



## Vereniging voor Middenkader en Hoger Personeel

Nouryon Specialty Chemicals B.V.  
T.a.v. mevrouw I. Doomen en meneer B. Linnartz  
Haaksbergweg 88 (De Olifant)  
1101 BZ Amsterdam

Betreft: cao en sociaal plan Nouryon per 1 januari 2024

Beste Inge en Bjorn,

Hierbij sturen wij jullie onze voorstellen toe ten behoeve van de af te spreken cao's bij Nouryon per 1 januari 2024 en de verlenging van het sociaal plan.

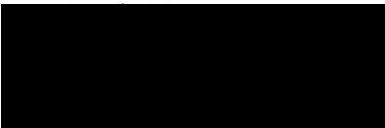
Voor ons, voor onze leden, heeft het maken van goede afspraken in de nieuwe cao over loonsverhogingen en inkomen hoge prioriteit. Wij streven naar verbetering van de koopkracht. Door de hoge inflatie (vooral in 2022) en de zeer gematigde loonafspraken in de huidige cao, is de koopkracht van de medewerkers van Nouryon fors aangetast.

In 2022 is de koopkracht gedaald met 5,8%. Voor 2023 verwacht het CPB ([raming aug 2023](#)) een koopkrachtdaling van 7% en in 2024 van 3,5%. In totaal een koopkrachtdaling van 16,3% (als er geen rekening wordt gehouden met cao-loonstijgingen).

Bij Nouryon bedragen de cao-loonstijgingen in 2022 en 2023 3,5%. Dit betekent dat er bij de medewerkers van Nouryon sprake is (zal zijn) van een koopkrachtdaling van 12,8%.

Wij vertrouwen erop dat wij door middel van constructieve onderhandelingen tot nieuwe afspraken kunnen komen en wij behouden ons het recht voor de voorstellen tijdens de onderhandelingen nog nader aan te passen of aanvullende voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet mede namens het bestuur van de VMHP Chemie en Coatings,



Jan Admiraal  
M 06 52522048



## **Vereniging voor Middenkader en Hoger Personeel**

### CAO voorstellen

#### Looptijd

Wij stellen een looptijd van de nieuwe cao voor van 1 jaar, van 1 januari 2024 t/m 31 december 2024.

#### Inkomen

Mede afhankelijk van de uitkomsten van het cao-overleg op andere onderwerpen, zouden wij kunnen instemmen met een structurele verhoging van de salarissen van 14%. Daarmee zouden we nog een zeer beperkte koopkrachtstijging realiseren van 1,2%.

Het zijn hoge percentages die we voorstellen. Maar we moeten de koopkracht op peil houden. Daarnaast denken wij dat deze salarisaanpassingen ook noodzakelijk zijn om nieuwe werknemers blijvend aan te kunnen trekken en om de huidige werknemers vast te kunnen houden. Tenslotte past ons voorstel goed bij de performance van Nouryon.

#### Promotie van schaal 59 naar MM5

Er is terughoudendheid bij werknemers in schaal 59 (MM4) om een overstap te ambiëren of te aanvaarden naar een functie in MM5. Wij stellen voor te bezien hoe deze overgang beter gefaciliteerd zou kunnen worden.

#### Bedrijfs-AOW

Wij wensen de huidige afspraken dienaangaande te verlengen voor tenminste de duur van de wettelijke mogelijkheid.

#### 80-90-100

Wij stellen voor dat artikel 4.4 van de CAO Nouryon Chemicals ook van toepassing is/wordt voor de medewerkers in de CAO Nouryon Hoger Personeel. Wij stellen voor lid 2 van artikel 4.4 te laten vervallen.

#### MM5/MM6

Wij stellen voor dat de medewerkers die onder de arbeidsvoorwaardelijke regeling MM5/MM6 vallen tenminste een salarisverhoging zullen krijgen ter hoogte van de af te spreken collectieve cao-salarisverhoging.

#### Sociaal Plan

Wij wensen de looptijd van het huidige Sociaal Plan zodanig te verlengen dat deze tenminste 1 jaar langer doorloopt dan de expiratedatum van de nog af te spreken arbeidsvoorwaarden-cao. Ook stellen wij voor dat het Sociaal Plan van toepassing zal zijn voor de medewerkers in MM5 en MM6.



## **Vereniging voor Middenkader en Hoger Personeel**

### Niet ziek, maar ook niet 100%

Onderzoek geeft aan dat bijna 20% van het ziekteverzuim wordt veroorzaakt door ziekmeldingen als gevolg van langdurige mantelzorg. Ook klachten van vermoeidheid als gevolg van werkdruk, de overgang en menstruatie, leiden regelmatig tot ziektemeldingen. In veel van deze gevallen is er geen sprake van volledige arbeidsongeschiktheid maar van verminderde inzetbaarheid en minder productief kunnen zijn. Wij willen daar aandacht voor vragen en afspraken maken hoe er met deze situaties kan worden omgegaan waardoor er geen of minder volledige ziekmeldingen plaatsvinden.

### Thuiswerken

Wij stellen voor dat u met de (C)OR een thuiswerkregeling overeen gaat komen, waarin naast de mogelijkheid om tenminste in beginsel 3 dagen per week vanuit huis te kunnen werken, afspraken worden gemaakt over een adequate thuiswerk- en kostenvergoeding. Wij stellen voor de maximale fiscaal vrije thuiswerkvergoeding per 1 januari 2024 te volgen. Daarnaast stellen wij een netto internetvergoeding van €30 per maand voor. Deze vergoeding gaat niet ten koste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

### Financieel advies

Wij stellen voor om aan iedere werknemer van 50 jaar of ouder eenmalig een financieel adviesgesprek, bij een extern onafhankelijk bureau, te vergoeden.

### Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage te continueren.