

Nijmegen, 29 april 2011

Onderhandelingsresultaat CAO NXP Nederland m.i.v. 1 januari 2011

Op vrijdag 29 april hebben NXP Nederland enerzijds en vakorganisaties anderzijds een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO A en CAO B. Dit resultaat zal door de vakorganisaties ter instemming aan hun achterbannen voorgelegd worden.

Hieronder volgt een opsomming van de gemaakte afspraken.

Onderwerpen:

1. Looptijd;
2. Loonparagraaf;
3. Wijzigingen in pensioenpremie
4. Integratie salarissystematiek CAO A en B;
5. Invoering persoonlijk budget;
6. Employability en duurzame inzetbaarheid;
7. Fiscale ruimte reiskosten;
8. Flexurenbank;
9. Overig

1. Looptijd:

De CAO's krijgen een looptijd van 15 maanden en zullen gaan gelden van 1 januari 2011 tot 1 april 2012

2. Loonparagraaf:

De salarisschalen en toeslagen zullen op 1 oktober 2011 met 2,5% verhoogd worden (met uitzondering van de hindertoeslag).

3. Wijzigingen in pensioenpremie:

NXP zal vanaf 1 januari 2011 de volledige VEOP bijdrage (in 2011 2% en in 2012 2,5% van de pensioengrondslag in de basisregeling) voor haar rekening nemen.

De werknemersbijdrage voor de pensioenregeling zal met ingang van 1 januari 2012 worden verhoogd van 1,2% naar 1,7% van de pensioengrondslag.

4. Integratie salarissystematiek en CAO A en B:

Vanaf 1 januari 2012 zal de salarissystematiek van de CAO A komen te vervallen en zal de salarissystematiek van de CAO B op alle NXP medewerkers, die onder de werkingssfeer van de CAO vallen, van toepassing zijn.

Gelijktijdig zullen beide CAO's worden geïntegreerd zodat er met ingang van 1 januari 2012 voor alle medewerkers één CAO geldt.

Partijen hebben afgesproken dat:

- de huidige collectieve salarisgaranties in CAO A en B en

- de individuele garantie die voorkomt dat een medewerker langer dan gedurende 2 achtereenvolgende jaren geen verhoging toegekend krijgt;

wordt vervangen door de volgende bepaling:

- medewerkers die ten minste de beoordeling 'good performer' hebben en nog niet de relatieve salarispositie 90 in hun salarisschaal hebben bereikt krijgen een individuele salarisverhoging van ten minste 1,5%;

Naast de hierboven genoemde garantie geldt er nog één andere garantie, te weten:

- o Bij de overgang naar de geïntegreerde CAO geldt voor de werknemers, die op 31 december 2011 in dienst zijn van NXP en in functiegroep 10 t/m 45 zijn ingedeeld dat, indien zij aan de minimum functie-eisen voldoen, op termijn zullen doorgroeien naar het salaris dat overeenkomt met een bepaalde schaalpositie van de nieuwe salarisschaal per 1 januari 2012, overeenkomend met het FunctieSalaris uit CAO-A.

5. Persoonlijk Budget;

Partijen hebben een afspraak gemaakt over het introduceren van een 'persoonlijk budget' met ingang van 1 januari 2012. Dit persoonlijk budget bestaat uit de tegenwaarde van:

- 13 verletdagen (in 4 en 4/5 ploegendiensten: 1 verletdienst);
- vakantietoeslag van 8%;
- 13^e maand van 8,33%;
- levensloopbijdrage (2% van het pensioengevend salaris, met uitzondering van medewerkers geboren vóór 1950 die deze levensloopbijdrage niet hebben);

en wordt in 12 gelijke delen uitbetaald, gelijktijdig met het maandsalaris.

Partijen hechten eraan te vermelden dat het Persoonlijk Budget geen nadelige gevolgen heeft voor het inkomen van medewerkers. Met andere woorden, het is geen bezuiniging.

De medewerker kan er voor kiezen om van een deel van zijn persoonlijk budget maximaal 20 dagen (13 verletdagen + 7 kooldagen) terug te kopen, zodat de medewerker de maximale ruimte krijgt om zijn eigen arbeidsvoorwaardenpakket in te richten.

De regeling biedt de medewerker de mogelijkheid om 13 verletdagen ineens te kopen in december, voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar. Ook kan de medewerker gedurende het kalenderjaar dagen kopen tot het genoemde aantal.

Een medewerker kan voorts in december voorafgaande aan het kalenderjaar ervoor kiezen de salarisbetaling maandelijks in 2 delen te laten overmaken op verschillende bankrekeningen, zodat hij daarmee een deel van de salarisbetalingen (lees: het persoonlijk budget) kan reserveren voor bijzondere uitgaven, zoals vakanties of eindejaarsbestedingen.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat de pensioengrondslag gelijk zal blijven aan de pensioengrondslag die van toepassing zou zijn indien het persoonlijk budget niet zou zijn geïntroduceerd.

Partijen hebben afgesproken dat de details van de integratie van de CAO's en het persoonlijk budget in nauw overleg met de vakorganisaties zullen worden uitgewerkt.

Voorafgaande aan de invoering van het persoonlijk budget medewerkers uitvoerig geïnformeerd zullen worden over de mogelijkheden van het persoonlijk budget en de wijze, inclusief regels, waarop van dit budget gebruik kan worden gemaakt.

