

**UITSLUITEND PER E-MAIL**

FNV Procesindustrie – mevrouw M. Daamen  
Vereniging van Middenkader en Hoger Personeel Chemie- en Coatingsbedrijven – de heer J. Admiraal  
CNV Vakmensen – mevrouw C. van Binsbergen

Amsterdam, 1 november 2023

Betreft: CAO voorstel Nouryon

Geachte mevrouw Daamen, geachte heer Admiraal, geachte mevrouw Van Binsbergen, beste Monique, Jan en Chantal,

In deze brief treffen jullie ons voorstel aan met betrekking tot de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst voor Nouryon.

**Ontwikkelingen in de markt en binnen Nouryon**

Voor de nieuwe CAO moet Nouryon een balans vinden tussen enerzijds de sterk fluctuerende inflatie en loonontwikkelingen in de markt en anderzijds de lastige marktomstandigheden en de daarmee samenhangende tegenvallende resultaten van Nouryon. Om met het eerste te beginnen: hoewel er veel discussie mogelijk is over de inflatiecijfers (wat is de daadwerkelijke hoogte van de inflatie vorig jaar en dit jaar), zien ook wij dat de realiteit voor alle werknemers is dat veel dingen duurder zijn geworden de afgelopen jaren: energie, gas, boodschappen etc. Buiten de CAO heeft Nouryon daarom vorig jaar – bovenop de CAO en *merit* verhoging – een additionele woonwerkvergoeding verstrekt en dit jaar alle CAO-medewerkers een netto-uitkering van EUR 1.500 toegekend.<sup>1</sup> Hoewel het de verwachting is dat de inflatie de komende jaren gaat dalen en stabiliseren, willen wij middels een collectieve loonsverhoging deels tegemoet komen aan die hogere kosten. Nouryon wil haar werknemers graag een goed arbeidsvoorwaardenpakket bieden en dat is dan ook zeker de basis geweest van dit CAO voorstel.

Tegelijkertijd blijven de marktomstandigheden lastig, zeker in Europa (waar de concurrentiepositie sterk verminderd is door onder andere de energiecrisis, vergaande regelgeving etc.). De resultaten dit jaar staan onder druk: zowel de omzet als de EBITDA marge zijn in vergelijking met vorig jaar met ruime dubbele cijfers afgenomen. De verwachting is bovendien dat de verminderde vraag in veel van onze eindmarkten nog even zal aanhouden en dat Nouryon daarom ook goed haar kostenpositie in de gaten zal moeten houden. Ook zien we in de globaliserende arbeidsmarkt dat we binnen Nederland niet enkel met engagement en kwaliteit van werk kunnen blijven concurreren. De totale loonkosten per activiteit is ook voor Nouryon een reden om, later dan vele van onze concurrenten, te overwegen welke activiteiten waar bij voorkeur plaatsvinden. Een uitgebreidere toelichting op de resultaten en ontwikkelingen binnen Nouryon geven wij graag tijdens onze eerste onderhandelingsdag op 14 november.

Nouryon stelt een CAO voor met een **looptijd van 2 jaar**: van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025. Met een looptijd van twee jaar kunnen wij werknemers over een wat langere termijn stabiliteit en zekerheid bieden in hun arbeidsvoorwaardenpakket. Ook stelt dat ons in staat om in totaal een forse CAO-verhoging toe te kennen.

---

<sup>1</sup> In twee termijnen van EUR 750 uitbetaald.

## **Collectieve loonsverhoging**

Nouryon biedt haar werknemers een collectieve loonsverhoging van **10%** aan gedurende de looptijd van de CAO.

- **6,5%** in 2024 waarvan 4% per april 2024 en 2,5% per oktober 2024
- **3,5%** in 2025 (april)

Dit betekent voor onze werknemers – tezamen met de jaarlijkse salarisherziening (*merit increase*) – een significante loonsverhoging tussen de 9% en 12,5% en in het tweede jaar tussen de 6% en 10% (ervan uitgaande dat de betreffende werknemer een P&DD score 3 of hoger krijgt en het 100%-niveau van de salarisschaal nog niet heeft bereikt).

## **Woon-werkvergoeding**

Met ingang van 1 augustus 2022 heeft Nouryon, als reactie op de hoge brandstofprijzen, besloten de woon-werkvergoeding voor reizen met openbaar vervoer te verruimen met de toevoeging van streekvervoer (bus, tram of metro) voor werknemers die met het openbaar vervoer naar hun werkplek reizen. Dit om werknemers te stimuleren vaker voor het openbaar vervoer te kiezen.

