

Philips en de vakbonden hebben een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao.

Vakbonden leggen dit resultaat voor aan hun leden.
Hieronder vind je de belangrijkste afspraken.



1. Salarisverhoging

Je ontvangt per 1 december 2024 en 1 september 2025 een collectieve verhoging van 3%. Daarbij geldt een vloer (minimum verhoging) van € 1800,-. De salarisschalen worden per dezelfde data verhoogd met 3%.



2. Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is 24 maanden, van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2026.



3. Centraal Sociaal Plan

Het Centraal Sociaal Plan wordt verlengd tot en met 31 december 2028. Het budget voor zelf gekozen outplacement wordt per 1 januari 2025 verhoogd van € 2.500 naar € 4.000,-. Medewerkers met een tijdelijk Philips contract die door een reorganisatie hun baan verliezen komen in aanmerking voor een outplacement traject aangeboden door Philips. Voor uitzendkrachten zal bij de bureaus om speciale aandacht worden gevraagd voor herplaatsing en ook kunnen zij rekenen op support vanuit vakbonden.



4. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

De huidige RVU regeling eindigt op 31 december 2025. In de loop van 2025 maken Philips en vakbonden samen afspraken over voortzetting van de regeling en daarvoor geldende voorwaarden.



5. Tegemoetkoming reiskosten

De ondergrens van 9 kilometer om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de reiskosten, komt met ingang van 1 januari 2025 te vervallen. Daarmee hebben vanaf 01.01.2025 alle medewerkers recht op een woon-werkverkeer vergoeding.



6. Persoonlijke ontwikkeling

Gedurende de looptijd van deze cao is in het kader van het Persoonlijk Opleidingsbudget (POB) een budget beschikbaar van € 1 miljoen, verdeeld in twee tranches in 2025 en 2026.



7. Verlofregelingen

- a. Aanvullend partnerverlof (geboorteverlof): gedurende de periode van aanvullend partnerverlof (maximaal 5 weken) wordt het salaris volledig doorbetaald. De uitkering van het UWV komt hierbij ten gaste van Philips. De regeling gaat gelden voor kinderen geboren op of na 1 januari 2025.
- b. Rouwverlof: Philips erkent het belang dat medewerkers zich in tijden van rouw gesteund voelen door hun werkgever. In de tekst van de cao zal daarom duidelijker worden verwoord dat in deze situatie maatwerk wordt toegepast.



8. Arbeidstijden en regelingen

Met ingang van 1 januari 2025 worden de overwerk-, standby- en bijzondere uren regeling aangepast. De belangrijkste voordelen hiervan zijn:

- **Overwerk:** parttime medewerkers gaan dezelfde rechten krijgen als fulltime medewerkers. Alle medewerkers in vakgroep 50 en lager komen daardoor in aanmerking voor de overwerktoeslag voor meer gewerkte uren dan de contractuele uren per week. De overwerktoeslag op zaterdag wordt voor alle medewerkers vastgesteld op 75%. De regeling extra uren deeltijd komt te vervallen.
- **Standby-regeling:** de regeling wordt uitgebreid tot en met vakgroep 70, inclusief de toeslag op werkuren na een oproep. De scope van de regeling wordt verruimd door het op afroep remote werken onderdeel te maken van de regeling. De benaming wijzigt naar 'standby-regeling'.
- **Bijzondere uren:** medewerkers in vakgroep 60 en lager die op verzoek van Philips en volgens een vooraf vastgesteld schema werken in 'verschoven diensten', komen in aanmerking voor een toeslag. Deze toeslag is verhoogd op weekdagen na 21.00 uur van 25% naar 40% voor het werken op bijzondere uren op weekdagen en naar 75% voor het werken op zaterdag.

Een andere uitwerking van deze regelingen tref je aan in de bijlage. Voor alle regelingen geldt dat een uurloon wordt vastgesteld op basis van 0,575% (was 0,462%) van het bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld, maar exclusief overige toeslagen.



9. Generatiepact en 8x60 regeling

Per 1 januari 2025 wordt de 80-85-100 regeling uitgebreid naar de 80-87,5-100 regeling voor medewerkers vanaf 60 jaar. Philips mag het verzoek voor deelname aan deze regeling niet weigeren. Aanvullend wordt het mogelijk om na een deelname van tenminste 1 jaar te stoppen en naar wens gebruik te maken van de 8x60 regeling en vice versa. Het deeltijd percentage wordt in dat geval niet automatisch verhoogd.



10. Betaling bij arbeidsongeschiktheid

Bij volledige arbeidsongeschiktheid in het derde ziektejaar bestaat er recht op aanvulling tot 90%. De uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen komt hierbij ten gunste van Philips. Hetzelfde gaat gelden in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wanneer je in passende arbeid in dienst blijft. De omvang van de betaling bij arbeidsongeschiktheid wijzigt hierdoor niet.



11. Studieafspraken

Tijdens de looptijd van de cao worden door Philips en vakbonden studies verricht over het salarissysteem (inclusief de annual incentive), de besteding van het beschikbare budget uit de Werkkostenregeling (WKR) en het bestaand beleid over betaling bij herplaatsing in een lagere vakgroep in geval van een reorganisatie.



12. Participatie medewerkers bij cao proces

Philips en de vakbonden zullen samen bijeenkomsten organiseren om medewerkers te informeren over het cao proces.



