

Voorstel



Onderwerp Eindbod cao AkzoNobel

Datum 30 januari 2024

Geachte bestuurders van FNV, CNV en VMHP/De Unie,
beste Erik, Andre en Jan,

Tijdens ons overleg vandaag heeft AkzoNobel een eindbod voor een nieuwe cao gedaan. Dit eindbod bestaat uit de volgende punten:

1. Looptijd

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

2. Koopkrachtverbetering

Collectieve loonsverhoging

- Een collectieve loonsverhoging van 9,1% met ingang van 1 januari 2024 voor cao-medewerkers in de salarisgroepen G2-G9 van cao AkzoNobel Coatings en cao AkzoNobel Nederland;
- Een collectieve loonsverhoging van 7% (+ daarover 2,3% = 9,4% in totaal*) met ingang van 1 januari 2024 voor medewerkers in cao AkzoNobel Nederland Hoger Personeel.
* zie hieronder punt 3 voor nadere toelichting

Verhoging koopkracht via aanpassing reiskosten

De reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wordt als volgt verhoogd:

Afstand	Bedrag per maand in 2023	Bedrag per maand in 2024
1 t/m 8 km	Geen tegemoetkoming	Geen tegemoetkoming
9 t/m 12 km	EUR 36	EUR 70
13 t/m 16 km	EUR 52	EUR 102
17 t/m 20 km	EUR 68	EUR 133
21 t/m 24 km	EUR 86	EUR 165
25 t/m 28 km	EUR 103	EUR 196
29 t/m 32 km	EUR 119	EUR 227
33 t/m 36 km	EUR 134	EUR 259
37 km of meer	EUR 153	EUR 290

Hierbij is rekening gehouden met de verschillende afstandscategorieën die worden gehanteerd conform de huidige methodiek en de onbelaste reiskostenvergoeding van maximaal EUR 0,23 per km. Dit zal een directe positieve impact hebben op de netto-inkomsten van een deel van onze medewerkers.

De reiskostenregeling is, en blijft, geen onderdeel van de cao.

3. Flexibiliteit verlofdagen

Conversie van 5 verlofdagen in salaris voor MM-schalen:

Optie 1 voor de vakbonden: voor alle medewerkers in de MM-schalen worden 5 verlofdagen ingeruild voor een aanvullende structurele salarisverhoging van 2,3% bovenop de collectieve loonsverhoging van 7% (= 9,4% in totaal).

De waarde van 5 verlofdagen is 1,9%. Daar bovenop betaalt AkzoNobel nog 0,4%. Medewerkers ontvangen dus 120% van de waarde van de 5 verlofdagen ($1,9\% / 100 \times 120 = 2,3\%$).

De medewerkers die voor 1 januari 2024 in dienst waren, kunnen de verlofdagen op elk gewenst moment van het jaar terugkopen en behouden dan het recht op de aanvullende 0,4%.

Verder geldt:

- het DIB kan nog steeds volledig worden benut met het resterende saldo verlofdagen;
- de mogelijkheid in de huidige cao om 10 verlofdagen te kopen blijft van kracht, dus naast de mogelijkheid om voornoemde 5 verlofdagen te kopen. Artikel 13.11 deel A-I cao zal dus worden uitgebreid met 5 verlofdagen;
- door de conversie van verlofdagen in salaris wordt het vaste pensioengevende salaris hoger.

Optie 2 voor de vakbonden: voor alle medewerkers in de MM-schalen worden de 5 verlofdagen *niet* ingeruild voor een aanvullende structurele salarisverhoging van 2,3%. De collectieve loonsverhoging voor alle medewerkers in de MM-schalen blijft dus 7%.

Keuzemodel

In 2024 zal AkzoNobel onderzoek doen naar de mogelijkheid tot verdere verruiming van een keuzemodel ("cafetariamodel"), waarbij medewerkers (deels) zelf kunnen kiezen tussen bijvoorbeeld het kopen of uit laten betalen van bovenwettelijke vakantiedagen en/of verlofdagen.

4. Aanvulling op betaald ouderschapsverlof:

AkzoNobel introduceert een aanvulling op het betaald ouderschapsverlof (artikel 6.3 Wet Arbeid en Zorg). Over een periode van ten hoogste 9 maal de contractuele arbeidsduur per week wordt 100% van het salaris doorbetaald gedurende de periode dat het kind de leeftijd van 1 jaar nog niet heeft bereikt.

5. Loondoorbetaling tijdens ziekte, meer investeren in preventie

AkzoNobel wenst de hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte als volgt trapsgewijs af te bouwen:

- 1e tot en met de 6^{de} maand. De medewerker heeft recht op 100% van het jaarinkomen;
- 7^{de} tot en met de 12^{de} maand. De medewerker heeft recht op 90% van het jaarinkomen;
- 13^{de} tot en met de 24^{ste} maand. De medewerker heeft recht op 80% van het jaarinkomen.