Naast deze aanpassing werden gedurende 2022 tijdelijk de woon-werkvergoedingen verhoogd met 25%. Deze tijdelijke verhoging zouden wij graag willen omzetten in een vaste verhoging van de woon-werkvergoeding met 12.5%. Dit zullen wij met de Centrale Ondernemingsraad formaliseren.

## **Duurzame Inzetbaarheid**

Duurzame inzetbaarheid van onze werknemers en het hebben en houden van een beheersbare werkbelasting voor al onze werknemers is voor Nouryon van groot belang. Uiteraard blijft dat een belangrijk aandachtspunt, met name op onze productielocaties. Kijkend naar de grote groep werknemers die op korte termijn gebruik zou kunnen maken van de Bedrijfs-AOW regeling en de steeds grotere moeite die alle chemische bedrijven in Nederland ondervinden met het op tijd vinden van voldoende gekwalificeerd personeel – leiden er bij Nouryon toe dat we er niet voor kiezen de Bedrijfs-AOW regeling in de huidige vorm voort te zetten.

Ook kiest Nouryon er voor om de 80-90-100 regeling niet te verlengen. Werknemers die momenteel gebruikmaken van deze regeling zullen deze nog – conform gemaakte afspraken – mogen volgen. De bezettingsgraad op de locaties laat gebruik van de 80-90-100 regeling in verreweg de meeste gevallen simpelweg niet toe.

Aangezien inzetbaarheid en flexibiliteit voor zowel onze huidige werknemers populatie als ook de jongere generatie chemische professionals steeds belangrijker wordt, stelt Nouryon voor komend jaar te starten met een werkgroep die focust op onze roosters. Als we in de toekomst meer flexibiliteit willen bieden aan werknemers, zoals parttime werken in de ploegen, lichtere roosters lopen, etc. dan zal de roostersystematiek (en de daarbij behorende toeslagen) die flexibiliteit moeten toestaan. De huidige roostersystematiek biedt te weinig mogelijkheden voor flexibiliteit naar jongere en oudere werknemers.

## **Thuiswerken**

Nouryon is bereid haar werknemers de mogelijkheid te bieden op vrijdag thuis te werken. Uiteraard is dit slechts mogelijk indien de functie van de werknemer thuiswerken toelaat en nadat dit is afgestemd met de manager. Nouryon gelooft nog steeds in de meerwaarde van samenwerken op kantoor of op locatie (bijvoorbeeld ook voor de opleiding / training voor jonge of nieuwe werknemers) en wil de overige dagen dan ook vasthouden aan het werken op kantoor / locatie.

## **Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid**

Binnen Nederland zien we dat steeds meer bedrijven binnen hun loondoorbetaling tijdens langdurige ziekte gebruik maken van afbouw van loondoorbetaling. Binnen deze twee jaar is het in principe zowel de verantwoordelijkheid van de werknemer alsook van de werkgever om mee te werken aan zo spoedig mogelijke re-integratie en herstel.. Alhoewel de verantwoordelijkheden gedeeld zijn, is er voor de werknemer binnen deze twee jaar geen incentive om eerder/sneller te herstellen, want er is geen impact op zijn/haar inkomen. Nouryon zorgt er immers voor, conform de CAO, dat gedurende deze periode 100% loon doorbetaald wordt. Wij zouden graag een meer evenwichtige verdeling van re-integratie verplichtingen en lasten terug willen zien komen in de verlaging van de loondoorbetaling. Dit biedt ons ook ruimte, zodat we naast samen werken aan herstel we ons ook kunnen richten op het invoeren van meer preventief ondersteuningsaanbod voor onze werknemers. De focus zou wat Nouryon betreft wat meer mogen verschuiven van inkomenszekerheid naar preventie van uitval en ziekte / arbeidsongeschiktheid. Als onderdeel daarvan wordt er een Employee Assistance Program gestart. Meer informatie hierover delen we graag op 14 november.

De loondoorbetaling tijdens ziekte zal er gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid als volgt uitzien:

