

# Principeakkoord CAO Philips

Beste leden,

Op donderdag 7 januari jl. heeft de VHP2 met de andere vakorganisaties en Philips een principeakkoord over een nieuwe CAO en het Centraal Sociaal Plan bereikt. Het principeakkoord en het sociaal plan zijn als bijlage aan deze nieuwsbrief toegevoegd. In deze nieuwsbrief zullen wij de gemaakte afspraken, voor zover nodig, nader toelichten. U kunt ons binnen 14 dagen met het bijgevoegde stemformulier laten weten in hoeverre de gemaakte afspraken op uw instemming kunnen rekenen.

In de uiteenzetting van het principeakkoord zullen wij met de gemaakte afspraken over het sociaal plan beginnen omdat in de voorbereidingen op het CAO-overleg duidelijk is geworden dat door onze leden een goed sociaal plan als erg belangrijk wordt ervaren.

## Sociaal plan

Insteek van de VHP2 was om het huidige sociaal plan in hoofdlijnen te continueren. Philips legde aan ons een sociaal plan voor waarin de "nieuwe" kantonrechttersformule absoluut moest worden opgenomen. Het resultaat van het overleg is, dat de "nieuwe" kantonrechttersformule het uitgangspunt is, maar dat medewerkers die in 2010 worden aangezegd een ontslagvergoeding ontvangen met een aanvulling tot 100 % van de "oude" kantonrechttersformule. Medewerkers die tussen 1 januari 2011 en 1 juli 2011 worden aangezegd ontvangen een compensatie van 75 % van het verschil tussen de oude en de nieuwe kantonrechttersformule. Dat betekent dat deze medewerkers circa 90 % van de oude kantonrechttersformule ontvangen. Medewerkers die tussen 1 juli 2011 en 1 januari 2012 worden aangezegd ontvangen een compensatie van 50 % van het verschil.

De periode tussen de datum waarop de werknemers zijn aangezegd en de datum van ontslag blijft ongewijzigd tenminste zes maanden.

Het scholingsbudget is van € 2.500,- verhoogd tot € 5.000,-.

Tot onze spijt is het ons niet gelukt om te verhinderen dat in het plan op uitdrukkelijke wens van Philips een bepaling is opgenomen dat, na inwerkingtreden van de aanhangige wetgeving over de maximering van de ontslagvergoeding voor werknemers met een jaarinkomen van € 75.000,- of meer, partijen met elkaar in overleg treden om tot nieuwe afspraken te komen. Mocht het niet lukken om nieuwe afspraken te maken, dan kan het sociaal plan door partijen met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden worden opgeschort.

## CAO

### *Looptijd*

In eerste instantie was het de wens van de VHP2 om een kortere looptijd af te spreken. Voor Philips waren de data van de verhogingen, de looptijd en de hoogte van de vergoedingen in "crisis" evenwicht te laten zijn (m.a.w. salarisverhogingen zo laat mogelijk in het traject) waardoor wij uiteindelijk op een looptijd van 18 maanden (van 1 januari 2010 tot 1 juli 2011) zijn uitgekomen.



### *Salarisverhoging*

In eerste instantie leek Philips niet bereid om een collectieve salarisverhoging af te spreken. Na indringend overleg was Philips uiteindelijk bereid om een verhoging van in totaal 1,75 % procent af te spreken (1 % per 1 november 2010 en 0,75 % per 1 mei 2011).

### *Bonus /Leading to win (L2W)*

Veel van onze leden vinden de huidige bonussystematiek weinig motiverend. Met name het tot stand komen van de doelen en de vaststelling van het uiteindelijke bonuspercentage is voor veel leden niet transparant. Wel hechten veel leden aan de beloning van hun individuele prestatie. Wij stonden dan ook open voor een aanpassing van de huidige bonusregeling. Na een uitvoerige toelichting van de voorgenomen L2W-systematiek door Philips wogen de voordelen van L2W voor ons vele malen zwaarder dan de mogelijke nadelen, waardoor wij met de het voorstel van Philips om de huidige bonussystematiek door de L2W-systematiek te vervangen konden instemmen. Het was voor de VHP2 van belang om de te bereiken percentages van 5 % en 8 % overeind te houden. Dat is gelukt. Wel hebben wij afspraken gemaakt om L2W te evalueren en om Philips een goede communicatie over de systematiek te laten verzorgen.

### *Werkgroep sociale innovatie*

In onze voorstellenbrief hebben wij gepleit voor een versterking van de inspanningen van Philips om de employability van de werknemers te vergroten. Daarnaast wilden wij met Philips afspraken maken om werknemers afhankelijk van hun levensfase in het werk te ondersteunen. Ook op het onderwerp "werktijdpatronen" (o.a. thuiswerken) is door de VHP2 in het CAO-overleg de aandacht gevestigd. Gezien de brede scope van deze onderwerpen hebben vakorganisaties en Philips ervoor gekozen om in het kader van een werkgroep sociale innovatie deze onderwerpen nader uit te werken om zodoende tot afspraken op langere termijn te kunnen komen.

### *Woon-werkverkeer*

De nieuwe CAO maakt het voor werknemers mogelijk om de fiscale ruimte voor het woon-werkverkeer binnen Philips optimaal te benutten. Deze afspraak betekent dat de werknemer de mogelijkheid krijgt om een fiscaal voordeel te behalen als de fiscale ruimte (€ 0,19 per kilometer enkele reis) groter is dan de vergoeding die de werknemer van Philips ontvangt.

Wij zijn graag bereid om eventuele vragen en opmerkingen met u te bespreken. U kunt hierover met ons contact opnemen.

Eindhoven, 8 januari 2010

Met vriendelijke groet,

Arend de Groot ([arend.degroot@vhp2.nl](mailto:arend.degroot@vhp2.nl))  
Jörg Sauer ([jorg.sauer@vhp2.nl](mailto:jorg.sauer@vhp2.nl))