Deze regeling is bedoeld om medewerkers aan te moedigen hun werkzaamheden te hervatten en actief deel te nemen aan hun re-integratietraject. AkzoNobel investeert daarnaast extra in preventieve gezondheidsmaatregelen, zoals trainingen, coaching trajecten, advies over werkplekinrichting en workshops gericht op gezondheid en vitaliteit, ter bevordering van het welzijn van alle medewerkers.

AkzoNobel ziet dat er onder bepaalde omstandigheden uitzonderingen moeten worden gemaakt. Zij stelt in dat kader voor dat het loon alsnog tot 100% wordt aangevuld indien:

- de medewerker actief en volledig meewerkt aan de re-integratie. Onder een actieve re-integratie wordt verstaan het (geheel of gedeeltelijk) verrichten van (de bedongen dan wel andere passende) arbeid, al dan niet op therapeutische basis en, indien de re-integratie dit vraagt, het volgen van om- en bijscholing;
- de medewerker door de aard van de ziekte bij AkzoNobel en een andere werkgever via het tweede spoor door de bedrijfsarts niet in staat wordt geacht om enige vorm van arbeid te verrichten of andere re-integratieactiviteiten te ondernemen (als gevolg van bijvoorbeeld een zwaar ongeval, ernstige ziekte etc.).

De schriftelijke adviezen van de bedrijfsarts vormen het uitgangspunt bij de beoordeling of sprake is van actief en volledig meewerken aan re-integratie of het niet kunnen verrichten van arbeid of andere re-integratieactiviteiten.

6. Wekelijkse werktijd

In artikel 6.3.4. van de cao deel A-I wordt aangesloten bij de maximale wekelijkse werktijd conform de Arbeidstijdenwet (van 48 uur in een periode van 16 aaneengesloten weken), zodat op zaterdagen waarop vrijwillig wordt gewerkt, dagen van 8 uur in plaats van 5 uur kunnen worden ingeroosterd.

7. Omstandighedentoeslag

De omstandighedentoeslag wordt – ongewijzigd - behouden als toeslag (aanvullend op het salaris) voor medewerkers die onder de cao 2021-2023 vallen en die daarvoor in aanmerking komen voor de datum van inwerkingtreding van de nieuwe cao, zolang zij aan de voorwaarden in de cao voldoen.

Vanuit administratieve vereenvoudiging wordt de omstandighedentoeslag afgeschaft voor: 1. medewerkers die voor de datum van inwerkingtreding van de nieuwe cao niet in dienst waren en 2. medewerkers die voor de datum van inwerkingtreding van de nieuwe cao niet in aanmerking kwamen voor de omstandighedentoeslag.

8. Vereenvoudiging 80-90-100 regeling:

De vakbonden hebben voorgesteld om de voorwaarden voor de 80-90-100 regeling transparant en SMART te definiëren. AkzoNobel erkent de waarde om de regeling optimaal in te zetten ten behoeve van het duurzaam inzetbaar blijven van oudere medewerkers in aanloop naar hun pensioen. AkzoNobel wil daarom een intentieverklaring afgeven om in samenwerking met de vakbonden de voorwaarden voor de regeling transparant en SMART te definiëren voor salarisgroepen G2 t/m G9 (cao 1) in de komende cao-periode.

9. Afbouwregeling

Aanpassing van regels bij promotie en jaarlijkse salarisherziening per 1 januari 2025:

- Het percentage voor een score “Onbevredigend” en “Beneden verwachtingen” aanpassen naar 0% (in plaats van -1% of “tussenliggend”) bij een salarispositie boven de 100%;
- Bij een promotie in de periode 1 oktober t/m 31 december komt de medewerker in aanmerking voor de reguliere salarisherziening op basis van de werkelijke score (in plaats van score “Op schema”). Met andere woorden in artikel wordt “halfjaar” vervangen door “3 maanden”;

- Bij een promotie in de periode 1 januari t/m 31 maart zal de jaarlijkse salarisherziening op basis van “Op schema” worden meegenomen bij de verhoging in de maand van promotie. Met andere woorden de jaarlijkse salarisherziening wordt naar voren gehaald.

10. Nevenwerkzaamheden

Aangesloten wordt bij recente wetswijziging (artikel 7:653a BW).

Huidige cao: schriftelijke toestemming om nevenwerkzaamheden te verrichten wordt alleen onthouden door de werkgever indien en voor zover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer.

Nieuw: schriftelijke toestemming om nevenwerkzaamheden te verrichten wordt alleen onthouden door de werkgever indien dit kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer.

11. Verval eindbod

AkzoNobel verneemt graag uiterlijk 21 februari 2024 of dit eindbod wordt aanvaard. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat het eindbod na deze datum komt te vervallen en daarop zowel binnen als buiten rechte geen beroep kan worden gedaan.

Met vriendelijke groet,

AkzoNobel Nederland
Directie NL,

Kees-Jan Starrenburg
Bregtje Groen
Fred Groenen