

Nieuwsbrief: Principeakkoord over de cao Kabel & Telecom 2011 - 2012

Vorige week hebben Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak met de werkgeversvereniging Wenb een principeakkoord bereikt over de nieuwe cao Kabel & Telecom.

Loonsverbetering

Het gaat goed met de kabelbedrijven, er worden op alle vlakken goede resultaten geboekt. De economie trekt weer aan, toch zijn we nog terughoudend geweest in onze afspraken over een structurele ophoging van de lonen met 1,5% en een ophoging van de resultaatafhankelijke uitkering met 0,5% naar 3% (die met de multiplier uit kan groeien tot een uitkering van in totaal 6% van het jaarsalaris). Hiermee kan een deel van de resultaten in de branche in de handen van de werknemers vloeien. Daarmee blijft de koopkracht van werknemers goed op peil.

Volcontinuëdiensten

De vaste vergoeding voor de werknemers in de volcontinuëdiensten wordt verhoogd van 26,6% naar 28.5%. Dit is de vergoeding die hoort bij een 5-ploegendienst in een 10-weeks rooster. Nu is ook afgesproken dat andere werknemers in andere volcontinuroosters eveneens een vaste vergoeding zullen ontvangen vanaf 1 juli 2011. De zwaarte van het rooster bepaalt de hoogte van de toeslag. Naarmate er meer of minder nacht- en weekenddiensten worden gedraaid zal de uitkering hoger of lager uitvallen.

| Toeslag inclusief vt en llb | 00.00 – 07.00 uur | 07.00 – 19.00 uur | 19.00 – 22.00 uur | 22.00 – 24.00 uur |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Maandag tot en met vrijdag | 44% | 0 | 12,5% | 44% |
| Zaterdag | 44% | 12,5% | 12,5% | 44% |
| Zon- en feestdagen | 111% | 111% | 111% | 111% |

Voor de werknemers van Ziggo is separaat een afspraak gemaakt over de samenstelling van de tabel voor de werknemers bij NOC Monitoring/HFC en NOC Dispatch (zie volgende pagina). Door de toepassing van de nieuwe tabel ontstaat een vaste toeslag die gemiddeld genomen uitstijgt boven de in 2010 uitgekeerde toeslagen. Deze medewerkers worden op dinsdag 29 maart om 16.00 uur door de vakorganisaties samen met het bedrijf geïnformeerd over de nadere inhoud van die afspraken.

Gezond en flexibel werken

Daarnaast wordt er geïnvesteerd in meer, beter en plezieriger werk voor de mensen. De cao biedt een aantal mogelijkheden om flexibel te werken. De werkgevers hebben ons meegedeeld dat zij een positieve grondhouding ten opzichte van het flexibel werken hebben. De mogelijkheden zijn niet verwoord in een afdwingbaar recht, maar worden op basis van de bedrijfsvoering, de aard van de functie en het individuele functioneren van de werknemer toegekend. De werkgever zal uiterlijk 1 juli 2011 de werknemers informeren over de mogelijkheden als onderdeel van een totaalpakket van instrumenten.

Met de collectieve zorgverzekeraar en de arbodiensten zijn onder andere afspraken gemaakt over (periodiek) medisch onderzoek. Werknemers binnen de sector kunnen gebruik maken van deze mogelijkheid en worden hierover uiterlijk 1 juli 2011 geïnformeerd door hun werkgever.

In de bijlage tref je de tekst van het principeakkoord aan.

Je kunt jouw mening geven over deze inzet op onze website www.abvakabofnv.nl Op de eerste pagina links onderaan vind je de enquêtes, klik hier op cao Kabel & Telecom en je komt bij de juiste vragen uit.

De stem moet uiterlijk op woensdag 6 april om 12.00 uur zijn ingevuld!

Alvast bedankt voor jouw mening!

3.10 VOLCONTINUTOESLAG Ziggo

Hoofregel

Werknemers die in volcontinudienst werken ontvangen op grond van paragraaf 9 van de CAO Kabel&Telecom een vaste volcontinutoeslag. Voor Ziggo geldt dat deze vaste toeslag is berekend op basis van een specifieke tabel.

Doelgroep

Deze regeling geldt voor de werknemer die in volcontinudienst werkzaam is.

Beschrijving

Enkele afdelingen zijn 24 uur per dag operationeel. Bij deze afdelingen word je ingedeeld in een volcontinu 5-ploegendienst. Bij een volcontinu 5-ploegendienst werk je volgens rooster een ochtend, middag of nacht, maar dan op alle dagen in de week (inclusief zon- en feestdagen).

