



ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Philips Electronics Nederland BV en de vakorganisaties FNV, CNV Vakmensen, VHP2 en De Unie hebben op 23 oktober 2019 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe CAO.

Het resultaat bevat de volgende afspraken:

1. Salarisverhoging

Per 1 juli 2020 worden de salarisschalen verhoogd met 3,4%. Daarbij geldt voor de individuele medewerker een minimumverhoging (vloer) van € 1000,- op jaarbasis.

2. Looptijd

De looptijd van de nieuwe CAO is 12 maanden, van 1 november 2019 tot en met 31 oktober 2020.

3. Welzijnsverlof

Partijen hechten veel waarde aan het welzijn van de medewerkers, in het bijzonder aan een goede werk- en privé balans en aan het thema zelfontplooiing. In combinatie met de groeiende behoefte aan vrije tijd van medewerkers, wordt een nieuwe additionele verlofregeling geïntroduceerd: het 'Welzijnsverlof'.

Medewerkers die tenminste drie jaren in dienst zijn, worden in de gelegenheid gesteld om eenmaal per vijf jaar Welzijnsverlof aan te vragen. Het Welzijnsverlof is een betaalde aaneengesloten verlofperiode van maximaal 5 keer de wekelijkse arbeidsduur, welke naar behoefte van de medewerker kan worden ingezet. Nadere uitwerking zal plaatsvinden in een Regeling Arbeidsvoorwaarden (RAV).

Daarnaast wordt, tevens ter stimulering dat medewerkers voldoende tijd nemen voor herstel en ontspanning, de wettelijke verjaringstermijn van vakantiedagen ingevoerd en kan het welzijnsverlof pas worden genoten indien het verlofsaldo maximaal 200 uur bedraagt (of evenredig lager bij deeltijdwerkers).



4. **Persoonlijk budget**

Het persoonlijk budget dat nu maandelijks naast het basissalaris wordt betaald, wordt geïntegreerd in het basissalaris en als één bedrag uitbetaald. Dit nieuwe basissalaris telt geheel als basis voor de berekening van de variabel salarisregeling.

Deze wijziging zal geen impact hebben op de huidige keuzemogelijkheden binnen Philips à la Carte. Ook de mogelijkheid om voorafgaand aan een nieuw jaar 13 vakantiedagen te kopen en in het nieuwe jaar een evenredig verlaagd maandelijks gelijk salaris te ontvangen, blijft bestaan. Het variabel salaris telt niet langer mee in de grondslag voor de pensioenopbouw.

5. **Modernisering CAO**

De tekst van de CAO wordt leesbaarder en begrijpelijker gemaakt. Ook de vormgeving van de CAO wordt aangepast. Tevens zal het gebruiksgemak worden verhoogd. Een extern bureau zal dit proces begeleiden. Streven is om de nieuw vormgegeven CAO voor de zomer van 2020 te publiceren.

6. **Persoonlijk ontwikkelingsbudget**

In het jaar 2020 wordt een experiment uitgevoerd voor een Persoonlijk Opleidingsbudget om invulling te geven aan scholingsbehoeftes van medewerkers voor hun persoonlijke ontwikkeling, carrièrekansen of verbetering van de arbeidsmarktpositie. Een medewerker kan een aanvraag doen voor een budget van maximaal € 5.000. Philips maakt een bedrag vrij van € 250.000 voor het jaar 2020. Een commissie wordt ingesteld om aanvragen te beoordelen. De commissie bestaat uit 2 leden van de zijde van de vakorganisaties/centrale ondernemingsraad en 2 leden van Philips.

Nadere vormgeving en operationalisering zal plaatsvinden door een werkgroep die ook zorgdraagt voor communicatie naar medewerkers.

7. **Carrièrewendingen**

Een carrièrewending houdt in dat een medewerker het initiatief kan nemen om een stap omhoog, horizontaal of omlaag te doen. Omdat de stap omlaag het minst vanzelfsprekend verloopt, richten een nieuw artikel in de CAO en de verdere uitwerking in een bijlage zich voornamelijk op de gevolgen van de stap omlaag.

Een carrièrewending kan zich in elke fase van de loopbaan voordoen. Verzoeken van medewerkers tot het doen van een carrièrewending worden positief benaderd waarbij in dialoog wordt gestreefd naar een passende afspraak.

8. **Variabel salarisregeling**

Gedurende de looptijd van de CAO zal een gezamenlijke studie worden verricht naar de mogelijkheden om de variabel salarisregeling aan te passen.



9. **Mantelzorg**

Mantelzorg is nu geregeld in een bijlage van de CAO. Dit onderwerp krijgt een vaste plaats in de reguliere tekst. Er zal ook een nieuwe impuls worden gegeven aan dit onderwerp via de interne communicatiekanalen. De aanvraagprocedure voor ondersteuning zal worden vereenvoudigd.

Medewerkers kunnen de beschikbare dag voor vrijwilligerswerk tevens inzetten ten behoeve van mantelzorgdoeleinden.

