

Nieuwsbrief

Aan de Abvakabo FNV leden werkzaam bij KPN

Na een lang en moeizaam cao traject is er eindelijk een eindpunt in de onderhandelingen bereikt. Rond de Pasen hebben we jullie bericht dat een deal over één KPN concern cao (KPN, KPN Contact en Getronics) en één nieuwe pensioenregeling voor al deze KPN bedrijven in deze cao ronde niet haalbaar bleek. Te grote verschillen van mening over de inhoud van een nieuwe pensioenregeling en de robuuste financiering hiervan stonden afspraken in de weg. Afgesproken is dat we in het komend najaar opnieuw een poging doen alsnog te komen tot die ene KPN concern cao en één pensioenregeling. Na herstart van de cao onderhandelingen is wel overeenstemming bereikt over een nieuwe cao KPN en een Sociaal Plan, beide met een looptijd gelijk aan het kalender jaar 2010. Het bereikte eindresultaat is met de landelijke kaderleden besproken. Zij geven jullie als hun advies bij de beoordeling van het cao resultaat mee, dat gegeven de omstandigheden er een verdedigbaar resultaat ligt. Het KPN cao resultaat is ook aardig in lijn met de elders door FNV bonden gesloten cao akkoorden in de eerste maanden in 2010.

Koopkracht:

De bonden hebben na raadpleging van de leden ingezet op behoud van koopkracht. In de cao zijn afspraken gemaakt die aan het koopkrachtbehoud inhoud geven. Naast een verhoging van de lonen met 1% per 1 januari 2010 (idem voor de VUT'ters) zijn percentages voor de cao bonus en payplan eveneens met 1 procentpunt verhoogd. Ook de vervanging van de regeling eigen product door een 50% kortingsregeling brengt, afhankelijk van het daadwerkelijke gebruik van de nieuwe regeling, geld in het laatje. Tegenover deze plussen staat een min van een hogere (5%) eigen bijdrage aan de pensioenpremie. De hogere bijdrage wordt door de werkgever gecompenseerd met uitzondering van 1% van de pensioengrondslag. Dit betekent in loontermen gesproken, afhankelijk van wat men verdient, dat men een extra netto pensioenbijdrage in de orde van grootte van 0,25% tot 0,5% (op jaarbasis) gaat betalen. Nieuwe werknemers gaan per 1 januari 2011 7% pensioenpremie betalen. Per saldo voor de huidige werknemers naar verwachting koopkracht behoud of zelfs een lichte verbetering van de koopkracht, zeker nu de verhoogde pensioenpremie pas vanaf 1 juli a.s. in rekening wordt gebracht. Om het pensioenbewustzijn van de medewerkers te vergroten gaan cao partijen in de komende periode werknemerssessies organiseren om een beter beeld neer te zetten van het huidige pensioen en de daarmee samenhangende kosten.

Kortingsregeling 50% -vergoeding eigen product:

Vanaf 2010 is een nieuwe kortingsregeling van toepassing . Deze regeling geeft de werknemer bij KPN het recht met 50% (directe) korting gebruik te maken van een uitgebreid aanbod van KPN producten. Voor het jaar 2010 kan in plaats van de kortingsregeling nog gebruik worden gemaakt van de regeling vergoeding eigen product. Voor nadere informatie over deze regeling, welke producten vallen nu precies onder de afgesproken regeling, wat zijn de afgesproken overgangsmaatregelen, kunnen jullie terecht op de websites van Abvakabo FNV en KPN (Agora) Met de invoering van de 50% kortingsregeling komt de telewerkvergoeding te vervallen.

Het nieuwe werken:

Voor vele medewerkers van KPN zal het principe van het nieuwe werken worden uitgerold. Dit houdt in dat deze werknemers (in overleg met hun manager) in principe bepalen waar zij hun werkzaamheden verrichten. Zowel het werken op de bekende arbeidsplek, op een andere kantoorlocatie van KPN of bij je thuis gaat dan tot de mogelijkheden behoren. Voor werknemers die

locatiegebonden moeten werken, bijvoorbeeld werknemers in de winkel en de monteurs, zullen in plaats van het nieuwe werken pilots worden gedaan met zelfroosteren. Deze manier van roosteren moet de werknemer meer inspraak geven bij het opstellen van roosters en op die manier bijdragen aan een betere balans tussen privé en werk. Afsgesproken is het nieuwe werken na een jaar ervaringen hiermee te evalueren en waar nodig aanpassingen aan te brengen. De bestaande reiskostenvergoeding blijft van kracht zolang niet meer dan max. 40% van de arbeidstijd op een andere plek wordt ingevuld dan op de locatie waar gewoonlijk wordt gewerkt (standplaats). Wordt meer dan 40% van de geldende werkweek thuis of elders dan op de standplaats gewerkt dan vervalt de reiskostenvergoedingtabel voor het woonwerkverkeer. Deze werknemer kan vervolgens geheel vergoed per OV reizen met een NS business card. Is reizen per auto noodzakelijk, te bepalen door de manager, dan is de regeling vergoeding binnenlandse zakelijk reis van toepassing. Reizen per OV of per fiets wordt fiscaal beloond. Om thuis te mogen werken moet de werknemer aangeven dat hij een geschikte arbeidsplek daarvoor heeft. Naast en eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor een arbo proof werkplek thuis blijft de werkgever een eindverantwoordelijkheid hiervoor dragen. Eventueel noodzakelijk meubilair ten behoeve van het thuiswerk kan uit het bruto loon fiscaal gunstig worden aangekocht. De personeelsvereniging KPN biedt daarnaast interessante mogelijkheden om met korting kantoormeubilair aan te schaffen.

