 5,036	€ 5,928
—●— 114%	€ 3,375	€ 3,567	€ 3,816	€ 4,286	€ 4,784	€ 5,632
—●— Min nieuw	€ 2,545	€ 2,647	€ 2,829	€ 3,004	€ 3,192	€ 3,608
—●— Max nieuw	€ 3,131	€ 3,340	€ 3,685	€ 4,002	€ 4,328	€ 5,028

2: Een nieuwe methode van doorgroei binnen de schalen, op basis van periodieken in plaats van merit. Dit ziet er in een tabel als volgt uit:

Schaal:	SG12	SG11	SG10	SG9	SG8	SG7
Normbedrag:	€ 60	€ 65	€ 73	€79	€ 83	€ 97
Aantal treden:	10	11	12	13	14	15

3: Volgens Shell ontstaat er onder voorwaarde van de herpositionering van het loongebouw ruimte voor een marktconforme algemene verhoging van 2.7% over het salaris binnen de nieuwe schalen. De 2.7% komt uit de cao informatie van de werkgeversvereniging en is de gemiddelde loonstijging van de chemische industrie op 1 maart 2022 (Zonder aanpassing van het loongebouw was er beperkt dan wel geen ruimte voor een algemene verhogingsronde).

4: In de onderhandelingen hebben we veel gesproken over de overgangsmaatregelen en doorgroeiperspectief voor huidige medewerkers. Alle afspraken daarover kan je teruglezen onder punt 5 van het onderhandelingsresultaat. De belangrijkste afspraken vind je hieronder:

- Van medewerkers die nu onder het nieuwe minimum verdienen, wordt het salarisbedrag opgehoogd naar het nieuwe minimum.
- Van medewerkers die nu boven het nieuwe maximum verdienen, wordt het verschil tussen het nieuwe maximum en het huidige salaris omgezet in een persoonlijke toeslag. Het salaris is voortaan te onderscheiden in een 'basissalaris' en een 'persoonlijke toeslag'.
- De persoonlijke toeslag kan de komende 7 jaar nog doorgroeien. Dit is de 'overgangsperiode'. De persoonlijke toeslag kan worden opgebouwd tot een maximum bedrag. Dit maximum bedrag is het verschil tussen het nieuwe maximum basissalaris en het 114% niveau per 1 maart 2021. Per schaal ziet dit er in een tabel als volgt uit:

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

- De Persoonlijke toeslag wordt onderdeel van het Maandsalaris en het Pensioenbasissalaris. De Persoonlijke toeslag is dan onderdeel van de verschillende berekeningsgrondslagen die in de CAO worden gebruikt, denk aan de berekeningsgrondslag voor de ploegentoeslag, overwerktoeslag etc.
- Over de Persoonlijke toeslag wordt geen Algemene salarisverhoging betaald. De Algemene salarisverhoging wordt uitsluitend toegepast over het Basissalaris.

Wat vinden de bonden van dit nieuwe beloningssysteem?

Tijdens de onderhandelingsrondes is duidelijk gebleken dat er geen tot beperkt ruimte is om algemene loonsverhogingen in het huidige systeem te handhaven. Dat betekent dat daarmee de 0-lijn geboden werd. Een andere optie was om tot een nieuw beloningssysteem te komen. Dat hebben we als cao delegatie verder onderzocht. Er zitten verbeteringen in het systeem zoals dat de instapschaal hoger is, je een vaste periodieke verhoging krijgt zonder beoordeling en de stappen in de periodiek zijn hoger dan de Merit verhoging. Aan de andere kant heeft de introductie van dit systeem ingrijpende gevolgen voor de medewerkers die al hoog in de Merit tabel beloond werden. Ook is het nieuw te bereiken maximum lager dan

het huidige 114%. Daarom zakt voor veel mensen het plafond van hun huidige salarisschaal aanmerkelijk. Daarom zijn er overgangsmaatregelen getroffen. Een oplossing hiervoor is de introductie van persoonlijke toeslagen die de komende 7 jaar nog kunnen doorgroeien. Tijdens de onderhandelingen werd duidelijk dat dit voorstel het maximaal haalbare was. Daarom leggen wij dit systeem inclusief met alle andere afgesproken onderwerpen aan jullie ter stemming voor.

