

Aan: Envalior
t.a.v. K. Dijkstra
Urmonderbaan 22
6167 RD Geleen



Van: CNV Vakmensen
Ed Leunissen
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

Betreft: Voorstellen CNV Vakmensen Envalior cao

Geachte heer Dijkstra,

Voor de medewerkers van het voormalige DEM is een nieuw tijdperk aangebroken. DSM is vertrokken en het nieuwe bedrijf Envalior is geboren. De overname door Advent/Lanxess opent nieuwe deuren. Daar waar in het DSM-tijdperk voornamelijk gekeken werd naar de voeding tak, kan het nieuwe bedrijf zich helemaal richten op de Engineering Materials.

Maar de overname zorgt ook voor onrust. Want hoe ziet de toekomst eruit? Gaat de overname nog personele consequenties hebben? Wat gaat er gebeuren met de locaties Emmen en Geleen? Welke toekomstvisie hebben de nieuwe eigenaren? Dit zijn slechts enkele vragen die bij de medewerkers leven. Vragen die snel door de nieuwe eigenaar moeten worden beantwoord.

Die onrust kan al gedeeltelijk weg genomen worden door de geboorte van de nieuwe, eigen Envalior cao. Een cao, die wat ons betreft vooral de lijn moet volgen van de voormalige DSM-cao. Niet te veel veranderen en de mensen financieel compenseren voor de roerige tijd. Dat zorgt voor rust op de werkvloer, maar het laat ook zien dat de nieuwe eigenaar oog voor de medewerkers heeft.

Dat de medewerker financieel moeilijke tijden doormaken, hoeven we niet uit te leggen. De torenhoge inflatie hakt er vooral voor de lagere schaal fors in. Maar ook mensen met een middeninkomen krijgen het steeds moeilijker. Dat er een forse loonstijging wordt gevraagd, zal dan ook geen verrassing zijn.

Toch moet de oude DSM-cao niet klakkeloos overgenomen. Het nieuwe begin biedt ook kansen om sommige onderwerpen aan te pakken. Denk aan de kilometervergoeding die niet meer van deze tijd is, of het beoordelingssysteem. Ook moeten we snel een oplossing vinden voor de optieregeling. Dit vraagstuk hangt nog steeds boven de markt en zorgt voor boosheid en teleurstelling bij medewerkers.

Daarom doen wij de volgende voorstellen voor de nieuwe Envalior-cao. Deze voorstellen hebben we bij de leden opgehaald door middel van een enquête en verschillende ledenvergaderingen en individuele gesprekken.

Looptijd

CNV Vakmensen wil een cao met een looptijd van 1 jaar. Van 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024.

Loon

De inflatie heeft veel impact gehad. Alleen al in 2022 stegen de kosten voor de mensen met ruim 10 procent. En ook in 2023 ziet het er niet goed uit en is de verwachting dat de inflatie hoog zal blijven. Vooral de medewerkers met een lagere, maar ook steeds vaker medewerkers met een midden inkomen, voelen de prijsstijgingen in hun beurs.

Daarom stellen we voor om de lonen te laten stijgen met 10%. Daarnaast komt er nog een maandelijkse nominale loonsverhoging van 200 euro. Dat geldt ook voor de loonschalen.

Optieregeling

De optieregeling hangt nog steeds boven de markt en zorgt voor veel onvrede bij het personeel. Graag willen wij praten over een structurele vervanging van de optieregeling.

Werkgarantie

Op de werkvloer heeft de overname geleid tot veel onrust. Veel medewerkers vrezen dat er uiteindelijk een reorganisatie komt. Om die onrust weg te nemen willen we een werkgarantie van 5 jaar afspreken.

Duurzame inzetbaarheid

Uit ons onderzoek blijkt dat de medewerkers een grote werkdruk ervaren. Dat is niet nieuw. Deze conclusie is al uit velen onderzoeken getrokken. Dat komt enerzijds door het gebrek aan personeel. Ook blijkt dat de uitstroom van mensen hoog is. De hoge werkdruk leidt weer tot verhoogd ziekteverzuim, met daardoor een nog hogere werkdruk. Daarnaast worden vaak vacatures niet opgevuld wat ook weer zorgt voor meer werkdruk.

Vooral de oudere medewerkers ervaren veel extra druk, zo blijkt uit onze ledenpeiling. Daarom moeten er concrete maatregelen genomen worden om de werkdruk terug te brengen. Graag willen we hierover in gesprek.

