



Beste leden werkzaam bij Philips,

Met deze 1<sup>e</sup> nieuwsbrief zenden wij jullie de voorstellen, zoals wij die willen gaan indienen bij de komende cao-onderhandelingen. Op basis van die reacties en het centrale arbeidsvoorwaardenbeleid hebben wij onderstaande cao-voorstellen geformuleerd. Met deze **1<sup>e</sup> nieuwsbrief** leggen wij de voorstellen aan jullie voor.

**1. LOOPTIJD**

Wij stellen in principe een looptijd van de cao voor van 12 maanden. Een langere looptijd is voor de FNV bespreekbaar, maar de inhoud van de cao dient dan in overeenstemming te zijn met deze langere looptijd.

**2. INKOMEN**

Wij stellen voor om de feitelijke- en de schaallonen structureel te verhogen met 5%.

**3. WERKINGSSFEER**

Wij stellen voor om medewerkers die in het kader van het werkgelegenheidsplan bij Philips worden geplaatst onder de werkingssfeer van de cao te brengen. Daarnaast wensen wij de BBL-ers voor 100% onder de werkingssfeer van de cao te brengen.

**4. VARIABEL SALARIS**

Vanuit de achterban van de FNV komen steeds meer signalen dat de verschillen in percentages tussen de vakgroepen als oneerlijk worden ervaren. FNV wil een fundamentele discussie voeren over één uniform percentage voor alle werknemers. Daarnaast blijkt de 'lat' zo hoog te liggen dat de doelstelling om te komen tot een uitkering van het variabel salaris nauwelijks gehaald kan worden. Hier dienen wij in de cao echt te komen met een reële aanpak.

**5. GENERATIEPACT**

In de vorige cao hebben wij het z.g. generatiepact afgesproken. FNV wil graag een overzicht zien hoeveel medewerkers er in de achterliggende tijd gebruik van hebben gemaakt.

**6. WERKGELEGENHEID/DUURZAME INZETBAARHEID**

In de vorige cao hebben wij afspraken gemaakt over o.a. collectief ontslag en de wijze waarop partijen daarmee omgaan. In de cao is o.a. opgenomen dat pas tot collectief ontslag overgegaan zal worden na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de betrokken ondernemingsraad. In de praktijk blijkt dit een dode letter te zijn. Philips reorganiseert veelvuldig en van diepgaand- en indringend overleg met partijen is geen sprake. FNV wil betere afspraken in de cao die ook door partijen nagekomen worden. Het simpelweg opsturen van de adviesaanvraag voor een reorganisatie is onvoldoende. Daarnaast wenst FNV vast te leggen dat adviesaanvragen voor reorganisaties, sluitingen of verplaatsingen standaard in de Nederlandse taal aan de vakorganisaties worden voorgelegd. Tijdens de onderhandelingen willen wij hierover betere afspraken maken.

## **7. DECENTRAAL OVERLEG**

FNV wil artikel 14.10 nader bespreken tijdens de onderhandelingen. Wellicht dienen de gemaakt afspraken nader omschreven te worden of nieuw leven te worden ingeblazen. FNV wenst minimaal 1 keer per jaar met de top van Philips te overleggen en te spreken over de voortgang van het bedrijf. Dit dient vastgelegd te worden in de cao.

## **8. VEERKRACHT@WERK**

FNV wil voor vakbondsleden een betaalde trainingsdag om te werken aan duurzame inzetbaarheid. Dit recht dient in de cao te worden vastgelegd.

## **9. BAANZEKERHEID/FLEXIBILITEIT**

Vanuit de achterban van FNV zijn opmerkingen gekomen over deze onderwerpen. FNV wil graag met Philips spreken over hoe we het recht op flexibiliteit beter kunnen inrichten en hoe we doorgroeimogelijkheden beter kunnen verankeren in de cao.

**9.1** FNV ziet de flexibele schil binnen Philips alleen maar toenemen. Wij wensen in de komende cao heldere en duidelijke targets af te spreken en een plafond in het percentage flexkrachten.

## **10. PENSIOEN**

Philips heeft aangegeven te willen kijken naar de pensioenpremie, te betalen door de werknemers. FNV is nog niet overtuigd dat een hogere premie voor de werknemers gerechtvaardigd is. FNV wacht de voorstellen van Philips af.

## **11. VOORSTELLEN VANUIT 'CO-CREATIE'**

Op diverse niveaus binnen Philips werken medewerkers, vakbonden en Philips aan diverse onderwerpen die mogelijk in de cao terecht kunnen komen. Tijdens de onderhandelingen voor de komende cao wenst FNV Metaal deze uitkomsten te bespreken en in onderling overleg te bepalen of en hoe deze onderwerpen in de cao een plaats kunnen krijgen.

## **12. REGELING ARBEIDSVOORWAARDEN (RAV's)**

Binnen Philips kennen wij een hele lijst met RAV's die in de loop van jaren zijn afgesproken tussen verschillende partijen. Deze regelingen zijn niet voor iedereen even duidelijk en ook is onbekend of de regelingen nog wel van toepassing zijn. FNV Metaal wenst tijdens de looptijd van de komende cao in een studiegroep alle RAV's onder de loep te nemen en te bepalen of deze regelingen nog wel valide zijn en/of toepasbaar. Het dient wat FNV betreft mogelijk te zijn dat tijdens de looptijd van de komende cao er wijzigingen in de RAV's worden bekrachtigd.

## **13. FUNCTIECLASSIFICATIE**

De FNV wenst de functieclassificatie goed onder de loep te nemen. Passen de functies en de bijbehorende vakgroepen nog wel bij de inhoud. Naar ons oordeel dienen we in de komende cao samen op te trekken om alle functies weer eens goed onder de loep te nemen en te wegen. Dat is een langdurig traject, maar ook een traject dat we zorgvuldig met elkaar dienen te doorlopen. Wij gaan ervan uit dat Philips onze mening in dit kader deelt.

#### 14. MODERNISERING VAN DE CAO

FNV is van mening dat de huidige tekst en vormgeving niet meer past bij de dynamische uitstraling die Philips in de 'wereld' wil hebben. Dit is een omvangrijke klus die wat ons betreft voortvarend ter hand genomen dient te worden.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aangepaste- dan wel nieuwe voorstellen te komen.

Wij gaan ervan uit dat deze voorstellen beantwoorden aan jullie inbreng in de afgelopen weken. Graag horen wij **vóór 10 september 2019** of deze voorstellen jullie instemming kunnen hebben via bijgaande antwoordformulier. Na deze datum gaan de voorstellen van de FNV naar de werkgever en de collega-vakbonden.

Met vriendelijke groet,

Matheu Evers, kaderlid

Ron Peters, bestuurder FNV  
[r.peters@fnv.nl](mailto:r.peters@fnv.nl)