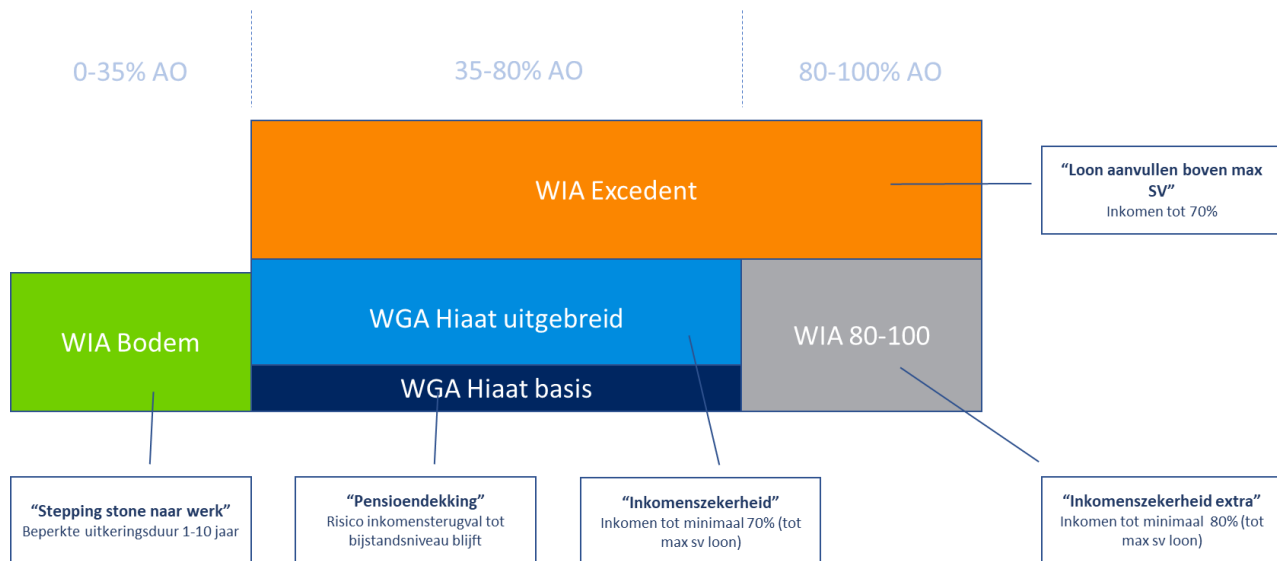
- Maand 1 t/m 6 – 100%
- Maand 7 t/m 12 – 90%
- Maand 13 t/m 24 – 80%

## **Inkomensgarantie artikel 11 CAO**

Artikel 11 van de CAO voorziet in een bepaalde “inkomensgarantie” voor werknemers die langer dan twee jaar arbeidsongeschikt zijn. Onderdeel hiervan is ook het arbeidsongeschiktheidspensioen. Als onderdeel van de pensioentransitie hebben wij het streven het arbeidsongeschiktheidspensioen onder te brengen bij een verzekeraar. Nouryon heeft eerder dit jaar al een voorstel gedeeld om de inkomensvoorziening na twee jaar arbeidsongeschiktheid (inclusief het arbeidsongeschiktheidspensioen) in zijn geheel onder te brengen bij een verzekeraar.

Waar wij destijds als werkgever als onderdeel van AkzoNobel, vanwege schaalgrootte, nog ruimschoots begeleiding konden bieden aan arbeidsongeschikte werknemers, is dat inmiddels niet meer het geval. Via een verzekering kunnen we de begeleiding professionaliseren, de regelingen (die nu sterk verschillen afhankelijk van het percentage arbeidsongeschiktheid) gelijk trekken, en mogelijk bepaalde gaten die nu in de regeling zitten opvangen.

Nouryon voorziet geen besparing als gevolg van deze wijziging, maar wil samen met de vakorganisaties kijken hoe het huidige budget binnen de verzekeringsmogelijkheden (zie ook de schematische weergave hieronder) zo goed mogelijk kan worden ingevuld. De premie van de WGA-lasten willen we hiermee proberen ook beter beheersbaar te maken, dit om te voorkomen dat hogere uitstroom in de WGA telkens tot leidt tot verhoging van de premies en van de maandelijkse werknemerslasten. In juni hebben wij hier al eens over gesproken en onze ideeën gedeeld. Wij verwijzen graag naar die presentatie en zullen dit onderwerp nogmaals op de agenda zetten voor 14 november.



## Samenvoegen Nouryon Chemicals CAO en Nouryon Hoger Personeel CAO

Nouryon stelt voor de twee huidige CAO's samen te voegen tot één nieuwe CAO: de Nouryon Nederland CAO. De twee CAO's zijn grotendeels identiek. Echter de Nouryon Chemicals CAO ziet op de salarisschalen A-K en de Nouryon Hoger Personeel CAO op de salarisschalen MM1-MM4 (56-59).<sup>2</sup> In de nieuwe CAO kunnen deze twee salarisgroepen blijven bestaan evenals de belangrijkste verschillen die er nu gelden in die arbeidsvoorwaardenpakketten. Echter: voor ongeveer 900 CAO-medewerkers in Nederland is het onpraktisch en onnodig twee CAO's te blijven hanteren. Eén CAO is eenvoudiger en beter uit te leggen naar zowel de huidige medewerkers als potentiële nieuwe werknemers.

