

Aantekeningen cao 2023-2024 - overleg 8 december 2023

NXP bod

- Bonus → geen verdere afspraken, liever in vast structurele verhoging
- Generatiepact
 - Fabriek parttime van 6 naar 36 dmv generatiepakt
 - Buitenfabriek geen verschil in parttime
 - → Geen verandering tov huidige cao
- Spaarverlof / Sabbatical
 - Nu max spaarpot van max 4mnd mogelijk
 - Kost geld om te administreren
 - → geen wijzigen
- Werkdruk
 - Meer onderzoek zal geen extra inzichten geven
 - Blijven doen we we al doen
 - → geen verdere afspraken
- RVU regeling
 - 75k regeling, veel administratie, geen verlenging vanuit overheid
 - → geen verdere afspraken
- Betaald verzuim
 - Extra generatie pakt in huidige cao voor ploegendienst, eerst resultaten afwachten
- Pilot werktijden / studie zelfroosteren
 - Studieafspraken zijn niet echt succesvol
 - → geen verdere afspraken
- 1 Mei vrije dag
 - Reeds 5 mei vrij, gelinkt aan vrijheid, in NL belangrijker dan dag vd arbeid
 - Bonden: wordt niet herkend door medewerkers uit andere culturen
 - → geen verdere afspraken
- Overwerk > 50
 - Wordt niet herkend als probleem
 - → geen verdere afspraken
- 4-daagse werkweek, 4 x 9uur
 - → past geen DI; geen verdere afspraken
- Langdurig AO vakantiedagen opbouw
 - Is jaren terug al van niet naar deels opbouwen
 - → geen verdere afspraken
- Verlofregelingen
 - ??

- Functiewaardering
 - → geen verdere afspraken
- Automatische verhoging
 - Geen standaard verhoging, zit deels in cao en deels in prestatie
- Vaste baan voor Flex
 - → geen verdere afspraken
- Inclusie
 - Niet meer studies, kom met voorstel
 - → geen verdere afspraken
- Klachtencommissie
 - Zie overleg 15 november, met OR bezig met verbetering
 - → geen verdere afspraken in cao
- Cao-teksten verduidelijken
 - Prima, maar tijdens onderhandelingen, niet achter
 - Stuur maar toe
- RAV in cao
 - Voegt niets toe
 - → geen verdere afspraken
- Vakbondsfaciliteiten
 - Staat reeds in artikel 14.6
 - Vermelden en faciliteren van andere communicatiekanalen voegt niets toe
- Afspraken
 - Overwerk, indelings-garantie en afbouwregeling: 7 jaar voor AOW-leeftijd
 - Gen pakt, toevoegen 7 jaar voor cao-leeftijd
- Doorbetaling 3^e ziektejaar
 - Stoppen met 3^e jaar
 - Transitievergoeding
- Verlenging Sociaalplan
 - Max vertrekregeling, 200k€ (was 250k€) of 1,5 jr salaris (was 2); hoogste van die 2
 - Verlengen tot 31-9-2026
- Reiskostenvergoeding
 - Niet in cao
- Vakbondscontributie
 - Liever investeren in cao-verhoging
- Thuiswerkregeling
 - Niet in cao
 - Vergoeding blijft in cao
 - Geen verhoging

- Hindertoeslag
 - Misschien in Salaris opnemen (0,31%)
 - Niet voor nieuwe medewerkers
- Inconvenienten
 - Voor nieuwe medewerkers
 - 55% zaterdagmiddag tot zondag einde van de dag
- Ouderschapsverlof
 - Overheid regel vasthouden t/m 7jr
- Mantelzorg
 - Prima, maar hoe?
 - Geen studie, concreet voorstel!
- Rouwverlof
 - Prima, graag concreet voorstel
 - + stief etc gezinsleden, schrappen inwonend
 - Verlof na overleden, kijken in geheel totaalpakket
- Verschuiven feestdagen in weekend
 - Complex, duur
 - → geen verdere afspraken
- Partnerverlof 100%
 - Is uitgebreid, lijkt in lijn met markt
 - → geen verdere afspraken
- Jongeren studieschuld en housing problematiek
 - NXP wil wel iets
 - 5,91% niet vermelden op werkgeversverklaring
 - Bij vooraf kopen niet in opgave (lager inkomen), achteraf per maand kopen wel in inkomen opgave. Maar dan niet in begin jaar opneembaar
 - Studieschuld overnemen te duur
- Werkgeversbijdrage vakbonden
 - Voorstel vanuit NXP nav VHP2 voorstel
- Overgangsverlof
 - Niet in cao
 - Aandacht in 2024 vanuit HR
- Scholing/opleiding
 - Moet gevolg zijn van gesprek medewerker en leidinggevende
 - Geen budget dat op moet
- Solidariteit
 - Bonden zelf uit werkgeversbijdrage. NXP doet voorstel

