

Covestro Netherlands
t.a.v. Aukje Doornbos
Urmonderbaan 22
6167 RD Geleen

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

TELEFOON
030 751 1570

FAX
030 751 1509

INTERNET
www.cnvvakmensen.nl

E-MAIL
secretariaat@cnvvakmensen.nl

Tevens per e-mail: aukje.doornbos@covestro.com

AFDELING
CNV Vakmensen

PLAATS
Utrecht

ONS KENMERK
M2202 0658/EL/lr

DOORKIESNUMMER
06 29 02 32 84

DATUM
9 februari 2022

UW KENMERK
--

E-MAIL
e.leunissen@cnvvakmensen.nl

BETREFT

Voorstellen CNV Vakmensen cao Covestro Nederland 2022

Geachte werkgeversdelegatie,

Wij gaan de komende tijd in gesprek over een cao bij Covestro. Het zal een heel nieuwe cao worden na de overgang van DSM naar Covestro. Nu zal de nog van toepassing zijnde DSM-cao gewijzigd worden in een eigen Covestro cao. Wij gaan uit van constructieve onderhandelingen. Onderstaande voorstellen zijn tot stand gekomen na intensief overleg met leden. Ook is er rekening gehouden met het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen.

CAO DSM

Aangezien de DSM-cao bij Covestro nog van toepassing is, stellen wij voor om de cao-tekst daar waar DSM staat te vervangen door Covestro. Dit geldt dan uiteraard tevens voor het ook nog lopende sociaal plan. Verder moet de cao-tekst met betrekking tot de optieregeling gebaseerd op de resultaten van DSM vervangen worden door de reeds gemaakte afspraak over deelname aan Covestment, het aandelenplan van Covestro. Dit geldt ook voor de tekst Winstdelingsregeling en Regeling resultaat beloning welke vervangen moet worden door de gemaakte afspraak over het wereldwijde Covestro Profit Sharing Plan ("PSP").

Looptijd

Wij stellen een looptijd van deze cao voor van 1 jaar lopende van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023. Een langere looptijd is uiteraard bespreekbaar, dit afhankelijk van de afspraken die wij met elkaar kunnen maken over de nieuwe arbeidsvoorwaarden.

Loon

We zitten in een tijd waarin de inflatie toeneemt en de koopkracht van de medewerkers onder druk staat. Ook is de werkdruk groot. Daar mag iets tegenover staan. Daarom stellen wij voor om jaarlijks zowel de individuele salarissen als ook de loonschalen te verhogen met 4,5 procent. Daarbij gaat de voorkeur uit naar een hybride model (centen en procenten).

Werkdruk

De werknemers van Covestro ervaren een hoge werkdruk. Dit gaat volgens hen ten koste van veiligheid, gezondheid en welzijn, zo geven veel leden aan. Ook CNV Vakmensen is bezorgd over deze ontwikkelingen en wil dan ook graag verkennen hoe er voor deze situatie oplossingen gevonden kunnen worden.

Flexwerk

Het aantal flexwerkers bij Covestro is erg groot. Wij vinden zekerheid van werk erg belangrijk en vinden dat werk zoveel mogelijk in vaste dienst zou moeten plaatsvinden. Flexwerk mag alleen worden ingezet om ziek- en piek op te vangen. Structureel werk (werk dat meer dan negen maanden in het jaar beschikbaar is) wordt uitgevoerd door werknemers in vaste dienst. Wij willen graag afspraken maken om de flexibele schil te verkleinen.

Reiskosten

De enorme prijsstijging van brandstof zorgt voor hogere reiskosten van de medewerkers. De huidige reiskostenvergoeding is hierdoor niet meer toereikend. Wij stellen dan ook voor om ten minste de maximale fiscale ruimte te benutten voor de reiskostenvergoeding.

Thuiswerken

Het onderwerp thuiswerken is zeer actueel en onze inschatting is dat thuiswerken mede door de actuele situatie nadrukkelijk zal veranderen. Het thuiswerken zal structureler gaan worden.

