

Principe-Akkoord CAO NXP 1 september 2020 tot 1 november 2022 en Verlenging Sociaal Plan tot 1 september 2023

Overeengekomen op 12 mei 2021

Op 12 mei jl. hebben NXP en de vakorganisaties een Principe-Akkoord bereikt over een nieuwe CAO en de verlenging van het Sociaal Plan dat met een positief stemadvies aan de leden zal worden voorgelegd.

CAO

Looptijd:

Het Principe- Akkoord betreft een CAO voor de duur van 26 maanden. Deze nieuwe CAO treedt in werking op 1 september 2020 en loopt af per 1 november 2022.

Collectieve salarisverhoging en verhoging salarisschalen:

Per 1 juli 2021 wordt een collectieve verhoging van 3,81% toegekend (waarvan 0,81% ter compensatie voor de verhoging van het werknemersdeel pensioenpremie);

Per 1 juli 2022 wordt een collectieve verhoging van 3,81% toegekend (waarvan 0,81% ter compensatie voor de verhoging van het werknemersdeel pensioenpremie)

De salarisschalen worden per de hierboven genoemde data verhoogd met het hierboven genoemde percentage van 3,81%.

Werknemersbijdrage pensioenpremie art 9.1 lid 2 CAO

De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie wordt in twee stappen verhoogd van 2,7% naar 5%. De verhogingen van de werknemerspremie en de compensatie hiervoor vallen samen met de data van de collectieve CAO verhogingen: de eerste verhoging van de werknemerspensioenpremie is per 1 juli 2021 (van 2,7% naar 3,85% van de pensioengrondslag) en de tweede stap is per 1 juli 2022 van 3,85% naar 5% van de pensioengrondslag.

Zoals aangegeven is -ter compensatie van deze hogere werknemersbijdrage- in de hierboven genoemde collectieve verhoging een extra collectieve CAO verhoging inbegrepen van 0,81% per 1 juli 2021 en 0,81% per juli 2022.

Gerealiseerde bonus (Annual Incentive Plan, AIP) niet meer pensioengevend

Met ingang van 1 januari 2022 geldt dat de gerealiseerde bonus geen deel meer uitmaakt van het pensioengevende salaris. Het "Addendum betreffende de toepassing van de PME-pensioenregeling op personeel van NXP Nederland" en het "NXP Pensioenreglement Excedent" van ABN AMRO Pensioenen, beide genoemd in art. 9.1.3 van de NXP CAO, zullen hierop worden aangepast. Het gemiddeld gerealiseerde AIP is ook niet meer pensioengevend voor de deelnemers aan het Global Sales Incentive Plan (art. 4 van Bijlage G).

5 mei wordt jaarlijks een feestdag (Art 7.4 CAO)

Omdat voor het kalenderjaar 2021 deze dag al is verstreken, zal er voor 2021 eenmalig één bovenwettelijke vrije dag worden toegevoegd aan het vakantiesaldo. Vanaf 2022 geldt 5 mei als een feestdag in de zin van de CAO.

Wettelijke verjaring vakantiedagen art 8.1.7 CAO

In de NXP CAO was een afwijking op het wettelijk verjaringssysteem afgesproken. Met ingang van 1 januari 2021 komt deze afwijking te vervallen en geldt het wettelijk verjaringssysteem. Dit houdt in dat het wettelijke aantal vakantiedagen (20 dagen voor dagdienst op fulltime basis) zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, vervalt. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen (5 dagen voor dagdienst op fulltime basis) blijft de verjaringstermijn van vijf jaar geldig. Overigens gelden de verjaringstermijnen niet indien de dagen vanwege bijzondere omstandigheden niet tijdig kunnen worden opgenomen en geldt dit ook niet voor het reeds vóór 1 januari 2021 opgebouwde saldo aan openstaande vakantiedagen: dit blijft staan en zal niet verjaren.

Salarisschalen

Met ingang van 1 juli 2022 geldt er ten aanzien van de reikwijdte van de salarisschalen het volgende:

- Minimale schaalpositie naar 80% (i.p.v. 60%) voor alle vakgroepen (10 t/m G6).
- Maximale schaalpositie naar 120% (i.p.v. respectievelijk 115% voor vakgroepen t/m 45 en 130% voor vakgroepen G2 t/m G6).

Bovenstaande heeft geen nadelige financiële consequenties voor medewerkers die reeds boven schaalpositie 120 zitten.

Uitbreiding betaald verzuim (art 8.10 CAO):

Het betaald verzuim voorafgaand aan pensioen voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 wordt als volgt uitgebreid:

Niet ploegenmedewerkers en ploegenmedewerkers met een ander rooster dan het volcontinue rooster (4/5 en 5 ploegendienst) in de vakgroepen 10 t/m 45:

Recht op 300 uur betaald verzuim vanaf 5 jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioendatum en alleen op te nemen in het volgende opbouw schema van uren per jaar: 20-40-60-80-100.

Ploegenmedewerkers met volcontinue rooster (4/5 en 5 ploegendienst):

In verband met de zwaarte van het volcontinue ploegenwerk (incl. nachtdiensten), hebben ploegenmedewerkers met een volcontinue rooster (4/5 en 5 ploegendienst) recht op 390 uur betaald verzuim vanaf 7 jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioendatum en alleen op te nemen in het volgende opbouwschema van uren per jaar: 15-30-30-60-60-97,5-97,5.

De details van bovenstaande regeling en een overgangsregeling zullen op korte termijn in overleg met de vakorganisaties worden uitgewerkt.

Duurzame inzetbaarheid: employability budget

Het reeds in de CAO opgenomen Employability Budget zal nogmaals gezamenlijk onder de aandacht worden gebracht van de medewerkers.

Thuiswerkvergoeding:

Post-Covid (vakbonden en NXP stemmen moment af) geldt er een thuiswerkvergoeding van Euro 2 per gewerkte thuiswerkdag. Indien er op een thuiswerkdag een thuiswerkvergoeding wordt betaald, geldt er voor die dag geen recht op reiskostenvergoeding.

Thuiswerken dient plaats te vinden in lijn met de daarvoor geldende Richtlijn Arbeidsvoorwaarden (RAV 704).

Overige (studie)afspraken tijdens de looptijd van deze CAO:

RVU en verlofsparen:

Gedurende de looptijd van deze CAO zal een inventarisatie worden gemaakt van de haalbaarheid en (on) mogelijkheden van een NXP RVU regeling (ook wel genoemd een “bedrijfs-AOW”, van drie jaren voor de AOW-leeftijd) en verlofsparen.

All-in salaris

NXP heeft voorgesteld een all-in salaris te introduceren, waarbij dan het “Maandsalaris” van artikel 5.1 en “Persoonlijk budget” van artikel 5.2 worden samengevoegd tot één totaal vast salaris. Afsproken is om dit plan in de vorm van een studie verder uit te werken, zodat dit eventueel bij een volgende CAO kan worden geïmplementeerd.

ICN8

Er wordt een inventarisatie gemaakt naar de inschaling van de uitzendkrachten en de vereiste competenties in ICN 8.

Sociaal Plan 2021-2023

Het huidige Sociaal Plan, dat afloopt op 1 juli 2021, wordt ongewijzigd verlengd tot en met 31 augustus 2023.

Aldus overeengekomen te Nijmegen op 12 mei 2021

NXP Semiconductors Netherlands B.V.

FNV Metaal

CNV Vakmensen

De Unie

VHP2