



## Loonbod Abbott te laag

Vandaag is er onderhandeld over jouw cao. Zonder succes overigens en dat heeft alles te maken met het budget van Abbott. We praten je in deze nieuwsbrief bij over de stand van zaken: eerst de wijzigingen van 30 april in tekst en aan het eind van de nieuwsbrief vind je een handig totaaloverzicht van alle onderhandelingspunten tot op heden.

Neem even de tijd om alles door te lezen en om jezelf een mening te vormen. Dat is belangrijk voor jongere werknemers die een nog lage relatieve salarispositie hebben, maar ook voor oudere werknemers die aan de top van hun loonschaal zitten. Voor beide groepen hebben we belangrijke informatie. En beide groepen hebben veel te winnen bij een betere cao-afspraken. Tijdens de volgende werknemersbijeenkomst in Olst en Weesp horen we wat jullie mening is (datum volgt nog).

### **COLLECTIEVE LOONSTIJGING STRUIKELBLOK**

Grootste struikelblok op dit moment is loon. Vakbonden vragen tussen de 4 en 5 procent, Abbott biedt 2,5%. We hebben het dan ALLEEN over de collectieve loonstijging. Een collectieve loonstijging van 2,5% is te weinig. Daarmee compenseer je net de inflatie in 2019 en vakbonden zijn van mening dat er binnen goed draaiende vestigingen zoals Olst en Weesp, ruimte hoort te zijn voor koopkrachtverbetering. Tijdens de werknemersbijeenkomsten in de afgelopen weken, gaven de collega's aan dat de loonstijging rond de 3,5% - 4% moet liggen om acceptabel te zijn.

### **PERIODIEKE VERHOGING (MERIT) HOORT STANDAARD GEREGELD TE ZIJN**

Abbott moet zelf zorgen voor het budget dat nodig is om collega's te laten groeien in hun loonschaal (de merit). Het is heel normaal dat voor het verbeteren van de relatieve salarispositie (ook wel de periodieke verhoging genoemd) standaard een budget beschikbaar is binnen een bedrijf. Vakbonden schatten in dat de kosten van de periodieke verhogingen op dit moment 1% - 1,5% bedraagt (het benodigde percentage hangt uiteraard af van het aantal werknemers die al het maximum van hun schaalsalaris verdienen). Dat percentage zou Abbott dus elk jaar beschikbaar moeten stellen voor de merit, zonder dat daar met de bonden in het cao-overleg over onderhandeld hoeft te worden.

### **ONDERZOEK NAAR BELONINGSSYSTEEM**

Abbott wil wel onderzoeken of we kunnen komen tot een meer transparant beloningssysteem. Niet voor deze cao, maar voor een volgende. Daarbij denkt Abbott aan een nieuwe regeling waarbij de gehele loonsverhoging (collectief en merit) in een matrix wordt gestopt, en de verhoging gebaseerd is op je beoordeling en je relatieve salarispositie.

Vakbonden willen daar alleen over nadenken als de beoordelingen gebaseerd worden op goals die door de werknemer zelf te beïnvloeden zijn én als er een goede bezwaarprocedure komt voor de beoordelingen.

### **GENERATIEPACT NIET GRATIS**

Jullie zijn ook erg duidelijk geweest over de generatiepactregeling (80-80-100): die mag alleen maar ingevoerd worden als hij werknemers geen geld kost, dus ook geen geld uit jullie budget Duurzame Inzetbaarheid. Daarnaast is een eis van werknemers dat uitvoering van dit generatiepact niet mag leiden tot toename van de werkdruk. Dus alleen bij een garantie op herbezetting, kan deze regeling ingevoerd worden.



Abbott wil zonder gebruikmaking van de helft van het budget Duurzame Inzetbaarheid (175.000 euro) geen generatierегeling voor Weesp en Olst invoeren en herbezetting noemt Abbott een uitgangspunt, dat is dus nog geen garantie.

Kortom: OF een regeling die Duurzame-Inzetbaarheids-budget-geld kost OF geen regeling.

#### **INTERESSANT FEITJE OVER DE KOSTEN VAN EEN GENERATIEREGELING**

Als 80% van de werknemers die in aanmerking komen voor de 80-80-100-regeling, er gebruik van gaan maken, dan kost dat Abbott zo'n 400.000 euro per jaar. Als je daar 175.000 euro Duurzame Inzetbaarheid vanaf trekt, kost het de werkgever dus nog maar 225.000 euro. En als er minder deelnemers zijn neemt dat bedrag logischerwijs verder af...

#### **PLOEGENTOESLAGGARANTIE: WIJZIGINGEN NIET ON HOLD**

Abbott heeft besloten te willen nadenken over een regeling waardoor je ook kan stoppen met werken in de ploeg zonder inkomensval, als je daarmee kan voorkomen dat je ziek wordt van je werk. Maar tijdens dat nadenken blijft de huidige regeling wel gewoon van kracht. Abbott wil de wijzigingen van vorige cao niet tijdelijk ongedaan maken.

#### **UITZENDKRACHTEN NIET GOEDKOPER**

Abbott en de bonden zijn het eens over het principe dat uitzendkrachten niet goedkoper horen te zijn dan "eigen" werknemers, alleen flexibeler qua inzet. Bonden hebben een voorstel gedaan om er voor te zorgen dat dit principe ook goed geborgd wordt in de cao, nu zijn uitzendkrachten afhankelijk van algemene bepalingen in de wet en regelingen in de uitzend-cao. Abbott bestudeert dit voorstel. Belangrijk voor uitzendkrachten, maar ook voor Abbott medewerkers, want we willen ook op termijn verdringing van vaste werknemers door goedkopere flexkrachten voorkomen.

