



A Solenis Company

Datum: 20 december 2023

Voorstel Diversey

Geachte heer Pellis, Beste Rick,
Geachte heer Di Giacomo Russo, Beste Ago,

Hartelijk dank voor jullie beide brieven die wij hebben ontvangen bij de aanvang van deze cao-onderhandelingen. Ter voorbereiding op ons tweede gesprek wat heeft plaatsgevonden op dinsdag 19 december, heb ik jullie vooraf een brief toegezonden met bespreekpunten en voorstellen vanuit Diversey.

Bij deze doe ik jullie onze zienswijze toekomen die ook gedeeld kan worden met de achterban, dat draagt bij aan openheid en transparantie.

De reden waarom wij dit doen, is omdat wij de vakbonden, en de OR de gelegenheid willen geven om opnieuw met de werknemers in gesprek te gaan naar aanleiding van onze onderhandelingen. Wij zijn van mening dat het juist nu heel belangrijk is dat onze werknemers worden meegenomen in de afwegingen die wij als werkgever moeten maken. Door meer context te geven over de situatie waarin Diversey zich nu bevindt, verwachten wij dat onze werknemers zich een beter beeld kunnen vormen van de potentiële gevolgen van met name de loonindexatie die er is geëist.

Daarbij komt dat deze cao-onderhandelingen, wat veelomvattender zijn dan gebruikelijk. Dit komt mede omdat we arbeidsvoorwaarden willen harmoniseren met die van onze Solenis collega's om de verschillen tot een minimum te beperken. Immers is het streven dat collega's die hetzelfde werk doen, ook gelijkwaardig worden beloond.

Hierbij kun je denken aan het wijzigen van de bonusplannen. Deze voorgestelde wijzigingen hebben wij reeds per e-mail aan de OR en vakbonden verstuurd. Binnen de CAO hoeft er enkel een besluit genomen te worden over de timing (van kalenderjaar naar fiscaal jaar en het moment van uitbetalen), aangezien de percentages gelijk blijven. De inhoud van de bonusplannen is aan de OR om te beoordelen. Zij zijn hier uitstekend toe uitgerust, omdat zij veel inhoudelijke kennis hebben van de bonusplannen die er nu zijn. De vraag die ons nu voorligt is ook of het wenselijk is dat we deelcomponenten van de bonusplannen in de CAO vastleggen, of dat we ook dit overlaten aan de OR.

Uitgangspunten

Diversey vindt het belangrijk goed voor haar werknemers te zorgen. Een gezonde organisatie bestaat uit gemotiveerde werknemers die met plezier naar hun werk gaan. Daarom zet Diversey de komende jaren stevig in op vitaliteit en het terugdringen van verzuim.

Daarnaast is het van groot belang voor het behouden en aantrekken van talent, dat onze arbeidsvoorwaarden marktconform zijn en onze werknemers een goede beloning ontvangen voor hun inzet.

Wij zijn van mening dat we daarbij dezelfde belangen hebben en zijn ervan overtuigd dat we met deze brief een passend voorstel doen.

Looptijd

Door de overname van Diversey door Solenis, gaan we van een kalenderjaar naar een fiscaal jaar, dat loopt van 1 oktober tot 30 september. Het is daarom verstandig dat de looptijd van een CAO daar ook bij aansluit, om ervoor te zorgen dat er op een goede manier gebudgetteerd kan worden.

Voorstel:

- Looptijd 1 jaar en 9 maanden (1 januari 2024 tot 1 oktober 2025).

Vitaliteit en Gezondheid

Diversey zet de komende jaren stevig in op het voorkomen en terugdringen van verzuim. Dat doen we onder meer door in te zetten op een lerende organisatie, uitrollen van nieuw verzuimbeleid en focus te hebben op gezondheid en veiligheid.

Met name in de productie is het verzuim hoog en dat heeft niet alleen een negatief effect op de kosten, maar het heeft ook effect op de medewerkers die niet verzuimen. Daarover willen we graag met de bonden in gesprek, om te kijken of we tot oplossingen kunnen komen (aanvullend op beleid ten aanzien van preventie, vitaliteit en verzuimreductie) die recht doen aan de inzet en het harde werk van onze collega's, waarbij wij goed voor hen blijven zorgen, maar waar we tegelijkertijd de mogelijkheden onderzoeken om prikkels te geven om met name grijs verzuim te reduceren.