Sociaal plan:

Het bestaande sociale plan 2009 wordt ook in 2010 voortgezet. Een en ander betekent dat ook voor het jaar 2010 in geval van reorganisatie ontslag gewerkt zal worden met de oude kantonrechterformule ter bepaling van de omvang van de ontslagvergoeding. Een in het oude sociaal plan nog genoemd budget van 2500 Euro komt te vervallen. Hier is inmiddels het bekende inzetbaarheidbudget voor in de plaats gekomen

Overige punten in het kort:

- uit het inzetbaarheidbudget van 1000 Euro per jaar kan naast opleidingen uit mijn Kompas een gezondheidscheck worden gefinancierd. Zou uit deze check een vervolgadvis voortkomen, bijvoorbeeld wat betreft leefstijltraject,
- dan komen de kosten hiervan voor rekening van KPN
- binnen KPN zal maximaal ingezet worden om werknemers deel te laten nemen aan EVC trajecten. Dit instrument brengt de door het werk verworven competenties in beeld en verstrekt hiervoor diploma's/certificaten. Erkenning van verworven competenties (EVC) verbetert de arbeidsmarktpositie van de werknemers
- nu o.a. door allerlei overheidsbeleid de werknemer langer aan het arbeidsproces zal moeten deelnemen, wordt het formuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid noodzakelijk. Cao partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao nadere afspraken te maken over de verdere invulling van dit beleid
- cao partijen spraken af 20 mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie (bijv. Wajongers) bij KPN een arbeidsplaats ter beschikking te stellen
- in de regeling bijzondere cao bonus wordt de bepaling opgenomen dat jaarlijks zal worden bekeken of deze bonus wordt toegepast
- in de regeling payplan wordt vastgelegd dat ook de medewerkers in schaalniveau 4 in de groep retail worden opgenomen in deze regeling. Het percentage payplan voor hen is gelijk aan dat van de medewerkers in niveau 5 uit die groep
- in de regeling cao bonus en payplan wordt een bepaling opgenomen waardoor een medewerker, die langer dan 4 maanden ziek of afwezig is, over de periode na deze 4 maanden geen aanspraak meer heeft op betaling op basis van de regeling cao bonus of payplan.

Afwezigheid vanwege zwangerschap- of bevallingsverlof telt niet mee ter bepaling van de 4 maandentermijn

- medewerkers werkzaam in de volcontinuë krijgen, in de gevallen dat zij geen gebruik kunnen maken van het OV, bijvoorbeeld in nacht- of weekenddiensten, een extra vergoeding van 6 cent per kilometer voor elke afgelegde woon-werk kilometer bovenop de woon-werktabel
- bij een verlofsaldo van meer dan 200 uur, afkomstig uit voorafgaande kalenderjaren, kan de medewerker alleen nog met instemming van de manager vakantie uren bijkopen. Deze toestemming zal altijd worden verleend indien de werknemer een welomschreven doel heeft voor het bijkopen van vakantie uren (bijvoorbeeld het maken van een wereldreis of een sabbatical leave)

Tenslotte, het bovenstaande is een samenvatting van de gemaakte afspraken, her en der voorzien van een stukje toelichting. Voor de integrale teksten van het cao akkoord en de bijlage verwijs ik jullie graag naar de website van Abvakabo FNV of van KPN. Inmiddels zijn er samen met de werkgever al de nodige bijeenkomsten in het land geweest waarin het akkoord is toegelicht en waarin vragen hierover zijn beantwoord. Het is echter nu aan de achterban zich uit te spreken over het bereikte akkoord. Ik roep ieder Abvakabo FNV lid dan ook op gebruik te maken van het stemrecht. Op de website van Abvakabo FNV is hiervoor een digitaal stembiljet te vinden. Mocht iemand op deze wijze zijn stem niet kunnen uitbrengen dan kan een stembiljet worden opgevraagd bij Casper Heinz, Abvakabo FNV te Zoetermeer (CHeinz@abvakabo.nl)

De stembus wordt zaterdag 26 juni gesloten.

Met de KPN is afgesproken dat bij een goed gekeurde cao akkoord zo spoedig mogelijk de nabetalingen zullen worden gedaan. Mochten er ondanks de nieuwsbrief en de in het land gegeven voorlichtingsbijeenkomsten nog vragen zijn dan kunnen jullie deze stellen via JvanHerpen@abvakabo.nl

Graag reken ik op een massale deelname aan de stemming.

Met vriendelijke groet,

Joost van Herpen
Abvakabo FNV Bestuurder Telecom/KPN

Zoetermeer, 10 juni 2010

Nieuwsbrief

Aan de Abvakabo FNV leden werkzaam bij KPN

Na een lang en moeizaam cao traject is er eindelijk een eindpunt in de onderhandelingen bereikt. Rond de Pasen hebben we jullie bericht dat een deal over één KPN concern cao (KPN, KPN Contact en Getronics) en één nieuwe pensioenregeling voor al deze KPN bedrijven in deze cao ronde niet haalbaar bleek. Te grote verschillen van mening over de inhoud van een nieuwe pensioenregeling en de robuuste financiering hiervan stonden afspraken in de weg. Afgesproken is dat we in het komend najaar opnieuw een poging doen alsnog te komen tot die ene KPN concern cao en één pensioenregeling. Na herstart van de cao onderhandelingen is wel overeenstemming bereikt over een nieuwe cao KPN en een Sociaal Plan, beide met een looptijd gelijk aan het kalender jaar 2010. Het bereikte eindresultaat is met de landelijke kaderleden besproken. Zij geven jullie als hun advies bij de beoordeling van het cao resultaat mee, dat gegeven de omstandigheden er een verdedigbaar resultaat ligt. Het KPN cao resultaat is ook aardig in lijn met de elders door FNV bonden gesloten cao akkoorden in de eerste maanden in 2010.

Koopkracht:

De bonden hebben na raadpleging van de leden ingezet op behoud van koopkracht. In de cao zijn afspraken gemaakt die aan het koopkrachtbehoud inhoud geven. Naast een verhoging van de lonen met 1% per 1 januari 2010 (idem voor de VUT'ters) zijn percentages voor de cao bonus en payplan eveneens met 1 procentpunt verhoogd. Ook de vervanging van de regeling eigen product door een 50% kortingsregeling brengt, afhankelijk van het daadwerkelijke gebruik van de nieuwe regeling, geld in het laatje. Tegenover deze plussen staat een min van een hogere (5%) eigen bijdrage aan de pensioenpremie. De hogere bijdrage wordt door de werkgever gecompenseerd met uitzondering van 1% van de pensioengrondslag. Dit betekent in loontermen gesproken, afhankelijk van wat men verdient, dat men een extra netto pensioenbijdrage in de orde van grootte van 0,25% tot 0,5% (op jaarbasis) gaat betalen. Nieuwe werknemers gaan per 1 januari 2011 7% pensioenpremie betalen. Per saldo voor de huidige werknemers naar verwachting koopkracht behoud of zelfs een lichte verbetering van de koopkracht, zeker nu de verhoogde pensioenpremie pas vanaf 1 juli a.s. in rekening wordt gebracht. Om het pensioenbewustzijn van de medewerkers te vergroten gaan cao partijen in de komende periode werknemerssessies organiseren om een beter beeld neer te zetten van het huidige pensioen en de daarmee samenhangende kosten.

