



CAO-overleg Teva Pharmachemie CAO 2024

Op diverse momenten in de afgelopen 2 maanden is er tussen de directie van Teva en AVV en FNV intensief overleg gevoerd over de CAO. De gesprekken hadden een constructief karakter en Teva heeft op 5 februari 2024 een eindvoorstel uitgebracht. Het eindvoorstel zal door AVV worden voorgelegd aan alle medewerkers van Teva. Het eindvoorstel zal door FNV worden voorgelegd aan de leden. De leden van FNV krijgen hierover bericht.

Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 1 jaar en wel van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

Salarisschalen

De CAO salarisschalen worden per 1 april 2024 volledig geharmoniseerd met de salarisschalen van Teva Europa (hoofdkantoor) en vastgesteld conform de benchmark van Towers Watson.

In bijlage 1 staan de nieuwe salarisschalen.

Merit matrix

Per 1 januari 2024 geldt onderstaande merit-matrix; buiten de matrix om zal er nog 0,5% gereserveerd worden voor promoties/market adjustments.

Merit Matrix - based on Pay Ranges methodology							
Ratios		Needs Improvement		Successful Performer		Outstanding Performer	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
Market Reference*	Above Range	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Upper Range	0%	0%	0,00%	3,55%	0,00%	3,55%
	Mid Range	0%	0%	0,00%	6,21%	0,00%	8,88%
	Entry Range	0%	0%	0,00%	7,10%	0,00%	10,65%
	Below Range	0%	0%	3,55%	8,88%	3,55%	14,20%

Richtlijn onderkant merit matrix

In afwijking op de global merit matrix van Teva, hanteren we voor CAO medewerkers dit jaar eenmalig een ondergrens voor toe te kennen merit voor Successful en Outstanding Performers. In de Entry Range, Mid Range en Upper Range geldt voor Successful Performers een ondergrens van 2%. In de Entry Range, Mid Range en Upper Range geldt voor Outstanding Performers een ondergrens van 2.5%.

Daarmee komt de merit matrix er met deze richtlijn die dit jaar geldt er voor CAO medewerkers als volgt uit te zien:

Merit Matrix - based on Pay Ranges methodology							
Ratios		Needs Improvement		Successful Performer		Outstanding Performer	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
Market Reference*	Above Range	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Upper Range	0%	0%	2,00%	3,55%	2,50%	3,55%
	Mid Range	0%	0%	2,00%	6,21%	2,50%	8,88%
	Entry Range	0%	0%	2,00%	7,10%	2,50%	10,65%
	Below Range	0%	0%	3,55%	8,88%	3,55%	14,20%

Eenmalige uitkering

De salarisverhoging wordt aangevuld (voor alle CAO medewerkers die op 1 augustus 2024 in dienst zijn) met een extra éénmalige uitkering in augustus 2024 van € 250 euro bruto, naar rato van de omvang van het dienstverband en de periode in dienst in 2024. De eenmalige uitkering telt in geen enkele grondslag mee.

Pilot 'Bonus bij niet-ziek zijn'

Deze is geëvalueerd en heeft niet het gehoopte effect gehad. De pilot wordt niet verlengd en deze bonus wordt in de nieuwe cao niet verder voortgezet.

Studieafpraak naar de merit

Gedurende de looptijd van de CAO zullen we met elkaar in een werkgroep verder spreken over het systeem van de meritverhoging in onze CAO.

Overwerk

Gedurende de looptijd van de CAO zullen we met elkaar in een werkgroep verder spreken over overwerk (ook het overwerk voor medewerkers werkzaam in een 7-daags rooster komt aan bod) , het harmoniseren van het overwerkpercentage en de eventuele mogelijkheid voor zelfroosteren.

Verlof

Per kalenderjaar mogen maximaal 2 nationale feestdagen, vallend op dagen dat er conform het rooster normaal gesproken moet worden gewerkt, worden omgeruild en ingezet voor 2 andere (feest)dagen (tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet).

