



AANGETEKEND

alsmede per e-mail aan: paul.smink@fnv.nl, p.vlaming@cnvvakmensen.nl,
john.kapteijn@unie.nl,

FNV Industrie
T.a.v. de heer P. Smink, bestuurder FNV
Postbus 10250
6000 GG Weert

De Unie
T.a.v. de heer J. Kapteijn, bestuurder De Unie
Postbus 400
4100 AK Culemborg

CNV Vakmensen
T.a.v. de heer P. Vlaming, bestuurder CNV Vakmensen
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

Bergen op Zoom, 2 december 2020

Geachte heren Smink, Vlaming en Kapteijn,

Na een periode van bijzondere omstandigheden door COVID-19, hebben we op 23 juli jl. een vervolg gegeven aan de cao besprekingen voor 2020/2021. Aangezien de COVID-19 omstandigheden nog steeds onvoorspelbaar zijn en we ons in bijzondere (economische en sociale) omstandigheden bevinden, hebben we onze hernieuwde uitgangspunten met elkaar gedeeld.

Zoals u beschrijft, hebben daarna diverse formele gesprekken plaatsgevonden, welke niet hebben geleid tot een overeenstemming. Onze intentie om in een constructieve samenwerking te zoeken naar mogelijkheden is onverminderd.

Zware beroepen regeling

Op 10 november 2020 was het mogelijk om met alle bestuurders en de gehele kadergroep, het formele overleg te vervolgen. In voorbereiding op dit overleg hebben wij gezocht naar oplossingsrichtingen en de beweging gemaakt om de studie naar de Regeling Zware Beroepen om te zetten naar een concretere afspraak over de invoer voor een dergelijke regeling voor de medewerkers, werkend in nachtdiensten. In onze ogen een beweging die vertrouwen moest uitspreken.

U wilde graag een werkgroep starten om hiermee te onderzoeken in hoeverre verdere verbreding van de doelgroep kon worden vastgesteld. Wij zijn van



mening dat het meer duidelijkheid en transparantie biedt als we hierover aan de voorkant het besluit nemen aan werkgeverszijde.

Daarom hebben wij in de weken daarna verdergaande analyses verricht en de mogelijkheden hiertoe besproken met externe specialisten en interne stakeholders. Wij hebben u op de hoogte gehouden van onze vorderingen en ontwikkelingen op dit gebied. En de reeds bestaande afspraak van 26 November jl. leek ons een uitgelezen goed moment om met de gehele groep deze inzichten te bespreken.

Vanwege het stellen van het ultimatum, heeft dit vervolggesprek niet kunnen plaatsvinden. Met deze brief informeren we u daarom over onze huidige inzichten.

Wij staan positief tegenover het uitvoeren van de tijdelijke wettelijke mogelijkheid om aan medewerkers, maximaal 3 jaar voor de vastgestelde AOW-leeftijd, een vergoeding toe te kennen ter hoogte van maximaal de jaarlijkse AOW-uitkering, zoals dit wordt mogelijk wordt gemaakt door de tijdelijke vrijstelling van de RVU-boete.

Om dit zo goed mogelijk te kunnen faciliteren, zijn er randvoorwaarden.

Allereerst moet de wet nog formeel door de 1e Kamer. Dan is het belangrijk om in samenspraak met het pensioenfonds het technische en administratief deel goed in te richten. We moeten ook kijken naar het samenspel met andere zogenoemde ontzietmaatregelen, denk bijvoorbeeld aan het generatiepact. En met een relatief oudere populatie op verschillende afdelingen, is het zeer belangrijk om per afdeling een goed personeelsplan te maken, dat de bedrijfscontinuïteit waarborgt.