Onderhandelingsresultaat verdere punten:

Tijdens de onderhandelingen is er niet alleen gesproken over de invoering van het nieuwe beloningssysteem. De afspraken die zijn gemaakt buiten het nieuwe beloningssysteem om vinden jullie in de punten 6-12 van het onderhandelingsresultaat. De belangrijkste punten hieruit zijn:

- Er wordt een technische cao commissie opgericht die de komende tijd zich over een aantal belangrijke onderwerpen gaat buigen. Dit zijn de onderwerpen Waarneming, Call-In en de Verschoven uren. De uitkomsten van deze werkgroep worden in de volgende cao geïmplementeerd.
- Voortaan zal er geen limitatie zijn op het laten staan en op een later moment opnemen van opgebouwde tijd-voor-tijd.
- Met de invoering van het wettelijk geboorteverlof en de aanvulling die Shell Nederland geeft op het geboorteverlof (6 weken 100% doorbetaling loon tov. Wettelijk 5 dagen 100% en 5 weken 70%) is de noodzaak vervallen om vanuit het POZB 3 dagen geboorteverlof op te kunnen nemen. Daarom worden deze 3 dagen geboorteverlof omgezet in dagen rouwverlof, 3 dagen per 3 jaar. Daarnaast zal Shell het onderwerp rouw bij de leidinggevenden onder de aandacht brengen.
- 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.
- In het POZB budget komt een nieuwe besteding, namelijk de Job Reflector.
- In de voorstellenbrief hebben wij gevraagd om de RVU-regeling en een generatieregeling in te voeren. Op beide punten ligt invoering echter gevoelig omdat de gemiddelde pensioenleeftijd bij Shell 61,5 jaar is. Aangezien de RVU-regeling vanaf 64 jaar mogelijk is, en er vanuit de werkgroep flexibel werken blijkt dat er geen behoefte is aan nieuwe regeling, wordt er geen generatieregeling of RVU-regeling bij Shell ingevoerd. Wel heeft Shell nadrukkelijk aangegeven dat medewerkers die door privéomstandigheden extra ondersteuning nodig hebben om duurzaam inzetbaar te zijn, op individuele basis het gesprek aan kunnen gaan met Shell. Op basis van dit gesprek zal gezocht worden naar mogelijke oplossingen.
- In de cao blijft aandacht voor werkdruk.

- Tijdens de onderhandelingen bleek dat er verschillend om wordt gegaan met de koffiepauzes voor verschillende afdelingen. Dit zal verder worden afgestemd met de Ondernemingsraad. De bonden blijven hiervan op de hoogte.

Ledenraadplegingen FNV en CNV:

Shell zal eerst met webcasts jullie informeren over het nieuwe beloningssysteem. Daarna zullen er vanuit Shell bezoeken worden gebracht bij de verschillende ploegen en afdelingen om jullie van alle benodigde informatie te voorzien. In de bijlage vinden jullie de tekst van het onderhandelingsresultaat.

Na de Paasdagen organiseren wij 4 ledenvergaderingen. Deze worden gehouden op:

Datum: Dinsdag 19 April 2022
Locatie: De Niervaert te Klundert, Molenvliet 7
Tijdstip: Van 10.00-11.30 en van 19.30-21.00

Datum: Donderdag 21 april 2022
Locatie: Hotel Carlton Oasis Curieweg 1 te Spijkenisse
Tijdstip: Van 10.00-11.30 en van 19.30-21.00

Belangrijk om te melden is dat stemmen alleen op de ledenvergadering mogelijk is door een schriftelijk stemformulier in te vullen. Als het niet mogelijk is om op de ledenvergadering aanwezig te zijn door de corona omstandigheden, dan kan er bij uitzondering contact opgenomen worden met je vakbondsbestuurder. Wij nodigen jullie daarom van harte uit om bij één van deze vergaderingen aanwezig te zijn!

Namens de onderhandelingsdelegatie,

Egbert Schellenberg
FNV
E: egbert.schellenberg@fnv.nl

Johan Honders
CNV Vakmensen
E: J.honders@cnavvakmensen.nl

Nog geen lid? Word lid en beslis mee over de cao.