Kortingsregeling 50% -vergoeding eigen product:

Vanaf 2010 is een nieuwe kortingsregeling van toepassing . Deze regeling geeft de werknemer bij KPN het recht met 50% (directe) korting gebruik te maken van een uitgebreid aanbod van KPN producten. Voor het jaar 2010 kan in plaats van de kortingsregeling nog gebruik worden gemaakt van de regeling vergoeding eigen product. Voor nadere informatie over deze regeling, welke producten vallen nu precies onder de afgesproken regeling, wat zijn de afgesproken overgangsmaatregelen, kunnen jullie terecht op de websites van Abvakabo FNV en KPN (Agora) Met de invoering van de 50% kortingsregeling komt de telewerkvergoeding te vervallen.

Het nieuwe werken:

Voor vele medewerkers van KPN zal het principe van het nieuwe werken worden uitgerold. Dit houdt in dat deze werknemers (in overleg met hun manager) in principe bepalen waar zij hun werkzaamheden verrichten. Zowel het werken op de bekende arbeidsplek, op een andere kantoorlocatie van KPN of bij je thuis gaat dan tot de mogelijkheden behoren. Voor werknemers die

locatiegebonden moeten werken, bijvoorbeeld werknemers in de winkel en de monteurs, zullen in plaats van het nieuwe werken pilots worden gedaan met zelfroosteren. Deze manier van roosteren moet de werknemer meer inspraak geven bij het opstellen van roosters en op die manier bijdragen aan een betere balans tussen privé en werk. Afsgesproken is het nieuwe werken na een jaar ervaringen hiermee te evalueren en waar nodig aanpassingen aan te brengen. De bestaande reiskostenvergoeding blijft van kracht zolang niet meer dan max. 40% van de arbeidstijd op een andere plek wordt ingevuld dan op de locatie waar gewoonlijk wordt gewerkt (standplaats). Wordt meer dan 40% van de geldende werkweek thuis of elders dan op de standplaats gewerkt dan vervalt de reiskostenvergoedingtabel voor het woonwerkverkeer. Deze werknemer kan vervolgens geheel vergoed per OV reizen met een NS business card. Is reizen per auto noodzakelijk, te bepalen door de manager, dan is de regeling vergoeding binnenlandse zakelijk reis van toepassing. Reizen per OV of per fiets wordt fiscaal beloond. Om thuis te mogen werken moet de werknemer aangeven dat hij een geschikte arbeidsplek daarvoor heeft. Naast en eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor een arbo proof werkplek thuis blijft de werkgever een eindverantwoordelijkheid hiervoor dragen. Eventueel noodzakelijk meubilair ten behoeve van het thuiswerk kan uit het bruto loon fiscaal gunstig worden aangekocht. De personeelsvereniging KPN biedt daarnaast interessante mogelijkheden om met korting kantoormeubilair aan te schaffen.

Sociaal plan:

Het bestaande sociale plan 2009 wordt ook in 2010 voortgezet. Een en ander betekent dat ook voor het jaar 2010 in geval van reorganisatie ontslag gewerkt zal worden met de oude kantonrechterformule ter bepaling van de omvang van de ontslagvergoeding. Een in het oude sociaal plan nog genoemd budget van 2500 Euro komt te vervallen. Hier is inmiddels het bekende inzetbaarheidbudget voor in de plaats gekomen

Overige punten in het kort:

- uit het inzetbaarheidbudget van 1000 Euro per jaar kan naast opleidingen uit mijn Kompas een gezondheidscheck worden gefinancierd. Zou uit deze check een vervolgadvis voortkomen, bijvoorbeeld wat betreft leefstijltraject,
- dan komen de kosten hiervan voor rekening van KPN
- binnen KPN zal maximaal ingezet worden om werknemers deel te laten nemen aan EVC trajecten. Dit instrument brengt de door het werk verworven competenties in beeld en verstrekt hiervoor diploma's/certificaten. Erkenning van verworven competenties (EVC) verbetert de arbeidsmarktpositie van de werknemers
- nu o.a. door allerlei overheidsbeleid de werknemer langer aan het arbeidsproces zal moeten deelnemen, wordt het formuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid noodzakelijk. Cao partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao nadere afspraken te maken over de verdere invulling van dit beleid
- cao partijen spraken af 20 mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie (bijv. Wajongers) bij KPN een arbeidsplaats ter beschikking te stellen
- in de regeling bijzondere cao bonus wordt de bepaling opgenomen dat jaarlijks zal worden bekeken of deze bonus wordt toegepast
- in de regeling payplan wordt vastgelegd dat ook de medewerkers in schaalniveau 4 in de groep retail worden opgenomen in deze regeling. Het percentage payplan voor hen is gelijk aan dat van de medewerkers in niveau 5 uit die groep
- in de regeling cao bonus en payplan wordt een bepaling opgenomen waardoor een medewerker, die langer dan 4 maanden ziek of afwezig is, over de periode na deze 4 maanden geen aanspraak meer heeft op betaling op basis van de regeling cao bonus of payplan.

Afwezigheid vanwege zwangerschap- of bevallingsverlof telt niet mee ter bepaling van de 4 maandentermijn

- medewerkers werkzaam in de volcontinuë krijgen, in de gevallen dat zij geen gebruik kunnen maken van het OV, bijvoorbeeld in nacht- of weekenddiensten, een extra vergoeding van 6 cent per kilometer voor elke afgelegde woon-werk kilometer bovenop de woon-werktabel
- bij een verlofsaldo van meer dan 200 uur, afkomstig uit voorafgaande kalenderjaren, kan de medewerker alleen nog met instemming van de manager vakantie uren bijkopen. Deze toestemming zal altijd worden verleend indien de werknemer een welomschreven doel heeft voor het bijkopen van vakantie uren (bijvoorbeeld het maken van een wereldreis of een sabbatical leave)

Tenslotte, het bovenstaande is een samenvatting van de gemaakte afspraken, her en der voorzien van een stukje toelichting. Voor de integrale teksten van het cao akkoord en de bijlage verwijs ik jullie graag naar de website van Abvakabo FNV of van KPN. Inmiddels zijn er samen met de werkgever al de nodige bijeenkomsten in het land geweest waarin het akkoord is toegelicht en waarin vragen hierover zijn beantwoord. Het is echter nu aan de achterban zich uit te spreken over het bereikte akkoord. Ik roep ieder Abvakabo FNV lid dan ook op gebruik te maken van het stemrecht. Op de website van Abvakabo FNV is hiervoor een digitaal stembiljet te vinden. Mocht iemand op deze wijze zijn stem niet kunnen uitbrengen dan kan een stembiljet worden opgevraagd bij Casper Heinz, Abvakabo FNV te Zoetermeer (CHeinz@abvakabo.nl)

De stembus wordt zaterdag 26 juni gesloten.