Voorstel:

- (Her)opstart werkgroep duurzame inzetbaarheid (budget € 10.000 per kalenderjaar)
- Herschrijven van het verzuimartikel

Gespreksonderwerpen:

- Vervangen 2 jaar lang 100% doorbetalen door nieuwe regeling. In de huidige wettelijke regeling is er duidelijk een prikkel voor werknemers om ook zelf de regie te nemen en waar dat kan zich volledig in te zetten voor re-integratie. Diversey wil graag in gesprek om te kijken naar een regeling die hier beter bij aansluit. Dit is in lijn met de wettelijke afspraken in de wet verbetering poortwachter. In het verleden is onze CAO hier al op voorbereid, maar deze tekst is tot op heden nog niet ingevoerd.
- Ploegentoeslag afbouwen na een lange periode ziek. Wanneer collega's nu "vrijwillig" stoppen met het werken in ploegendiensten, is er een afbouwregeling. Voor de collega's die ziek zijn en blijven is die regeling er niet. Dat werkt ongelijkheid in de hand (immers de collega die preventief stopt met ploegendiensten, doet dat wel voor eigen rekening). Wij willen daarom met elkaar in gesprek om de ploegentoeslag af te bouwen voor de medewerkers die langdurig ziek zijn.
- Wachtdagen voor loondoorbetaling bij ziekte. Om frequent kortdurend verzuim te reduceren willen wij graag de mogelijkheden verkennen voor het invoeren van wachtdagen voor frequent verzuim. Hierbij kun je denken aan één of twee wachtdagen, bij de 3de of 4de keer ziek in 12 maanden tijd.

Oudere werknemers

Diversey vindt het belangrijk om regelingen te treffen voor oudere werknemers, zodat zij op een prettige manier de pensioenleeftijd kunnen bereiken. Met name voor de werknemers met zware beroepen, is het belangrijk dat we goede regelingen tot onze beschikking hebben.

Voorstel:

- Continueren van de bedrijfs-AOW volgens de huidige regelingen
 - Akkoord met het invoeren van de 80-90-100 regeling (generatiepact)
-

- De 80/20 regeling continueren volgens de huidige regelingen, we kunnen bespreken of er specifieke doelgroepen moeten worden toegevoegd

Beloning

De vakbonden zijn van mening dat er sinds oktober 2021 achterstanden in het loon zijn opgelopen. Diversey heeft hier een andere zienswijze op. Wij hebben een uitgebreide benchmark gedaan van de salarissen in de CAO. Voor het overgrote deel van de werknemers, waaronder in de productie, blijkt dat op **peildatum 30 september 2023** de salarissen hoger liggen dan de salarissen in de markt.

Daarbovenop geldt dat Diversey ook uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden kent. Te denken aan een lage werknemersbijdrage voor het zeer goede pensioen.

Naast de CAO-verhogingen, die bijdragen aan de huidige marktconforme beloning, heeft Diversey in het kader van goed werkgeverschap ook nog de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- Thuiswerkvergoeding van € 2,- naar € 2,15 per dag
- Reiskostenvergoeding van € 0,19 naar € 0,21 per km
- Inflatiecompensatie van € 1.200,- per medewerker
- Mental Health Day op 7 november 2022
- Uitbreiden van de verlofsoorten bovenop wettelijke regelingen te weten:
 - 2 weken 100% doorbetaald bevallingsverlof (ook boven het maximum SV-loon)
 - volledig doorbetaald aanvullend partnerverlof (in plaats van 70% doorbetaling)
 - 2 weken extra 100% doorbetaald aanvullend partnerverlof (ook boven het maximum SV-loon)

Bovengenoemde regelingen en wijzigingen vertegenwoordigen meer dan 5% van de totale cao-loonwaarde en komen boven op de salarissen die op 30 september 2023, dus boven de gemiddelde salarissen in de markt liggen. Diversey is van mening dat er dus niets met terugwerkende kracht gerepareerd hoeft te worden.

