

---

## CAO voorstellen Royal Philips

### Inleiding:

Op 31 oktober 2020 expireert de huidige collectieve arbeidsovereenkomst met Royal Philips . Leden van CNV Vakmensen hebben de wens uitgesproken om cao onderhandelingen te willen voeren over een te wijzigen pakket arbeidsvoorwaarden met een ingangsdatum van 1 november 2020.

Leden van CNV Vakmensen hechten er waarde aan dat de komende onderhandelingen constructief van karakter zijn en binnen afzienbare tijd leiden tot een voor alle partijen wenselijk resultaat

De hieronder vermelde cao voorstellen komen tot stand op basis van het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen 2020 en ledenraadplegingen onder de leden van CNV Vakmensen.

### 1.Looptijd van de cao:

Voor de nieuw overeen te komen arbeidsvoorwaarden stelt CNV Vakmensen een looptijd van 12 maanden voor te weten van 1 november 2020 en met 31 oktober 2021. Een langere looptijd is bespreekbaar maar zullen arbeidsvoorwaardelijk een substantiële toevoegde waarde moeten hebben.

### 2.Loon:

De concrete invulling van de loonvraag wordt gesteld in procenten en centen. CNV Vakmensen stelt u voor om voor de looptijd van deze cao de lonen per 1 november 2020 structureel te verhogen met 4 % in combinatie met een absolute vloer van € € 1.600 -

### 3.Duurzame inzetbaarheid:

In het landelijk Pensioenakkoord zijn afspraken gemaakt om meer maatwerk mogelijk te maken in het arbeidsvoorwaardelijk pensioen. Het wetsvoorstel “Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen” strekt tot uitwerking van deze maatwerkafspraken.

Dit wetsvoorstel biedt de mogelijkheid tot tijdelijk faciliteren van uittredingsregelingen door werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing (RVU) op regelingen voor vervroegde uittreding.

Ruim 80 % van de respondenten hebben in de arbeidsvoorwaarden enquête van CNV Vakmensen aangegeven veel waarde te hechten aan een regeling voor zware beroepen.

CNV Vakmensen wenst met U tijdens deze onderhandelingen nadere afspraken te maken over de uitvoeringsregelingen.

#### **4.Thuis-en op locatie werken, het nieuwe normaal:**

De Corona crisis heeft ertoe geleid dat daar waar mogelijk werknemers hun werkzaamheden zoveel als mogelijk vanuit de thuissituatie verrichten. In de afgelopen maanden is gebleken dat thuiswerken ook leidt tot vele economische voordelen voor werkgever en werknemer.

Zo draagt thuiswerken onder meer bij aan een positief werkgeversimago van vertrouwen en flexibiliteit, is thuiswerken financieel voordelig, helpt filestress te voorkomen en levert daardoor tijdswinst op.

CNV Vakmensen stelt u dan ook voor om de huidige afspraken met betrekking tot thuiswerken onder de loep te nemen en te bezien welke ervaringseffecten kunnen leiden tot een modern en eigentijds hybride thuiswerkbeleid. Hierin kan ook meegenomen worden het werken op flex locaties in de grote steden.

#### **5.Aanvullend geboorteverlof ( wet WIEG)**

OP 1 juli 2020 trad de wet WIEG in werking. Partners kunnen vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Zij ontvangen hiervoor een UWV-uitkering ( 70 % van het maximaal dagloon).

CNV Vakmensen stelt u voor om deze uitkering, tot 100 % van het individueel jaarinkomen, door werkgever te laten aanvullen.

#### **6.Verbetering faciliteiten voor Mantelzorgers:**

Medewerkers die mantelzorg verlenen, kunnen gebruik maken van het wettelijk recht op zorgverlof. In deze periode waarin tijdelijk minder gewerkt wordt, ontvangt de medewerker minder salaris en bouwt daardoor minder pensioen op.

CNV Vakmensen stelt u voor om vanaf 1 januari 2021 de pensioenopbouw ( en de dekking voor het nabestaandenpensioen) bij zorgverlof te continueren op hetzelfde peil als de reguliere contractuele arbeidsduur.

#### **7.Deeltijd voor medewerkers van 60 jaar en ouder ( 80-85-100):**

Ruim 76 % van de respondenten hebben in de arbeidsvoorwaarden enquête van CNV Vakmensen aangegeven veel waarde te hechten aan een verbetering van de huidige deeltijd regeling voor medewerkers van 60 jaar en ouder.

CNV Vakmensen stelt u voor de huidige regeling 80-85-100 ( artikel 6.5) per 1 januari 2021 te wijzigen in een regeling 80-90-100.

#### **8.Betaald verzuim voor medewerkers ( 5 x 60):**

CNV Vakmensen stelt u voor om de leeftijd in bedoeld artikel 8.11) aan te passen van 62 jaar naar 60 jaar en hiermee gelijk te stellen aan de vermelde leeftijd van 60 jaar in artikel 6.5 ( Deeltijd voor medewerkers).

#### **9.Annual Incentive regeling:**

Uit de door Philips in 2019 gehouden arbeidsvoorwaarden survey werd duidelijk dat veel medewerkers de huidige incentive regeling als niet motiverend beschouwen. De “AI prikkel” wordt als zodanig door medewerkers niet begrepen en vindt veelal plaats buiten de eigen invloedssfeer. In 2019 zijn gesprekken gestart over de mogelijkheden deze regeling te wijzigen. CNV Vakmensen hecht

er veel waarde aan, mede gelet op de geloofwaardigheid naar leden/medewerkers in de organisatie, dat cao partijen tijdens deze cao onderhandelingen tot overeenstemming komen over een verbeterde regeling waarbij de voorkeur voor CNV Vakmensen uitblijft gaan naar een winstdelingsregeling.

### **10.30-urige werkweek, een lonkend toekomstperspectief:**

Het CNV kent de mooie traditie om naast de directe belangenbehartiging van leden en werkenden ook onderwerpen en topics te agenderen die te maken hebben met “architectonisch” ontwerp van onze samenleving. De 30-urige werkweek is hier een voorbeeld van. Dit betekent dat vanuit het CNV aan een toekomst willen werken waarbij de 30-urige werkweek een realiteit wordt. Er zijn een aantal ontwikkelingen waardoor wij willen streven naar dit ideaal.( lees verder in bijlage).

CNV Vakmensen wenst met u tijdens de looptijd van deze cao het debat te voeren over de mogelijkheden hiervan naar de toekomst.

### **11.Memo mee roosteren Drachten:**

De studie die de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden naar de belasting van het werken in ploegen heeft opgeleverd dat leden van vakorganisaties in overgrote meerderheid hebben aangegeven de voorkeur te geven aan het mee roosteren met een vaste ploegentoeslag.

In dit kader stelt CNV Vakmensen U voor om aan artikel 7.5 een nieuw sub lid 7 toe te voegen te weten:

*De medewerker die niet volgens een vastgesteld ploegenrooster in ploegen werkt, bijvoorbeeld het “mee roosteren in Drachten” ontvangt toch een maandsalaris ploegendienst, dat wordt vastgesteld evenredig aan de arbeidsduur en doorwerkt in de daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Boven het maand salaris ploegendienst ontvangt de medewerker een ploegentoeslag als ware de medewerker werkt volgens een vastgesteld ploegenrooster.*

### **12.Persoonlijk opleidingsbudget:**

In het kalenderjaar 2020 is een experiment uitgevoerd voor een Persoonlijk Opleidingsbudget om invulling te geven aan scholingsbehoeftes van medewerkers voor hun persoonlijke ontwikkeling. Het bedrag dat hiervoor beschikbaar was gesteld, te weten € 250.000 voor 2020, is reeds volledig benut in de eerste helft van 2020.Niet alle aanvragen zijn hierdoor gehonoreerd. Onder werknemers bestaat nog een grote behoefte tot deelname aan deze regeling.

CNV Vakmensen stelt U voor deze regeling voor de nieuwe looptijd van deze cao te verlengen met een budget van € 250.000.

### **13.Collectieve dagen artikel 8.3:**

CNV Vakmensen stelt u voor om de tekst in artikel 8.3 zodanig aan te passen dat het gebruik maken door de werkgever van collectief aan te wijzen dagen plaatsvindt voor aanvang van het kalenderjaar.

#### **14. Werkdruk:**

Ruim 64 % van de respondenten in de arbeidsvoorwaarden enquête van CNV Vakmensen hebben aangegeven last te ondervinden van werkdruk. Graag verkennen wij met U de mogelijkheden om deze werkdruk te kunnen verminderen.

#### **15. Representativiteit CNV Vakmensen:**

CNV Vakmensen wenst haar zichtbaarheid op de werkvloer van Philips te willen verbeteren en zo beter inzicht te kunnen krijgen in de wensen van medewerkers op het gebied van arbeidsvoorwaardenvorming.

CNV Vakmensen stelt U voor een aantal hiervoor geselecteerde leden van CNV Vakmensen in tijd ( dagdeel per week) te faciliteren om op de locaties van Philips als CNV contactpersoon beschikbaar te zijn.

CNV Vakmensen behoud zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te komen.

Met vriendelijke groeten,  
Namens de CNV Vakmensen onderhandelingsdelegatie.

Ian Cummins                      kaderlid CNV Vakmensen

Arjan Huizinga                    bestuurder CNV Vakmensen

Utrecht, 9 november2020