



## **Voorstellen VHP2 voor de CAO Philips 2017**

### **Inleiding**

Het jaar 2015 stond voor veel werknemers in het teken van de splitsing van Philips. Halverwege het jaar 2015 kregen de werknemers te horen of ze bij Healthtech of bij Lighting zouden horen. Begin 2016 kregen de werknemers de formele bevestiging van de indeling. Voor werknemers in Drachten en Best veranderde in eerste instantie niet zoveel omdat hun focus grotendeels ongewijzigd bleef. Voor veel werknemers van ondersteunende afdelingen zoals Finance, Legal, HR etc. en afdelingen als Research, IP&S en PINS veranderde de organisatorische inbedding wel.

We hebben als sociale partners met elkaar afgesproken dat we de aankomende Cao periode gebruiken om een aantal thema's op een vernieuwende manier uit te werken. De manier waarop we dat willen doen wordt over het algemeen met de term "Co-creatie" aangeduid. Tijdens verkennende gesprekken hebben we met elkaar de contouren geschetst van de manier waarop we dat proces vorm en inhoud zouden kunnen geven. We gebruiken graag het Cao-overleg om deze procesafspraken met elkaar vast te leggen.

In de onderstaande voorstellen zullen we naast de onderwerpen die wij met Philips in de Cao 2017 willen afspreken ook de thema's noemen die we middels "Co-creatie" willen uitwerken.

Juist omdat we met elkaar afgesproken hebben een aantal onderwerpen op een vernieuwende manier uit te werken beperken wij ons in de onderwerpen die we in de Cao 2017 willen regelen tot de kern.

# Inzet voor het overleg CAO 2017

Onze cao-voorstellen voor het jaar 2017 zijn mede op onze algemene arbeidsvoorwaardelijke standpunten gebaseerd.

## **Salarisverhoging / looptijd**

De salarisverhoging en de looptijd houden met elkaar verband en onze leden vinden dat de verhoging van de salarissen hen in staat moet stellen om hun koopkracht te verbeteren maar minimaal op peil te houden. De VHP2 past per onderneming maatwerk toe maar we zijn ons wel bewust van de afspraken in de voor Philips aanpalende ondernemingen/sectoren (o.a. Metalektro).

**Inzet:** Na overleg met onze achterban stellen wij een collectieve salarisverhoging van 2,5 % per 1 januari 2017 voor.

Wij stellen een looptijd van 12 maanden (dus tot 1-1-2018) voor.

## **Reparatie WW**

In de vorige Cao hebben we een protocolafpraak gemaakt voor de reparatie van de wettelijke WW-aanspraken.

**Inzet:** Sociale partners hebben binnen de Stichting van de Arbeid (STAR) nadere afspraken gemaakt over de reparatie van de wettelijke WW / WGA. We streven ernaar om deze uitwerking samen met de protocolafspraken uit de vorige Cao nader te concretiseren.

## **Variabel salaris**

Sinds geruime tijd is de inrichting van de variabel salarisregeling bij Philips een onderwerp van gesprek. In het kader van de vorige Cao zijn de percentages van 3 % en 5 % naar 6 % en van 8 % naar 12 % verhoogd. Dat deze percentages maximale percentages zijn die feitelijk niet of nauwelijks gerealiseerd zouden kunnen worden was voor werknemers niet duidelijk en pakte mede om die reden demotiverend uit.

De inzet van de VHP2 was en is om tot een winstdelingsregeling te komen. In de huidige regeling is 70 % van het salaris afhankelijk van financiële targets (line of sight) en 30 % is afhankelijk van de persoonlijke beoordeling.

Het wijzigen van de huidige regeling kan heel eenvoudig zijn. Door in plaats van verschillende lines of sight te hanteren voor iedereen de line of sight Philips van toepassing te laten zijn werken alle werknemers aan hetzelfde doel namelijk de

resultaten van Philips als geheel te verbeteren. Daarnaast pleiten wij voor het introduceren van eenzelfde percentage voor alle werknemers. Voor de werknemers in de vakgroepen 80 en 90 die nu een hoger variabel salaris percentage hebben zou een aparte aanvullende bonusregeling ontworpen kunnen worden zodat zij uitzicht op hetzelfde inkomen behouden.