## Salarisgroepen 60 en 61

In het kader van versimpeling en uniformiteit, streeft Nouryon ernaar één salarishuis te hanteren (en dus geen parallelle salarisgroepen, zoals 60/61 en MM5/MM6). Dat betekent dat wij ook de salarisschalen 60 en 61 willen uit faseren en deze medewerkers willen overbrengen naar salarisschalen MM5 en MM6. Dat betekent dat de collectieve loonsverhoging niet van toepassing zal zijn voor de medewerkers in salarisschaal 60 en 61. Wel kunnen zij nog aanspraak maken op de jaarlijkse salarisherziening (*merit increase*). Daarnaast zullen alle medewerkers in deze salarisschalen een voorstel krijgen om over te gaan naar salarisschaal MM5 of MM6. Zo zullen medewerkers in MM5 / MM6 recht hebben op een hoger STI percentage. Het aantal verlofdagen / vakantiedagen dat deze medewerkers extra hebben in de CAO (in MM5 / MM6 hebben medewerkers recht op 30 vakantiedagen), zal worden geconverteerd in basissalaris.

## Vakbondsbijdrage

Nouryon betaalt gedurende de looptijd van de CAO op basis van de AWWN-norm (in 2023: EUR 22,71) een vakbondsbijdrage per jaar voor alle werknemers die onder de werkingssfeer van de cao vallen. Als peildatum voor de vaststelling van het aantal medewerkers wordt 1 juli van het desbetreffende jaar aangehouden. Nouryon is geen

<sup>2</sup> Nouryon zou in het vervolg in de cao willen spreken over salarisschalen MM1-MM4. Dit om aan te sluiten bij de benamingen die Nouryon wereldwijd gebruikt.

partij bij de verdeling van de totale som van de vakbondsbijdrage. De vakbonden verstrekken Nouryon tijdig de details omtrent de uitbetaling van de vakbondsbijdrage.

## **Overig**

Naast bovengenoemde punten stelt Nouryon voor nog een aantal andere wijzigingen aan te brengen in de CAO. Deze voorstellen zijn verder uitgewerkt in **Bijlage I** bij deze brief. Wij behouden ons het recht voor in een later stadium van de onderhandelingen met andere / aanvullende voorwaarden / punten te komen.

Dit voorstel bespreken wij graag met jullie op 14 november.

Met vriendelijke groet,

Namens het gehele Nouryon cao onderhandelingsteam,

Bjørn Linnartz en Inge Doomen

## Bijlage I – overige wijzigingsvoorstellen Nouryon CAO

### I. Indeling in lagere salarisgroep bij indiensttreding (artikel 7.3.3.2)

Wij zouden de periode waarin een werknemer bij indiensttreding in een lagere salarisgroep kan worden ingedeeld willen verlengen van zes maanden naar een jaar. Zes maanden blijkt in de praktijk – met name voor de posities op locatie (operator-posities) onvoldoende. Aangezien we het – mede gelet op de bezetting – belangrijk vinden ook mensen die wellicht niet volledig aan het functieprofiel voldoen te kunnen aannemen, zouden wij deze periode graag willen verlengen.

### II. Leeftijdsgrens salarisaanpassing

De leeftijdsgrens uit artikel 8.4 wordt verhoogd van 56 naar 60 jaar. Ook zouden wij dit artikel dusdanig willen aanpassen dat als een werknemer op eigen verzoek in een lagere functie wordt geplaatst er geen leeftijdsbeperking geldt voor de afbouw.

### III. Tekstuele / kleine aanpassingen

- a. 8.1.2 kan worden aangepast aangezien de vakantietoeslag nu geconverteerd is naar een uitbetaling achteraf.
- b. In artikel 9.16 zijn de percentages tijdens de vorige cao-ronde niet aangepast, terwijl deze niet langer pensioengevend zijn. Hoewel de cao niet de juiste percentages vermeldt, zijn deze wel door payroll correct toegepast de afgelopen jaren. De correcte percentages moeten zijn: 0,94% per uur (8 uur: 6,16% → **7,52%**) en 0,17% per uur (8 uur: 1,12% → **1,36%**).
- c. In de Nouryon Hoger Personeel CAO staat een foutieve vermelding in de STI tabel (Bijlage VII). Deze moet als volgt luiden:  
  
*“Van CAO HP naar MM-regeling: Pro rata STI CAO HP over de maanden dat de medewerker nog in CAO HP zit en pro rata STI MM5/MM6-regeling over maanden in de MM5/MM6 regeling gebaseerd op het vaste jaarsalaris per 31 december herrekend naar het aantal maanden waarop de STI-regeling van toepassing is.”*
- d. Artikel 13.5.2 CAO Hoger Personeel verwijst naar *“De werkgever kan, tot een maximum van 88 verlofuren per jaar, de verlofrechten van de werknemer roostermatig inzetten voor verlaging van diens (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur.”* – dit moet uiteraard 80 uur verlof zijn.