Met de KPN is afgesproken dat bij een goed gekeurde cao akkoord zo spoedig mogelijk de nabetalingen zullen worden gedaan. Mochten er ondanks de nieuwsbrief en de in het land gegeven voorlichtingsbijeenkomsten nog vragen zijn dan kunnen jullie deze stellen via JvanHerpen@abvakabo.nl

Graag reken ik op een massale deelname aan de stemming.

Met vriendelijke groet,

Joost van Herpen
Abvakabo FNV Bestuurder Telecom/KPN

Zoetermeer, 10 juni 2010

Nieuwsbrief

Aan de Abvakabo FNV leden werkzaam bij KPN

Na een lang en moeizaam cao traject is er eindelijk een eindpunt in de onderhandelingen bereikt. Rond de Pasen hebben we jullie bericht dat een deal over één KPN concern cao (KPN, KPN Contact en Getronics) en één nieuwe pensioenregeling voor al deze KPN bedrijven in deze cao ronde niet haalbaar bleek. Te grote verschillen van mening over de inhoud van een nieuwe pensioenregeling en de robuuste financiering hiervan stonden afspraken in de weg. Afgesproken is dat we in het komend najaar opnieuw een poging doen alsnog te komen tot die ene KPN concern cao en één pensioenregeling. Na herstart van de cao onderhandelingen is wel overeenstemming bereikt over een nieuwe cao KPN en een Sociaal Plan, beide met een looptijd gelijk aan het kalender jaar 2010. Het bereikte eindresultaat is met de landelijke kaderleden besproken. Zij geven jullie als hun advies bij de beoordeling van het cao resultaat mee, dat gegeven de omstandigheden er een verdedigbaar resultaat ligt. Het KPN cao resultaat is ook aardig in lijn met de elders door FNV bonden gesloten cao akkoorden in de eerste maanden in 2010.

Koopkracht:

De bonden hebben na raadpleging van de leden ingezet op behoud van koopkracht. In de cao zijn afspraken gemaakt die aan het koopkrachtbehoud inhoud geven. Naast een verhoging van de lonen met 1% per 1 januari 2010 (idem voor de VUT'ters) zijn percentages voor de cao bonus en payplan eveneens met 1 procentpunt verhoogd. Ook de vervanging van de regeling eigen product door een 50% kortingsregeling brengt, afhankelijk van het daadwerkelijke gebruik van de nieuwe regeling, geld in het laatje. Tegenover deze plussen staat een min van een hogere (5%) eigen bijdrage aan de pensioenpremie. De hogere bijdrage wordt door de werkgever gecompenseerd met uitzondering van 1% van de pensioengrondslag. Dit betekent in loontermen gesproken, afhankelijk van wat men verdient, dat men een extra netto pensioenbijdrage in de orde van grootte van 0,25% tot 0,5% (op jaarbasis) gaat betalen. Nieuwe werknemers gaan per 1 januari 2011 7% pensioenpremie betalen. Per saldo voor de huidige werknemers naar verwachting koopkracht behoud of zelfs een lichte verbetering van de koopkracht, zeker nu de verhoogde pensioenpremie pas vanaf 1 juli a.s. in rekening wordt gebracht. Om het pensioenbewustzijn van de medewerkers te vergroten gaan cao partijen in de komende periode werknemerssessies organiseren om een beter beeld neer te zetten van het huidige pensioen en de daarmee samenhangende kosten.

Kortingsregeling 50% -vergoeding eigen product:

Vanaf 2010 is een nieuwe kortingsregeling van toepassing . Deze regeling geeft de werknemer bij KPN het recht met 50% (directe) korting gebruik te maken van een uitgebreid aanbod van KPN producten. Voor het jaar 2010 kan in plaats van de kortingsregeling nog gebruik worden gemaakt van de regeling vergoeding eigen product. Voor nadere informatie over deze regeling, welke producten vallen nu precies onder de afgesproken regeling, wat zijn de afgesproken overgangsmaatregelen, kunnen jullie terecht op de websites van Abvakabo FNV en KPN (Agora) Met de invoering van de 50% kortingsregeling komt de telewerkvergoeding te vervallen.

Het nieuwe werken:

Voor vele medewerkers van KPN zal het principe van het nieuwe werken worden uitgerold. Dit houdt in dat deze werknemers (in overleg met hun manager) in principe bepalen waar zij hun werkzaamheden verrichten. Zowel het werken op de bekende arbeidsplek, op een andere kantoorlocatie van KPN of bij je thuis gaat dan tot de mogelijkheden behoren. Voor werknemers die

locatiegebonden moeten werken, bijvoorbeeld werknemers in de winkel en de monteurs, zullen in plaats van het nieuwe werken pilots worden gedaan met zelfroosteren. Deze manier van roosteren moet de werknemer meer inspraak geven bij het opstellen van roosters en op die manier bijdragen aan een betere balans tussen privé en werk. Afsgesproken is het nieuwe werken na een jaar ervaringen hiermee te evalueren en waar nodig aanpassingen aan te brengen. De bestaande reiskostenvergoeding blijft van kracht zolang niet meer dan max. 40% van de arbeidstijd op een andere plek wordt ingevuld dan op de locatie waar gewoonlijk wordt gewerkt (standplaats). Wordt meer dan 40% van de geldende werkweek thuis of elders dan op de standplaats gewerkt dan vervalt de reiskostenvergoedingtabel voor het woonwerkverkeer. Deze werknemer kan vervolgens geheel vergoed per OV reizen met een NS business card. Is reizen per auto noodzakelijk, te bepalen door de manager, dan is de regeling vergoeding binnenlandse zakelijk reis van toepassing. Reizen per OV of per fiets wordt fiscaal beloond. Om thuis te mogen werken moet de werknemer aangeven dat hij een geschikte arbeidsplek daarvoor heeft. Naast en eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor een arbo proof werkplek thuis blijft de werkgever een eindverantwoordelijkheid hiervoor dragen. Eventueel noodzakelijk meubilair ten behoeve van het thuiswerk kan uit het bruto loon fiscaal gunstig worden aangekocht. De personeelsvereniging KPN biedt daarnaast interessante mogelijkheden om met korting kantoormeubilair aan te schaffen.