Samenvattend, we staan positief tegenover het kostenneutraal invullen van deze tijdelijke mogelijkheden. Aangezien dit nog in zijn geheel opgezet en praktisch uitgewerkt moet worden, is het realistisch deze regeling op 1 januari 2022 beschikbaar te hebben voor de medewerkers die in nachtdiensten werken. En per 1 juli 2022 voor alle medewerkers. Hopelijk geeft bovenstaande jullie meer inzicht in ons perspectief

Optimaliseren van het Generatiepact

Een terugkerend onderwerp van gesprek is het optimaliseren van het generatiepact.

Hierover hebben we in de zomer reeds aangegeven dat wij allereerst enorm trots zijn op de manier waarop we dit voor medewerkers mogelijk hebben gemaakt per 1 januari 2020.



Het signaal is afgegeven dat bij het honoreren van deelname aan het generatiepact voor individuele deelnemers, de herbezetting niet altijd is georganiseerd. Een oorzaak hiervan is onder meer dat de 1e lichting voor generatie pact versneld is ingevoerd. Dit kan leiden tot een verhoogde werkdruk en onvoldoende kennisoverdracht hetgeen uitdrukkelijk een ongewenst gevolg is van het generatiepact.

- Afdelingen worden zelf verantwoordelijk voor de uitvoering ervan, dit om ervoor te zorgen dat de bezetting op peil blijft en een veilige bedrijfsvoering is geborgd.
- Uitgangspunt is iedere aanvraag te honoreren, tenzij het bedrijfs- of dienstbelang in het geding komt. Daar is sprake van als het minder werken leidt tot ernstige problemen, bijvoorbeeld op het gebied van de veiligheid en continuïteit van bedrijfsvoering.

Eigen verantwoordelijkheid bij afdelingen en individuen is cruciaal

- ☐ Deelnemers vragen deelname tijdig aan (6 maanden van te voren) en dragen actief bij aan bijv. kennisoverdracht
- ☐ Afdelingen ontwikkelen zelf hun bezettingsplan, zorgen dat de bezetting op orde is en verzorgen tijdig de aanvraag tot herbezetting
- ☐ Medewerkers en management zijn samen verantwoordelijk voor een succesvol GP, bijv. door zich flexibel op te stellen in het autonoom plannen van ploegendiensten

Mogelijk zijn afdelingen, met alle goede intenties om generatiepact voor de individuele medewerker mogelijk te maken, er niet in geslaagd om de herbezetting (tijdig) te organiseren. Dit kan diverse oorzaken hebben.

Afgesproken acties zijn:

1. SABIC spant zich in om per situatie in beeld te brengen waar de knelpunten liggen en helpt met raad en daad te zoeken naar oplossingsrichtingen.
2. Daarnaast zal opnieuw expliciet aandacht gegeven worden aan de gemaakte afspraken. Herbezetting (of concreet vooruitzicht op herbezetting) is een voorwaarde voor het kunnen toekennen van generatiepact.
3. Als het generatiepact op dat moment niet direct kan worden toegekend, zal een concreet vooruitzicht gegeven worden op een nieuwe beoordeling. Een nieuw evaluatiemoment wordt afgesproken.
4. De ontwikkelingen en voortgang van deze afspraken worden voorlopig besproken in het Bi-monthly overleg tussen Werkgever en de Vakorganisaties.

We hebben afgesproken dat vanuit de vakorganisaties een overzicht aan werkgever wordt verstrekt op de punten waarop zij inzichten hebben ontvangen die bijdragen aan het optimaliseren van het generatiepact.

Looptijd CAO



We stellen voor een looptijd van de cao voor van 15 maanden. Van 1 januari 2020 tot 1 april 2021. Dit geeft ons de gelegenheid om in Q1 2021 het gesprek te vervolgen over de volgende cao-periode.

Loonbod

Voor de looptijd van 1.1.2020 – 1.4.2021 bieden we aan, een:

- Structurele salarisverhoging van 2%, met ingangsdatum 1 maart 2020.
- Een eenmalige uitkering van € 60,- bruto.