6. Employability en duurzame inzetbaarheid:

Tijdens de CAO onderhandelingen is veel aandacht geschonken aan het thema employability en duurzame inzetbaarheid. NXP heeft aangegeven dat ten opzichte van het crisisjaar 2009 de opleidingsbudgetten aanzienlijk zijn verhoogd en dat in goed overleg tussen werknemer en leidinggevende opleidings- en/of ontwikkeltrajecten worden afgesproken. In 2010 is circa 1,7% van de loonsom geïnvesteerd in opleiding/training. Hiermee wordt actief uitwerking gegeven aan eerdere CAO-afspraken en RAV's op dit punt.

NXP heeft geen specifieke curricula beschikbaar, maar er worden wel weer steeds meer interne trainingen opgezet (technische trainingen maar ook persoonlijke effectiviteit, beïnvloedingsvaardigheden etc.). Ook externe trainingen worden weer gebruikt (vnl allerlei functionele trainingen maar ook veel communicatietrainingen). Er staan inmiddels al weer 160 externe trainingen geregistreerd in de daarvoor bestemde intranet-tool. Tenslotte loopt binnen corporate HRM een project om een aantal e-learning modules vrij toegankelijk aan te bieden aan alle medewerkers.

Om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen en het opleidings- en ontwikkelingsbeleid transparanter, toegankelijker en herkenbaarder te maken is tussen partijen het volgende afgesproken:

1. Oprichting van een CAO-werkgroep die gedurende de looptijd van deze CAO concrete voorstellen gaat uitwerken, mede op basis van ervaringen van medewerkers, om zodoende meer samenhang te brengen in de reeds bij NXP bestaande regelingen en die –indien mogelijk – met concrete alternatieve of aanvullende regelingen komt om de duurzame inzetbaarheid te verhogen. Deze concrete voorstellen zullen als input meegenomen worden in de CAO-onderhandelingen van de volgende CAO.
2. Introductie van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult) voor medewerkers die minimaal 3 jaar in dienst zijn en waarvan maximaal 1 keer in de 5 jaar gebruik kan worden gemaakt. Teneinde goed voorbereid aan het consult te beginnen, acht NXP een voorafgaande deelname aan een self service module zinvol. In dit assessment in die module kunnen vervolgens zaken als competenties, vitaliteit/engagement in huidige functie, inzetbaarheid, waarden en ambities in kaart worden gebracht.
3. Vervangen van het huidige Werkgelegenheidsplan zoals beschreven in bijlage D van beide CAO's door het volgende project met Breed (de organisatie in Nijmegen die Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert in de regio Nijmegen): NXP zal 10 arbeidsgehandicapten via een detachingsconstructie met Breed te werk stellen gedurende de looptijd van deze CAO.

7. Fiscale ruimte reiskosten:

Partijen hebben afgesproken om de nog niet gebruikte fiscale ruimte ten aanzien van woon-werkverkeer te benutten. Dit betekent dat werknemers op vrijwillige basis in ruil voor een verlaagd bruto salaris een hogere netto-reiskostenvergoeding kunnen ontvangen, een en ander binnen de kaders van de fiscale regelgeving.

Deze mogelijkheid stelt de meeste werknemers in staat een hoger netto inkomen te ontvangen. NXP zal werknemers informeren over de mogelijkheden van de regelingen en de eventuele gevolgen.

8. Flexurenbank:

NXP en de OR hebben afgesproken dat de flexurenbank zal worden geëvalueerd door een externe partij (Basis & Beleid). Vakorganisaties hebben aangegeven belang te hechten aan deze externe evaluatie, mits zij en de werknemers voor wie de flexurenbank geldt betrokken worden,

Met inachtnaam van het bovenstaande stemmen vakorganisaties in met continuering van de flexurenbank voor de duur van de nieuw af te sluiten CAO. Het voorgaande houdt concreet in dat de tijdsaanduiding die in de CAO's is opgenomen in de artikelen over werktijden/dagvenster (art. 12 CAO A en art. 11a CAO B) en beloning op overuren (art.20 CAO A en art. 16b CAO B) wordt gewijzigd voor de looptijd van de nieuwe CAO. Ook zal de werkgelegenheidsgarantie voor de groep medewerkers die deelnemen aan de flexurenbank, zoals nu reeds opgenomen in bijlage M van de huidige CAO A/Bijlage K van CAO B, van toepassing blijven gedurende de looptijd van de nieuwe CAO.

9. Overig:

Voor een (blijvend) zeer beperkt aantal specifieke Sales en Marketing functies zal een van de CAO afwijkende pay-mix worden gehanteerd. De voor deze groep geldende regeling zal worden uitgewerkt in een met de vakorganisaties overeengekomen bijlage in de CAO.

Partijen spreken af in een CAO redactiecommissie CAO teksten zodanig te redigeren dat deze in overeenstemming zijn met NXP beleid en wettelijke bepalingen. Indien wijzigingen materiële gevolgen hebben verplichten partijen zich hierover overeenstemming te bereiken.

NXP zal tijdens de looptijd van de nieuwe CAO vakorganisaties uitnodigen om een gezamenlijke visie te ontwikkelen over de toekomstige NXP CAO. NXP acht een dergelijk overleg wenselijk gelet op de veranderende personeelssamenstelling binnen NXP. NXP geeft tevens aan veel waarde te hechten aan de opvatting van vakorganisaties met betrekking tot dit onderwerp.

Nijmegen, 29 april 2011