Beoordelingssysteem

Bij onze leden heerst veel onvrede over het huidige beoordelingssysteem. Dat wordt als onredelijk gezien en zorgt voor veel onrust. We willen concrete maatregelen om deze onrust weg te nemen. Dat kan het invoeren van een nieuw beoordelingssysteem. Maar dat kan ook door het verbeteren van het huidige systeem.

Functiewaardering

De afgelopen jaren zijn de taken van medewerkers beetje bij beetje veranderd. Mensen kregen mede door de krappe bezetting extra taken erbij. Die extra taken horen inmiddels tot hun normale takenpakket. Dan dringt zich meteen de vraag op of de functiewaardering nog klopt. Het zou goed zijn om dit eens goed te bekijken.

Stageplekken

Wij willen dat ook Envalior zich gaat inspannen om stageplekken ter beschikking te stellen voor studenten van MBO, HBO en academisch niveau verdeeld over alle vestigingen. Stagiaires zijn de potentiële werknemers van de toekomst. Om aantrekkelijk te blijven voor stagiaires moet ook de vergoeding omhoog. Wij stellen voor om alle stagiaires een maandelijkse vergoeding van 500 euro te geven.

Participatiebanen

Daarnaast moet er ook geïnvesteerd worden in mensen met een arbeidsbeperking. Die moeten zich bij de verschillende Envalior-vestigingen kunnen ontwikkelen.

Flexwerkers

Ook bij Envalior werken veel flexwerkers. De inzet van flexibele krachten moet tot een minimum beperkt blijven. Een vaste baan moet het uitgangspunt zijn, zoals ook is afgesproken in het MLT-advies van werkgever en werknemers. Uitzendkrachten moeten daarom zo snel mogelijk een vast baan krijgen. Dan blijven ze sneller bij het bedrijf, waardoor de werkdruk ook afneemt. Daarnaast mogen afspraken voor een nieuwe cao geen negatieve gevolgen hebben voor flexwerkers.

Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van 13 cent is volstrekt niet toereikend. Dat was en is veel te laag om de kosten voor medewerkers te dekken. Die moeten daardoor zelf geld bijleggen om naar het werk te gaan. We willen daarom dat de kilometervergoeding verhoogd wordt naar het fiscaal maximum (21 cent in 2023; 22 cent in 2024). Ook moet het maximaal aantal kilometers vergroot worden van 30 kilometer enkele reis naar 50 kilometer.

Thuiswerkvergoeding

Wij stellen voor om, net als de kilometervergoeding, het fiscaal maximum te volgen dat door de overheid is bepaald (in 2023 4,15 euro).

Overwerk

Overwerk komt door de krappe bezetting steeds meer voor. Wij willen daarom dat de mensen daarvoor beter worden gecompenseerd. Dat kan bijvoorbeeld via de invoering van een bonus. Ook moet er goed gekeken worden of de het uurloon waarop overwerk wordt gebaseerd nog wel klopt. Voor overwerk staat momenteel ook een vergoeding van 100%. De ploegentoeslag wordt echter niet meegenomen. Dat moet veranderen. Ook deze ploegentoeslag moet meetellen bij overwerk. Bij overwerk op feestdagen moet iedere dienst, ook die deels op die feestdag valt, volledig vergoed worden als feestdag.

Bevrijdingsdag:

5 mei vieren we in Nederland de bevrijding. Dan staan we stil bij het feit dat we in ons land in vrijheid leven. Omdat het een belangrijke feestdag willen wij dat 5 mei niet een keer in de vijf jaar maar jaarlijks een vrije dag is, zodat de medewerkers de vrijheid kunnen vieren. Hierbij verwijs ik ook naar stichting van de Arbeid. Deze stichting heeft eerder 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. Daarom willen we dat de mensen gestimuleerd worden om dit te blijven doen. Daarom willen we dat alle medewerkers een leerrekening krijgen, waarin Envalior ieder jaar 1000 euro beschikbaar stelt. Dit geld kan hij vrijelijk gebruiken om zich verder te ontwikkelen. Ook voor een mogelijke carrière buiten het bedrijf.

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 is. Daar strijden vakbonden nog dagelijks om het leven van arbeiders te verbeteren. Wij vragen uit solidariteit eenmalig 10.000 euro voor CNV Internationaal.

Vakbondsbijdrage

De cao en alle andere regelingen die vakbonden overeenkomen met de directie van Envalior, 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 een nettobedrag wordt toegekend ter hoogte van € 25,- per maand.

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

Met vriendelijke groet,

Ate van Hooff (kaderlid)

Mans Hogenberg (kaderlid)

Ed Leunissen (Bestuurder CNV Vakmensen)