

CAO Principeakkoord 2014

1. Looptijd

De cao is aangegaan voor een periode van 9 maanden: van 1 april 2014 tot en met 31 december 2014.

2. Inkomen

Met ingang van 1 april 2014 is de algemene aanpassing van de salarissen en salarisschalen 1,5%.

3. Duurzame inzetbaarheid

Partijen hebben afspraken gemaakt om de komende jaren gefaseerd initiatieven gericht op duurzame inzetbaarheid te ontwikkelen. Die initiatieven moeten stimuleren dat medewerkers zich gedurende de gehele loopbaan blijven ontwikkelen en met plezier werken inzetbaar kunnen blijven waarbij de werkgever zich maximaal inspant om dit te faciliteren en mogelijk te maken. Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel de medewerkers als de werkgever.

Campagne

In 2013 is een programma uitgerold waarbij op meerdere momenten in het jaar activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid hebben plaatsgevonden. Door middel van deze campagne is de aandacht en bewustwording ten aanzien van het onderwerp duurzame inzetbaarheid toegenomen. DSM zal ook in 2014 campagnes organiseren om het onderwerp DI onder de aandacht te blijven houden. Naast de campagne staan het DI gesprek, de DI voucher en projecten gericht op specifieke doelgroepen centraal in 2014.

Voucher

Alle medewerkers hebben in 2013 de beschikking over een voucher ter waarde van € 500,- gekregen. De voucher is ingezet als een "appetizer" om medewerkers te prikkelen om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid. Het gebruik van de voucher zal worden geëvalueerd voor 1 juni 2014. Hierbij zal onder andere een analyse gemaakt worden van de bestedingsdoelen. Ook zal onderzoek worden gedaan naar de categorie medewerkers die de voucher niet heeft gebruikt en welke doelgroepen achter zijn gebleven en welke barrières dat hebben veroorzaakt.

Partijen hebben afgesproken dat op 1 juni 2014 aan alle medewerkers opnieuw een voucher wordt toegekend ter waarde van € 500,- met een geldigheid van 1 juni 2014 tot en met 31 december 2014. Voor de toekenning van de voucher zal de peildatum 1 juni 2014 als datum dienstverband genomen worden.

Verbetering en verdieping gesprek medewerker en manager

Om de dialoog tussen medewerker en manager over het onderwerp DI te verbeteren en te verdiepen is in 2013 het jaarlijkse DI gesprek geïntroduceerd. Medewerker en manager hebben de plicht in dit gesprek afspraken te maken over vorm en inhoud van het duurzame inzetbaarheidsgesprek voor de komende jaren. Partijen spreken af dat in 2014 met betrekking tot duurzame inzetbaarheid een apart gesprek wordt gehouden, tenzij in het DI gesprek 2013 over de frequentie andere afspraken zijn gemaakt. De verplichting rust op medewerker en leidinggevende hieraan invulling te geven, waarbij de zomerperiode het aangewezen moment is om dit gesprek te houden. De in dit gesprek overeengekomen doelstellingen en afspraken zullen worden vastgelegd als onderdeel van het PDR-format, zodat op zorgvuldige wijze de monitoring op kwaliteit kan worden gedaan. Hierbij is aangesloten op het wereldwijd gelanceerde individueel ontwikkelingsplan (IDP). Partijen delen de mening dat de dialoog tussen manager en medewerker centraal moet staan in de aanpak. Op veel plaatsen is er een goed begin gemaakt, maar er blijven aandachtspunten (zowel kwalitatief als kwantitatief).

Om deze reden zegt DSM toe voor 1 juni 2014 een evaluatie te doen met betrekking tot de navolgende onderwerpen

- het aantal gesprekken dat is gehouden in 2013 (kwalitatief/steekproef op inhoud en kwantitatief/omvang)
- de omvang van het voucherbudget i.r.t. benutting

De uitkomsten van de evaluatie zullen partijen met elkaar delen en bespreken.

In een gemeenschappelijk plan van aanpak (uiterlijk gereed 30 juni 2014) zullen de volgende onderwerpen worden opgenomen:

- de inzet van powerblocks om de kwaliteit te verbeteren zowel voor medewerkers als managers
- gezamenlijke communicatie ter bevordering van de dialoog
- invulling van het Nieuwe Werken als onderdeel van de dialoog
- hoe verbeteren wisselwerking dialoog en voucher.
- het te hanteren format voor een DI-gesprek
- de wenselijkheid van targetstelling in deze context

DI en de oudere medewerker

Gezien de steeds snellere (internationale) ontwikkelingen binnen de organisatie en de leeftijdsopbouw van de DSM medewerkers gecombineerd met de verhoging van de AOW leeftijd, is extra aandacht gewenst om de oudere medewerker langer gezond, gemotiveerd, betrokken en optimaal inzetbaar te houden.