Andere onderwerpen

Naast bovenstaande wensen en instrumenten blijft SABIC in beweging. Naast een verdere ontwikkeling van **Fit Your Future** (duurzame inzetbaarheid), is een bevlogen team in 2020 een onderzoek gestart naar **Wendbaar Belonen**, met daarin de speerpunten: het optimaliseren van de performance cyclus, een herontwerp van het salarishuis én centrale aandacht voor Fit your Future, met daarin het onderzoek naar een meer individuele mogelijkheden om sturing te geven aan de persoonlijke duurzame inzetbaarheid.

Er is aandacht gevraagd voor het **Loopbaanpad** van Compounding en Chemisch Operators. Een aantal zaken worden hierin benoemd:

- Een duidelijk beeld voor jonge werknemers om te werken aan hun groei- en carrièreperspectief.
- Met betrekking tot de doorstroming van compounding naar chemisch, is de wens te onderzoeken hoe dit vorm kan krijgen.

In 2019 hebben de oranje boekjes van Compounding, Functional Forms en Chemisch een inhoudelijke update gekregen, passend bij de ontwikkelingen op werkplekken.

Om inzicht te krijgen in de opmerking “een duidelijk beeld” geven, is het belangrijk te onderzoeken wat nu onduidelijk is. We zullen dit beeld ophalen om daarmee concrete stappen te zetten die bijdragen aan de verduidelijking van dit beeld.

Voor het onderzoek naar het loopbaanpad voor Chemisch Operator, is eerder dit jaar het proces daarnaartoe aangezet en gedeeld. Deze is terug te vinden in bijlage 1.

Om de overgang tussen Compounding en Chemisch verder vorm te geven, is reeds door de Specialties organisatie een traject gestart voor de NORYL/PPE plants. De werkgroep hiervoor is samengesteld en al aan de slag. In januari 2021 wordt het nadere plan van aanpak gepresenteerd. Doel is om dat eind 2021 af te hebben.

We verwachten 2^e helft van 2021 de concrete stap te kunnen maken naar het krijgen van inzichten op het loopbaanpad voor de Compounding plants LXF en



FCP. We kunnen daarmee voortbouwen op de opgehaalde beelden, de ontwikkelingen op chemisch en de ontwikkelingen binnen Specialties.

Daarnaast zal **Zelfroosteren** in de eerste helft van 2021 een belangrijk werkthema zijn en kan ook het vormgeven van dit instrument op LXF, zal inzichten bieden aan het te volgen loopbaanpad.

Hiervoor geldt: we blijven als bedrijf in ontwikkeling en zijn en blijven een aantrekkelijke werkgever door de vormgeving van dergelijke ontwikkelpaden.

Zoals met alle thema's geldt en wellicht toch goed om te benoemen. Ook 2020 is een geheel ander jaar geworden dan we voor ogen hadden met COVID19 als disruptief obstakel in onze kalenders. We zullen daarom de voortgang en te nemen stappen in het Bi-monthly overleg samen blijven bespreken, met in achtneming van interne en externe ontwikkelingen.

Samen veilig

Dit alles kan echter pas goed vorm krijgen, als de basis op orde is en we samen met elkaar een veilige en goede werkomgeving hebben en houden. De aandacht binnen Corporate Manufacturing is daarom in 2020 gericht op de **EHS interventie**. Het versterken van (gebroken) werkprocessen en zorgen voor voldoende en goed opgeleide bezetting om **Samen veilig** te werken op de site van Bergen op Zoom. Het raakt alle thema's op het gebied van Environment, Health én Safety. En alles is bespreekbaar. Escalaties worden 2-3x per week besproken met het managementteam, er vinden vele en goede gesprekken plaats met alle medewerkers én we zetten verbeterstappen.

Hierin heeft de COVID19-situatie ook de nodige zorgen met zich meegebracht. En hebben we actief invulling gegeven aan het behouden van een gezonde en veilige werkomgeving. Deze situatie, met een actief beleid op het voorkomen dat mensen met klachten naar de site komen, heeft ook geleid tot extra uitdagingen in de bezetting, met name op de continue omgeving van de chemische units.