Dit betekent, dat de thuiswerkplek van de werknemer Arbo-technische goed moet zijn ingericht. Daarnaast zijn er kosten verbonden aan het thuiswerken. Wij willen met Covestro afspraken maken hoe en op welke manier dit wordt gefaciliteerd en ook vergoed wordt.

Collectieve verzekeringen

De werknemers van Covestro konden blijven deelnemen aan de door DSM afgesloten collectieve ziektekostenverzekering. Dit geldt tevens voor de collectieve ongevallenverzekering en zakenreisverzekering. Covestro zou gaan kijken naar een gelijkwaardig alternatief. Graag worden wij geïnformeerd of Covestro al een alternatief heeft gevonden.

Mantelzorg

Wij stellen voor dat cao-partijen gedurende de looptijd van de cao een studie uitvoeren naar mantelzorgers bij Covestro om zo meer inzicht te krijgen hoe mantelzorgtaken gecombineerd worden met werk en welke behoefte er bestaat aan ondersteuning en begeleiding.

Duurzame Inzetbaarheid

Graag worden wij geïnformeerd op het terrein van duurzame inzetbaarheid.

Generatiepact

Voor de oudere en jongere werknemers pleiten wij voor de invoering van het Generatiepact. Het Generatiepact heeft voor twee generaties belangrijke voordelen: voor de oudere medewerker dat hij of zij in de laatste fase van de carrière iets minder hard kan werken, voor de jongere generatie juist dat er extra werkgelegenheid komt en er ook sprake is van begeleiding van de oudere, terugtrekkende werknemer. Wij stellen voor om de mogelijkheid tot Generatiepact open te stellen voor iedere medewerker die 10 jaar of minder voor zijn geplande AOW-datum is middels een 80% werken, 90% salarisbetaling en 100% pensioenopbouw regeling. Daarbij moet eveneens worden vastgelegd dat de vrijgevallen uren weer worden ingevuld.

Participatiebanen

Graag willen wij afspraken maken om proefplaatsingen aan te bieden aan mensen die onder de participatiewet vallen. De baankansen voor deze doelgroep zijn de afgelopen jaren over het algemeen te weinig toegenomen en waar er werk is, is er geen sprake van duurzaam werkbehoud. De bedoeling van de wetgever is om mensen via een proefplaatsing uitzicht te geven op een "echte baan". In lijn met het MLT-advies van de sociale partners vanuit de SER, stellen we voor om uit die proefplaatsingen echte banen te laten voortvloeien.

Reparatie WW/WGA

De reparatie WW/WGA is nog bij DSM gebeurd via een afspraak van 5 jaar en deze is ondergebracht in een zogenoemde aparte verzamel cao bij Stichting PAWW. Deze afspraak van 5 jaar loopt per 1 oktober 2022 af. Om een aansluitende periode van verlenging te hebben moet deze regeling dan ook verlengd worden voor 1 april 2022. Het geniet onze voorkeur om deze regeling met deze cao dan ook meteen om te zetten naar Covestro. Dit kan alleen als de leden van de bonden hiermee instemmen.

Rouwverwerking

In veel cao's zijn afspraken gemaakt over rouwverwerking. In veel cao's is een regeling opgenomen voor bijzonder verlof bij het verlies van kind, partner of ouder. Het verlies van een niet levend geboren kind (miskraam) zit daar niet bij. Dit zijn ingrijpende zaken voor vrouw en partner die veel pijn en emoties met zich meebrengen. Ook het verlies van vrienden of burens kunnen groot verdriet veroorzaken bij nabestaanden. We willen daarom dat rouwverwerking meer maatwerk wordt. Dat kan op verschillende manieren. Zo kunnen werktijden tijdelijk worden aangepast. Rouwenden kunnen tijdelijk minder belastende werkzaamheden krijgen. Ook kan er een verlofbudget komen, waarmee mensen maximaal 10 dagen vrij kunnen nemen. Dat kan in dagen, dagdelen en in uren worden opgenomen. Ook moet er aandacht zijn voor de bewustwording en begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's.