Het is bij uitstek van belang om met deze medewerkers tijdens het DI gesprek de belasting en belastbaarheid aan de orde te stellen. Afhankelijk van de specifieke situatie kunnen mogelijke aanpassingen in het individuele takenpakket en/of werkomstandigheden worden besproken.

In dat kader biedt de cao al een palet aan mogelijkheden:

- MyChoice
- Verlofsparen
- TOR
- VPS
- Deeltijd
- Deeltijdpensioen
- Demotiebeleid
- Beperking van de verplichting tot overwerk en/of consignatie
- Individueel maatwerk

Deze mogelijkheden zullen worden opgenomen als bijlage van het DI format (IDP).

In 2014 zal gezamenlijk onderzoek worden verricht naar specifieke oplossingen die aansluiten bij de behoefte van de oudere medewerker en de organisatie en die zo mogelijk kunnen worden toegevoegd aan de bijlage van het DI format. Hierbij valt te denken aan aanpassing van de bestaande werkzaamheden (bv jobcarving, mentortaken, het inrichten van duo-triobanen al dan niet in relatie tot TOR). Hierbij wordt ook gekeken naar het arbeidsvoorwaardelijk kader. Voor dit onderzoek zal aansluiting worden gezocht bij een pilot die op dit moment in ontwikkeling is binnen de Dyneema organisatie.

Daarnaast zal DSM in 2014 een specifiek op de oudere medewerker(55+) gericht programma opzetten. Het betreft een intensief programma van 5 dagen, waar de desbetreffende medewerkers aan deel kunnen nemen door inzet van hun voucher.

Employability Center

Om duurzame inzetbaarheid te bevorderen zal in 2014 begonnen worden met de inrichting van een employabilitycenter. Dit Center zal zijn aansluiting vinden bij het regionale Center of Excellence. In het kader van duurzame inzetbaarheid kan dit Employabilitycenter een belangrijke coördinerende en verbindende rol spelen in het benutten van best practices, het delen van kennis en het bevorderen van interne/externe mobiliteit, zowel voor de medewerker, de manager en HR. Ook kan een dergelijk center een belangrijke netwerkrol vervullen naar interne- en externe leveranciers.

De activiteiten van het Mobiliteitscentrum zullen in 2014 worden geëvalueerd. De resultaten zullen worden meegenomen in de inrichting van het Employability Center. De voortgang en inrichting van de operationalisering zal in CEOD overleg een vast agendapunt worden.

5. Werkgelegenheid

DSM Nederland Services B.V. vormt een belangrijke bron van directe en indirecte werkgelegenheid. Door het duurzame inzetbaarheidsbeleid wordt het individuele werkgelegenheidsperspectief van de medewerker versterkt.

DSM in Nederland zal gedurende de contractperiode - uitgaande van de thans bestaande inzichten en visies - geen collectieve, volgens de definitie van de wet melding Collectief Ontslag, (20+) reducties van arbeidsplaatsen in gang zetten, tenzij het bedrijf door ingrijpend gewijzigde omstandigheden in de onmogelijkheid komt te verkeren deze verplichting te verwezenlijken. In overeenstemming met sociale partners (DSM, vakorganisaties en ondernemingsraad) zal dan worden vastgesteld of er sprake is van zodanig ingrijpend gewijzigde omstandigheden dat DSM in Nederland hieraan niet kan worden gehouden. Indien deze omstandigheden noodzaken tot aanvullende maatregelen, dan zal dit in overeenstemming met de sociale partners worden vastgesteld en opgevolgd waarbij ieders verantwoordelijkheid zal worden gerespecteerd.

DSM zal wel, teneinde de continuïteit van de onderneming veilig te stellen, steeds voor de noodzaak van reorganisaties en rationalisaties blijven staan - welke kunnen leiden tot vermindering van de personeelsbezetting binnen DSM in Nederland. - waarbij alsdan de vigerende regels met betrekking tot het duurzame inzetbaarheidsbeleid en het vigerende sociaal plan onverminderd van kracht blijven. Een en ander veronderstelt - naast een reële (her)plaatsingsbereidheid - het versterken resp. onderhouden van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Instrumenten om deze te bevorderen zijn onder meer gelegen in het opleidingsbeleid, het duurzame inzetbaarheidsbeleid, kennis-/kundeverbreding, en dergelijke.

Alle vigerende sociale plannen, bevattende regels en werkafspraken die van toepassing zijn in geval van boventaligheid op de medewerkers die in dienst zijn op 31 maart 2014, worden met inbegrip van, voor het tijdvak tot en met 31 maart 2018 gecontinueerd, met dien verstande dat partijen over onderdelen die vanwege vóór de einddatum in werking tredende gewijzigde wet-/regelgeving aanpassing behoeven, tussentijds in overleg zullen treden over de als gevolg daarvan noodzakelijke en/of gewenste aanpassingen in de vigerende sociale plannen en annexe documenten.

Voor de medewerkers die na 31 maart 2014 in dienst treden van DSM NL Services B.V. is een sociaal plan van toepassing dat voor 1 juli 2014 door partijen zal worden opgesteld. Dit sociaal plan is vanaf 1 april 2018 eveneens van toepassing op alle overige medewerkers van DSM NL Services B.V.