- Keepfit budget
 - → geen verdere afspraken
- Mdieu subsidie
 - NXP zie nu geen voordelen, meer verdieping nodig
- Duurzame banen; is toegelicht
- LTIP; is toegelicht
- Stuwmeren verlofdagen op 31/12/2020
 - Nu tot 80 dagen opbouwen
 - Stuwmeren afbouwen over 5 jaar
- Carrièrewendingen
 - In cao in onderling overleg lagere indeling in vakgroep. Vastleggen dat je in schaal 105 komt
 - Andere voorwaarden gelijk aan nieuwe schaal!!
 - Salarisverschil in 2 jaar afbouwen, hoe? Voor iedereen? Vrijwillig/verplicht
 - Kan ook voor jongere medewerkers
- Collectieve verhoging
 - Zie ook de “ja” en “bespreekbaar”
 - Afgelopen jaar reeds goede verhoging (7-11%)
 - 2,35% per 1/4/24
 - 14mnd, 1-11-2023 – 31-12-2024

Bonden INTERNE reactie

- 12,35% per 1/11/2023 voor 14 maanden (= -4.6%)
- Sociaalplan, geen wijziging
- Bonus; verhoging naar 8% liever in vaste deel
- Generatiepakt: 80-90-100 iedereen blijft staan, in relatie met andere zaken
 - DI als totaal niet goed
 - Communiqueert met RVU en betaald verzuim
- Werkdruk
 - Fitportal, niet via HR
 - Onze punten blijven staan
- RVU; vervalt
- Zelfroosteren, vervalt
- Feestdagen, vervalt
 - Niet 1 mei, niet bankholiday, maar wat wel? Andere dag?
 - Christelijk blijft staan (verwijzing naar officieel / landelijk erkende feestdagen)
- Geen overwerk boven de leeftijd van 50 jaar; neg impact op DI

- 4-daagse werkweek, support dit nu1
- Langdurige AO; wat levert dit op? Wel neg impact op
- Verlofregeling: uitwerken
- Ploeg meer koopdagen; >8;
- Vast voor flex, meer vast, Randstad eruit
- Klachtencommissie: OR akkoord
- RAV-wijzigingen via bonden?
- Overwerk
- Generatiepact: 5 jaar voor AOW, juridisch?
- 3^e ziekte jaar; in beraad
- Sociaalplan: Onveranderd
- Naar fiscaal max, €0,23? Niet in cao?
- Inconveniënten: Nee, twee-deling in fabriek
- Feestdagen doorschuiven; in beraad
- Studieschuld/koopdagen
 - Uitgewerkt voorstel graag
- Voorstel werkgeversbijdrage
- Scholing/opleiding; VHP2 voorstel blijft staan

Cao-overleg 15 december 2023

Zie NXP Hoedanwel 14-12-2023

- 1-11-2023 / 12,35% / 14mnd
- Bonus, gelijkwaardigheid gelijk percentage voor iedereen → stapsgewijs optrekken naar 8%
 - Huidige G6 houdt 12%,
 - Waar zit de pijn
- Gen pakt, 5jr/7jr voorafgaand pensioendatum, vanaf 60, niet AOW-/pensioendatum afhankelijk.
- Koopdagen: 8dgn → 16dgn
- Ophogen betaaldverzuim van 300/390 naar ??? (nog af te stemmen door bonden)
- 1 mei vrije dag: bespreekbaar andere dag maar 1mei is erg inclusief, of Duurzame Inzetbaarheid dag
 - Extra verlof obv staffel obv leeftijd (leeftijdscriminatie?)
- “Christelijk” uit de cao-tekst daar waar feestdagen betreft
- *NXP Reiskosten blijft 19ct, fiscale ruimte tot 23ct benut.*
- Thuiswerkvergoeding: ???
- Paritair onderzoek + pilot + evaluatie werkdruk
- 4daagse werkweek, 4x9=36uur; waar zit het bezwaar om dit niet te willen.
 - Voorbeelden door HR tegengehouden, mgt was akkoord
 - 4x9 icm mantel zorg vaak een uitkomst
 - Idee: tijdelijk toestaan icm bijzondere redenen, bv mantelzorg
 - Arjan Achmea voorstel toesturen
- Geen afbouw vrije dagen bij ziekte
- Bij langere vervanging salaris en functiegroep aanpassen aan de nieuwe functie
- Verlofstuwmeren: Hoeveel is het? Hoe afbouwen.
 - Kan gebruikt worden voor eerder pensioen
- Inconveniënten:
 - Toeslagen houden, geen verschil creëren, nieuwe medewerkers zijn goedkoper bij weekend overwerk
- Ouderschapsverlof 7^e jaar ingetrokken
- Verschuiven weekend vrijedagen naar “bankholiday” geen breekpunt
- Studieschuld/housing
 - Maak je aantrekkelijk voor nieuwe academici
 - Schuld overnemen
 - Andere opstelling werkgeversverklaring ivm vooraf kopen vrije dagen (5.91%)
- Overgangsverlof; aan leidinggevenden
- Carrièrewending
 - 1jr proef
 - 5jr afbouwen

