dsm-firmenich in Nederland – Cao 2027 – Wijzigingsvoorstellen

Algemeen
Wat De Unie betreft blijft de cao ongewijzigd en stellen wij alleen ten aanzien van de volgende onderwerpen wijzigingen voor.

Inhoudelijke voorstellen

Looptijd
Ingaande 1 januari 2027 tot 1 januari 2028, derhalve 12 maanden (zegge één jaar). Een andere looptijd is bespreekbaar.

Structurele loonverhoging
Wij streven niet alleen naar koopkrachtbehoud, maar ook naar verbetering van de koopkracht. Wij stellen voor de salarisschalen en betaalde lonen structureel te verhogen met 4,5%

Reiskosten
Wij stellen voor de vergoedingen voor woon-werkverkeer en zakelijk verkeer aan te passen aan de geldende fiscale maxima en deze voortaan automatisch mee te laten bewegen met wijzigingen daarvan.

Beoordelingssysteem
Een beoordelingssysteem behoort te motiveren en mag niet als een dissatisfier gaan werken. Met u willen wij graag nagaan of het beoordelingssysteem optimaal voor de medewerkers werkt. Tevens vernemen wij graag welke procedures beschikbaar zijn voor medewerkers die bezwaar hebben tegen een beoordeling of de gevolgen daarvan. Aan de hand daarvan bezien wij of aanvullende afspraken wenselijk zijn.

Salarisgebouw
Er is inmiddels sprake van een nieuw salarisgebouw met banden. Helderheid over de doorgroeimogelijkheden binnen het salarisgebouw blijft gewenst. De Unie wil hier graag inhoudelijk over geïnformeerd worden.

Duurzame inzetbaarheid
Loopbaancheck via De Unie – Toekomstproof

Om invulling te geven aan duurzame inzetbaarheid én de ambities van de gezamenlijke sociale partners, stelt De Unie het volgende voor:

- Iedere medewerker krijgt recht op een periodieke loopbaancheck. Concreet betekent dit dat elke medewerker ten minste één keer per drie jaar een onafhankelijke loopbaanscan kan laten uitvoeren via De Unie – Toekomstproof, het loopbaanplatform van De Unie.

- Voor iedere loopbaancheck wordt een individueel budget van € 975 beschikbaar gesteld, te besteden bij Toekomstproof.
- De check staat los van beoordelingstrajecten en functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen de check zelfstandig aanvragen, zonder tussenkomst van de leidinggevende, om maximale vertrouwelijkheid en autonomie te waarborgen.

Feestdagen
In vrijheid leven is voor ons vanzelfsprekend. Deze vrijheid koesteren we en vieren we op 5 mei. Dat zou ook jaarlijks een vrije dag moeten zijn met behoud van salaris.

PAWW
Wij willen de afspraken rond reparatie duur en opbouw WW en WGA voor de maximale duur verlengen.

Opleiding en ontwikkeling
Wij stellen voor het opleidingsbudget breder inzetbaar beschikbaar te stellen. Dit budget moet ook kunnen worden gebruikt voor opleidingen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarktpositie van medewerkers.

AI en werk
De ontwikkelingen rond AI kunnen gevolgen hebben voor de inhoud en organisatie van werk. Wij stellen voor de inzet en ontwikkeling van AI en de mogelijke gevolgen voor medewerkers als vast onderwerp op de agenda van het periodiek overleg tussen cao-partijen op te nemen. Indien ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, treden cao-partijen met elkaar in overleg over aanvullende afspraken.

Vakbondscontributie
Om het draagvlak voor het werk van vakbonden te vergroten, stellen wij voor dat dsm-firmenich de vakbondscontributie volledig vergoedt.

Werkgeversbijdrage
De bestaande regeling met betrekking tot de werkgeversbijdrage kan worden gehandhaafd. Waarbij we wel voorstel om de accountantsverklaring te schrappen en te vervangen door een verklaring van bestuur of controller van de vakbonden dat de ledenaantallen naar waarheid zijn ingevuld.

Daarnaast stellen wij voor om per ongeorganiseerde medewerker jaarlijks een bedrag van € 25 beschikbaar te stellen, gelijkelijk te verdelen over de deelnemende vakorganisaties.

Tekstuele aanpassingen
Wij stellen voor:

- het RVU-bedrag te koppelen aan het jaarlijks geldende fiscaal vrijgestelde maximumbedrag;
- expliciet op te nemen dat geen terugbetalingsverplichting geldt voor scholing die op grond van wet of cao kosteloos moet worden aangeboden.

Voorbehoud

De Unie behoudt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen aanvullende, gewijzigde dan wel nieuwe voorstellen in te dienen indien ontwikkelingen binnen de onderneming, gewijzigde omstandigheden of de voortgang van de onderhandelingen daartoe aanleiding geven.