Werkgelegenheidsprojecten

DSM stelt financiële middelen beschikbaar voor werkgelegenheidsprojecten in Limburg. De omvang van deze middelen bedraagt per 1 januari 2013 0,13% van de gemiddelde loonsom van DSM Limburg BV. Voor 2014 wordt het niveau van deze bijdrage ongewijzigd gecontinueerd. Partijen spreken af dat de werkgelegenheidsprojecten zullen worden geëvalueerd. Deze middelen zullen in 2014 worden aangewend ter (co)financiering van adequate arbeidsmarktprojecten ter verbetering van de positie van specifieke (kwetsbare) doelgroepen op de arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor jongeren; ten aanzien van jongeren zal met name worden bezien op welke wijze andere werkgevers hierbij kunnen worden betrokken. Een ander deel zal worden aangewend in het kader van verbetering van de ontwikkeling van de industriële arbeidsmarkt in de betrokken regio's, door onder andere opleidingsprojecten voor industriële relevante groepen en het bewerkstelligen van een betere afstemming tussen bedrijfsleven en onderwijs. Uitgangspunt en voorwaarde voor de aanwending van deze werkgelegenheidsmiddelen is het bestaan van een breed draagvlak door bijvoorbeeld inschakeling van deskundige instanties zoals de Stichting 'Maak het in de techniek' en cofinanciering door andere partijen.

Wajong/ mensen met een beperking

DSM Nederland zal, zo evenwichtig mogelijk verdeeld over de diverse bedrijfsonderdelen in Nederland, aan 30 Wajong-ers in 2014 een (proef)plaatsing aanbieden. Het is de intentie om aan het einde van deze periode bij gebleken geschiktheid de overeenkomst, afhankelijk van de mogelijkheden in de betreffende organisatie, om te zetten in een dienstverband.

Gelet op de voorgenomen verandering in specifieke wetgeving (Wajong, participatiewet) zullen partijen de mogelijkheden tot verbreding van de doelgroep verder onderzoeken.

Stages

DSM in Nederland zegt toe gedurende de contractperiode 250 stageplaatsen in te vullen waarbij een evenwichtige verdeling over de diverse bedrijfsonderdelen in Nederland en over de opleidingsniveaus (MBO/HBO/WO) zal worden nagestreefd.

Opleidingsinspanning

De opleidingsbudgetten 2013 bij de bedrijfsonderdelen van DSM zullen voor de komende contractperiode op jaarbasis (2014) op hetzelfde niveau worden gecontinueerd. De betrokken Ondernemingsraad zal op basis van de door het management verstrekte informatie hieromtrent de opleidingsactiviteiten monitoren. De evaluatie van het opleidingsbeleid zal op locatie in het lokale vakbondsoverleg worden geagendeerd.

7. Flexibiliteit

DSM zal de vakorganisaties eind mei 2014 inzicht geven in de verschillende contractvormen die worden gehanteerd en de mate waarin deze worden toegepast.

In de tweede helft van 2014 zal DSM onderzoek doen naar de flexibiliteitsbehoefte van de business. Op basis van de uitkomsten zullen partijen met elkaar in overleg gaan over de mogelijke invulling van deze behoefte aan flexibiliteit in contractvormen, rekening houdend met de gewenste balans tussen flexibiliteit en zekerheid.

8. Fiscale verrekening reiskostenvergoeding

DSM zal, mits mogelijk binnen de fiscale wetgeving 2014, optimalisatie in de verrekening van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toestaan. Dit betekent dat tot en met het fiscale maximum per kilometer de betreffende reiskosten fiscaal vriendelijk verrekend kunnen worden via een bruto inkomensbestanddeel.

9. WGA premie

De werkgever blijft de WGA premie (opvolger van de vroegere arbeidsongeschiktheidsregelingen) voor de medewerkers betalen, hoewel daartoe de onderneming wettelijk niet verplicht is.

10. BHV indexatie

De BHV vergoedingen zullen vanaf 2015 jaarlijks worden geïndexeerd met de in het voorafgaande kalenderjaar overeengekomen algemene aanpassing van de salarissen. Uitbetaling van de jaarbedragen vindt plaats in februari van het kalenderjaar daaropvolgend. Deze afspraak zal in de BHV regeling worden geborgd.

11. Site Mobiliteits initiatieven

DSM zal participeren in het initiatief dat is genomen op de Chemelot site met als doel de mobiliteitsmogelijkheden tussen werkgevers op de site te vergroten.

12. Erkenning Competenties vakbondskaderleden

In het reguliere CEOD overleg zal dit onderwerp door partijen nader worden uitgewerkt.

Aldus overeengekomen op 13 maart 2014

DSM Nederland

FNV Bondgenoten
Vakbond De Unie
CNV Vakmensen
Synergo vhp
Regiovakbond ABW