

Onderhandelingsresultaat CAO Abbott Healthcare 2022 ~2024

Op 14 februari, 1 maart, 30 maart en 26 april 2022 is op constructieve wijze overleg gevoerd tussen Abbott en de vakbonden FNV en CNV om tot een nieuwe CAO te komen van Abbott Healthcare (voor de vestigingen Weesp en Olst).

Partijen hebben op 26 april 2022 een onderhandelingsresultaat bereikt. Het onderhandelingsresultaat is onder voorbehoud van de directie van Abbott Healthcare en zal door de vakorganisaties positief worden voorgelegd aan de leden. Hierover ontvangen de leden nog een uitnodiging.

Looptijd

Er is een looptijd van 24 maanden overeengekomen en wel van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2024. De vredesplicht in de cao geldt niet voor de onderhandelingen over de loonsverhoging voor het 2e cao jaar 2023 en 2024.

Algemene verhoging

Er is een collectieve loonsverhoging overeengekomen van 2,75% per 1 april 2022. In het voorjaar van 2023 spreken partijen de nieuwe loonsverhoging af voor 2023 en 2024. Hiervoor zullen de vakbonden een onderhandelingsvoorstel doen.

Eenmalige uitkering

- Medewerkers in de schalen A t/m E ontvangen in juni 2022 een eenmalige uitkering van 250 euro
- Medewerkers in de schalen 1 t/m 8 ontvangen in juni 2022 een eenmalige uitkering van 600 euro
- Medewerkers in de schalen A t/m E ontvangen in januari 2023 een eenmalige uitkering van euro 150
- Medewerkers in de schalen 1 t/m 8 ontvangen in januari 2023 een eenmalige uitkering van euro 200

*Deze bruto uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd (het parttime-percentage van de medewerker dat van toepassing is op de eerste dag van de maand van uitbetaling van de uitkering is bepalend). De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Bedrijfs-AOW (RVU Regeling Vervroegde Uittreding)

In het kader van duurzame inzetbaarheid is Abbott bereid nadere afspraken te maken over een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Dit wetsvoorstel biedt door de tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsregelingen. Abbott, FNV en CNV hebben afgesproken dat medewerkers (op basis van geen recht geen plicht) die op 1 januari 2022 minimaal 20 jaar bij Abbott hebben gewerkt waarvan minimaal 10 jaar in de ploegendienst voorafgaand aan gebruikmaking van de RVU, de keuze krijgen om (maximaal) 24 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met een financiële tegemoetkoming. Voor deelname aan de RVU zal een aantal voorwaarden gelden zoals samengevat in de bijlage.

Klokurenmatrix

De pilots met betrekking tot de klokurenmatrix zijn conform afspraak verlopen. Daarom zullen we de klokurenmatrix definitief opnemen in de cao.

Aanvulling art 6 lid 1-d Salarisherziening

Cao-partijen vinden een eerlijke en transparante beoordelingssystematiek een belangrijk onderwerp voor deze cao onderhandelingen. Dit komt voort uit de afspraak rond belonen zoals we die in de vorige cao overeen kwamen. Om die reden wordt artikel 6 lid 1-d als volgt aangevuld (waarbij de schuine tekst de aanvulling is):

D) Salarisherziening

De maandsalarissen worden jaarlijks op 1 april op individuele voet herzien. De werkgever beoordeelt daartoe het functioneren van de werknemer en kent één van vier mogelijke beoordelingsscores toe, nl. (in het Engels en Nederlands):

Exceeded Expectations (EE)	Aanzienlijk boven verwachtingen
Achieved Expectations (AE)	Volgens verwachtingen
Partially Achieved Expectations (PA)	Gedeeltelijk aan de verwachtingen voldaan, aanvaardbaar maar moet beter
Did not Achieve Expectations (NA)	Vrijwel niet aan de verwachtingen voldaan

De beoordeling wordt vastgelegd in het personeelsdossier en is bepalend voor de hoogte van een toe te kennen salarisverhoging. Het budgetpercentage worden elk jaar gepubliceerd, evenals de referentiesalarissen. Goed presterende werknemers kunnen boven het 100%-salaris uitgroeien. Boven 120% van de compa-ratio is in principe geen salariscroei mogelijk.

Procedure

Jaarlijks aan het begin van het jaar stellen leidinggevende en werknemer tijdens een jaargesprek vast:

- *de doelen voor het nieuwe jaar,*
- *de concrete invulling die daaraan wordt gegeven,*
- *de criteria waaraan de resultaten worden afgemeten en hoe dat gebeurt.*

De doelen worden vastgelegd in Workday. Doelen kunnen alleen in de loop van het jaar worden vastgesteld na indiensttreding of na aanvangen van een nieuwe functie, of na aanvang van een nieuw project.

In de loop van het jaar maken de leidinggevende en de werknemer regelmatig een tussentijdse stand van zaken op. Aldus houdt men zicht op het realiteitsgehalte van de doelen en kan worden geëvalueerd hoe de werknemer er voor staat.

Beoordeling

De beoordeling vindt plaats tijdens de performance periode zoals deze wordt vastgesteld elk jaar door Corporate HR.

