

## **Wijzigingsvoorstellenbrief FNV voor een nieuwe CAO Shell Nederland Raffinaderij B.V. en Shell Nederland Chemie B.V. per 1 maart 2025**

### **Duur van de nieuwe cao**

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor de nieuwe cao voor van 12 maanden, vanaf 1 maart 2025 tot 1 maart 2026.

### **Inkomen**

2. Loonsverhoging

- Wij stellen een structurele verhoging van de (feitelijke) individuele basissalarissen en de salarisschalen met 7% per 1 maart 2025, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.
- Daarnaast willen wij voor ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC in te voeren per 1 januari 2026. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 maart 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

### **Arbeidsduur**

3. Verminderen opkomstdagen en vermeerderen ADV

Wij stellen voor het aantal opkomstdagen in artikel 2.1.3 met één te verminderen, tot een maximum van vier opkomstdagen en het aantal ADV dagen, zoals gesteld in artikel 4.3, met één te verhogen. Twee van de vier opkomstdagen, zoals bepaald in artikel 2.1.3 expliciet te gebruiken voor training, opleiding en instructie in ploegverband.

### **Vergoedingen en toeslagen**

4. Betalen wachtoverdracht en hygiënische handelingen

Conform de bestaande jurisprudentie zijn alle door de werkgever verplichte hygiënische handelingen inclusief omkleedtijd en overdracht van de werkzaamheden arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet. Wij stellen voor dat deze arbeidstijd dan ook onderdeel is van de bedongen arbeidsduur volgens de CAO en uitbetaald moet worden.

5. Overwerktoeslag betalen voor deeltijders direct boven hun overeengekomen arbeidsduur  
Het Hof van Justitie heeft op 19 oktober 2023 en van 29 juli 2024, op basis van de Richtlijn 97/81/EG, uitgesproken dat deeltijdwerkers recht hebben op dezelfde overwerktoeslag als voltijdwerkers voor uren die zij werken boven hun overeengekomen arbeidsduur. Een deeltijdwerker krijgt dus overwerktoeslag voor alle extra gewerkte uren boven zijn individuele arbeidsduur. Op grond hiervan willen we artikel 2.4.2 van de CAO in positieve zin voor de werknemers aanpassen.
6. Vergoeding call-in  
Wij stellen voor om de call-in vergoeding (artikel 2.5.2 CAO) type 1 te verhogen naar € 300,- en de vergoeding type 2 te verhogen naar € 200,-. In de toekomst te indexeren met de CAO-loonsverhogingen.  
Daarnaast stellen we voor om de call-in vergoeding type 1 van toepassing te verklaren wanneer de werknemer aansluitend aan de (ingeroosterde) dienst eerder opkomt of na afloop van de (ingeroosterde) dienst aansluitend langer doorstaat.
7. Waarneming van een andere functie  
Het komt voor dat werknemers een hogere functie waarnemen waarin de periodes anders lopen dan is bepaald in artikel 3.3.4 CAO, eerste alinea. Wij stellen naast hetgeen is bepaald in artikel 3.3.4 CAO eerste alinea voor om een artikellid toe te voegen dat tijdelijk waarnemen hogere functie ook kan betekenen om het aantal hele dagen/diensten dat een werknemer een hogere functie waargenomen heeft, samen op te tellen tot tenminste een maand, berekend per kalenderjaar. Bij werken in voltijd vijfploegdienst gaat het om ten minste 19 volledige diensten per kalenderjaar en bij werken voltijd in dagdienst gaat het om ten minste 22 volledige werkdagen per kalenderjaar. Bij deeltijd geldt het aantal na rato. De toeslag voor frequent kortdurend waarnemen bedraagt dan voor alle Shell medewerkers 15% en wordt ook gelijk getrokken voor de Europoort werknemers berekend op basis van het maandsalaris in de maand december van het betreffende kalenderjaar volgens de geldende formule die reeds in dit artikel is opgenomen. Deze toeslag wordt uitbetaald in januari direct volgend op het betreffende kalenderjaar.
8. Reiskosten woon/werkverkeer  
Wij stellen voor dat Shell voor de vergoeding van de reiskosten in het vervolg zal aansluiten bij de fiscaal maximaal toegestane vergoeding per kilometer, zonder beperking van het maximaal aantal kilometers per enkele reis. Nu is het fiscale maximum 23 cent per kilometer. De afspraak over fiscaal maximaal toegestane vergoeding per kilometer reiskosten woon/werkverkeer zal opgenomen worden in de CAO.

#### **Kwaliteit van werk**

#### **Duurzame Inzetbaarheid**

9. Regeling Vervroegd Uittreden  
Wij wensen het mogelijk te maken voor werknemers met zwaar werk om maximaal drie jaar voor AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden. Partijen treden in overleg om te komen tot een concrete afbakening van zwaar werk in de cao, met als doel een afgebakende, structurele regeling. Hierbij spreken partijen af welke financiering passend is en hoe werknemers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling. Deze regeling dient uiterlijk 1 januari 2026 in te gaan.
10. Generatiepactregeling  
Wij stellen voor een generatiepactregeling in te voeren (80-90-100). Een werknemer die gebruik maakt van deze regeling werkt 80%, ontvangt voor 90% salaris en bouwt voor 100% pensioen op. Wij stellen voor om deze generatiepactregeling open te stellen voor werknemers die maximaal 10 jaar van de voor hun geldende AOW-leeftijd verwijderd zijn. De voordelen voor de werkgever van het

invoeren van een generatiepactregeling zijn onder andere een langere periode om kennis over te dragen, gemotiveerdere en fittere oudere werknemers en betere spreiding van het natuurlijk verloop. De kosten voor het invoeren van een generatiepactregeling zijn beperkt als gevolg van de inverdieneffecten. Daarom moet het op orde brengen van de bezetting een topprioriteit zijn. Met betrekking tot de herbezetting van de vacatureruimte die door het generatiepact ontstaat, dient deze te worden ingevuld, zodra het verlies aan FTE de 0,5 (per afdeling) overstijgt.

