



Onderhandelingsresultaat CAO Philips

Philips Electronics Nederland BV en de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen, VHP2 en De Unie hebben op 6 mei 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe CAO met de volgende uitkomst.

1. Salarisverhoging

Per 1 juli 2021 worden de individuele salarissen en de salarisschalen verhoogd met 1,6%. Daarbij geldt voor de individuele medewerker een minimumverhoging (vloer) van € 400,- op fulltime jaarbasis.

2.

Per 1 juli 2022 worden de individuele salarissen en de salarisschalen verhoogd met 2,1% met een minimumverhoging (vloer) van € 600,- op fulltime jaarbasis.

3. Looptijd

De looptijd van de nieuwe CAO is 26 maanden, van 1 november 2020 tot en met 31 december 2022.

4. Variabel salaris

Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 50 wordt de variabel salarisregeling vereenvoudigd. 70% van het variabel salaris wordt afhankelijk van de financiële doelstellingen (Line of Sight) van Philips. Dit deel kan worden gezien als een "winstdelingsregeling". Voor de overige 30% blijft het afhankelijk van het individueel beoordelingsresultaat (PPM-score).

5. Vroeg pensionering

Medewerkers in specifieke functies in de fabrieksorganisatie en medewerkers die onregelmatige werktijd hebben, zoals bijvoorbeeld Field Service Engineers en beveiligingsmedewerkers, die vallen in vakgroep 10 t/m 50, kunnen maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd stoppen met werken. Zij ontvangen dan gedurende deze periode op maandelijkse basis een uitkering die netto gelijk is aan de netto AOW-uitkering. In een bijlage van de CAO zal worden vermeld voor welke functieprofielen de regeling wordt opengesteld (zie de laatste pagina). Tot de doelgroep worden ook medewerkers gerekend die eerder werkzaam waren in een van de genoemde functieprofielen (in vakgroep 10 t/m 50) en op het moment dat zij op basis van hun leeftijd gerechtigd worden voor regeling werkzaam zijn in een ander functieprofiel, waarbij de wijziging van functieprofiel in 2018 of later plaatsvond.



Bij deze regeling gelden de volgende spelregels

- Start van de regeling is 1 januari 2022 en deze eindigt op de wettelijk vastgestelde einddatum, zijnde 31 december 2025
- De medewerker kan de regeling maximaal 3 jaar voor de AOW datum laten starten, waarbij uitbetaling van het bedrag op maandelijkse basis plaatsvindt (zijnde € 1.847 bruto per maand of € 22.164 bruto op jaarbasis (peildatum 1 januari 2021), naar rato van het aantal jaren waarvoor gekozen wordt).
- De medewerker dient 6 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum aan te geven gebruik te willen maken van de regeling, zodat het tijdstip van ingang in overleg tijdig te plannen is.
- De medewerker dient op de ingangsdatum in dienst te zijn bij Philips en er dient geen sprake te zijn van langdurige ziekte.

6. **Persoonlijk opleidingsbudget**

De succesvolle pilot van 2020 wordt voortgezet. Hiervoor is een budget beschikbaar van 1 miljoen euro (500.000 euro in 2021 en 500.000 euro in 2022). Een commissie zoals voor de pilot in 2020 is ingesteld werkt ook de regeling voor 2021 en 2022 uit waarbij met name aandacht zal worden besteed aan goede communicatie.

7. **Modernisering CAO**

De nieuwe CAO zal een nieuwe vormgeving krijgen waarbij een moderne schrijfstijl zal worden gebruikt (begrijpelijker en toegankelijker).

8. **Ploegendienst**

Artikel 7.5.1. (2.3.9 in de nieuwe nummering) van de CAO wordt als volgt aangevuld:

.....Indien jij werkzaam bent in Drachten en gebruik maakt van de mogelijkheid tot 'meeroosteren' (deze systematiek is met de vakbonden afgesproken in 2020), dan heeft het 'meeroosteren' geen invloed op de hoogte van de op jou van toepassing zijnde ploegentoeslag.



9. **Representativiteit**

Er zijn afspraken gemaakt om de representativiteit van vakorganisaties binnen Philips te vergroten. Bij berichtgeving over onderwerpen in het kader van de CAO waar gezamenlijk nieuwe stappen worden gezet zal die gezamenlijkheid worden benadrukt. Daarbij zullen tevens de logo's van de vakorganisaties worden vermeld om de herkenbaarheid te vergroten en duidelijk aan te geven welke de vakorganisaties zijn waarmee Philips samenwerkt.

10. **Carrierewendingen**

In bijlage E van de CAO 2019/2020 zijn afspraken neergeschreven rondom dit onderwerp. Hieraan zal gedurende de looptijd van de nieuwe CAO verdere invulling worden gegeven.

11. **Informatie rechtvaardige beloning**

Eenmaal per jaar zal in het reguliere overleg een presentatie worden gegeven over dit onderwerp naar het voorbeeld van de presentatie in juni 2020.

12. **30-urige werkweek**

In het regulier overleg tijdens de looptijd van de CAO zal onder leiding van CNV Vakmensen een debat worden gevoerd over de mogelijkheden naar de toekomst van het realiseren van een 30-urige werkweek.

