



FNV
T.a.v. De heer Wilbert Verbeek

Datum: 13 juli 2023 **Onderwerp:** Herzien eindbod **Behandeld door:** EG **Telefoon:** +31653259014 **e-mail:** ella.groenendijk@centrient.com

Beste Wilbert,

Hierbij stuur ik je graag het herziene Centrient eindbod, zoals gisteren besproken.

1. Financieel:

Hieronder de tabel voor de algemene salarisverhoging, de eenmalige uitkering en de verhogingen van de ploegentoeslag.

Categorie	Gemiddelde beoordelingsverhoging	Algemene salarisverhoging	Eenmalige uitkering	Verhoging ploegen toeslag	Totale verhoging zonder beoordelingsverhoging	Totale verhogings%
C41 en 42	2.39%	8.0%	0	0	8.00%	10.58%
Staff - C40 & lager	2.00%	8.0%	300	0	8.44%	10.59%
Operators	2.01%	8.0%	300	2%	10.47%	12.64%
SLS	2.84%	8.0%	300	3%	11.59%	14.66%

2. Overige arbeidsvoorwaarden:

A. TOR:

De TOR start vanaf de leeftijd van 60 jaar.
De aantallen medewerkers in de leeftijd 55-59 zijn:

Locatie /leeftijd	55	56	57	58	59	Totaal
Delft	3	4	2	2	3	14
Rijswijk		1	1		4	6
Totaal	3	5	3	2	7	20

Als bij deze 20 mensen er medewerkers zijn die op 58 of 59 jarige leeftijd hadden willen beginnen met TOR, dan kunnen we daar maatwerkafspraken over maken.

B. PMS:

In 2022 waren er in de groep C38 en lager, 5 medewerkers van de 74 die een 1 score hadden in het performance management systeem (PMS). Dat is een normaal aantal. We blijven dan ook bij het plan om degenen die een 1 scoren, geen trede in de salarisschaal te geven. Dit is ook al zo, al vele jaren, voor de medewerkers in C39 en hoger.

Als het gewenst is om nog een keer een toelichting/training te geven in het PMS systeem dan doen we dat graag.

In het PMS systeem wordt de medewerker beoordeeld op zijn eigen output, niet op zaken waar hij/zij geen enkele invloed op kan hebben.

Daarnaast is er altijd nog de optie om als de medewerker zijn/haar PMS score niet terecht vindt, deze te bespreken met de naast-hogere manager, met HR of met een vertrouwenspersoon. Uiteindelijk kan er een formele klacht worden ingediend, als de gesprekken niet het gewenste resultaat opleveren. Dus er zijn veel mogelijkheden om een PMS score die in de ogen van de medewerker niet terecht is, aan de orde te stellen.

C. 5 bovenwettelijke dagen:

De 5 bovenwettelijke dagen die worden toegekend vanaf 1.1.24 krijgen een vervalt termijn van de wettelijke 5 jaar. Reeds toegekende bovenwettelijke dagen (dus t/m de 5 BW dagen toegekend in 2023) zullen zoals nu niet vervallen.

D. Verloftegoed:

Het maximum aantal dagen verloftegoed op enig moment gaat van de huidige 150 dagen naar 104 dagen. Centrient en FNV maken nog nadere afspraken over de afbouw van het aantal verlofdagen boven de 104.

E. ERV dagen:

Het aantal ERV dagen voor nieuwe medewerkers blijft in deze nieuwe CAO gelijk aan die voor de huidige medewerkers, 9.5 dagen.

Dank je wel alvast voor het in stemming brengen van dit herziene eindbod. Ik ben er van overtuigd dat dit uiteindelijk, na al ons overleg, nu een evenwichtig pakket is geworden.

Met vriendelijke groet,
Namens Centrient Pharmaceuticals Netherlands B.V.,

PHM Groenendijk

PHM Groenendijk (Jul 13, 2023 09:21 GMT+2)

P.H.M.
Groenendijk
HR Director