

Teva Pharmachemie CAO 2024 ~ 2025

Op diverse momenten in de afgelopen 3 maanden is er tussen de directie van Teva en AVV en FNV intensief overleg gevoerd over de CAO. Op 11 maart 2024 heeft dit overleg geleid tot een cao resultaat. Dit voorstel zal door AVV met een positief advies worden voorgelegd aan alle medewerkers van Teva. Het voorstel zal door FNV neutraal worden voorgelegd aan de leden. De leden van FNV krijgen hierover bericht.

Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 21 maanden en wel van 1 januari 2024 tot en met 30 september 2025.

Loonsverhogingen/merit verhogingen

Per 1 april 2024 = 4,05% (incl. market adjustment/promoties)
 Per 1 juli 2024 = 1,5% vaste verhoging voor iedereen in de cao
 Per 1 januari 2025 = 1,5% vaste verhoging voor iedereen in de cao
 Per 1 april 2025 = 1,5 % (incl. market adjustment/promoties)

Merit matrix 2024

Per 1 januari 2024 geldt onderstaande merit-matrix; buiten de matrix om zal er nog 0,5% gereserveerd worden voor promoties/market adjustments.

Merit Matrix - based on Pay Ranges methodology							
Ratios		Needs Improvement		Successful Performer		Outstanding Performer	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
Market Reference*	Above Range	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Upper Range	0%	0%	0,00%	3,55%	0,00%	3,55%
	Mid Range	0%	0%	0,00%	6,21%	0,00%	8,88%
	Entry Range	0%	0%	0,00%	7,10%	0,00%	10,65%
	Below Range	0%	0%	3,55%	8,88%	3,55%	14,20%

Richtlijn onderkant merit matrix

In afwijking op de global merit matrix van Teva, hanteren we voor CAO medewerkers dit jaar eenmalig een ondergrens voor toe te kennen merit voor Successful en Outstanding Performers. In de Entry Range, Mid Range en Upper Range geldt voor Successful Performers een ondergrens van 2%. In de Entry Range, Mid Range en Upper Range geldt voor Outstanding Performers een ondergrens van 2.5%.

Daarmee komt de merit matrix er met deze richtlijn die in 2024 geldt er voor CAO medewerkers als volgt uit te zien:

Merit Matrix - based on Pay Ranges methodology							
Ratios		Needs Improvement		Successful Performer		Outstanding Performer	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
Market Reference*	Above Range	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Upper Range	0%	0%	2,00%	3,55%	2,50%	3,55%
	Mid Range	0%	0%	2,00%	6,21%	2,50%	8,88%
	Entry Range	0%	0%	2,00%	7,10%	2,50%	10,65%
	Below Range	0%	0%	3,55%	8,88%	3,55%	14,20%

Pilot 'Bonus bij niet-ziek zijn'

Deze is geëvalueerd en heeft niet het gehoopte effect gehad. De pilot wordt niet verlengd en deze bonus wordt in de nieuwe cao niet verder voortgezet.

Studieafspraken m.b.t. de merit methodiek

Gedurende de looptijd van de CAO zullen we met elkaar in een werkgroep verder spreken over de methodiek van de merit-verhoging in onze CAO.

Als integraal onderdeel van deze studie-afspraken geldt dat wij voor de CAO vanaf 1 oktober 2025 en verder kunnen toezeggen dat Teva staat open voor een verdeling van het budget in een vast deel voor iedereen (vaste CAO verhoging) en een deel in de merit-matrix.

Overwerk

Gedurende de looptijd van de CAO zullen we met elkaar in een werkgroep verder spreken over overwerk (ook het overwerk voor medewerkers werkzaam in een 7-daags rooster komt aan bod), het harmoniseren van het overwerkpercentage en de eventuele mogelijkheid voor zelfroosteren.

Verlof

Per kalenderjaar mogen maximaal 2 nationale feestdagen, vallend op dagen dat er conform het rooster normaal gesproken moet worden gewerkt, worden omgeruild en ingezet voor 2 andere (feest)dagen (tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet).

Wet Minimum Loon

Omdat de minimum lonen in Nederland omhoog zijn gegaan zal in de CAO worden vastgelegd dat op WML-niveau een ander aantal betaalduren geldt, afhankelijk van het aantal werkbare dagen in het betreffende kalenderjaar. Deze manier heeft als voordeel dat de CAO niet elk jaar hoeft te worden aangepast indien het aantal werkbare dagen verandert.

Regelingen in CAO

Als er in de CAO wordt verwezen naar bepaalde regelingen zullen we ervoor zorgen dat deze regelingen ook daadwerkelijk als bijlage/ via een link in de CAO staan.

Vitaliteit + Diversiteit & Inclusie

- De laatste 7-jaren regeling wordt voortgezet; deze kan ook in combinatie met de RVU (Bedrijfs AOW); maximaal 3 jaar voorafgaand aan AOW.
- Continueren I feel fit programma.
- Stars recognition program continueren
- Persoonlijk keuze budget continueren;
- Maatwerkoplossingen afhankelijk van persoonlijke omstandigheden

Tekstuele aanpassingen in CAO 2024 (zie bijlage 1)

In bijlage 1 staan de overeengekomen tekstuele wijzigingen.

Vakbondscontributie

De vergoeding van de vakbondscontributie zal in de werkkostenregeling vallen. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

Werkgeversbijdrageregeling

Teva zal de bijdrage aan de AWWN-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisaties continueren.

Haarlem, 11 maart 2024

Teva Pharmachemie

Namens de directie,

Jan Willem Scheer, Henri van Drunen en Suzanne Nijssen

Bijlage 1 Tekstuele aanpassingen in CAO 2024/2025

Administratieve correcties

- Artikel 5.11 bestaat niet meer in de CAO, we gaan van 5.10 naar 5.12 over. Dit moet aangepast worden in CAO 2024
- Er wordt verwezen in de CAO naar een reglement omtrent werktijden, deze regeling bestaat niet meer en de verwijzing wordt verwijderd.
- Verwijzing in artikel 5,19a en die moet zijn 5,17 a want dit bestaat niet meer. Dit wordt aangepast.
- Artikel 1.3. verwijzing naar juiste CAO jaar klopt niet en moet in nieuwe CAO worden meegenomen.
- Artikel 3.1 overige uitgangspunten overwerk, verwijzing naar sub f is niet meer correct en wordt aangepast.
- Artikel 3.2 verwijzing klopt niet, onder sub l. Dit wordt aangepast.