Levensgebeurtenissenverlof

Teva wil graag artikel 4.7 lid d, e, f en k inruilen voor een zgn. levensgebeurtenissenverlof.

Maximaal de helft van het aantal contracturen per week per kalenderjaar om Levensgebeurtenissenverlof op te nemen voor o.a.:

1. Samenlevingscontracten/huwelijken/ondertrouw/scheiden
2. Crematies en begrafenissen niet vallende onder 4.7 a,b,c
3. Verhuizen
4. Bezoeken aan de bank/notaris/advocaat/rechter naar aanleiding van lid 1, 2 of 3.

Wet Minimum Loon

Omdat de minimum lonen in Nederland omhoog zijn gegaan zal in de CAO worden vastgelegd dat op WML-niveau een ander aantal betaalduren geldt, afhankelijk van het aantal werkbare dagen in het

betreffende kalenderjaar. Deze manier heeft als voordeel dat de cao niet elk jaar hoeft te worden aangepast indien het aantal werkbare dagen verandert.

Regelingen in CAO

Als er in de CAO wordt verwezen naar bepaalde regelingen zullen we ervoor zorgen dat deze regelingen ook daadwerkelijk als bijlage/ via een link in de CAO staan.

Vitaliteit + Diversiteit & Inclusie

- De laatste 7-jaren regeling wordt voortgezet; deze kan ook in combinatie met de RVU (Bedrijfs AOW); maximaal 3 jaar voorafgaand aan AOW.
- Continueren I feel fit programma.
- Stars recognition program continueren
- Persoonlijk keuze budget continueren;
- Maatwerkoplossingen afhankelijk van persoonlijke omstandigheden

Tekstuele aanpassingen in CAO 2024 (zie bijlage 2)

In bijlage 2 staan de overeengekomen tekstuele wijzigingen.

Vakbondscontributie

De vergoeding van de vakbondscontributie zal in de werkkostenregeling vallen. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

Werkgeversbijdrageregeling

Teva zal de bijdrage aan de AWVN-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWVN en de vakorganisaties continueren.

Haarlem, 7 februari 2024

Teva Pharmachemie

Namens de directie,

Jan Willem Scheer, Henri van Drunen en Suzanne Nijssen

Bijlage 1 Salarisschalen

cao salarisschalen per 1 april 2024

GCA Grade	Entry Point	Start Mid Range	Mid Point	Top Mid Range	Max
11	4.444	5.000	5.556	6.111	6.667
10	3.889	4.375	4.861	5.347	5.833
9	3.457	3.889	4.321	4.753	5.185
8	3.148	3.542	3.935	4.329	4.722
7	2.901	3.264	3.627	3.989	4.352
6	2.716	3.056	3.395	3.735	4.074
5	2.531	2.847	3.164	3.480	3.796
4	2.346	2.639	2.932	3.225	3.519
3	2.222	2.500	2.778	3.056	3.333
2	2.037	2.292	2.546	2.801	3.056

Bijlage 2 Tekstuele aanpassingen in CAO 2024

Administratieve correcties

- Artikel 5.11 bestaat niet meer in de CAO, we gaan van 5.10 naar 5.12 over. Dit moet aangepast worden in CAO 2024
- Er wordt verwezen in de CAO naar een reglement omtrent werktijden, deze regeling bestaat niet meer en de verwijzing wordt verwijderd.
- Verwijzing in artikel 5,19a en die moet zijn 5,17 a want dit bestaat niet meer. Dit wordt aangepast.
- Artikel 1.3. verwijzing naar juiste CAO jaar klopt niet en moet in nieuwe CAO worden meegenomen.
- Artikel 3.1 overige uitgangspunten overwerk, verwijzing naar sub f is niet meer correcten wordt aangepast.
- Artikel 3.2 verwijzing klopt niet, onder sub l. Dit wordt aangepast.