13. Tekst cao en CSP

Er wordt een commissie gevormd met Philips, CNV en FNV om de cao op bepaalde punten te actualiseren en te verduidelijken. Ook het herplaatsingsprotocol gekoppeld aan het CSP zal nader worden gezien.

Hier onder vind je een uitwerking van de overwerk-, standby- en bijzondere uren regeling zoals deze gaan gelden per 1 januari 2025.

Overwerk

- Wanneer je op verzoek van Philips meer werkt dan je contractuele uren per week spreken we van overwerk.
- Om te bepalen of er sprake is van overwerk kijken we naar een overschrijding van jouw contracturen op weekbasis.
- Medewerkers in vakgroep 50 en lager ontvangen voor overwerk een vergoeding in de vorm van betaald verlof of een vergoeding in geld. De vergoeding in geld bedraagt 0,575% van het bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld, maar exclusief overige toeslagen) per gewerkt overuur. Kies je voor betaald verlof, dan worden niet opgenomen uren na 3 maanden automatisch uitbetaald.
- Aanvullend ontvangen medewerkers in vakgroep 50 en lager een toeslag. Deze toeslag wordt altijd uitbetaald en bedraagt:

Hoogte toeslag	Wanneer
25%	Eerste twee uur op maandag tot en met vrijdag
50%	Uren meer dan 2 uur op maandag tot en met vrijdag
75%	Zaterdag
100%	Zon- feestdagen

- Overuren worden door de medewerker geregistreerd in MyChoices, jouw manager dient de uren goed te keuren.
- De regeling extra uren deeltijd komt te vervallen.

Standby-dienst

- Wanneer je op verzoek van Philips volgens een vooraf vastgesteld rooster buiten je normale werktijden beschikbaar moet zijn en opgeroepen kunt worden voor werk op Philips-, klantlocatie of remote, spreken we van standby-dienst.
- Medewerkers in vakgroep 70 en lager ontvangen een vergoeding voor het standby zijn (A) en bij een oproep (B).
- De vergoeding voor het standby zijn (A) is als volgt:

Wanneer	Vergoeding	Toeslag
Maandag tot en met vrijdag	1 uur per 16 uur, naar rato van de periode van standby dienst	-
Collectieve vrije dag	2 uur per 24 uur, naar rato van de periode van standby-dienst	-
Zaterdag	2 uur per 24 uur, naar rato van de periode van standby-dienst	75%
Zon- en feestdagen	2 uur per 24 uur, naar rato van de periode van standby-dienst	100%

Je kan kiezen tussen betaald verlof of uitbetaling tegen 0,575% van het bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld maar exclusief overige toeslagen. Niet opgenomen betaald verlof uren worden na 3 maanden automatisch uitbetaald. De toeslag op zaterdag, zon- en feestdagen wordt altijd uitbetaald.

- De vergoeding bij een oproep (B) bestaat uit drie elementen:
 - o een *inconvenientie bonus* (1)
 - o een *vergoeding van de werkuren* (2)
 - o een *toeslag over deze werkuren* (3).
- De bonus (1) is als volgt:

Wanneer	Vergoeding
Maandag tot en met vrijdag	2 uur
Zaterdag, zon- en feestdagen	2, 5 uur

Deze bonus wordt niet geprorateerd naar de duur van de oproep en altijd uitbetaald.

- Jouw werkuren (2) worden vergoed als betaald verlof of uitbetaald tegen 0.575% van het bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld maar exclusief overige toeslagen. Je maakt deze keuze zelf in MyChoices. Niet opgenomen betaald verlof uren worden na 3 maanden automatisch uitbetaald.
- Over de gewerkte uren ontvang je een 'toeslag werkuren' (3). Deze toeslag wordt altijd uitbetaald en bedraagt:

Hoogte toeslag	Wanneer
25%	Eerste twee uur op maandag tot en met vrijdag
50%	Uren meer dan 2 uur op maandag tot en met vrijdag
75%	Zaterdag
100%	Zon- feestdagen

- Standby- en oproep uren worden door de medewerker geregistreerd in Mychoices, de manager keurt deze uren goed.

Werken op bijzondere uren

- Wanneer je op verzoek van Philips werkt op uren die buiten het dagdienstvenster (07.00 – 19.00 uur) vallen en je jouw contractuele uren per week daarbij niet overschrijdt, spreek je van bijzondere uren (vershoven dienst).
- Bijzondere uren zijn altijd onderdeel van een vooraf vastgesteld werkschema, waarbij op voorhand met de lokale ondernemingsraad afspraken zijn gemaakt over het werken op bijzondere uren.
- Voor het werken op bijzondere uren ontvangen medewerkers in vakgroep 60 en lager een toeslag. Deze toeslag wordt altijd uitbetaald en bedraagt:

Hoogte toeslag	Wanneer
25%	Maandag tot en vrijdag
40%	Uren meer dan 2 uur op maandag tot en met vrijdag
75%	Zaterdag
100%	Zon- feestdagen

- De toeslag voor het werken op bijzondere uren als onderdeel van een structureel, vastgelegd rooster (bijvoorbeeld Myshop) wordt via het salaris betaald. Overige bijzondere uren dienen door de medewerker ingelegd te worden in Mychoices (beschikbaar vanaf Q2 2025). De manager keurt deze uren goed. Tussen 1 januari 2025 en het beschikbaar komen van de module worden de uren geregistreerd in een Excel file en naar PPS gestuurd voor verwerking.