**Inzet:** De VHP2 pleit voor 1 line of sight (Philips) voor alle werknemers en een gelijk percentage voor iedereen met aanvullende afspraken voor werknemers in vakgroep 80 en 90.

## Onderwerpen om middels Co-creatie nader uit te werken

In de vorige Cao zijn diverse protocolafspraken gemaakt die in de afgelopen Cao periode maar zeer beperkt zijn uitgevoerd. Werknemers verwachten van ons dat we op het terrein van Mantelzorg en Werkdruk voortgang boeken zodat werknemers op enig moment uitkomsten zien waar zij in de praktijk iets mee kunnen.

- Het ligt om die reden voor de hand om de thema's **Mantelzorg en Werkdruk** middels "Co-creatie" nader uit te werken.

Een ander onderwerp dat tijdens het vorige Cao-overleg ter sprake kwam waren de gevolgen van een herindeling. Omdat het een gevoelig onderwerp betrof hebben we ervoor gekozen om een werkgroep in te richten die zich hierover zou buigen. Philips gaf vorig jaar aan het onderwerp herindelingen in een bredere context van duurzame inzetbaarheid te willen plaatsen.

Van onze leden krijgen wij het signaal dat men een mogelijke carrièrewending achterwege laat o.a. vanwege het gevoel van statusverlies en de onduidelijkheid van de financiële gevolgen.

Als sociale partners hebben we in 2015 afspraken gemaakt over het project *resilience@work* (*veerkracht@werk*). Afsproken is om voor dat project in 3 jaar tijd € 7,5 miljoen beschikbaar te stellen. Het project loopt inmiddels 2 jaar en sinds de juridische splitsing zijn de beschikbare middelen naar rato aan Philips en Philips Lighting toegewezen. Het doel van het project is om werknemers te ondersteunen om inzicht te krijgen in hun arbeidsmarktpositie en hen te ondersteunen om hun arbeidsmarktpositie te versterken.

- In het licht van de onduidelijkheid bij werknemers over de concrete gevolgen van de strategische keuzes op het dagelijkse werk denken wij dat het goed is om het onderwerp **Duurzame Inzetbaarheid** middels “Co-creatie” nader uit te werken.
- Daaraan gekoppeld kan dan het onderwerp **carrièrewendingen** meegenomen worden.

Het ligt uiteraard voor de hand om de activiteiten van het programma resilience@work bij het proces van “Co-creatie” te betrekken. Enerzijds geeft dat voeding voor experimenten en anderzijds zorgt dat ervoor dat de activiteiten van het programma breder in de organisatie bekend worden.

De door de VHP2 voorgestelde onderwerpen om middels “Co-creatie” nader uit te werken zouden in onze visie tot meer volwassen arbeidsverhoudingen moeten leiden. Van onze leden krijgen wij het signaal dat het werk binnen de organisatie anders en beter georganiseerd kan worden. Onze leden zijn tenslotte hoog opgeleide professionals die met toewijding hun werk doen. Vanuit hun professie hebben zij oog voor efficiëntie en effectiviteit.

In het dagelijkse werk komen zij echter zaken tegen die een in hun ogen optimale bedrijfsvoering in de weg staan. Door de hiërarchische inrichting van de organisatie lukt het werknemers niet overal even goed om hun ideeën over verbeteringen naar voren te brengen en uitgevoerd te krijgen. Dat is een gemiste kans om samen tot een win-win situatie te komen.

- Om meer zicht te krijgen op verbeteringsmogelijkheden van de arbeidsverhoudingen en de ruimte die professionals nodig hebben om optimaal te kunnen functioneren stellen we voor om het onderwerp **Volwassen Arbeidsverhoudingen** in het proces van “Co-creatie” mee te nemen.

Eindhoven, 13 januari 2017

Jörg Sauer, Jan Prinsen  
Belangenbehartiger, ledenvertegenwoordiger