

## Cao-voorstellen DSM NL 2020

### 1. Looptijd

Wij stellen voor dat de cao wordt afgesproken voor de duur van 1 jaar en een looptijd heeft van 1 april 2020 tot 1 april 2021.

### 2. Inkomen

Wij stellen voor de loonschalen en de individuele salarissen te verhogen met €3000,- op jaarbasis, per 1 april 2020.

### 3. Duurzame Inzetbaarheid

Er is nu een werkgroep aan de slag met Duurzame Inzetbaarheid. Dat is op zichzelf goed en belangrijk. Ook met DSM FIT wordt hard gewerkt aan het verbeteren van de Duurzame Inzetbaarheid binnen DSM.

CNV Vakmensen stelt echter vast dat er al in de cao van 2012 een afspraak is gemaakt over dit thema met het instellen van een onderzoek, rapportage en implementatie van de resultaten van dit onderzoek. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat er vanuit het resultaat van dat onderzoek in 2013 door DSM vol trots een boekwerkje is gepresenteerd met als titel "How employable am I?"

Hiermee werd de brede aftrap gemaakt voor het uitrollen van een doordacht Duurzaam Inzetbaarheid programma voor en met alle DSM medewerkers. Nu 6 jaar verder is er maar mondjesmaat uitvoering gegeven aan de conclusies en voorstellen vanuit dat onderzoek. Laat helder zijn: wij hebben niets tegen degelijk verder onderzoek naar betere maar vooral ook snellere en concretere invoering van maatregelen die leiden tot Duurzame Inzetbaarheid. Onze conclusie echter is dat er op dit moment nog veel te weinig zichtbaar is van resultaten van inzet tot Duurzame Inzetbaarheid en afspraken die daartoe moeten leiden.

In het verlengde van deze constatering moeten wij vaststellen dat de roep om daadkrachtig beleid steeds groter wordt.

Uit alle onderzoeken en enquêtes blijkt dat onder andere de werkdruk als te hoog tot veel te hoog wordt ervaren. Dit leidt ook weer tot verhoogd ziekteverzuim, met daardoor een nog hogere werkdruk en het "domino-effect" wordt zichtbaar.

Daar waar mensen concreet mogelijkheden moet worden geboden voor tijdig perspectief op alternatieve inzet voor de toekomst blijft ook dit ver achter op het noodzakelijke niveau.

Conclusie is dan ook dat onderzoek goed en belangrijk is, maar er is nu dringend behoefte aan daadkrachtig en concreet beleid. DSM claimt een stevige positie op sustainability, maar blijft achter met het toepassen daarvan op haar personeel. CNV Vakmensen stelt daarom voor om nu concrete afspraken te maken op enkele onderwerpen.

Mensen zijn zeer belangrijk voor de onderneming. Dáár moet in geïnvesteerd worden, dáár moet de prioriteit weer komen te liggen. Mensen moeten zich ontwikkelen, moeten zich kúnnen ontwikkelen, moeten zich willen ontwikkelen. Binnen hun eigen functie, naar een andere functie, naar hun toekomst! Dan worden ze sterker en beter en uiteindelijk wordt DSM daar ook sterker en beter van en dat is de toekomst.

Hierbij zal het duidelijk moeten zijn dat kosten vóór de baten gaan. Het is veelal onmogelijk om vooraf in geld te calculeren of en hoeveel waarde Duurzame Inzetbaarheid oplevert. Eén ding is echter wel zeker, niet of onvoldoende investeren in Duurzame Inzetbaarheid betekent zeker achteruitgang en uiteindelijk verlies zowel voor de werkgever als ook de werknemer.

Nu weer terug naar concrete zaken: wat wil CNV Vakmensen:

- De werkdruk wordt als te hoog ervaren. Er moeten concrete afspraken gemaakt worden over het terugdringen van werkdruk.
- Een van de werkdruk-verhogende onderdelen is het overwerk. Er moet een nadrukkelijker bewustzijn ontstaan bij de opdrachtgevers tot overwerk, wat dit betekend voor de werknemer. Het overwerk moet worden teruggedrongen tot het strikt noodzakelijke. Maak het overwerk duurder en verhoog de toeslagen voor de doordeweekse dagen met 10% en de weekenddagen en feestdagen met 25%. Hierdoor wordt wellicht de afweging meer urgent en houdt de medewerker zelf er nog iets aan over.