Het is belangrijk dat we stilstaan bij de effecten van zogenaamde reparaties en de perceptie dat die bovenop een hele flinke loonstijging moet komen. Op dit moment zien we dat de salarissen van Diversey **NU** hoger liggen dan de beloningen in de markt. Wanneer we naast een goede loonsverhoging (zie ons voorstel), mee zouden gaan in de compensaties die er gevraagd worden, kan dat verstrekkende gevolgen hebben.

We concurreren immers niet alleen met Nederland, maar ook met landen om ons heen. Nederland is al een kostbaar land om te produceren, mede gelet op de kosten van arbeid. Diversey wil graag de fabriek in Nederland ook op de lange termijn behouden, ook om de werkgelegenheid in Nederland te behouden. Dat kan alleen, wanneer we marktconform belonen. Het is binnen het huidige beloningsbeleid al een uitdaging om de kosten in de productie te optimaliseren.

Het is daarom belangrijk dat werknemers zich realiseren dat enerzijds koopkrachtbehoud belangrijk is, anderzijds ook de continuïteit in de bedrijfsvoering en werkgelegenheid. Diversey doet een voorstel om de marktconforme salarissen te verhogen, in lijn met wat we nu zien gebeuren in de markt (gemiddelde loonafspraken november 2023).

Wij zijn van mening dat we daarmee onze werknemers voor een groot deel tegemoetkomen in koopkrachtbehoud en tegelijkertijd aansluiten bij de loonontwikkelingen in de markt, om marktconform te blijven belonen.

Voorstel:

- Verhogen van de decemberuitkering naar € 1200,- bruto per medewerker. De december uitkering zal naar rato van het % dienstverband worden berekend. Wanneer een medewerker gedurende het jaar is gestart, zal de decemberuitkering pro rato worden berekend. De aanvullende decemberuitkering komt dan te vervallen.
- Salaris indexeren per 1 januari 2024 met 6,8% en nog eens per 1 oktober 2024 met 1,9%
- De beoordelingsperiode aanpassen en timing van de bonusplannen wijzigen (1 oktober-30 september)
- Overwerkvergoeding tijd voor tijd: dit zou na 2 jaar worden beoordeeld of hier veel gebruik van werd gemaakt. Dat is niet het geval. Aangezien we dit niet kunnen administreren in de payroll is er veel handmatig werk nodig. Ons voorstel is om dit te laten vervallen. Dit heeft te maken met de aanstaande outsourcing van HR activiteiten.
- Verhogen van de kilometervergoeding per gereden kilometer tot het fiscaal vrijgestelde bedrag staan wij voor open, maar wordt niet vastgelegd in de CAO. Deze staan in de algemene regelingen en worden daarom met de OR in een apart overleg afgestemd.
- Nu de overheid het wettelijk minimumloon met 15,4 % gaat verhogen, willen wij de extra 10% uit Tier 21 schrappen. De maatregel van de overheid voorziet in het door Diversey jaren geleden ingevoerde beleid goed voor haar flexkrachten te willen zorgen.

Flex benefits

In 2018 is het 2% budget Flex Benefits ingevoerd. Voor de medewerkers die op 31 december 2017 in dienst waren van Diversey komt daar een budget van 3% bij. Voor dit budget van 3% zijn andere arbeidsvoorwaarden uitgeruild, zoals de 13 ADV-dagen voor medewerkers die niet in ploegendienst werken. Ook is de regeling rondom Bijzonder Verlof aangepast en zijn hieruit dagen ondergebracht in dit budget.

In overleg kunnen we besluiten om het Flex Benefits budget te verhogen, echter gaat dit dan ten koste van de salarisverhoging. En deze verhoging zal dan zijn op het basis budget van 2%, zodat het voor alle medewerkers van toepassing is. Daarmee blijft nog steeds het verschil in de 2 budgetten bestaan.

Diversey is bereid te kijken naar uitbreidingsmogelijkheden voor de bestedingsdoelen, mits deze binnen de fiscale mogelijkheden liggen.

Update huidige teksten

De huidige cao-teksten moeten worden aangepast aan de meest recente wet-, en regelgeving. Tenminste op het gebied van nevenwerkzaamheden en opzegtermijn.

Graag bespreken wij bovenstaande voorstel in januari met elkaar.

Vriendelijke groeten,

Danique Schoorl
HR Director Benelux
