

**ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO VOOR HET BUITENDIENST- EN LABORATORIUMPERSONEEL
VAN SGS NEDERLAND BV, BUSINESS LINE OIL, GAS AND CHEMICALS (SGS-OGC)**

Partijen bij de CAO SGS-OGC zijn op 5 februari 2020 het volgende overeengekomen met betrekking tot de nieuwe CAO SGS-OGC.

1. Looptijd

De nieuwe CAO kent een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022.

2. Prijscompensatie

Het systeem van Automatische Prijscompensatie (APC) wordt enigszins aangepast.

De lonen worden voortaan per jaarlijks per 1 april verhoogd op basis van het CBS-consumenten prijsindexcijfer voor de reeks huishoudens afgeleid over de periode januari – januari van het voorafgaande jaar.

Vanwege de verschuiving van de maand waarin de APC wordt toegekend worden de lonen in april 2020 éénmalig aangepast op basis van het CBS-consumenten prijsindexcijfer voor de reeks huishoudens afgeleid oktober 2018 – oktober 2019, waarbij dit percentage zal worden vermenigvuldigd met 12/9e.

3. Initiële loonsverhogingen

Naast de toepassing van de APC zullen de lonen gedurende de looptijd van de CAO als volgt worden verhoogd:

Per 1 april 2020 met 0,5%

Per 1 april 2021 met 1,0%

Per 1 april 2022 met 1,25%

4. Eindejaarsuitkering

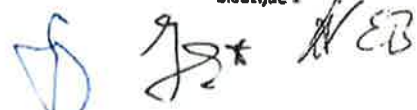
De eindejaarsuitkering bedraagt voor iedere werknemer met een full time dienstverband 2,0%, waarvan 0,5% resultaatafhankelijk, van het vaste bruto jaarloon, maar niet minder dan €750,00 (resultaatonafhankelijk). Wanneer de werknemer echter niet voldoet aan de in de CAO geformuleerde vereisten op het gebied van veiligheidsincidenten en het bezoeken van toolboxmeetings en trainingen (o.a. e-learnings), bedraagt de eindejaarsuitkering nog maximaal € 375,00 (niet resultaat afhankelijk). Genoemde bedragen worden aan part timers naar rato van het dienstverband uitgekeerd.

De voorwaarde voor toekenning van de eindejaarsuitkering die betrekking heeft op ziekmeldingen komt te vervallen.

De overige bepalingen omtrent de eindejaarsuitkering blijven onverminderd gelden. De toekenning van de eindejaarsuitkering over 2019 geschiedt nog volgens de voorwaarden in de CAO voor 2019.

5. Daggeld- en waskostenvergoeding

Het daggeld en de waskostenvergoeding zullen met ingang van 1 april 2020 maandelijks tezamen als vaste vergoeding van € 40,00 netto (€ 33,- voor daggeld en Euro 7,- voor wasgeld) per maand worden uitgekeerd aan alle werknemers in de buitendienst. Deze vergoeding zal jaarlijks in april worden geïndexeerd met de verhogingen conform de automatische prijscompensatie.



6. Toeslagen Teamleader en vervanging VC

Voor de looptijd van deze CAO wordt de toeslag aangepast:

- voor de Teamleader Lab te Spijkenisse: € 255,00 per maand.
- De werknemer die plaatsvervanger is van Volcontinu Coördinator of Regio Coördinator, heeft recht op een toeslag van € 31,00 per vervangende dienst (werkdag).

7. Eénmalige vergoeding telefoonkosten

Werknemers aan wie door de werkgever geen telefoon ter beschikking gesteld is, ontvangen bij de eerste salarisbetaling na de goedkeuring van het onderhandelingsresultaat een éénmalige vergoeding van € 75,00 bruto voor het gebruik van de elgen telefoon. Indien en voor zover dit past binnen de werkkostenregeling, zal deze vergoeding netto worden uitgekeerd. De vergoeding geldt niet voor medewerkers die een mobiele telefoon van de zaak hebben of reeds een telefoonvergoeding ontvangen.