Beroepsmogelijkheid

Een werknemer die bezwaar aan wil tekenen tegen (de) vastgestelde doelen en criteria, of het niet eens is met de beoordeling van de prestaties, dient dit binnen een week aan de naast-hogere leidinggevende of manager kenbaar te maken. Deze doet zo snel mogelijk een uitspraak. Indien deze uitspraak niet bevredigend is voor de werknemer, dan kan de werknemer beroep instellen bij de Directie op inhoud/ proces HR.

Mantelzorg (verlof voor wettelijke zorgtaken)

Partijen zijn in 2015 een mantelzorgregeling overeengekomen en deze regeling wordt gedurende de looptijd gecontinueerd.

Participatiewet

Abbott zal de ingeslagen weg voortzetten en actief blijven deelnemen aan dit programma. Tegen deze achtergrond zal Abbott het aantal plaatsen voor participatiewet en werkervaring op hetzelfde niveau handhaven.

Tekstuele aanpassingen

- In Artikel 7.3 wordt de levensloopregeling benoemd als een van de bestedingsdoelen van het IKB. In verband met de afschaffing van de regeling moet dit worden verwijderd
- Artikel 11.1 Consignatie Medewerkers ouder dan 55 jaar kunnen we deelnemen aan de consignatieregeling en deze oproep mag voor deze groep van medewerkers niet leiden tot verplicht overwerk
- Artikel 17.5: verwijderen opmerking termijn waardeoverdracht in verband met wettelijke wijziging (in de wet staat geen 6-maandetermijn meer dus de termijn kan eruit)
- Protocol P2 verwijderen (omdat de afspraken zijn afgerond)

- P4: de eerste 4 zinnen worden verwijderd (omdat de afspraken zijn afgerond)

Vakbondscontributie

Abbott biedt de mogelijkheid dat vakbondsleden de vakbondscontributie kunnen betalen vanuit het bruto loon, zodat voor de betrokken werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze afspraak wordt geboden gedurende de looptijd van de cao mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

Werkgeversbijdrageregeling

Abbott Healthcare zal de bijdrage, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisaties, continueren.

Protocol-afspraken Pensioen

Cao-partijen gaan op korte termijn onderzoeken wat de gevolgen zijn van de nieuwe pensioenwetgeving.

Weesp, 26 april 2022

Abbott Healthcare

FNV

CNV Vakmensen

Ina Bleeker

Yolanda Reus

Erik Maas

Bijlage Voorwaarden Bedrijfs-AOW (Regeling vervroegde uittreding)

- Abbott, FNV en CNV hebben bepaald dat medewerkers op basis van geen recht, geen plicht die op 1 januari 2022 minimaal 20 jaar bij Abbott hebben gewerkt (waarvan minimaal de laatste 10 jaar in de ploegendienst) voorafgaand aan gebruikmaking van de regeling bedrijfs-AOW de keuze krijgen om (maximaal) 24 maanden direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met een financiële tegemoetkoming.
- Regeling is ook van toepassing op medewerkers zoals hierboven geformuleerd, echter die op eigen verzoek zijn gestopt met ploegendienst en niet in aanmerking zijn gekomen voor de ploegendienst afbouwregeling PTG vanwege recente aanpassing in CAO (2017-2018).
- De financiële tegemoetkoming bedraagt te allen tijde maximaal het wettelijk gemaximeerde bedrag waarover geen RVU-heffing verschuldigd is (RVU-drempelvrijstelling).
- De RVU-drempelvrijstelling en derhalve de financiële tegemoetkoming wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals van toepassing op 1 januari van het betreffende jaar.
- De medewerker die gebruik wenst te maken van de regeling bedrijfs-AOW dient zich aan te melden bij zijn leidinggevende en HR. Indien Abbott aan het verzoek om gebruikmaking van de regeling gehoor geeft, zullen de afspraken vastgelegd worden in een vaststellingsovereenkomst. Zes maanden of zoveel eerder als mogelijk na datum van aanmelding kan de medewerker dan gebruik maken van deze regeling.
- In het kader van bedrijfscontinuïteit kan een medewerker het bedrijf pas verlaten indien er vervanging geregeld is.
- Indien er meerdere medewerkers tegelijk een aanvraag indienen heeft degene met de hoogste anciënniteit voorrang.
- Laatste moment dat Abbott en de medewerker de instroom in de regeling bedrijfs-AOW kunnen overeenkomen: 31-12-2025.
- Deelname aan de regeling bedrijfs-AOW vangt aan per de 1ste van een maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 24 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt. Bij deelname aan de regeling bedrijfs-AOW wordt de financiële tegemoetkoming vastgesteld als een bedrag ineens op grond van de RVU-drempelvrijstelling zoals van toepassing op 1 januari van het jaar waarin de financiële tegemoetkoming wordt uitgekeerd. Bij het vaststellen van de hoogte van de financiële vergoeding wordt de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt, naar rato meegenomen.
- Tijdens gebruikmaking van de regeling bedrijfs-AOW is de (voormalig) medewerker niet toegestaan om op enige wijze arbeid te verrichten voor Abbott tegen verloning. Indien er eventuele meer inkomsten zijn (dat wil zeggen inkomsten die meer bedragen dan 20% van het laatst verdiende bruto [basis] jaarsalaris) dan wordt (een deel van) de als bedrag ineens uitgekeerde financiële tegemoetkoming teruggevorderd van de (voormalig) medewerker.
- De regeling bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het sociaal plan.