



Vakmensen



IN JOUW BELANG



Philips

T.a.v. mevrouw K. Middelburg en de heer H. Schelbergen

Per e-mail: karin.middelburg@philips.com/hans.schelbergen@philips.com

Datum:

17 april 2023

Ons Kenmerk:

20230417.PMam

Betreft/onderwerp:

Cao Philips

Geachte mevrouw Middelburg en heer Schelbergen,

Op vrijdag 31 maart jl. heeft Philips na intrekking van het eindbod een nieuw bod gedaan om te komen tot een nieuwe CAO Philips. Dat nieuwe bod hebben de vakbonden besproken met hun leden. Onderstaand onze reactie op de zaken die openstaan.

Loon en looptijd

De achterbannen reageren eenduidig: het nieuwe loonbod verschilt slechts in zeer geringe mate van het ingetrokken eindbod. Het bevindt zich zelfs onder een eerder dit jaar door Philips gedaan bod. Verder maakt het nodeloos onderscheid tussen vakgroepen daar waar de pijn van de inflatie door alle vakgroepen wordt ondervonden. Een loonsverhoging dient wat de leden betreft in gelijke mate toegepast te worden over zowel de feitelijke salarissen alsook de schalen.

De termijn van 20 maanden acht men gezien het huidige tijdsgewricht niet acceptabel: een looptijd van 12 maanden sluit aan bij de huidige volatiele inflatie.

Reiskosten

Qua reiskosten doet Philips een voorstel dat men niet serieus kan nemen. Fiscaal gezien is 21 cent het huidige maximum en dat is nog niet eens kostendekkend. Het fiscaal maximum is voor ons leidend.

Pensioenpremie

Het voorstel inzake de verhoging van de pensioenpremie spreekt de leden niet aan. Weliswaar wordt er gerept over een netto-netto compensatie, echter de deur naar verdere premieverhogingen staat daarmee op een kier. Hetgeen in arbeidsvoorwaardelijk opzicht geen recht doet aan de huidige, alsook de toekomstige bezetting. Het niveau van de werknemersbijdrage pensioenpremie is immers nog een van de weinige aanwezige briljantjes in de Philips-cao.

Sociaal beleid

Een daadwerkelijke uitbreiding van de RVU-maatregelen waarbij de deelnemers aan een ruimere RVU-regeling de weg vrij maken voor boventalligen om te blijven en daarmee een braindrain kunnen voorkomen, kortom het mes aan twee kanten doen snijden, zit er in het gedane voorstel niet in. Ook uitbreidingen van de 60 uren-regeling, 80-85-100% zitten niet in het Philips voorstel van 31 maart jongstleden. Het sociaal beleid omtrent ontziemaatregelen blijft dus zoals het was, en dat juist in een periode waarin reeds veel en de komende tijd nog meer wordt geleverd van het personeel.

Nieuwe cao

Het gedane voorstel geeft wat de bonden betreft onvoldoende bodem om op basis daarvan met elkaar in gesprek te gaan en verder te onderhandelen. De achterbannen hebben aangegeven een nieuwe cao te willen sluiten onder de navolgende voorwaarden. Voor de goede orde merken wij op dat dit de uiterste grens is tot waartoe onze achterbannen bereid zijn en dat deze voorwaarden niet onderhandelbaar zijn. Onderstaand betreft dus een eindbod van de zijde van de vakbonden.

Dit eindbod van de bonden luidt als volgt:

- Looptijd: 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023;
- Loon: de feitelijke salarissen en schaalsalarissen worden per 1 augustus 2023 verhoogd met 7% met daarbij een vloer van € 290,- bruto per maand;
- Over de periode 1 januari tot en met 31 juli 2023 wordt in mei 2023 een eenmalige uitkering verstrekt van € 2030,- bruto;
- Variabel loon: uitbetaling zoals nu reeds overeengekomen: naar rato;
- Reiskosten: fiscaal maximum met ingang van 1 juni 2023;
- Thuiswerk tegemoetkoming: € 3,50,- netto per dag met ingang van 1 juni 2023;
- 5 mei: elk jaar doorbetaald vrijaf op deze nationale feestdag;
- Persoonlijke ontwikkeling en verlof:
 - Verlenging POB met €500.000,- in 2023;
 - het vaststellen van collectieve dagen dient voortaan vóór aanvang van het kalenderjaar plaats te vinden in overleg met de Ondernemingsraad. “Kooldagen” vallen niet onder het regime van collectieve vaststelling.
- RVU-regeling:
 - Uitbreiding naar alle vakgroepen.
- 80-85-100 regeling wijzigen in 80-90-100 regeling zodat de regeling aantrekkelijker wordt voor de lagere schalen;
- 60 uren-regeling met ingang van de leeftijd van 60 jaar, duur verlengen naar max 7 jaar.
- Studieafspraken (indien nog nodig/wenselijk geacht):
 - Salarisschalen: toetsen van (een deel van) de salarisschalen aan de minimumloonstijging;
 - Duurzame inzetbaarheid: studie naar subsidie- en daarmee verbredingsmogelijkheden;
 - Werkdruk: studie naar werkdruk.

Wij zijn van mening dat onze leden zich hiermee - zeker in vergelijking met andere recent afgesloten cao's waar ook in uitdagende situaties behoorlijke loonsverhogingen worden afgesproken - zeer gematigd opstellen en dat niets u er aan in de weg staat om dit eindbod te accepteren.

Graag vernemen wij uiterlijk voor 21 april a.s. 17.00 uur van u, of u ons aanbod accepteert. Mocht Philips dit eindbod niet binnen deze termijn wensen te accepteren dan zullen we overgaan tot het houden van actievergaderingen en tot het stellen van een ultimatum. Voor de goede orde merken we reeds nu op dat in het geval van een ultimatum de vakbonden zullen terugvallen op de voorstellen in onze eerdere inzetbrieven.

Binnen genoemde termijn tot nadere mondelinge toelichting bereid.

Hoogachtend,

Patrick Meerts, Hans Wijers	FNV Metaal
Arjan Huizinga	CNV Vakmensen
Collette van Wezel	VHP2
Suat Koetloe	De Unie