8. Reistijdvergoeding

Indien men zich voor het uitvoeren van een opdracht vanaf huis moet begeven naar bestemmingen met een werkelijke afstand van 30 km meer dan de gebruikelijke woon-werk afstand, dan wordt dit reizen beschouwd als reizen in werktijd.

Voorbeeld: Voorheen was er sprake van een straal van 30 km, en hier vervangen door de werkelijke afstand. Kortom: normale reisafstand is 10 km, dan geldt dat de werktijd start vanaf 10+30 = 40 km.

9. Jubileumultkeringen

In de personeelsregeling zal worden opgenomen dat de jubileumultkering vanaf 1 januari 2020 bij een 25-jarig c.q. 40-jarig dienstverband gebaseerd wordt op het schemamaandsalaris in plaats van het basismaandsalaris. Werkgever zal deze afspraak in overleg met de ondernemingsraad formaliseren.

10. Duurzame inzetbaarheid

Artikel 19 lid e CAO wordt gewijzigd: het wordt voor werknemers die in de 5-ploegendienst werken, mogelijk vanaf 7 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd over te stappen naar de 2-ploegendienst. De werknemer die voor het 2-ploegensysteem kiest, zal volgens het 2-ploegenrooster van de monsternemer worden ingezet, met dien verstande dat hij jaarlijks op ten hoogste vier van de nationale feestdagen ingeroosterd zal worden. Wanneer de dienst dat toelaat, kan in overleg worden besloten om het rooster op individuele wensen aan te passen. Werknemers die binnen zes maanden na hun eerste dag in de 2-ploegendienst kenbaar maken dat zij willen terugkeren naar de 5-ploegendienst, zal hiertoe gelegenheid worden geboden.

De ploegentoeslag wordt voor de werknemers die vanaf 2020 voor de gewijzigde regeling in aanmerking komen als volgt afgebouwd:

- I. Het eerste jaar in de 2-ploegendienst: 33% toeslag
- II. Het tweede jaar in de 2-ploegendienst: 31% toeslag
- III. Het derde jaar in de 2-ploegendienst: 29% toeslag
- IV. Het vierde jaar in de 2-ploegendienst: 27% toeslag
- V. Overige jaren in de 2-ploegendienst: 25% toeslag

De overige voorwaarden die reeds golden voor het overstappen naar de 2-ploegendienst, blijven ongewijzigd.

11. Terugkomdagen

Het aantal terugkomdagen blijft ongewijzigd. Wel zal het percentage werknemers dat per afdeling kan kiezen voor "optie B" als vermeld in artikel 24 CAO worden verhoogd tot 15%. Bij overschrijding van 15% kan lokaal management, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar hun oordeel toestaan, besluiten dit percentage te verhogen.

12. Werktijden laboratorium Spijkenisse

De werktijden voor de werknemers die op het laboratorium in Spijkenisse in volcontinudienst werken, zullen worden aangepast en daarmee gelijk worden aan die van de werknemers in de bultendienst. De ingangsdatum voor deze wijziging zal na overleg met de betrokken werknemers worden vastgesteld.

13. Definitie Verzwaarde diensten

Het kan voorkomen dat werknemers in de volcontinudienst door de werkgever worden verzocht in een andere dienst, afwijkend van de dienst volgens hun rooster, aan het werk te gaan. Indien een werknemer aan zo'n verzoek gehoor geeft, ontvangt hij een toeslag van 65% voor het werken op gewijzigde werktijden indien hij was ingeroosterd voor dagdienst, maar wordt ingezet tijdens de middag- of nachtdienst en indien hij was ingeroosterd voor de middagdienst, maar wordt ingezet tijdens de nachtdienst.