13. **Salarisregeling (Job catalog)**

De huidige CAO tekst rondom functiewaardering reflecteert niet meer de huidige stand van zaken in de praktijk. Daarom wordt de tekst van de CAO (artikel 5.7 lid 1) als volgt aangepast:

Bepaling functieniveau

a. Philips stelt het niveau van voorbeeldfuncties in de vorm van functieprofielen ('job profiles') vast volgens een functiewaarderingssysteem. Deze functieprofielen staan in de Job Catalog. We bepalen het niveau van jouw functie door vergelijking met de functieprofielen.

b. Is jouw functie niet vergelijkbaar met de aanwezige functieprofielen, dan bepalen we het niveau met het functiewaarderingssysteem.

14. **Variabel salaris (n.a.v. PPM)**

Bij de COR loopt een instemmingsproces voor het PPM-systeem vanaf 2021. Het voorstel is om de 5-punts beoordelingsschaal te vervangen door een beoordeling over 2 assen ('wat' en 'hoe') met respectievelijk een 4-punts en 3-punts beoordelingsschaal.

Indien de COR de instemming verleend zal in het regulier overleg een afspraak worden gemaakt over de aanpassing van artikel 5.3 van de CAO.



15. **Moment uitbetalen bovenwettelijke vakantiedagen**

Philips à la Carte biedt de medewerker de mogelijkheid om het geld dat hij of zij van Philips ontvangt aan zelf gekozen doeleinden te besteden. Als gevolg van de verbeteringen in de MyChoices tooling die de à la Carte keuzes mogelijk maakt, krijgt de medewerker in een aantal regelingen meer keuzevrijheid. Dit houdt in dat de CAO tekst op onderstaande manier dient wordt aangepast:

Huidige tekst: *je mag jaarlijks, aan het eind van het jaar, maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen laten uitbetalen*

Nieuwe tekst: *Per 1 januari 2021 mag je, gedurende het hele jaar, de in het vorig jaar toegekende bovenwettelijke vakantiedagen (maximaal 5) laten uitbetalen.*

16. **Moment aanschaf kooldagen**

Philips à la Carte biedt de medewerker de mogelijkheid om het geld dat hij of zij van Philips ontvangt aan zelf gekozen doeleinden te besteden. Als gevolg van de verbeteringen in de MyChoices tooling die de à la Carte keuzes mogelijk maakt, krijgt de medewerker in een aantal regelingen meer keuzevrijheid.

Huidige tekst: *Je kunt aan het eind van het jaar in 1 keer 13 dagen kopen voor het daaropvolgende kalenderjaar.*

Nieuwe tekst: *Je hebt de mogelijkheid om, gedurende het gehele jaar, in 1 keer het gewenste aantal dagen kopen (tot een maximum van 20, uitgaande van een voltijds dienstverband).*

17. **Studie salarisregeling indelingenbeleid**

Philips heeft de ambitie om het externe marktperspectief een grotere rol te laten spelen in het bepalen van de beloning (ontwikkeling) voor individuele rollen en medewerkers. Als onderdeel hiervan wordt tijdens de looptijd van de CAO een studieafpraak uitgevoerd om de structuur van het salarissysteem en in de CAO vastgelegde individuele en collectieve garanties onder de loep te nemen.

18. **Thuiswerken**

Philips en de vakorganisaties onderkennen de behoefte van werknemers om ook na het door de overheid dringend geadviseerde thuiswerken meer en anders dan voorheen thuis te werken in een hybride vorm waarbij we andere keuzes zullen maken wat we op kantoor/Philips locatie doen en wat we ook op afstand kunnen doen. Met de Centrale Ondernemingsraad zijn eerste afspraken gemaakt over vergoedingen voor woon-werk verkeer en een thuiswerkvergoeding. Tijdens het regulier overleg bespreken we de vorderingen van het overleg met de Centrale Ondernemingsraad. De tijd die werknemers vanuit huis kunnen werken, een thuiswerkvergoeding in relatie tot de reiskostenvergoeding en de faciliteiten om goed te kunnen thuiswerken zijn o.a. onderwerpen waarover gesproken wordt.



19. **Werkgeversbijdrage**

Over een eventuele vernieuwing van de regeling stemmen de vakbonden onderling af en hierover zal verder worden gesproken in het regulier overleg.



Bijlage: functieprofielen vakgroep 20 t/m 50 waarvoor de regeling vroeg pensionering wordt ingesteld. Functieprofielen dienen binnen de volgende *Supervisory Organizations* ("organisatie") te rapporteren tenzij anders vermeld: Manufacturing Products, Manufacturing Systems en Supply Chain.

- Field Service Engineer (*meerdere organisaties buiten Manufacturing/Supply Chain*)
- Field Service Technician (*meerdere organisaties buiten Manufacturing/Supply Chain*)
- Maintenance Engineer
- Maintenance Manager
- Maintenance Technician
- Manufacturing Engineer
- Production Manager
- Production Planner
- Production Worker
- Security Support (*Group Security organisatie*)
- Tester
- Warehouse Operator