

VOORSTELLEN CAO DSM NL 2017

1. Looptijd

Wij stellen voor dat de cao wordt afgesproken voor de duur van 1 jaar en een looptijd heeft van 1 januari 2017 tot 1 januari 2018.

2. Inkomen

Wij stellen voor:

- de loonschalen en de individuele salarissen te verhogen met 2,5% per 1-1-2017;
- artikel 23 lid 2 betreffende de resultaatbeloning het onderscheid in de beloning tussen de diverse loonschalen op te heffen en alle medewerkers bij het toekennen van deze resultaatbeloning 6% toe te kennen. Iedere medewerker werk immers even hard om het resultaat te realiseren. De waardering ten aanzien van de functie zit reeds in het functiesalaris verwerkt.

3. Duurzame Inzetbaarheid

In 2011 zijn partijen betrokken bij de cao's van de DSM-bedrijven gestart met de studie over invulling van Duurzame Inzetbaarheid binnen de bedrijven. Uiteindelijk heeft dit in 2013 geleid tot een beleidsplan dat zo snel mogelijk binnen alle DSM-bedrijven zou worden uitgerold. Inmiddels zijn wij weer ruim 3 jaar verder en moet er worden vastgesteld dat van al die ambitieuze plannen op papier wel nog veel overeind staat, maar in de praktijk alles afhankelijk is van het al dan niet aanwezig zijn van enthousiasme en betrokkenheid van management om hier actief invulling aan te geven. Natuurlijk worden er links en rechts successen geboekt, maar er is geen sprake van een breed ingevoerd en toegepast Duurzaam Inzetbaarheid beleid. Laat staan dat het een beleid is dat vat begint te krijgen op de genen van de bedrijfscultuur en dat was toch de intentie van het project, langzaam maar zeker onderdeel worden van de bedrijfscultuur. Niet alleen maar losse succes links en rechts. De managers en de medewerkers ervaren het meer als een idealistisch, maar tijdrovend project, waarvan de meerwaarde wel op papier maar niet in de praktijk onderkent wordt. Dus waarom tijd en energie hierin steken er zijn nu belangrijker zaken te doen! Niet dus! Mensen zijn het belangrijkste in de onderneming. Dáár moet in geïnvesteerd worden, dáár moet de prioriteit weer komen te liggen. Mensen moeten zich ontwikkelen, moeten zich kunnen ontwikkelen, moeten zich willen ontwikkelen. Binnen hun eigen functie, naar een andere functie, naar hun toekomst! Dan worden ze sterker en beter en uiteindelijk wordt DSM daar ook sterker en beter van en dat is de toekomst.

Nu weer terug naar concrete zaken. Wat wil CNV Vakmensen:

- De werkdruk wordt als te hoog ervaren. Er moeten concrete afspraken gemaakt worden over het terugdringen van werkdruk.
- Er wordt te weinig rekening gehouden met de verschillende leeftijdsgroepen. Iedere leeftijd kent zijn eigen sterke en minder sterke mogelijkheden. Dáár moet enerzijds gebruik van gemaakt worden en anderzijds rekening mee gehouden worden. Niet afrekenen!
- Er moet geïnvesteerd worden in Duurzame Inzetbaarheid door een persoonlijk budget voor iedere werknemer beschikbaar te stellen. Daarmee moet iedere werknemer op basis van eigen keuzes kunnen investeren in projecten die bijdragen aan zijn/haar persoonlijke Duurzame Inzetbaarheid, zoals studie, ontwikkeling en gezondheid. Wij denken hierbij aan een Individueel budget van € 1500,= te besteden in een periode van 3 jaar.
- Duurzame inzetbaarheid moet als thema een vast onderdeel worden van gesprekken over voortgang en ontwikkeling tussen leidinggevende en werknemer. Hier moet de leidinggevende ook op worden beoordeeld.
- TOR-regeling met behoud van volledig dienstverband handhaven en zodanig oprekken dat het mogelijk is om aan te sluiten op de AOW.
- Bij de TOR-regeling dient een concrete afspraak gemaakt te worden over volledige herbezetting.

4. Werkgelegenheid

Wij stellen voor dat DSM:

- Gedurende de looptijd van deze cao géén vermindering van het aantal vaste arbeidsplaatsen doorvoert, anders dan wat inmiddels is overeengekomen.
- Dat er binnen de onderneming zoveel mogelijk mensen in vaste dienst worden genomen.
- Dat het aantal tijdelijke krachten tot een minimum wordt beperkt.

Tevens stellen wij voor dat DSM:

- 40 arbeidsplaatsen beschikbaar stelt en invult voor jonge mensen met een arbeidsbeperking en waar mogelijk dit uiteindelijk ook te laten overgaan in vaste contracten.
- 250 stageplaatsen beschikbaar stelt verdeeld over alle vestigingen en de niveaus MBO, HBO en academici.

5. WGA Premie

Wij wensen af te spreken dat werkgever de betaling van de gedifferentieerde WGA-premie volledig voor haar rekening neemt en dat dit als structurele afspraak in de cao wordt opgenomen (Géén protocol afspraak).

6. Vakbondscontributie

Wij stellen voor de leden van de vakbonden te compenseren voor de vakbondscontributie.

7. Diversen

Wij wensen ook afspraken te maken over de invulling van de afspraken rondom de regeling en financiering van het "3^e WW jaar". Dit conform de daarvoor landelijk gemaakte afspraken.

Wij behouden ons het recht voor, gedurende de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen.