
Aan	Bestuurders vakorganisaties: Hans Wijers, bestuurder FNV Colette van Wezel, bestuurder VHP2 Suat Koetloe, bestuurder de Unie Arjan Huizinga, bestuurder CNV Vakmensen	Via email
Van	Karin Middelburg	Head of HR Western Europe E-mail: karin.middelburg@philips.com

Datum: 23 november 2022

Onderwerp: CAO voorstellen Philips

Geachte dame en heren,

De huidige Philips CAO zal expireren op 31 december 2022. Wij zijn met elkaar overeengekomen om gesprekken te voeren om te komen tot een nieuwe CAO. Daarvoor hebben we tijd in onze agenda's gereserveerd op 1, 6 en 13 december 2022.

Werden de gesprekken over de huidige CAO gestart tijdens de Coronapandemie, ook nu worden de geplande gesprekken voor een nieuwe CAO overschaduwd door een harde realiteit. Philips wordt op dit moment geconfronteerd met moeilijke uitdagingen. Onze verkopen en winstgevendheid laten de laatste tijd een neergaande lijn zien. Het betekent dat Philips maatregelen moet nemen om het vertrouwen van de markt terug te winnen. U bent op de hoogte van de eerste maatregelen die Philips neemt door, naast andere kostenbesparende maatregelen, ook op personeelskosten te besparen. Binnen afzienbare tijd zullen ook andere, meer structurele, maatregelen worden aangekondigd.



Het vorenstaande neemt niet weg dat Philips positief blijft over de toekomst en wil blijven investeren in een solide arbeidsvoorwaardenpakket. Wij sluiten daarbij niet de ogen voor andere economische ontwikkelingen zoals een uitzonderlijke stijging van de kosten van levensonderhoud. Alle interne en externe omstandigheden in acht nemend zullen wij een passend voorstel doen met betrekking tot een salarisstijging. Voorts zouden wij met u over de volgende onderwerpen afspraken willen maken.

Marktconform belonen

Wij willen voorstellen doen om ons salarissysteem beter te laten aansluiten op de markt met het oogmerk op competitieve en eerlijke beloning.

Verdeling pensioenpremie

Wij merken dat pensioen een ondergewaardeerde arbeidsvoorwaarde is. De bijdrage die medewerkers zelf betalen staat niet in verhouding tot de totale kosten van de pensioenregeling. Om het bewustzijn over de waarde van deze belangrijke arbeidsvoorwaarde te verhogen willen wij voorstellen om de werknemersbijdrage te verhogen onder gelijktijdige verhoging van de salarissen ter compensatie.

Centraal Sociaal Plan 2024

Het huidige Centraal Sociaal Plan heeft een looptijd tot en met 31 december 2023. Het is niet uitgesloten dat Philips wijzigingen dient toe te passen die personele gevolgen hebben na 2023. Om aan medewerkers duidelijkheid te geven en daarmee sociale onrust te voorkomen maken wij graag ruim op tijd nieuwe afspraken die gelden vanaf 1 januari 2024 voor een looptijd van 3 tot 5 jaar. Het huidige Centraal Sociaal Plan kent een erg complexe methode om de hoogte van de ontslagvergoeding uit te rekenen. Wij willen voorstellen doen tot een nieuwe en vereenvoudigde berekeningswijze.

Werkgelegenheidsplan

Door de spanning op de arbeidsmarkt zien wij ook bij ons werkgelegenheidsplan dat de instroom niet op het niveau is zoals voorheen. Wij willen daarom voorstellen om de ambitie bij te stellen en daarbij meer te focussen op instroom in technische BBL-trajecten waarmee meer perspectief kan worden geboden aan de deelnemers. Voorts willen wij instroom in WGP meer aantrekkelijk maken door het bieden van een opleidingsbudget.



Overige voorstellen

Naast een aantal tekstuele wijzigingen van de CAO, willen wij andere voorstellen bespreken zoals het doen van onderzoek naar effectiviteit van E-miles en V-miles, aanpassing van de reiskosten- en thuiswerkvergoeding en gendertransitiebeleid.

Tot slot willen wij met u verkennen of er binnen het beschikbare budget ruimte is om ook in 2023 een persoonlijk opleidingsbudget voor medewerkers beschikbaar te stellen.

Al onze en uw voorstellen willen wij in samenhang bezien. Wij zien uit naar een constructief overleg.

Met vriendelijke groet,



Karin Middelburg
Head of HR Western Europe