- Dat medewerkers die werken in ploegdienst in principe geen overwerk hoeven te verrichten. Hun werk en leef ritme wordt door de constante dienstwisselingen al fors onder druk gezet.
- Indien het absoluut niet anders kan, zijn wij van mening dat ploegdienst-medewerkers bij overwerk de vergoeding hiervoor over hun totale inkomen krijgen, dus ook over de toeslag voor de ploegdienst.
- Er moet geïnvesteerd worden in Duurzame Inzetbaarheid door een persoonlijk budget voor iedere werknemer beschikbaar te stellen. Daarmee moet iedere werknemer op basis van eigen keuzes kunnen investeren in projecten die bijdragen aan zijn/haar persoonlijke Duurzame Inzetbaarheid, zoals studie, ontwikkeling en gezondheid op basis van persoonlijke keuzes.  
Wij denken hierbij aan een individueel budget van €2000,= per periode van 2 jaar.
- Duurzame inzetbaarheid moet als thema een vast onderdeel worden van gesprekken over voortgang en ontwikkeling tussen leidinggevende en werknemer. Op de invulling van dit gesprek moet de leidinggevende ook worden beoordeeld.
- De werknemer moet de mogelijkheid krijgen om advies in te winnen over een mogelijk ontwikkeltraject buiten de hiërarchische lijn. Daar zou mogelijk het Mobiliteit Centrum ook een rol in kunnen vervullen, maar dan zal daar ook de benodigde kennis voor moeten worden binnengehaald. Zo mogelijk door het inhuren van op dit terrein bestaande en ervaren externe bureaus zoals James en A-advies.
- Bij de TOR-regeling dient een concrete afspraak gemaakt te worden over volledige herbezetting. Ook hierdoor kan werkdruk bestreden worden.
- Vanuit het Pensioenakkoord stellen wij voor dat DSM de mogelijkheid creëert om medewerkers 3 jaar vóór hun AOW gerechtigde leeftijd te laten stoppen met werken met een jaarlijkse aanvulling van € 19.000,-

#### 4. Resultaatbeloning

Het blijft een frustrerend gegeven dat de huidige wijze waarop de beoordelingen plaatsvinden en uiteindelijk ook vertaald worden in een aanvullende beloning, de resultaatbeloning, sinds jaar en dag door de medewerkers wordt ervaren als een vorm van "opgelegde verdeling van beschikbaar beloningsbudget, Forced distribution".

Het is wellicht moeilijk tot niet bewijsbaar gegeven, maar het feit dat breed door de gehele DSM NL organisatie heen dit als zodanig wordt ervaren kan niet worden weggewuifd als een subjectief gevoel.

CNV Vakmensen stelt voor dat er een onderzoek wordt gedaan naar invoering van een meer herkenbaar en meetbaar beoordelingscriterium/criteria voor het vaststellen van de Resultaatbeloning

Daarnaast komt dan nog het gegeven dat in het systeem zoals dat in artikel 2.7 van de cao staat uitgewerkt een groot onrecht wordt gedaan aan de gelijkheid van inspanningen van alle medewerkers.

De verdeelsleutel voor de hoogte van de toekenning van Resultaatbeloning is daar afhankelijk gemaakt van het salarisniveau van de individuele werknemer. Hierin wordt een verdeling gehanteerd van 3%:5%:12% op basis van de salarisindeling. Dit, terwijl er geen andere prestatie van de medewerkers wordt gevraagd. De functionele verantwoordelijkheid/zwaarte wordt reeds verwerkt in de hoogte van de functie indeling en het functiesalaris.

CNV Vakmensen stelt concreet voor dat:

- iedere medewerker ongeacht zijn/haar salarisniveau hierin een gelijke toekenning kan krijgen van 7%.

#### 5. Werkgelegenheid

Wij stellen voor dat DSM:

- gedurende de looptijd van deze CAO géén vermindering van het aantal vaste arbeidsplaatsen doorvoert anders dan wat inmiddels is overeengekomen.
- Dat er binnen de onderneming zoveel mogelijk mensen met een tijdelijk dienstverband in vaste dienst worden genomen.
- Dat het aantal tijdelijke krachten tot een minimum wordt beperkt. Graag worden wij geïnformeerd over de huidige inzet van flexibele krachten.

Tevens stellen wij voor dat DSM:

- 40 arbeidsplaatsen beschikbaar stelt en invult voor jonge mensen met een arbeidsbeperking en waar mogelijk dit uiteindelijk ook te laten overgaan in vaste contracten.

- 250 stageplaatsen beschikbaar stelt verdeeld over alle vestigingen en de niveaus MBO, HBO en academici.

## **6. WGA Premie**

Wij wensen af te spreken dat werkgever de gedifferentieerde WGA-premie volledig voor haar rekening neemt en dat dit als structurele afspraak in de cao wordt opgenomen (géén protocol afspraak).

## **7. Internationale solidariteit**

Jullie hebben in de rapportage die ik namens CNV Internationaal vorig jaar aan jullie heb gestuurd, kunnen zien welk belangrijk en goed werk met de bijdrage van DSM gedaan wordt en dat daar ook naar DSM de nodige erkenning en waardering wordt uitgesproken. Ook nu wordt er weer een belangrijk project met het door DSM geboden bijdrage mogelijk gemaakt: "Hulplijn voor vrouwen in Benin". Wij constateren dat het nog altijd nodig is om projecten op te zetten voor de belangen van mensen in andere landen die werken onder andere werkrelaties. Wij stellen daarom ook nu weer voor dat DSM een bijdrage levert aan de projecten van CNV Internationaal ter hoogte van € 10.000,-.

## **8. Vakbondslidmaatschap**

De cao en alle andere regelingen die vakbonden overeenkomen met de directie van DSM NL Services, komen in principe ten goede aan alle medewerkers van DSM NL Services. 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 netto bedrag wordt toegekend ter hoogte van € 25,- per maand.

## **9. Diversen**

CNV Vakmensen stelt voor om de Transitietoeslag, zowel de TTI als de TTN, zoals deze uit de 1 cao-overeenkomst uit 2014 is ontstaan, op te nemen in de definitie voor het Jaarinkomen.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen.

Ron Smeets,  
bestuurder CNV Vakmensen  
M1911 0752.1/