

Tegenvoorstel Vakbonden FNV en CNV

Loon

We willen benadrukken dat de loonruimte niet afhankelijk mag zijn van de matrixen binnen DNV. We willen voorkomen dat algemene loonstijging binnen DNV wordt gecompenseerd met negatieve aanpassing van de matrix. Daarom stellen we het volgende voor:

- De matrixen zoals hieronder voorgesteld, waarbij de Matrix van Energy Systems (exclusief de af te spreken x3 100-108) voor 2025 bevroren wordt.
- De matrix voor BA, GSS, Maritime, SCPA, in twee stappen toe te laten groeien richting de matrix van Energy Systems, zie als uitwerking van dit voorstel stap 1:

Per 1-4-2025 :

BA, GSS, Maritime, SCPA

	<80	80-92	92-100	100-108	108-116	>116
5	4	3,5	2,5	1,5	0,5	0
4	2	2,25	1,25	0,5	-0,5	0
3	2,5	1,25	0,5	0	-1,25	0
2	-0,5	-1	-1,5	0	0	0

Energy
Systems

	<80	80-92	92-100	100-108	108-116	>116
5	6,5	4,5	3	1,75	0,5	0
4	5	3,25	1,75	0,5	-0,5	0
3	3,5	1,75	0,75	0	-1,25	0
2	-0,5	-1	-1,5	0	0	0

Per 1-4-2026 :

Voor alle
BA's

	<80	80-92	92-100	100-108	108-116	>116
5	6,5	4,5	3	1,75	0,5	0
4	5	3,25	1,75	0,5	-0,5	0
3	3,5	1,75	0,75	0	-1,25	0
2	-0,5	-1	-1,5	0	0	0

- Percentage van de nog openstaande inflatieachterstand van 1,5% per april 2025 en 1,4% op 1 april 2026,
- Hier boven op de loonsverhoging van 4%, 1 april 2025
- APC-afspraken maken in de cao op basis van de onderstaande tekst:

“Ter behoud van de koopkracht voor alle werknemers binnen DNV wordt per 1 april 2026 een automatische prijscompensatie (APC) ingevoerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 april de brutosalariissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-

prijnsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, **afgeleid oktober-oktober**). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan als de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.”

Pensioen

Wij gaan akkoord om de pensioenregeling van de deelnemers van het ABP tot minimaal aan de transitiedatum van het ABP van 1-1-2027 te verlengen.

Verder stellen wij voor om in afwachting van de resultaten van de pensioenwerkgroep, een extra vrijwillige inleg van 2,5% werknemersbijdrage, waarbij deze voor 1,25% in loon gecompenseerd wordt door de werkgever.

Loontransparantie

Uit de documentatie die met ons is gedeelt zijn wederom vervolgvragen op over de situatie rondom gendergelijkheid binnen DNV. Hierom willen wij voorstellen om in het aankomend cao jaar extern onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren naar de gendergelijkheid binnen DNV waarbij onder meer wordt gekeken naar de lonen tussen mannen en vrouwen van dezelfde functies, grades, groeiontwikkelingen en promotiekansen van beide groepen, waarbij ook rekening wordt gehouden met het aantal contracturen.

Met als doel van het onderzoek inzicht te krijgen over de (eventuele) discrepantie tussen DNV-beleid en uitvoering, om in de volgende cao-periode afspraken over te kunnen maken.

32-urige werkweek

We willen voorstellen om in een aparte werkgroep de mogelijkheden te verkennen voor een 4daagse werkweek, c.q. 32-urige werk week binnen DNV. Hiervoor kan ook gedacht worden aan een pilot. Zoals we hebben aangegeven tijdens de overleggen, is het een arbeidsvoorwaarde die ten goede komt aan de eerlijke rolverdeling tussen mannen en vrouwen en DNV daarmee actief bijdraagt aan een gezonde verhouding tussen werk en privé.

Werkdruk

Het is niet duidelijk welk effect het ‘Recharge programma’ heeft. Er is behoefte aan gedegen inzicht en een concreet plan van aanpak gericht op de ervaren werkdruk per Business Area. Dit uitgevoerd in de loop van komend cao jaar waarin duidelijk wordt waar de werkdruk plaatsvindt, waar deze vandaan komt en hoe deze aangepakt zal worden binnen DNV. Met andere woorden een grondig onderzoek, een 0-meting, actieplan en evaluatie.

Sociaal Plan

Een sociaal plan c.q. sociaal beleidskader afgesproken met de vakbonden wordt ook apart voor input aan de leden voorgelegd. In het huidige sociaal plan staan afspraken die onzes inziens moeten worden herzien en waar in een apart overleg over wordt gesproken. Wanneer dit leidt tot een voorstel dat aan de leden kan worden voorgelegd, wordt deze afzonderlijk ter stemming gebracht en een apart contract dat dezelfde looptijd kan hebben als de cao.