Sociaal plan:

Het bestaande sociale plan 2009 wordt ook in 2010 voortgezet. Een en ander betekent dat ook voor het jaar 2010 in geval van reorganisatie ontslag gewerkt zal worden met de oude kantonrechterformule ter bepaling van de omvang van de ontslagvergoeding. Een in het oude sociaal plan nog genoemd budget van 2500 Euro komt te vervallen. Hier is inmiddels het bekende inzetbaarheidbudget voor in de plaats gekomen

Overige punten in het kort:

- uit het inzetbaarheidbudget van 1000 Euro per jaar kan naast opleidingen uit mijn Kompas een gezondheidscheck worden gefinancierd. Zou uit deze check een vervolgadvis voortkomen, bijvoorbeeld wat betreft leefstijltraject,
- dan komen de kosten hiervan voor rekening van KPN
- binnen KPN zal maximaal ingezet worden om werknemers deel te laten nemen aan EVC trajecten. Dit instrument brengt de door het werk verworven competenties in beeld en verstrekt hiervoor diploma's/certificaten. Erkenning van verworven competenties (EVC) verbetert de arbeidsmarktpositie van de werknemers
- nu o.a. door allerlei overheidsbeleid de werknemer langer aan het arbeidsproces zal moeten deelnemen, wordt het formuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid noodzakelijk. Cao partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao nadere afspraken te maken over de verdere invulling van dit beleid
- cao partijen spraken af 20 mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie (bijv. Wajongers) bij KPN een arbeidsplaats ter beschikking te stellen
- in de regeling bijzondere cao bonus wordt de bepaling opgenomen dat jaarlijks zal worden bekeken of deze bonus wordt toegepast
- in de regeling payplan wordt vastgelegd dat ook de medewerkers in schaalniveau 4 in de groep retail worden opgenomen in deze regeling. Het percentage payplan voor hen is gelijk aan dat van de medewerkers in niveau 5 uit die groep
- in de regeling cao bonus en payplan wordt een bepaling opgenomen waardoor een medewerker, die langer dan 4 maanden ziek of afwezig is, over de periode na deze 4 maanden geen aanspraak meer heeft op betaling op basis van de regeling cao bonus of payplan.

Afwezigheid vanwege zwangerschap- of bevallingsverlof telt niet mee ter bepaling van de 4 maandentermijn

- medewerkers werkzaam in de volcontinuë krijgen, in de gevallen dat zij geen gebruik kunnen maken van het OV, bijvoorbeeld in nacht- of weekenddiensten, een extra vergoeding van 6 cent per kilometer voor elke afgelegde woon-werk kilometer bovenop de woon-werktabel
- bij een verlofsaldo van meer dan 200 uur, afkomstig uit voorafgaande kalenderjaren, kan de medewerker alleen nog met instemming van de manager vakantie uren bijkopen. Deze toestemming zal altijd worden verleend indien de werknemer een welomschreven doel heeft voor het bijkopen van vakantie uren (bijvoorbeeld het maken van een wereldreis of een sabbatical leave)

Tenslotte, het bovenstaande is een samenvatting van de gemaakte afspraken, her en der voorzien van een stukje toelichting. Voor de integrale teksten van het cao akkoord en de bijlage verwijs ik jullie graag naar de website van Abvakabo FNV of van KPN. Inmiddels zijn er samen met de werkgever al de nodige bijeenkomsten in het land geweest waarin het akkoord is toegelicht en waarin vragen hierover zijn beantwoord. Het is echter nu aan de achterban zich uit te spreken over het bereikte akkoord. Ik roep ieder Abvakabo FNV lid dan ook op gebruik te maken van het stemrecht. Op de website van Abvakabo FNV is hiervoor een digitaal stembiljet te vinden. Mocht iemand op deze wijze zijn stem niet kunnen uitbrengen dan kan een stembiljet worden opgevraagd bij Casper Heinz, Abvakabo FNV te Zoetermeer (CHeinz@abvakabo.nl)

De stembus wordt zaterdag 26 juni gesloten.

Met de KPN is afgesproken dat bij een goed gekeurde cao akkoord zo spoedig mogelijk de nabetalingen zullen worden gedaan. Mochten er ondanks de nieuwsbrief en de in het land gegeven voorlichtingsbijeenkomsten nog vragen zijn dan kunnen jullie deze stellen via JvanHerpen@abvakabo.nl

Graag reken ik op een massale deelname aan de stemming.

Met vriendelijke groet,

Joost van Herpen
Abvakabo FNV Bestuurder Telecom/KPN

Zoetermeer, 10 juni 2010

Nieuwsbrief

Aan de Abvakabo FNV leden werkzaam bij KPN

Na een lang en moeizaam cao traject is er eindelijk een eindpunt in de onderhandelingen bereikt. Rond de Pasen hebben we jullie bericht dat een deal over één KPN concern cao (KPN, KPN Contact en Getronics) en één nieuwe pensioenregeling voor al deze KPN bedrijven in deze cao ronde niet haalbaar bleek. Te grote verschillen van mening over de inhoud van een nieuwe pensioenregeling en de robuuste financiering hiervan stonden afspraken in de weg. Afgesproken is dat we in het komend najaar opnieuw een poging doen alsnog te komen tot die ene KPN concern cao en één pensioenregeling. Na herstart van de cao onderhandelingen is wel overeenstemming bereikt over een nieuwe cao KPN en een Sociaal Plan, beide met een looptijd gelijk aan het kalender jaar 2010. Het bereikte eindresultaat is met de landelijke kaderleden besproken. Zij geven jullie als hun advies bij de beoordeling van het cao resultaat mee, dat gegeven de omstandigheden er een verdedigbaar resultaat ligt. Het KPN cao resultaat is ook aardig in lijn met de elders door FNV bonden gesloten cao akkoorden in de eerste maanden in 2010.

