



Onderhandelingsresultaat CAO NXP 1 november 2023 tot en met 31 december 2025 en Verlenging Sociaal Plan tot en met 31 december 2026

Overeengekomen op 12 april 2024 op 01:05 uur

Op 12 april jl. hebben NXP en de vier vakbonden een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO en de verlenging en aanpassing van het Sociaal Plan dat met een **positief** stemadvies door de vakbonden aan de leden zal worden voorgelegd.

CAO

Looptijd

Het onderhandelingsresultaat betreft een CAO voor de duur van 26 maanden. Deze nieuwe CAO treedt in werking op 1 november 2023 en loopt af op 31 december 2025.

Collectieve salarisverhogingen

Per **1 mei 2024** wordt een collectieve verhoging van 5% toegekend met een minimum verhoging (bodem) van € 2.100,- bruto op fulltime basis.

Per **1 maart 2025** wordt een collectieve verhoging van 2,75% toegekend.

Salarisschalen

Als gevolg van de hierboven genoemde collectieve verhogingen zullen ook de salarisschalen worden aangepast per **1 mei 2024** en **1 maart 2025**.

Eenmalige uitkering

Gelijktijdig met de salarisbetaling over de maand mei 2024 zal een eenmalige uitkering worden betaald van 1,5% van het basissalaris met een bodem € 1.000,- bruto op fulltime basis, mits de leden van alle vier de vakbonden vóór 1 mei 2024 hebben ingestemd met dit onderhandelingsresultaat.



Indien de leden op of na 1 mei 2024 hebben ingestemd zal de uitbetaling plaatsvinden in de maand na de positieve stemuitslag.

Deze eenmalige uitkering wordt betaald aan medewerkers die op 1 mei 2024 werkzaam zijn voor NXP. Bij een parttime contract is de eenmalige uitkering naar rato van de contracturen. Peildatum voor de contracturen is 30 april 2024. Heb je in de periode voorafgaand aan 30 april 2024 een wisselend aantal contracturen gehad, dan zal de eenmalige uitkering worden berekend over het gemiddelde aantal contracturen gedurende maximaal de periode van 1 mei 2023 tot en met 30 april 2024. Ben je op de peildatum korter dan 1 jaar werkzaam, dan ontvang je de eenmalige uitkering naar rato van het aantal volledige kalendermaanden dat je werkzaam bent.

Extra bovenwettelijke vakantiedag

Met ingang van 1 januari 2025 hebben medewerkers recht op 1 extra bovenwettelijke vakantiedag (26 vakantiedagen in totaal op fulltime basis).

Generatiepact

Met ingang van 1 november 2023 is het bestaande Generatiepact van 80-85-100 als opgenomen in artikel 6.5 van de CAO voor alle ploegenmedewerkers (in verband met de zwaarte van het ploegenwerk) verhoogd naar 80-90-100.

Feestdagen

Om de CAO inclusiever te maken hebben partijen besloten de woorden religieuze en Christelijke te schrappen uit artikel 7.4.1 algemeen erkende feestdagen.

Rouwverlof

De tekst in artikel 8.9.1 over rouwverlof wordt aangepast en verruimd door het schrappen van het woord "inwonend" en het toevoegen van "stief-/pleeg-".

Afbouw stuwmeren

Artikel 8.7.b met betrekking tot het saldo opgebouwde vakantiedagen op 31 december 2020 zal als volgt worden aangepast:

Het per 1 januari 2021 bestaande vakantiesaldo wordt afgebouwd. Als overgangsmaatregel geldt dat de medewerker het per 1 januari 2021 opgebouwde en nog niet genoten saldo aan vakantie uren uit de daaraan voorafgaande jaren binnen 5 jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2025, opneemt, waardoor het saldo als volgt wordt afgebouwd:



1. In 2025 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 800 uur
2. In 2026 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 600 uur
3. In 2027 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 400 uur
4. In 2028 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 200 uur
5. In 2029 wordt afgebouwd tot een maximaal saldo van 0 uur

Voor medewerkers die op de datum van dit onderhandelingsresultaat hun reeds (gekozen) pensioenleeftijd of de AOW-leeftijd binnen 5 jaar bereiken geldt bovengenoemde afbouwregeling niet.

Loopbaan wending op initiatief medewerker

Om loopbaanwendingen op initiatief van de medewerker laagdrempeliger en transparanter te maken zal in de CAO (artikel 5.8) een artikel worden opgenomen over loopbaanwendingen op initiatief van de medewerker en de financiële gevolgen van deze vrijwillige keuze.

Reikwijdte bijlage A

Om misverstanden te voorkomen zal in deze bijlage uitdrukkelijk worden opgenomen dat deze van toepassing is indien en voor zover de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

Bijlage A – artikel 1.f

De suppletieverplichting tijdens arbeidsongeschiktheid (als opgenomen in Bijlage A van de CAO) zal worden teruggebracht van 3 jaar naar 2 jaar. Dit geldt voor medewerkers die na de datum van dit onderhandelingsresultaat arbeidsongeschikt worden.

Leeftijdsgrenzen

De leeftijdsgrenzen worden genoemd in de volgende artikelen:

- Art 6.5. lid 1 (Generatiepact): hier zal een minimumleeftijdsgrens van 60 jaar worden opgenomen.

Extra koopdagen

Medewerkers in de 5- of 4/5-ploegendienst kunnen per 2025 10 vrije dagen kopen ("koopdagen") in plaats van de huidige 8 dagen per kalenderjaar.



Maatwerk mantelzorg

Om ruimte te bieden voor medewerkers die mantelzorg verlenen, zal in de CAO een nieuw artikel 8.6 "Mantelzorg" worden opgenomen om maatwerk afspraken tussen leidinggevende en medewerker mogelijk te maken.

Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Tussen CAO partijen zijn nieuwe afspraken gemaakt over de werkgeversbijdrage vanuit NXP aan de vakbonden. Deze worden in een separaat document vastgelegd.

CAO-teksten

Uiteraard zal de CAO-tekst weer ge-update worden, waaronder het schrappen van de salarisschalen 10 en 15 (in deze salarisschalen zijn geen medewerkers ingeschaald).

Sociaal Plan 1 september 2024 t/m 31 december 2026

Het huidige Sociaal Plan, dat afloopt op 31 augustus 2024, wordt verlengd tot en met 31 december 2026.

De genoemde maximering in artikel 9.4.1.II van twee jaarsalarissen zal worden aangepast naar 1,8 jaarsalarissen. Deze wijziging gaat in per 1 september 2024.



Aldus overeengekomen te Eindhoven op 12 april 2024.

NXP Semiconductors Netherlands B.V.

FNV Metaal

CNV Vakmensen

De Unie

VHP2