14. Verlofregistratie

Artikel 28 lid 11 CAO wordt aangepast. Het maximale aantal verlofuren dat op 31 december van enig jaar resteert, blijft 200, maar in de registratie zal onderscheid worden gemaakt tussen tijd-voor-tijduren (maximaal 80), wettelijke uren en bovenwettelijke uren.

15. Kort verzuim / bijzonder verlof

Bij het overlijden van thuiswonende en uitwonende kinderen van een werknemer wordt aan de werknemer vier dagen bijzonder verlof worden toegekend.

Kraamverlof / Geboorteverlof zal conform de geldende wetgeving worden toegekend. Dit geldt ook voor andere vormen van verlof, waaronder zorgverlof, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof e.d.

16. Scheidsgerecht en Minnelijke Oplossing van geschillen

Artikel 7 CAO (scheidsgerecht) vervalt.

Artikel 6 (geschillen) wordt als volgt gewijzigd:

Minnelijke oplossing van geschillen:

Partijen noch werknemers zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat partijen gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden, eventueel bijgestaan door een mediator. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen zes weken, eventueel nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd. Indien dit overleg tot een oplossing leidt, zal deze bindend zijn. Pas wanneer binnen zes weken nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

17. Werkgroep salarisaanpassing

Partijen bij de CAO hebben de wens uitgesproken het huidige systeem van salarisaanpassing op basis van beoordeling te wijzigen. Doordat met procentuele stappen gewerkt wordt, ontvangen werknemers met een lager salaris bij een gelijke beoordeling kleinere bedragen dan werknemers met een hoger salaris. Partijen zullen zich in een werkgroep beraden op alternatieven voor dit systeem, waarmee meer perspectief kan worden geboden aan werknemers met een lager salaris. Het principe dat het toekennen van een salarisverhoging afhankelijk is van beoordeling, blijft uitgangspunt. De werkgroep zal worden ingesteld na goedkeuring van het onderhandelingsresultaat. Partijen streven ernaar vóór het eind van dit jaar een resultaat te bereiken. In de werkgroep zullen ook (kader)leden van de vakbonden zitting hebben.

Indien partijen overeenstemming bereiken over een ander systeem, kunnen zij de CAO op dit punt tussentijds aanpassen. Daarbij worden vakbondsleden zoals gebruikelijk in de gelegenheid gesteld om de voorgestelde aanpassing in een referendum goed te keuren of af te wijzen.

18. Werkgroep functieprofielen en loonschalen

Partijen bij de CAO hebben geconstateerd dat de functieprofielen voor Laboranten in de CAO aan een update toe zijn en dat er mogelijk meer verschillende functies in de CAO moeten worden opgenomen. Tevens moet de structuur van de huidige salarisschalen tegen het licht gehouden worden en indien mogelijk ook aangepast. Het doel van deze revisie is onder meer een duidelijker onderscheid te maken tussen verschillende niveaus van laboranten waarop functies worden uitgevoerd. De werkgroep zal worden ingesteld na goedkeuring van het onderhandelingsresultaat. In de werkgroep zullen ook (kader)leden van de vakbonden zitting hebben.

Indien partijen overeenstemming bereiken over nieuwe functieprofielen en aanpassing van de salarisschalen, kunnen zij de CAO op dit punt tussentijds aanpassen. Daarbij worden vakbondsleden zoals gebruikelijk in de gelegenheid gesteld om de voorgestelde aanpassingen in een referendum goed te keuren of af te wijzen.

Aldus tussen partijen besproken en vastgesteld dd. 5 februari 2020 te Spijkenisse,

Namens

SGS Nederland BV



Armin Vogelaar
Business Manager
OGC NL

SGS Nederland BV



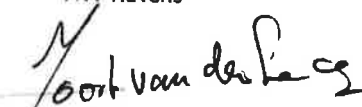
Ellen Bernasco
HR OGC

CNV Vakmensen



Evert Jan van de Mheen
Bestuurder

FNV Havens



Joost van der Lecq
Bestuurder