Koopkracht:

De bonden hebben na raadpleging van de leden ingezet op behoud van koopkracht. In de cao zijn afspraken gemaakt die aan het koopkrachtbehoud inhoud geven. Naast een verhoging van de lonen met 1% per 1 januari 2010 (idem voor de VUT'ters) zijn percentages voor de cao bonus en payplan eveneens met 1 procentpunt verhoogd. Ook de vervanging van de regeling eigen product door een 50% kortingsregeling brengt, afhankelijk van het daadwerkelijke gebruik van de nieuwe regeling, geld in het laatje. Tegenover deze plussen staat een min van een hogere (5%) eigen bijdrage aan de pensioenpremie. De hogere bijdrage wordt door de werkgever gecompenseerd met uitzondering van 1% van de pensioengrondslag. Dit betekent in loontermen gesproken, afhankelijk van wat men verdient, dat men een extra netto pensioenbijdrage in de orde van grootte van 0,25% tot 0,5% (op jaarbasis) gaat betalen. Nieuwe werknemers gaan per 1 januari 2011 7% pensioenpremie betalen. Per saldo voor de huidige werknemers naar verwachting koopkracht behoud of zelfs een lichte verbetering van de koopkracht, zeker nu de verhoogde pensioenpremie pas vanaf 1 juli a.s. in rekening wordt gebracht. Om het pensioenbewustzijn van de medewerkers te vergroten gaan cao partijen in de komende periode werknemerssessies organiseren om een beter beeld neer te zetten van het huidige pensioen en de daarmee samenhangende kosten.

Kortingsregeling 50% -vergoeding eigen product:

Vanaf 2010 is een nieuwe kortingsregeling van toepassing . Deze regeling geeft de werknemer bij KPN het recht met 50% (directe) korting gebruik te maken van een uitgebreid aanbod van KPN producten. Voor het jaar 2010 kan in plaats van de kortingsregeling nog gebruik worden gemaakt van de regeling vergoeding eigen product. Voor nadere informatie over deze regeling, welke producten vallen nu precies onder de afgesproken regeling, wat zijn de afgesproken overgangsmaatregelen, kunnen jullie terecht op de websites van Abvakabo FNV en KPN (Agora) Met de invoering van de 50% kortingsregeling komt de telewerkvergoeding te vervallen.

Het nieuwe werken:

Voor vele medewerkers van KPN zal het principe van het nieuwe werken worden uitgerold. Dit houdt in dat deze werknemers (in overleg met hun manager) in principe bepalen waar zij hun werkzaamheden verrichten. Zowel het werken op de bekende arbeidsplek, op een andere kantoorlocatie van KPN of bij je thuis gaat dan tot de mogelijkheden behoren. Voor werknemers die

locatiegebonden moeten werken, bijvoorbeeld werknemers in de winkel en de monteurs, zullen in plaats van het nieuwe werken pilots worden gedaan met zelfroosteren. Deze manier van roosteren moet de werknemer meer inspraak geven bij het opstellen van roosters en op die manier bijdragen aan een betere balans tussen privé en werk. Afsgesproken is het nieuwe werken na een jaar ervaringen hiermee te evalueren en waar nodig aanpassingen aan te brengen. De bestaande reiskostenvergoeding blijft van kracht zolang niet meer dan max. 40% van de arbeidstijd op een andere plek wordt ingevuld dan op de locatie waar gewoonlijk wordt gewerkt (standplaats). Wordt meer dan 40% van de geldende werkweek thuis of elders dan op de standplaats gewerkt dan vervalt de reiskostenvergoedingtabel voor het woonwerkverkeer. Deze werknemer kan vervolgens geheel vergoed per OV reizen met een NS business card. Is reizen per auto noodzakelijk, te bepalen door de manager, dan is de regeling vergoeding binnenlandse zakelijk reis van toepassing. Reizen per OV of per fiets wordt fiscaal beloond. Om thuis te mogen werken moet de werknemer aangeven dat hij een geschikte arbeidsplek daarvoor heeft. Naast en eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor een arbo proof werkplek thuis blijft de werkgever een eindverantwoordelijkheid hiervoor dragen. Eventueel noodzakelijk meubilair ten behoeve van het thuiswerk kan uit het bruto loon fiscaal gunstig worden aangekocht. De personeelsvereniging KPN biedt daarnaast interessante mogelijkheden om met korting kantoormeubilair aan te schaffen.

Sociaal plan:

Het bestaande sociale plan 2009 wordt ook in 2010 voortgezet. Een en ander betekent dat ook voor het jaar 2010 in geval van reorganisatie ontslag gewerkt zal worden met de oude kantonrechterformule ter bepaling van de omvang van de ontslagvergoeding. Een in het oude sociaal plan nog genoemd budget van 2500 Euro komt te vervallen. Hier is inmiddels het bekende inzetbaarheidbudget voor in de plaats gekomen

Overige punten in het kort:

- uit het inzetbaarheidbudget van 1000 Euro per jaar kan naast opleidingen uit mijn Kompas een gezondheidscheck worden gefinancierd. Zou uit deze check een vervolgadvis voortkomen, bijvoorbeeld wat betreft leefstijltraject,
- dan komen de kosten hiervan voor rekening van KPN
- binnen KPN zal maximaal ingezet worden om werknemers deel te laten nemen aan EVC trajecten. Dit instrument brengt de door het werk verworven competenties in beeld en verstrekt hiervoor diploma's/certificaten. Erkenning van verworven competenties (EVC) verbetert de arbeidsmarktpositie van de werknemers
- nu o.a. door allerlei overheidsbeleid de werknemer langer aan het arbeidsproces zal moeten deelnemen, wordt het formuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid noodzakelijk. Cao partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao nadere afspraken te maken over de verdere invulling van dit beleid
- cao partijen spraken af 20 mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie (bijv. Wajongers) bij KPN een arbeidsplaats ter beschikking te stellen
- in de regeling bijzondere cao bonus wordt de bepaling opgenomen dat jaarlijks zal worden bekeken of deze bonus wordt toegepast
- in de regeling payplan wordt vastgelegd dat ook de medewerkers in schaalniveau 4 in de groep retail worden opgenomen in deze regeling. Het percentage payplan voor hen is gelijk aan dat van de medewerkers in niveau 5 uit die groep
- in de regeling cao bonus en payplan wordt een bepaling opgenomen waardoor een medewerker, die langer dan 4 maanden ziek of afwezig is, over de periode na deze 4 maanden geen aanspraak meer heeft op betaling op basis van de regeling cao bonus of payplan.