- FuWa → Studie
- Contributie vakbond vergoeden
- Spreekuurruimte
- Keepfit: Mooi, maar niet meer langs NXP-HR maar via derde partij. Bv AON
- 3^e ziektejaar blijft
- LTI: voor iedereen, alle dagen
 - Ook mensen lager in organisatie binnen proberen te houden
- Scholingsbudget; voor iedereen
- Werkgeversbijdrage vakbonden; NXP kom met uw voorstel
- Solidariteitsfonds: graag bijdrage vanuit NXP of extra in werkgeversbijdrage
 - Laat zien dat je het belangrijk vindt
- Sociaalplan; laat nog even doorlopen
- Rouwverlof, handhaven voorstel, zie Achmea
- Hindertoeslagen; los betaald naast salaris
 - NXP-voorstel opnemen in vast salaris voor bestaande medewerkers
 - Nieuwe medewerkers, toeslag vervalt
 - Bijna alle ploegenmedewerkers omdat zij in een pak werken

Bonden sociaal plan:

- Niet verslechteren, eerder verhogen ivm al lang geen indexatie
- Geen mandaat op dit moment!

Reactie NXP

- Bonus; geen verandering, ook geen uitruil
- Gen.pakt + betaald verzuim; geen verandering
- Werkdruk; geen verandering
- 1 mei, DI dag, (nog) niet. Heeft relatie met collectieve verhoging
- Vakantiedagen korten bij ziekte
 - Vroeger geen opbouw, nu beperkte opbouw, ongebruikt te goed blijft staan
 - Geen verandering
- Extra kooldagen, zou kunnen e.e.a. afhankelijk van collectieve verhoging
- Flex naar vast. Wellicht betere communicatie nodig richting medewerkers
- Inclusie:
 - Christelijk uit cao bij feestdagen, tekstvoorstel wordt toegestuurd
- Cao-teksten verduidelijken, bonden voorbeeld toesturen
- RAV in cao?
 - RAV in cao-lijst wordt toegestuurd

- Vakbondscontributie
 - WKR-ruimte wordt hiervoor gebruikt, geen uitbreiding hiervan
 - Geen afspraak over vaste vakbondsruimte. Wel mogelijk om ruimtes te gebruiken voor incidenteel overleg (geen spreekuren, wel Bart informeren)
- Overwerk/afbouw/indelingsgarantie; minimale leeftijd bespreekbaar 60jaar
- Gen pakt/uren: + min 60 jaar
- 3^e ziekte jaar: voorstel blijft
- Sociaalplan verlengen + lagere maximering: voorstel blijft
- Reiskosten: blijft, geen cao punt
- Thuiswerkregeling blijft uit cao
- Hindertoeslagen: zou kunnen worden weggegeven als onderdeel totaalpakket
- Inconvenientie: handhaven
- Mantelzorg: voorstellen in overweging
- Rouwverlof: zie toegestuurde tekstvoorstel
- Cao-tekstaanpassing ????
- Werkgeversverklaring aanpassen zodat 5,91% in inkomen komt
- Werkgeversbijdrage aan vakbonden, zie voorstel NXP
 - 2021-2022-2023 vergoeding/indexering per medewerker (indexatie lijkt afhankelijk te zijn van indexatie van contributie vakbonden)
- Opleiding; geen vast budget
- Solidariteit; nee
- Keep fit aanvragen uit NXP HR: gaan we aan werken geen cao punt
- LTI: company iets, geen onderdeel NL en cao
 - HR neemt mee dat een gratificatie motiverend werkt
- Stuwmeer vrije dagen: overzicht wordt aan gewerkt
 - Overzicht wordt aan gewerkt
- Carrière wendingen
 - Meer tijd nodig om uit te denken
- Collectieve verhoging
 - 14 mnd
 - Per 1/4/2024: 2,6% werd uiteindelijk 2,85% per 1 maart 2024

Reactie bonden

- Per 1/11; 12mnd; +10%
- Ledenraadplegingen hoe verder, open communicatie naar leden

Unie ledenraadpleging:

- 300/390 t/m functiegroep 45!
- Meer recuperatiemogelijkheden voor pensioendatum