

AMPLEON

Kernpunten voor CAO Ampleon

inclusief feedback ledenraadplegingen
afstemming bonden/kaderleden 9 sept

Status Wk 1639



Status/ Timeline

- Afgelopen maanden hebben de kaderleden en vakbondsbestuurders gezamenlijk de noodzakelijke wijzigingen en wensen geïnventariseerd.
- Basis vormt de bestaande NXP CAO
- Afgesproken is dit voor te leggen aan alle leden. Op 9 September werd de feedback daarvan besproken in een gezamenlijke meeting tussen alle betrokken kaderleden en vakbondsbestuurders.
- Op 30 sept is er een eerste verkennend overleg met Ampleon

Kernpunten-1

- Bonusregeling

- Voorstel is om uiteindelijk te komen tot een winstdelingsregeling (bij een volgende CAO).
- Voor de aanstaande CAO is het voorstel om een vast percentage (10%) te hanteren voor alle vaste medewerkers, met een bodembedrag/vloer ter grootte van 4000,= euro
- Geen directe koppeling van bonus met beoordeling, alleen bij no-fit geen bonus

Kernpunten-2

- CAO loonsverhogingen

- Voor iedereen (dus ook VG80/90, en beoordeling 0 = afschaffen gedifferentieerd collectief).
- (1 jan 2016: 2%, reeds afgesproken)
- 1 juli 2016: 1%
- 1 januari 2017: 3%

Individuele salarisgarantie : >1.5% individuele verhoging indien schaalpositie onder 90

Gevolg

- Salarissysteem
 - Afschaffen integrated merit matrix (VG80/90)
 - Ontwikkelen van meer transparant beoordelingssysteem
 - Individuele salarisgarantie geldt voor iedereen met beoordelingscode beter dan no fit
 - Doorgroei mogelijkheid boven rsp 100

Kernpunten-3

- Sociaal plan

- Paragraaf aan CAO toevoegen met de contents van een sociaal plan waardoor er sprake is van een permanente sociale paragraaf voor Ampleon igv gedwongen ontslagen

- RAV's

- NXP RAV's gelden ook voor Ampleon
- Op geld waardeerbare RAV's in de CAO opnemen
- Zaken als mantelzorg, werkkostenregeling, ouderschapsverlof, en wellicht andere zaken concreet definiëren in de vorm van een nieuwe RAV en opnemen in CAO

Kernpunten-4

• Looptijd:

- 1 jan 2016 t/m 31 dec 2017

• Betaaldag salaris

- Uiterlijk de 25e (ivm betalingen hypotheek etc eind van de maand)

• Persoonlijk budget

- Mogelijkheid tot kiezen voor vakantiegeld, ADV en eindejaarsuitkering ipv vast bedrag per maand (in feite herijken van de afspraken over persoonlijk budget zoals deze bij de totstandkoming in 2008 werden gemaakt bij Philips)

Kernpunten-5

- Deeltijd voorafgaand aan pensioen
 - Voorstel de huidige 80/80/100 om te zetten naar 80% werken, 90% salaris, 100% opbouw pensioen vanaf 2 jaar voor pensionering
- Zon en Feestdagen
 - 5 mei toevoegen als nationale feestdag
 - Regeling jubileum (25,40 Jr)
 - Regeling NXP tot 1 jan 2015 opnemen in CAO
- Zorgverzekering
 - bijdrage in premie uitbreiden tot ook andere verzekeringen dan uitsluitend IAK
- HR Portal
 - Er moet een HR portal komen (is meerdere keren toegezegd)
 - RAV's beschikbaar in HR portal

Kernpunten-5 vervolg

- Duurzame Inzetbaarheid / employability
 - Werknemers vinden het belangrijk dat ze zich bij Ampleon binnen en buiten hun vakgebied kunnen ontwikkelen. Daarom maken we graag afspraken over een agenda “Investeren in mensen”.

Kernpunten-6

- Pensioen

- Garantieregeling

- Er dient een regeling met Ampleon te komen ter continuering van de afgesproken garantieregeling met NXP. Er lijkt een compensatie met terugwerkende kracht te komen voor NXP (en ook voor de Ampleon medewerkers tot 7 dec 2015). Vanaf 7 dec moeten er nieuwe afspraken gemaakt worden.

Kernpunten-7

- Ploegendienstzaken
 - Ampleon kent slechts 2 ploegendienst. Teksten herschrijven
 - Aanpassen van dienstroosters vereist instemming door bonden
 - Opgebouwde rechten (bij verandering ploeg/dag en vv) blijven behouden, geen afbouw
 - Werktijden:
 - Geen flexurenbank. Roosters worden jaarlijks bekend gemaakt
- Diversen
 - Mededelingen van bedrijf aan personeel helder archiveren via website met zoekfunctie
 - Mogelijkheid geven tot doen van publicatie van vakbondsberichten
 - Meer duidelijke afspraken over meeruren/overuren bij parttimers

AMPLION

Amplify the future