Afwezigheid vanwege zwangerschap- of bevallingsverlof telt niet mee ter bepaling van de 4 maandentermijn

- medewerkers werkzaam in de volcontinuë krijgen, in de gevallen dat zij geen gebruik kunnen maken van het OV, bijvoorbeeld in nacht- of weekenddiensten, een extra vergoeding van 6 cent per kilometer voor elke afgelegde woon-werk kilometer bovenop de woon-werktabel
- bij een verlofsaldo van meer dan 200 uur, afkomstig uit voorafgaande kalenderjaren, kan de medewerker alleen nog met instemming van de manager vakantie uren bijkopen. Deze toestemming zal altijd worden verleend indien de werknemer een welomschreven doel heeft voor het bijkopen van vakantie uren (bijvoorbeeld het maken van een wereldreis of een sabbatical leave)

Tenslotte, het bovenstaande is een samenvatting van de gemaakte afspraken, her en der voorzien van een stukje toelichting. Voor de integrale teksten van het cao akkoord en de bijlage verwijs ik jullie graag naar de website van Abvakabo FNV of van KPN. Inmiddels zijn er samen met de werkgever al de nodige bijeenkomsten in het land geweest waarin het akkoord is toegelicht en waarin vragen hierover zijn beantwoord. Het is echter nu aan de achterban zich uit te spreken over het bereikte akkoord. Ik roep ieder Abvakabo FNV lid dan ook op gebruik te maken van het stemrecht. Op de website van Abvakabo FNV is hiervoor een digitaal stembiljet te vinden. Mocht iemand op deze wijze zijn stem niet kunnen uitbrengen dan kan een stembiljet worden opgevraagd bij Casper Heinz, Abvakabo FNV te Zoetermeer (CHeinz@abvakabo.nl)

De stembus wordt zaterdag 26 juni gesloten.

Met de KPN is afgesproken dat bij een goed gekeurde cao akkoord zo spoedig mogelijk de nabetalingen zullen worden gedaan. Mochten er ondanks de nieuwsbrief en de in het land gegeven voorlichtingsbijeenkomsten nog vragen zijn dan kunnen jullie deze stellen via JvanHerpen@abvakabo.nl

Graag reken ik op een massale deelname aan de stemming.

Met vriendelijke groet,

Joost van Herpen
Abvakabo FNV Bestuurder Telecom/KPN

Zoetermeer, 10 juni 2010

Nieuwsbrief

Aan de Abvakabo FNV leden werkzaam bij KPN

Na een lang en moeizaam cao traject is er eindelijk een eindpunt in de onderhandelingen bereikt. Rond de Pasen hebben we jullie bericht dat een deal over één KPN concern cao (KPN, KPN Contact en Getronics) en één nieuwe pensioenregeling voor al deze KPN bedrijven in deze cao ronde niet haalbaar bleek. Te grote verschillen van mening over de inhoud van een nieuwe pensioenregeling en de robuuste financiering hiervan stonden afspraken in de weg. Afgesproken is dat we in het komend najaar opnieuw een poging doen alsnog te komen tot die ene KPN concern cao en één pensioenregeling. Na herstart van de cao onderhandelingen is wel overeenstemming bereikt over een nieuwe cao KPN en een Sociaal Plan, beide met een looptijd gelijk aan het kalender jaar 2010. Het bereikte eindresultaat is met de landelijke kaderleden besproken. Zij geven jullie als hun advies bij de beoordeling van het cao resultaat mee, dat gegeven de omstandigheden er een verdedigbaar resultaat ligt. Het KPN cao resultaat is ook aardig in lijn met de elders door FNV bonden gesloten cao akkoorden in de eerste maanden in 2010.

Koopkracht:

De bonden hebben na raadpleging van de leden ingezet op behoud van koopkracht. In de cao zijn afspraken gemaakt die aan het koopkrachtbehoud inhoud geven. Naast een verhoging van de lonen met 1% per 1 januari 2010 (idem voor de VUT'ters) zijn percentages voor de cao bonus en payplan eveneens met 1 procentpunt verhoogd. Ook de vervanging van de regeling eigen product door een 50% kortingsregeling brengt, afhankelijk van het daadwerkelijke gebruik van de nieuwe regeling, geld in het laatje. Tegenover deze plussen staat een min van een hogere (5%) eigen bijdrage aan de pensioenpremie. De hogere bijdrage wordt door de werkgever gecompenseerd met uitzondering van 1% van de pensioengrondslag. Dit betekent in loontermen gesproken, afhankelijk van wat men verdient, dat men een extra netto pensioenbijdrage in de orde van grootte van 0,25% tot 0,5% (op jaarbasis) gaat betalen. Nieuwe werknemers gaan per 1 januari 2011 7% pensioenpremie betalen. Per saldo voor de huidige werknemers naar verwachting koopkracht behoud of zelfs een lichte verbetering van de koopkracht, zeker nu de verhoogde pensioenpremie pas vanaf 1 juli a.s. in rekening wordt gebracht. Om het pensioenbewustzijn van de medewerkers te vergroten gaan cao partijen in de komende periode werknemerssessies organiseren om een beter beeld neer te zetten van het huidige pensioen en de daarmee samenhangende kosten.

Kortingsregeling 50% -vergoeding eigen product:

Vanaf 2010 is een nieuwe kortingsregeling van toepassing . Deze regeling geeft de werknemer bij KPN het recht met 50% (directe) korting gebruik te maken van een uitgebreid aanbod van KPN producten. Voor het jaar 2010 kan in plaats van de kortingsregeling nog gebruik worden gemaakt van de regeling vergoeding eigen product. Voor nadere informatie over deze regeling, welke producten vallen nu precies onder de afgesproken regeling, wat zijn de afgesproken overgangsmaatregelen, kunnen jullie terecht op de websites van Abvakabo FNV en KPN (Agora) Met de invoering van de 50% kortingsregeling komt de telewerkvergoeding te vervallen.