### **Werk/privé balans**

#### 11. Verlof op kunnen nemen

Werknemers ervaren dat ze onvoldoende de mogelijkheid hebben om verlof op te kunnen nemen. Zo hebben werknemers te maken met verlofbeperkingen, is de bestaande werkdruk (te) hoog en worden de opties om verlof op te nemen als te beperkend ervaren. FNV stelt voor om concrete structurele afspraken te maken, zodat iedere werknemer voldoende mogelijkheid krijgt om verlof op te nemen naar wens en zonder dat dit nadelige consequenties heeft voor de werknemers.

#### 12. Werkdruk en werkstress verminderen

FNV maakt zich grote zorgen over de ervaren mentale en fysieke werkdruk, zowel in de dagdienst als in de ploegdiensten. Wij maken ons specifiek zorgen over het tijdig opvangen van natuurlijk verloop onder de werknemers, het hebben van een voldoende bezetting, tijdig worden afgelost, verplicht overwerk en de algehele werkdruk die wordt ervaren. FNV stelt voor concrete structurele afspraken te maken zodat de (te) hoge mate van werkdruk en werkstress wordt teruggedrongen.

#### 13. Werkdrukmonitor

Wij stellen voor om in aanvulling van artikel 8.4.2 een werkdrukmonitor in te stellen waarmee de mate van de ervaren werkdruk en werkstress geanalyseerd en onderzocht wordt. Aan de hand van deze analyse de oorzaken te achterhalen, deze te bespreken en nadere afspraken te maken om de oorzaken van de werkdruk en werkstress op te lossen.

### **Voldoende inspraak en zeggenschap op werktijden**

#### 14. Stopregeling

FNV stelt voor om de Stopregeling 2007 te herzien en nadere afspraken te maken over de voorwaarden waaronder de stopregeling wordt toegepast (zoals: wanneer toe te passen, definitie van een stop, vaststellen van het rooster, lengte van de periode, frequentie, verlofbeperving en roosterbepervingen, welke soort roosters en uurdiensten, werktijden, pauze en daarbij over de arbeidsvoorwaarden, zoals TvT, verschoven wachten, overwerk).

#### 15. Persoonlijk ontwikkelings- en zorgbudget (POZB)

FNV stelt voor de lijst met doelen voor het persoonlijk ontwikkelings- en zorgbudget (POZB) zoals genoemd onder 5.3.2 uit te breiden met duurzame doelen. Onder deze duurzame doelen mag verstaan worden maatregelen die de leefomgeving van de werknemers verduurzamen en/of maatregelen die ter verbetering dienen van het klimaat.

Verder willen we de totale lijst aan doelstellingen uitbreiden met het kopen van extra dagen conform artikel 4.1.4 vanuit het POZB.

Ook willen we inzicht in de mate waarin het POZB in de huidige situatie benut wordt. Hierbij gaat het om inzicht in bestedingen die erin de achterliggende cao-periode zijn geweest vanuit het POZB en de wijze waarop Shell het gebruik van de het POZB de afgelopen cao-periode heeft bevorderd.

## 16. Werkzekerheid

Shell staat voor een flinke opgave om de organisatie te verduurzamen en de CO2 uitstoot te verminderen. Daarvoor neemt zij maatregelen en doet ze extra investeringen. Tegelijkertijd zien de werknemers ook dat er bepaalde projecten (tijdelijk) stopgezet worden of fabrieken worden gesloten dan wel afdelingen worden samengevoegd. We willen graag het gesprek aangaan over de toekomstvisie en daarbij in gezamenlijke overeenstemming afspraken maken over vraagstukken rond werkgelegenheid, scholing, kwaliteit van de arbeid en arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden daarbij.

### **Overige voorstellen**

## 17. Uitbreiden vakbondsverlof artikel 4.6.3

Wij stellen voor artikel 4.6.3 van de huidige cao aan te vullen met nadere vakbondsfaciliteiten.

- Rechtsbescherming: Het kaderlid zal vanwege zijn/haar werkzaamheden voor de vakbond nu en in het verleden niet benadeeld worden in zijn/haar positie in de onderneming, zoals bijvoorbeeld promotie en beloning. Een dienstbetrekking van een werknemer, die de functie bekleedt van kaderlid, kan slechts worden beëindigd, indien die beëindiging ook zou zijn geschied, wanneer hij geen kaderlid zou zijn geweest.

- Onze kaderleden bij Shell krijgen de mogelijkheid een toelichting te geven over de vakbonden en haar lidmaatschap bij de eerste nieuwe werkdag van een werknemer.

- Gebruik maken van ruimtes: werknemersorganisaties kunnen bijeenkomsten met leden binnen de onderneming houden in bedrijfsruimten.

## 18. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de AWWN-bijdrage voor de vakbonden conform artikel 8.4.4 van de huidige cao te continueren in de nieuwe cao.

Wij behouden ons het recht voor voorafgaand dan wel tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende en/of gewijzigde voorstellen in te brengen, indien de omstandigheden daar naar onze mening aanleiding toe geven.