Bevrijdingsdag

5 mei is voor Nederland een belangrijke dag. Op deze dag vierten wij de vrijheid. Omdat het een belangrijke feestdag is, willen wij dat 5 mei niet slechts een keer in de vijf jaar maar jaarlijks een vrije dag is, zodat de medewerkers de vrijheid kunnen vieren. Hierbij verwijzen we ook naar stichting van de Arbeid. Deze stichting heeft eerder dit jaar opgeroepen om werknemers ieder jaar vrij te geven op 5 mei. Dit moet volgens de stichting in de cao's worden opgenomen.

Scholing

Voor ieder bedrijf is het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Dat ze opleidingen volgen, nieuwe competenties leren. Daar wordt de medewerker beter van. Maar ook het bedrijf. Scholing is in onze ogen van groot belang. We willen we dat de mensen gestimuleerd worden om dit te blijven doen. Daarom willen we dat alle medewerkers een leerrekening krijgen, waarvoor Covestro ieder jaar 500 euro per werknemer beschikbaar stelt. Het CNV wil dat er daarnaast uit andere bronnen (bijv. overwerktoeslag, ploegentoeslag, ect.) geld op deze rekening gezet kan worden. Dit geld moet beschikbaar blijven als de werknemer een andere werkkring vindt. Dit instrument moet eveneens beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract. De werknemer bepaalt zelf waaraan hij of zij de middelen op deze rekening uitgeeft, onafhankelijk van zijn of haar werkgever.

Solidariteit

In grote delen van de wereld is het nog niet vanzelfsprekend dat zaken als mensenrechten, arbeidsrecht, het verbod op kinderarbeid en goede werkomstandigheden geregeld zijn. Daar strijden vakbonden nog dagelijks om het leven van arbeiders te verbeteren. Wij vragen uit solidariteit eenmalig 7.500 euro voor CNV Internationaal. Met dit geld kunnen we projecten steunen in landen waar collega-vakbonden strijden voor betere leef- en arbeidsomstandigheden.

Vakbondswerk

Kaderleden moeten gebruik kunnen maken van faciliteiten van Covestro om vakbondswerk te kunnen doen. Daarom willen we in gesprek over aanpassing van hoofdstuk 4 van het regelingenboek.

Vakbondsbijdrage

De cao en alle andere regelingen die vakbonden overeenkomen met de directie van Covestro, komen in principe ten goede aan alle medewerkers van het bedrijf. Dit wordt mogelijk gemaakt doordat veel mensen lid zijn van één van de vakbonden die als sociale partner de onderhandelingen met de directie voert over de diverse regelingen ten behoeve en ten gunste van alle werknemers. Hier schuilt nu een onbalans in de verhouding van het voordeel voor allen, dat mogelijk gemaakt wordt door de kosten en de tijd die slechts een deel van de medewerkers voor hun rekening nemen. Niemand bestrijdt het recht op en de noodzaak van het maken van de collectieve afspraken. Ook de medewerkers die niet georganiseerd zijn geven aan dat de vakbonden de partij zijn om in de collectiviteit ieders belangen mede te vertegenwoordigen. Het verschil wordt dus juist gemaakt in wie bereid is daar ook de kosten voor te betalen en de tijd voor te investeren, de vakbondsleden. In dat kader is CNV Vakmensen van oordeel dat het alleszins redelijk is dat de vakbondsleden hun contributie voor de vakbond vergoed krijgen.

Werkgeversbijdrage

Wij wensen de afspraken over de werkgeversbijdrage aan de vakbonden voort te zetten.

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nog met nieuwe voorstellen te komen.

Mede namens Frederike van der Vegt (kaderlid CNV Vakmensen Covestro),

Met vriendelijke groet,



Ed Leunissen
Bestuurder CNV Vakmensen