#### **OVERZICHT**

Op de volgende pagina's vind je een overzicht van alle onderhandelingspunten tot op heden. In rood tref je de onderwerpen waar we het absoluut niet over eens zijn, oranje zijn die onderwerpen waar we deels van mening verschillen en op de groene onderwerpen hebben we inmiddels een akkoord bereikt, waarbij natuurlijk wel geldt dat er eerst totale overeenstemming moet zijn, voordat deelonderwerpen tot een cao wijziging leiden..



## OVERZICHT STAND VAN ZAKEN VOOR DEZE CAO

ONDERWERP	WAT WILLEN DE BONDEN	WAT WIL ABBOTT
<b>LOOPTIJD</b>	12 maanden	12 maanden
<b>COLLECTIEVE LOONSTIJGING</b>	4% – 4,5%	2,5%
<b>PERIODIEKE STIJGING</b>	Verantwoordelijkheid werkgever. Dus jaarlijks structureel beschikbaar zonder onderhandelen. (reële kosten op dit moment ongeveer 1%-1,5%)	Laatste voorstel was 0,3%
<b>BELONINGSSYSTEEM</b>  (eventueel in te voeren bij de cao in 2020)	Eerlijk voor alle groepen werknemers dus gebaseerd op beoordeling EN relatieve salarispositie, transparant, met een goede beoordelingssystematiek als basis en een solide bezwaarprocedure in geval van een onredelijke beoordeling. Een gesloten schalen systematiek voor de loongroepen 1-8	Voor alle loongroepen een beloningsmatrix gebaseerd op beoordeling en relatieve salarispositie, waar de totale loonsverhoging in terecht komt (dus geen aparte collectieve verhogingen meer), een bezwaarprocedure is bespreekbaar.
<b>GENERATIEPACT</b>	Niets inleveren Garantie op herbezetting Gelijke vermindering over alle diensten in de ploeg	Inleveren helpt budget Duurzame Inzetbaarheid. Herbezetting uitgangspunt Gelijke vermindering over alle diensten in de ploeg
<b>PLOEGENTOESLAG GARANTIE</b>	Voorkomen van een inkomensval bij preventief stoppen moet mogelijk zijn. In afwachting van een onderzoek naar preventie, de wijzigingen uit de vorige cao in de ijskast zetten.	Idem, maar geen wijzigingen in de ijskast. Regeling blijft zoals die nu is, totdat we anders afspreken.
<b>INDEXEREN NOMINALE BEDRAGEN</b>	Indexeren van nominale bedragen uit de cao (nu: Oproepvergoeding, POB en de Sportvergoeding) met de Consumenten Prijsindex.	Oproepvergoeding verhogen met de collectieve loonstijging POB en sport per 2020 met 5% verhogen
<b>UITZENDKRACHTEN</b>	Uitzendkrachten horen niet goedkoper te zijn dan eigen werknemers. Dit principe moet	Eens wat betreft het principe, het gaat om flexibiliteit, niet om geld.



	geborgd worden in de cao van Abbott	Voorstel tot borging in de cao wordt bestudeerd
<b>PARTNERVERLOF</b>	Per 01-01-19 3 dagen bijzonder verlof voor de partner van de moeder, bij de geboorte van een kind. Wordt op verzoek van Abbott niet opgenomen in het IKB.	Per 01-01-19 3 dagen bijzonder verlof voor de partner van de moeder, bij de geboorte van een kind. Wordt op verzoek van Abbott niet opgenomen in het IKB.
<b>PERSOONLIJKE ONTWIKKELING</b>	Gezamenlijk organiseren van een landelijke dag “duurzaam meedoen” in 2019, met informatie rond cursussen en regelingen	Gezamenlijk organiseren van een landelijke dag “duurzaam meedoen” in 2019, met informatie rond cursussen en regelingen
<b>MANTELZORG EN DUURZAME INZETBAARHEID</b>	Het resterende budget Duurzame Inzetbaarheid en het budget VAR/dag niet ziek zal conform afspraak aan de werknemers worden uitgekeerd. De mantelzorgregeling wordt voortgezet en er zal meer aandacht komen voor deze regeling.	Het resterende budget Duurzame Inzetbaarheid en het budget VAR/dag niet ziek zal conform afspraak aan de werknemers worden uitgekeerd. De mantelzorgregeling wordt voortgezet en er zal meer aandacht komen voor deze regeling.
<b>VAKBONDSCONTRIBUTIE</b>	De vakbondscontributie kan ook komende cao fiscaal worden verrekend bij Abbott.	De vakbondscontributie kan ook komende cao fiscaal worden verrekend bij Abbott.

Zoals gezegd: zorg er voor dat je de volgende vakbondsmeeting aanwezig bent, alleen al door er te zijn stuur je signaal aan je werkgever dat de cao belangrijk is en vakbondsonderhandelaars gesteund worden. Daarnaast beantwoorden we je vragen, horen we je mening en beslissen we samen hoe de volgende stap eruit zou moeten zien. TOT DAN!

Hartelijke groet namens de onderhandelingsdelegaties,

**FNV**

Geurt-Paul Koning  
Sander Graswinckel  
Yolanda Reus

**CNV**

Margriet van der Vlist  
Erik Maas

**De Unie**

Marian ter Horst  
Jan Admiraal