COVID-19 heeft daarmee ook niet bijgedragen aan het verminderen van de genoemde **werkdruk**. Het veelvuldig overwerken binnen met name de afdeling van Chemical Operations heeft onze absolute aandacht. De afgelopen jaren zijn daarom extra bovenformatieve werkplekken gecreëerd om jongere Operators te laten instromen en door middel van een aangepast leertraject de kennis en expertise op te bouwen. In 2020 hebben we deze plaatsen uitgebreid tot 12 extra FTE en in 2021 komen daar nog 2 plaatsen bij. Ook voor de Compounding Operations hebben we extra werkplekken om tijdig nieuwe Operators te kunnen aannemen en te werken aan kennisoverdracht.

Hiermee zijn we van mening dat voor de cao een voldoende gebalanceerd pakket wordt aangeboden, met aandacht op deze thema's die bijdragen aan



het welzijn van de medewerkers en het behouden van een concurrerende arbeidsvoorwaardelijke marktpositie.

Wij verwachten dat deze toelichting en aangepast voorstel van onze zijde, voldoende aanleiding vormt om de voorgenomen acties niet door te zetten.

Wij ontvangen graag spoedig uw reactie.

Hoogachtend,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rutger Bosch', is positioned above the printed name.

Rutger Bosch
Bestuurder SABIC Innovative Plastics B.V.



Bijlage 1: Loopbaanpad Chemisch Operator

1. Trainingsplan Operators

Voor training en opleiding is een plan vooruit gemaakt dat het fundament legt naar de toekomst.

In de zomer van 2020 is de kick-off geweest om de structuur en inhoud van de leerlijnen te hervormen. Het daartoe uitgenodigde team heeft een start gemaakt met het opzetten van de blueprint om efficiënter en effectiever te kunnen trainen. In hoofdlijnen is de opzet: Starten met leren vanuit een generieke basis, met de juiste trainingssupport om daarna te trainen in verschillende onderdelen, gebaseerd op handelingen. Gericht op de continue competentie ontwikkeling en verbetering van de afdeling. De eerste focus ligt op BRF. CU zal volgen.

In de eerste praktische uitwerking is terug te zien dat gekozen is voor een aanpak in generieke basis, omdat een aantal processen in de verschillende units hetzelfde zijn.

Gezien ook de komst van vele nieuwe collega's wordt dit versneld opgepakt en ingezet. Een realistische verwachting is dat het uitwerken van de verschillende onderdelen duurt tot november 2020, waardoor de nieuwe opzet klaar is om te starten in 2021. Ondertussen starten we al met deze opzet waar dit mogelijk is.

2. Organisatie opzet

In de 2^e helft van 2020 zal ook gestart worden met het vormen van de gedachten over de organisatie opzet. Welke taken en rollen zijn er binnen operations en vanuit daar te kijken hoe dat leidt tot de rollen en verantwoordelijkheden in de verschillende functies en een bijbehorend formatieplan.

Dit zal in de breedte worden bekeken en in gezamenlijkheid met BRF en CU worden gedaan.

3. Carrière / Loopbaanpad Chemisch Operator

De inzichten in deel 1 en 2 vormen de grondslag voor het loopbaanpad. Er is dan namelijk inzicht in wat we nodig hebben en belangrijk vinden. Er is dan een structuur hoe en waarop we (nieuwe) mensen ontwikkelen en wat we daarvoor nodig hebben. Tot slot volgt de vertaling van handelingen naar verloning. Het kan namelijk zo maar zijn dat de inzichten uit deel 1 en 2 leiden tot een andere opzet van het loopbaanpad. Want dat we in 2008 vonden dat meerdere werkplekken leidde tot groei in loongroep, kan anno 2020 – met nieuwe inzichten – mogelijk anders zijn.

En ook dan zullen we het voorstel en uitwerking moeten afwegen tegen de geldende functiewaarderingssystematiek en moeten bespreken en afstemmen met sociale partners.