



A Solenis Company

Beste vakbonden, leden van de COR,

Bedankt voor de constructieve gesprekken die er geweest zijn de afgelopen periode. Hierbij bevestigen wij graag vanuit werkgeverskant wat er is besproken en hoe het eindbod eruit ziet.

Achtergrond

In oktober 2023 is er gestart met de onderhandelingen over een nieuwe cao voor Diversey Nederland.

In samenspraak met de sociale partners en de Centrale Ondernemingsraad is besloten om de CAO onderhandelingen uit te stellen. Dit was nodig om ruimte te geven aan de onderhandelingen over een Sociaal Plan in verband met een reorganisatie voor verschillende entiteiten binnen Diversey.

Dat Sociaal Plan is samen met sociale partners FNV, CNV en met de Centrale Ondernemingsraad in november 2023 tot stand gekomen.

In december 2023 zijn de cao onderhandelingen weer hervat. Op 26 februari 2024 is er na constructief overleg tussen alle partijen een eindbod tot stand gekomen. Dit eindbod is in onze ogen geen standaard eindbod. Normaliter is een eindbod het bod dat tot stand komt omdat partijen uitonderhandeld zijn. Echter, de gesprekken tussen partijen hebben juist geleid naar een gezamenlijke uitkomst zijnde een eindbod.

De vakorganisaties zullen dit eindbod met een positieve grondhouding positief aan hun leden voorleggen. De COR afgevaardigden van de Arbeidsvoorwaardencommissie zullen dit eindbod met een neutrale grondhouding aan haar achterban voorleggen. Alle partijen hebben de intentie om het eindbod uiteindelijk tot een goed einde te brengen. De stemming van de leden zal hier uiteindelijk een reflectie van zijn.

Het eindbod heeft de volgende inhoud:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Salaris

De salarisschalen en feitelijke salarissen worden structureel verhoogd (op basis van een fulltime salaris, met het volgende percentage:

- Per 1 januari 2024 een verhoging van 9% voor het cao personeel;

- Per 1 januari 2024 een verhoging van 6,5% voor het GRF personeel in Band 8, 9 en 10 met daarbij een merit budget van 2,5%,

Wet Minimum Loon: de +10% van het minimumloon voor Tier (N / NS) 21 zal per 1 januari 2024 worden afgeschaft. Medewerkers die vóór 1 januari 2024 werkzaam waren, behouden de regeling. Voor nieuwe medewerkers is dit niet langer van toepassing

Overige

De vergoeding voor overwerk in volledige Tijd voor Tijd wordt teruggedraaid. Het artikel omtrent overwerk wordt gewijzigd naar het artikel zoals van kracht in de CAO geldig t/m 31 december 2021.

SPAWW:

Diversey heeft de PAWW regeling verlengd. Diversey houdt per jaar de vastgestelde premies bij de werknemers in.

Protocolaire afspraken behorende bij de looptijd van deze cao:

- De werkgroep Duurzame Inzetbaarheid zal worden voortgezet.
- **Bedrijfs-AOW/RVU regeling:**
De regeling die in de vorige cao is afgesproken zal voor de looptijd van deze cao worden voortgezet. Hierin is bepaald dat medewerkers vallend onder de zware beroepen maximaal 2 jaar eerder kunnen stoppen met werken. De exacte richtlijnen en voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen zijn vastgelegd in de Regeling Bedrijfs-AOW. Hiervoor wordt een budget beschikbaar gesteld van € 100.000,-- gedurende de totale looptijd van de cao.
- In het kader van harmonisatie van arbeidsvoorwaarden Solenis heeft werkgever een aantal Instemmingsaanvragen ingediend bij de COR voor wijziging van de bonusregelingen PBO en SIS (voor zover deze onder de CAO vallen). De vakbonden, COR en HR hebben afgesproken dat de COR deze aanvragen zal behandelen.
- De 80/20-regeling (Extra vrije tijd voor oudere medewerkers) wordt in de huidige vorm voortgezet;
- Invoering wachtdagen: Om het hoge frequente ziekteverzuim een halt toe te roepen zal er vanaf 1 april 2024 wachtdagen worden ingevoerd. Vanaf de derde ziekmelding in een periode van 12 maanden voorafgaand aan de laatste ziekmelding, zal er een wachtdag worden ingehouden. Dit kan maximaal 2 maal per 12 maanden mogelijk zijn. Dit is niet van toepassing op medewerkers die zich vanwege een chronische ziekte regelmatig moeten ziekmelden. Wachtdagen worden verrekend vanuit de Bovenwettelijke vakantiedagen. Na afloop van deze cao zal er worden geëvalueerd of deze nieuwe regeling het gewenste effect heeft. Hierna zal er door partijen worden besloten hoe verder met deze regeling om te gaan.
- Vakbondscontributie: Leden van de vakbond kunnen op vrijwillige basis eenmaal per jaar in december een fiscaal voordeel behalen door hun contributie te betalen uit het bruto loon. De werkgever zal de vergoeding voor de vakbondscontributie ten laste brengen van de vrije ruimte van de Werkkostenregeling. Deze afspraak wordt geboden gedurende de looptijd van de cao mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat en mits andere regelingen die gelden voor alle medewerkers en die ook fiscaal gunstig uitwerken door gebruik te maken van de 'vrije ruimte' van de WKR, hierdoor niet in het gedrang komen.

Gedurende het kalenderjaar 2024 wordt samengewerkt door vakbonden, COR en Diversey om te komen tot modernisering van de CAO. Daarbij worden direct de onderwerpen meegenomen vanuit harmonisering van de arbeidsvoorwaarden met Solenis te weten onder meer de wijziging van Tiers/Bands naar Grades.

Deze onderwerpen worden gezamenlijk voorbereid en uitgewerkt, zodat ze in de volgende CAO kunnen worden verwerkt. Sociale partners, de Centrale Ondernemingsraad en Diversey commiteren zich om dit project in 2024 af te ronden.

Dit eindbod zal op 5 maart 2024 in twee sessies worden gepresenteerd door vakbonden aan haar leden. De COR zal dit bod op dezelfde dag presenteren aan de medewerkers.



Danique Schoorl
Human Resources Director Benelux