10. **BBL**

De werkingssfeer van de CAO wordt uitgebreid met werknemers die een opleiding volgen in het kader van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL). Het betreffen fulltime betaalde banen waarbij vier dagen arbeid wordt verricht en één dag opleiding wordt gevolgd. Het salaris wordt vastgesteld op basis van het minimum BBL-loon zoals dat door de overheid wordt vastgesteld + 2 ervaringsjaren. Schooldagen worden doorbetaald. Het salaris wordt verhoogd met 16,33% (vakantiegeld inbegrepen).

Les-/collegégeld, examenkosten en studieboeken worden vergoed door Philips. Enkele aan het loon gerelateerde CAO artikelen worden uitgesloten (salarisregeling/collectieve verhoging/koopdagen).

11. **Werkgelegenheidsplan**

Aan de tekst van bijlage D wordt toegevoegd:

We verwachten dat de praktijk zich continueert dat 10% van de WGP deelnemers zich kwalificeert voor reguliere functies binnen Philips.

Tevens wordt “participatie van statushouders” toegevoegd aan de opsomming van doelgroepen waar in het bijzonder aandacht aan wordt gegeven.

12. **WIA <35%**

In bijlage A artikel 2c van de CAO wordt bepaald dat het de intentie is van Philips om medewerkers in dienst te houden, indien na 2 jaar ziekte geen WIA uitkering wordt toegekend omdat de arbeidsongeschiktheid minder is dan 35%. De inkomensafbouwregeling wordt voor deze medewerkers in gunstige zin aangepast.

13. **Geldzorg**

Er zal een pilot worden uitgevoerd om aandacht te geven aan schuldenproblematiek bij medewerkers. Voor deze pilot zal een begeleidingsgroep worden ingesteld voor verdere concretisering, sturing en evaluatie.



14. **Overleg met vakorganisaties over werkgelegenheid**

De tekst in de CAO van artikel 14.8 leden 3 en 4 wordt vervangen als volgt:

3.

In verband daarmee zal werkgeefster zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de betrokken Ondernemingsra(a)d(en) en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen. Het overleg met vakorganisaties is geregeld in het "Protocol overleg over werkgelegenheid".

4.

Aansluitend hierop zal werkgeefster de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de betrokken Ondernemingsra(a)d(en).

De tekst van het protocol is vastgesteld en zal gelijktijdig ondertekend worden met de nieuwe CAO.

15. **Ploegendienst Drachten**

Het in Drachten gestarte onderzoek naar het verbeteren van de situatie van ploegenwerkers wordt voortgezet. Indien gedurende de looptijd van de CAO een nieuwe arbeidsvoorwaardelijke afspraak tot stand komt, zal worden gezien hoe deze afspraak bekrachtigd wordt.

16. **RAV**

Er wordt een studiegroep ingesteld die de Regelingen Arbeidsvoorwaarden (RAV's) onder de loep neemt en bepaalt of deze regelingen nog wel valide zijn en/of toepasbaar. Tevens zal worden bepaald hoe de inhoud van de RAV's op een betere wijze kan worden gecommuniceerd naar medewerkers.

17. **FUWA**

Er wordt een afspraak gemaakt om vakorganisaties te informeren over de systematiek van functiewaardering zoals zich deze in de laatste jaren heeft ontwikkeld.

18. **Beloningsverhouding**

In de preambule van de CAO wordt de volgende tekst opgenomen:

"Philips heeft als doel om een fair en consistent beloningsbeleid te voeren in de gehele organisatie, waarbij zowel de interne beloningsverhoudingen als de maatschappelijk ontwikkelingen in acht worden genomen. Philips zal de vakorganisaties gedurende de looptijd van de CAO dezelfde informatie over de (top)beloningen verstrekken als de informatie die zij op grond van de WOR verplicht is aan de ondernemingsraad te verstrekken."



19. PAWW

In de CAO wordt een nieuw artikel toegevoegd:

9.4 PAWW

Philips heeft per 1 juli 2018 een private aanvullende WW / WGA verzekering afgesloten. Philips is hiervoor aangesloten bij de verzamel CAO Industrie en Techniek. Medewerkers zijn verplicht om hieraan deel te nemen. De volledige premie (voor zowel uitvoerings- als uitkeringslasten) zal maandelijks worden ingehouden op het salaris.

Meer informatie is te vinden op de website van deze stichting: www.spaww.nl

20. Representativiteit van de vakorganisaties

Partijen onderzoeken samen door middel van co-creatie hoe op een creatieve wijze medewerkers (beter) kunnen worden geïnformeerd over en betrokken bij de bijdrage die vakbonden leveren aan het tot stand komen van de arbeidsvoorwaarden die voor alle medewerkers gelden.

21. Overwerkverplichting

In de CAO 2015-2016 zijn afspraken gemaakt over het vervallen van de verplichting tot overwerken onder de gelijktijdige afspraak dat indien in de looptijd van de CAO blijkt dat de bedrijfsvoering hierdoor wordt belemmerd Philips na overleg met vakorganisaties kan besluiten de overwerkverplichting na de looptijd opnieuw in te voeren waarbij alsdan medewerkers van 50 jaar en ouder in de vakgroepen 10 t/m 45 vrijgesteld blijven van de overwerkverplichting.

Partijen zullen bezien op welke wijze en op welke plaats deze afspraak in de nieuwe CAO zal worden opgenomen.

//// ===\\/==== \\\\