



De Werkgeversvereniging WENb en de vakorganisaties ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak zijn op 11 juni het eens geworden over een nieuwe Cao voor de werknemers in de sector Kabel & Telecom. Partijen leggen het akkoord in de komende weken met een positief advies ter goedkeuring aan hun achterbannen voor.

Arnhem, 11 juni 2009

Onderhandelaarsakkoord over de Cao Kabel & Telecom 2009 - 2010

De Werkgeversvereniging WENb en de vakorganisaties ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak hebben als partijen bij de Cao Kabel & Telecom het volgende onderhandelaarsakkoord bereikt.

Cao 2009-2010 in context van het akkoord van de Stichting van de Arbeid

Om de gevolgen van de wereldwijde economische crisis voor Nederland zoveel mogelijk op te vangen hebben de vakcentrales en de centrale werkgeversorganisaties op 25 maart 2009 in de Stichting van de Arbeid (STAR) een Voorjaarsakkoord (hierna: STAR-akkoord) gesloten. Partijen bij de Cao Kabel & Telecom zijn dit onderhandelaarsakkoord overeengekomen in de context van dit STAR-akkoord.

De snelle ontwikkelingen van technologie en producten & diensten, de toenemende concurrentie, de politieke besluitvorming met betrekking tot het openstellen van de netwerken en de actuele recessie zorgen ervoor dat de positie van de bedrijven onder grote druk staat.

Ontwikkeling en scholing

In het STAR-akkoord is gewezen op de noodzaak om werk boven inkomen te stellen. Cao-partijen onderschrijven het belang van voortdurende ontwikkeling en scholing voor de sector Kabel & Telecom. Hierbij zijn de volgende uitgangspunten van belang.

- Ontwikkeling en scholing is een verantwoordelijkheid van zowel de werknemer als de werkgever.
- Vanuit goed werkgeverschap investeren de werkgevers in werknemers om de employability op korte en langere termijn op peil te houden en te bevorderen. Over het niveau van investeringen in ontwikkeling en scholing zijn in de Cao afspraken gemaakt.
- Ontwikkeling en scholing zijn een onderdeel van de jaarlijkse cyclus van planningsgesprek, functionerings/voortgangsgesprek en beoordelingsgesprek.
- Bij de persoonlijke ontwikkelingsgesprekken wordt aandacht besteed aan de huidige en toekomstige inzetbaarheid. Wensen en mogelijkheden worden daarbij op elkaar afgestemd.
- Indien een werknemer met zijn leidinggevende niet tot overeenstemming komt over de gewenste ontwikkeling en/of scholing, dan kan hij dit bespreekbaar maken met zijn reguliere HR-adviseur.
- Bedrijven onderschrijven het belang van stageplaatsen voor zowel nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt als voor de eigen werknemers. Bedrijven ondernemen daartoe de nodige initiatieven.

Bovenstaande uitgangspunten worden verwerkt in de Cao. Daarnaast hebben Cao-partijen afgesproken dat de werkgevers voor 2010 opnieuw 0,2% van het fiscale loon afdragen aan het O&O-fonds.

Salarismaatregel

Partijen komen een algemene structurele loonsverhoging overeen van:

- 1% per 1 april 2009,
- 0,5% per 1 oktober 2009

Deze verhogingen werken door in de nominale bedragen uit de Cao.

Merit matrix

In de Cao zijn afspraken opgenomen over de samenstelling van de merit matrix. Partijen zijn overeengekomen om de afspraken op de volgende wijze aan te passen:
Werknemers die beneden afspraak functioneren (score 2) hebben recht op een verhoging van ten minste 1% totdat zij een relatieve salarispositie (RSP) van 80% van het maximum salaris bereikt hebben. Werknemers met een hogere relatieve salarispositie hebben in die situatie geen recht op een salarisverhoging. De tabel blijft voor het overige ongewijzigd.

Resultaatafhankelijke uitkering

Cao-partijen hebben vastgesteld dat op bedrijfsniveau tussen werkgever en ondernemingsraad sluitende afspraken zijn gemaakt over de jaarlijkse invulling van doelstellingen. Partijen hebben vertrouwen in de borging van het proces voor de komende jaren. Hiermee vervalt de noodzaak van de vangnetbepaling in de Cao. Deze zal dan ook uit de Cao-tekst verwijderd worden.
Tevens is afgesproken dat voor de pensioenopbouw over de resultaatafhankelijke uitkering vanaf 1 januari 2010 gerekend wordt met een fictief uitkeringspercentage van 2,5% (dit was 2,0%).

Consignatiedienst

De vergoeding voor de lichte vorm van consignatiedienst (oproepbaar thuis) wordt met ingang van 1 juli 2009 verhoogd van 50 naar 75% van de vergoeding voor de zware variant (oproepbaar buitenshuis).

In de Cao wordt de bepaling opgenomen dat een medewerker niet voor consignatiedienst wordt aangewezen indien hiervoor een medische noodzaak aanwezig is.

Buitengewoon verlof

Ingeval van overlijden van een kind wordt bij het verlenen van buitengewoon verlof niet langer onderscheid gemaakt tussen een inwonend en niet-inwonend kind. In beide situaties bedraagt het buitengewoon verlof vier dagen.

In het verlengde van deze afspraak zijn partijen van mening dat goed werkgeverschap vereist dat zorgvuldig wordt omgegaan met verzoeken tot opnemen van regulier verlof voor het bijwonen van een uitvaart van een dierbare.

Vakbondsfaciliteiten

Vakorganisaties maken met de werkgevers op bedrijfsniveau afspraken over een nadere invulling van faciliteiten voor vakbondsleden. Deze afspraken worden vóór 1 september 2009 gemaakt.

Studie langer doorwerken

In de Cao 2008-2009 zijn afspraken gemaakt over een gezamenlijke studie naar de mogelijkheden tot en de effecten van langer doorwerken. Deze studie zal in het derde kwartaal van 2009 worden gestart. De WENb zal hiertoe het initiatief nemen.

Looptijd

De Cao heeft een looptijd van 12 maanden: van 1 april 2009 tot 1 april 2010.

Aldus overeengekomen te Arnhem, op 11 juni 2009

Werkgeversvereniging WENb
Dedi Veldhuis

ABVAKABO FNV
Susan Eijgermans

CNV Publieke Zaak
Rik Vergunst