

RESULTAAT VAN ONDERHANDELINGEN

CAO Philips

Philips en de vakbonden FNV Metaal, VHP2, CNV en De Unie hebben de onderhandelingen over een nieuwe CAO voortgezet met het volgende resultaat. Dit resultaat zal aan de leden worden voorgelegd.

1. Looptijd

De nieuwe CAO heeft een duur van 24 maanden. Deze CAO zal gelden vanaf 1-7-2024 tot en met 30-6-2026.

2. Salaris

De salarissen worden als volgt verhoogd:

- Per 1-12-2024 met 3% met een minimum van € 1.800 bruto op jaarbasis
- Per 1-9-2025 met 3% met een minimum van € 1.800 bruto op jaarbasis

De procentuele collectieve verhogingen worden in de salarisschalen doorgevoerd.

3. Generatiepact

De regeling voor medewerkers die de 60 jarige leeftijd hebben bereikt wordt per 1-1-2025 aangepast van 80-85-100 naar 80-87,5-100. Bestaande deelnemers zullen automatisch worden omgezet naar de 80-87,5-100 per 1-1-2025. Bij 80% werken geldt een salaris van 87,5% en pensioenopbouw op basis van 100%.

De bepaling over het recht op de regeling zal worden uitgebreid (eenzijdig recht voor medewerkers); nu is er alleen een eenzijdig recht op de regeling vanaf 1 jaar voor de (gekozen) pensioendatum.

4. Verlofregeling 8x60 uur

De CAO regeling voor extra betaald verlof vanaf 60 jaar geldt voor medewerkers tot en met vakgroep 45 die geen gebruik maken van de 80-85-100 regeling (wordt 80-87,5-100).

Wanneer een medewerker minimaal één jaar gebruik heeft gemaakt van de 80-85-100 regeling, is er de mogelijkheid deze stop te zetten en – indien van toepassing - gebruik te maken van de 8x60 regeling. Omgekeerd geldt eenzelfde mogelijkheid. Mochten er op het moment van stopzetten naar rato teveel dagen opgenomen zijn in de 8x60 regeling, dan worden deze verrekend met het vakantiesaldo.

Bij het stopzetten van de 80-85-100 regeling blijf een medewerker 80% werken (met 80% salaris en 80% pensioenopbouw) en wordt het werktijdpercentage niet automatisch verhoogd. Uitsluitend in overleg en na goedkeuring van de manager kan een urenuitbreiding aan de orde zijn.

5. Reiskosten

De grens van 9 kilometer voor reiskostenvergoeding komt te vervallen per 1-1-2025.

6. Persoonlijke ontwikkeling

Gedurende de looptijd van deze CAO is in het kader van het Persoonlijk Opleidingsbudget (POB) een budget beschikbaar van € 1.000.000, te verdelen in twee tranches in 2025 en 2026.

7. Geboorteverlof

In de wet is geregeld dat partners maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof kunnen opnemen. Tijdens dit verlof krijgt de partner een uitkering van het UWV. De wettelijke uitkering bij het aanvullend geboorteverlof zal worden aangevuld tot het volledige salaris, de uitkering van het UWV komt ten gunste van Philips. Deze regeling geldt voor kinderen die geboren zijn op of na 1 januari 2025.

8. Rouwverlof

Het is van belang dat werknemers zich in moeilijke tijden gesteund voelen door hun werkgever. Rouwverlof stelt hen in staat om zich tijdelijk te onttrekken aan het werk om tijd te nemen voor het verlies, wat bijdraagt aan hun welzijn en uiteindelijk ook aan hun inzetbaarheid op de lange termijn. In de tekst van de CAO zal duidelijker worden verwoord dat er maatwerk wordt toegepast bij rouwverlof.

9. Centraal Sociaal Plan

Het centraal sociaal plan (CSP) zal met drie jaar worden verlengd tot en met 31-12-2028. Het herplaatsingsprotocol en het CSP zullen worden samengevoegd tot één document.

Het budget voor zelf gekozen outplacement wordt verhoogd van € 2.500 naar € 4.000.

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die ten gevolge van een reorganisatie geen verlenging wordt aangeboden, worden in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan een outplacementtraject dat wordt aangeboden door Philips.

De nieuwe tekst zal gelden vanaf 1 januari 2025.

Philips zal bij een aanbestedingsproces voor het inhuren van uitzendkrachten bij potentiële leveranciers/uitzendorganisaties aandacht vragen voor ondersteuning van uitzendkrachten bij het vinden van een andere baan indien een uitzendkracht wegens een reorganisatie bij Philips zijn baan verliest en er geen alternatief werk door de uitzendorganisatie kan worden aangeboden.