Het nieuwe werken:

Voor vele medewerkers van KPN zal het principe van het nieuwe werken worden uitgerold. Dit houdt in dat deze werknemers (in overleg met hun manager) in principe bepalen waar zij hun werkzaamheden verrichten. Zowel het werken op de bekende arbeidsplek, op een andere kantoorlocatie van KPN of bij je thuis gaat dan tot de mogelijkheden behoren. Voor werknemers die

locatiegebonden moeten werken, bijvoorbeeld werknemers in de winkel en de monteurs, zullen in plaats van het nieuwe werken pilots worden gedaan met zelfroosteren. Deze manier van roosteren moet de werknemer meer inspraak geven bij het opstellen van roosters en op die manier bijdragen aan een betere balans tussen privé en werk. Afsgesproken is het nieuwe werken na een jaar ervaringen hiermee te evalueren en waar nodig aanpassingen aan te brengen. De bestaande reiskostenvergoeding blijft van kracht zolang niet meer dan max. 40% van de arbeidstijd op een andere plek wordt ingevuld dan op de locatie waar gewoonlijk wordt gewerkt (standplaats). Wordt meer dan 40% van de geldende werkweek thuis of elders dan op de standplaats gewerkt dan vervalt de reiskostenvergoedingtabel voor het woonwerkverkeer. Deze werknemer kan vervolgens geheel vergoed per OV reizen met een NS business card. Is reizen per auto noodzakelijk, te bepalen door de manager, dan is de regeling vergoeding binnenlandse zakelijk reis van toepassing. Reizen per OV of per fiets wordt fiscaal beloond. Om thuis te mogen werken moet de werknemer aangeven dat hij een geschikte arbeidsplek daarvoor heeft. Naast en eigen verantwoordelijkheid van de werknemer voor een arbo proof werkplek thuis blijft de werkgever een eindverantwoordelijkheid hiervoor dragen. Eventueel noodzakelijk meubilair ten behoeve van het thuiswerk kan uit het bruto loon fiscaal gunstig worden aangekocht. De personeelsvereniging KPN biedt daarnaast interessante mogelijkheden om met korting kantoormeubilair aan te schaffen.

Sociaal plan:

Het bestaande sociale plan 2009 wordt ook in 2010 voortgezet. Een en ander betekent dat ook voor het jaar 2010 in geval van reorganisatie ontslag gewerkt zal worden met de oude kantonrechterformule ter bepaling van de omvang van de ontslagvergoeding. Een in het oude sociaal plan nog genoemd budget van 2500 Euro komt te vervallen. Hier is inmiddels het bekende inzetbaarheidbudget voor in de plaats gekomen

Overige punten in het kort:

- uit het inzetbaarheidbudget van 1000 Euro per jaar kan naast opleidingen uit mijn Kompas een gezondheidscheck worden gefinancierd. Zou uit deze check een vervolgadvis voortkomen, bijvoorbeeld wat betreft leefstijltraject,
- dan komen de kosten hiervan voor rekening van KPN
- binnen KPN zal maximaal ingezet worden om werknemers deel te laten nemen aan EVC trajecten. Dit instrument brengt de door het werk verworven competenties in beeld en verstrekt hiervoor diploma's/certificaten. Erkenning van verworven competenties (EVC) verbetert de arbeidsmarktpositie van de werknemers
- nu o.a. door allerlei overheidsbeleid de werknemer langer aan het arbeidsproces zal moeten deelnemen, wordt het formuleren van leeftijdsbewust personeelsbeleid noodzakelijk. Cao partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao nadere afspraken te maken over de verdere invulling van dit beleid
- cao partijen spraken af 20 mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie (bijv. Wajongers) bij KPN een arbeidsplaats ter beschikking te stellen
- in de regeling bijzondere cao bonus wordt de bepaling opgenomen dat jaarlijks zal worden bekeken of deze bonus wordt toegepast
- in de regeling payplan wordt vastgelegd dat ook de medewerkers in schaalniveau 4 in de groep retail worden opgenomen in deze regeling. Het percentage payplan voor hen is gelijk aan dat van de medewerkers in niveau 5 uit die groep
- in de regeling cao bonus en payplan wordt een bepaling opgenomen waardoor een medewerker, die langer dan 4 maanden ziek of afwezig is, over de periode na deze 4 maanden geen aanspraak meer heeft op betaling op basis van de regeling cao bonus of payplan.

Afwezigheid vanwege zwangerschap- of bevallingsverlof telt niet mee ter bepaling van de 4 maandentermijn

- medewerkers werkzaam in de volcontinuë krijgen, in de gevallen dat zij geen gebruik kunnen maken van het OV, bijvoorbeeld in nacht- of weekenddiensten, een extra vergoeding van 6 cent per kilometer voor elke afgelegde woon-werk kilometer bovenop de woon-werktabel
- bij een verlofsaldo van meer dan 200 uur, afkomstig uit voorafgaande kalenderjaren, kan de medewerker alleen nog met instemming van de manager vakantie uren bijkopen. Deze toestemming zal altijd worden verleend indien de werknemer een welomschreven doel heeft voor het bijkopen van vakantie uren (bijvoorbeeld het maken van een wereldreis of een sabbatical leave)

Tenslotte, het bovenstaande is een samenvatting van de gemaakte afspraken, her en der voorzien van een stukje toelichting. Voor de integrale teksten van het cao akkoord en de bijlage verwijs ik jullie graag naar de website van Abvakabo FNV of van KPN. Inmiddels zijn er samen met de werkgever al de nodige bijeenkomsten in het land geweest waarin het akkoord is toegelicht en waarin vragen hierover zijn beantwoord. Het is echter nu aan de achterban zich uit te spreken over het bereikte akkoord. Ik roep ieder Abvakabo FNV lid dan ook op gebruik te maken van het stemrecht. Op de website van Abvakabo FNV is hiervoor een digitaal stembiljet te vinden. Mocht iemand op deze wijze zijn stem niet kunnen uitbrengen dan kan een stembiljet worden opgevraagd bij Casper Heinz, Abvakabo FNV te Zoetermeer (CHeinz@abvakabo.nl)

De stembus wordt zaterdag 26 juni gesloten.

Met de KPN is afgesproken dat bij een goed gekeurde cao akkoord zo spoedig mogelijk de nabetalings zullen worden gedaan. Mochten er ondanks de nieuwsbrief en de in het land gegeven voorlichtingsbijeenkomsten nog vragen zijn dan kunnen jullie deze stellen via JvanHerpen@abvakabo.nl

Graag reken ik op een massale deelname aan de stemming.

Met vriendelijke groet,

Joost van Herpen
Abvakabo FNV Bestuurder Telecom/KPN

Zoetermeer, 10 juni 2010