Uitzendkrachten zullen bij een reorganisatie worden geattendeerd op support door vakbonden (vakbonden leveren hiervoor nog concrete voorstellen aan).

10. Betaling bij arbeidsongeschiktheid

Doordat de pensioenregeling op 1-1-2025 wijzigt op het punt van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt ook de CAO aangepast. Bij volledige arbeidsongeschiktheid gaat gelden dat er in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid recht bestaat op een aanvulling tot 90% onder de voorwaarde dat de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt gecedeerd aan Philips.

Datzelfde geldt voor de aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wanneer de medewerker in passende arbeid in dienst blijft.

De omvang van de betaling bij arbeidsongeschiktheid conform de CAO wijzigt hierdoor niet.

11. Regeling vervroegde uittreding

De RVU regeling zoals die nu in de CAO staat eindigt op 31-12-2025. Vakbonden en Philips zullen ook na 2025 de regeling vervroegde uittreding voortzetten. De uitbreiding van de wettelijke regeling van vroegpensioen is bedoeld voor de mensen die het echt nodig hebben. De nieuwe doelgroep dient onderbouwd te worden afgebakend, gericht op belastende functies en werkzaamheden.

In de loop van 2025 zullen de vakbonden en Philips nader vaststellen welk de doelgroep is voor de RVU regeling die gaat gelden vanaf 1-1-2026. Ook zal worden vastgesteld of er knellende situaties zijn waarvoor de regeling financieel extra dient te worden uitgebreid en in welke mate.

12. Studie afspraken

Tijdens de looptijd van de CAO zullen enkele studies worden verricht.

- a. Het salarissysteem inclusief variabel salaris;
- b. Besteding van het budget van de werkkostenregeling;
- c. Bestaand beleid van betaling bij herplaatsing in een vakgroep lager bij een reorganisatie.

13. Arbeidstijden en regelingen

Uit een oogpunt van eenduidigheid, gelijke behandeling en uitvoerbaarheid worden de volgende regelingen aangepast per 1-1-2025.

- a. De overwerktoeslag voor vakgroep 50 en lager wordt als volgt:
 - 25% voor de eerste twee uren op maandag tot en met vrijdag;
 - 50% voor de extra gewerkte uren boven de 2 overuren op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor het werken op zaterdagen;
 - 100% voor het werken op zondagen en feestdagen .
- Om te bepalen of er sprake is van overwerk wordt gekeken naar een overschrijding van het aantal contract uren op weekbasis.

- b. De 5,75 minuten vakantie opbouw komt te vervallen. Ook vervalt de losse regeling extra uren in deeltijd. Als gevolg van het vervallen van de extra uren deeltijd regeling ontvangen medewerkers in vakgroep 50 en lager over alle meer gewerkte uren dan de contractuele uren, de overwerktoeslag.
- c. De consignatieregeling wordt uitgebreid tot en met vakgroep 70 (nu alleen 60 en lager), inclusief de toeslag werkuren. De percentages van deze toeslag wordt voor nu gelijkgesteld aan de overwerk toeslag (onder a). Het remote werken wordt gelijkgesteld met opkomst. De benaming van de regeling wordt gewijzigd naar standy regeling.
- d. De toeslag bij de regeling bijzondere uren (het op verzoek van Philips werken in een vooraf overeengekomen verschoven dienstrooster) voor medewerkers in vakgroep 60 of lager wordt als volgt aangepast:
 - 25%: maandag tot en met vrijdag van 00.00 – 07:00 uur en van 19.00 -21.00 uur;
 - 40%: maandag tot en met vrijdag van 21.00 – 24:00 uur (was 25%);
 - 75%: zaterdag van 00.00 – 24.00 uur (was: 25% op zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur);
 - 100% zondag 00.00 – 24.00 uur.
- e. Het uurloon wordt berekend als 0,575% van het maandsalaris (inclusief vakantiegeld).

14. Participatie medewerkers bij cao-proces:

Vakbonden en Philips zullen samen bijeenkomsten organiseren om medewerkers te informeren over het CAO proces, bijvoorbeeld onder de titel “Maand van de vakbond”.

15. Tekst van de CAO en CSP

De tekst van de CAO zal op punten worden geactualiseerd en verduidelijkt. Hiervoor wordt een commissie gevormd waarvoor medewerking door FNV en CNV is toegezegd. Ook de nieuwe document gekoppeld aan het CSP zal nader worden gezien.

Philips Electronics Nederland B.V.

FNV Metaal

VHP2

CNV

De Unie