Hoogte van de volcontinutoeslag

De volcontinutoeslag is een percentage van het voor jou geldende uurloon. Binnen Ziggo worden twee verschillende roosters gehanteerd, die resulteren in de volgende percentages:

- Dispatch 13,6%
- Monitoring en HFC desk 26,8%

Deze percentages zijn gebaseerd op de huidige roosters en zijn inclusief vakantietoeslag en de levensloopbijdrage.

Bij de vaststelling van de percentages is uitgegaan van onderstaande tabel:

| Toeslag inclusief vt en llb | 00.00 – 07.00 uur | 07.00 – 19.00 uur | 19.00 – 22.00 uur | 22.00 – 24.00 uur |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Maandag tot en met vrijdag | 44% | 0 | 20% | 44% |
| Zaterdag | 44% | 44% | 44% | 44% |
| Zon- en feestdagen | 111% | 111% | 111% | 111% |

Overige bepalingen

Voor het overige gelden de bepalingen uit paragraaf 9 van de CAO Kabel&Telecom.

Aldus overeengekomen te Arnhem op 14 maart 2011

Ziggo

Abvakabo FNV

CNV Publieke Zaak

Dedi Veldhuis

Daniëlle Wiek

Inge Bakker

Op 14 maart 2011 hebben de Werkgeversvereniging WENb en de vakbonden Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak een principeakkoord bereikt over een nieuwe cao voor de werknemers in de sector Kabel & Telecom per 1 april 2011. De Werkgeversvereniging en de vakbonden leggen het akkoord met een positief advies voor aan hun achterbannen.

Principeakkoord over de cao Kabel & Telecom 2011 - 2012

De Werkgeversvereniging WENb en de vakbonden Abvakabo FNV en CNV Publieke Zaak hebben als partijen bij de cao Kabel & Telecom het volgende principeakkoord bereikt.

Salarismaatregel en looptijd

Partijen komen een algemene structurele loonsverhoging overeen van 1,5% per 1 april 2011. Deze verhoging werkt door in de nominale bedragen in de cao. De cao heeft een looptijd van 12 maanden: van 1 april 2011 tot 1 april 2012.

De toeslag voor de volcontinudienst wordt voor alle bedrijven met ingang van 1 juli 2011 uitbetaald als een vaste toeslag. De vaste toeslag voor een volcontinu vijf ploegendienst in een vast tien weeks rooster wordt met ingang van 1 april 2011 verhoogd van 26,6% naar 28,5%. De tabel met de berekeningsgrondslag wordt in de cao opgenomen. Indien in een ander vast rooster wordt gewerkt dan wordt de daarbij behorende vaste toeslag berekend op basis van de nieuwe cao tabel. De op dit moment door Ziggo gehanteerde tabel voor de toeslag op basis van het declaratiemodel wordt met ingang van 1 juli vervangen door een door cao partijen vastgestelde tabel. Door de toepassing van deze tabel ontstaat een vaste toeslag die gemiddeld genomen uitstijgt boven de in 2010 uitgekeerde toeslagen.

Partijen hebben afgesproken dat de werkgevers bij de betreffende onderdelen voorlichting zullen geven over de wijze van berekening van de toeslag en de betaling van de toeslag bij ziekte.

De resultaatafhankelijke uitkering wordt met 0,5% verhoogd. Vanaf het jaar 2011 bedraagt de uitkering 3% van het salaris wanneer de resultaten overeenkomen met de gestelde doelen.

De resultaatafhankelijke uitkering is pensioengevend. Voor de pensioengrondslag wordt vanaf 1 januari 2012 jaarlijks rekening gehouden met een fictief uitkeringspercentage van 3%.

Balans tussen werk en privé en gezond blijven werken

Een van de uitgangspunten van de cao is het belang van een evenwichtige balans tussen werk en privé. Deze balans krijgt vorm en inhoud vanuit het HR-beleid van de bedrijven. De cao biedt de werknemer een aantal instrumenten om in overleg met de leidinggevende en binnen het beleid van het bedrijf, het werken optimaal af te stemmen op de individuele behoefte, bijvoorbeeld de mogelijkheid om in een 4X9 rooster te werken of om te telewerken. Dit is geen collectief en afdwingbaar recht. De instemming van de werkgever is – binnen het bedrijfsbeleid - o.a. afhankelijk van de aard van de functie, de bedrijfsvoering en het individuele functioneren van de werknemer. De werkgever heeft een positieve grondhouding ten opzichte van flexibel werken. De werkgever zal uiterlijk 1 juli 2011 de werknemers informeren over de mogelijkheden als onderdeel van een totaalpakket van instrumenten.

Werkgevers hechten belang aan een goede gezondheid van werknemers. Met de collectieve zorgverzekeraar en de arbodiensten zijn onder andere afspraken gemaakt over (periodiek) medisch onderzoek. Ook dit wordt meegenomen in de hiervoor genoemde communicatieronde voor de werknemers.

Opleiding, employability en werkgelegenheid

Werkgevers en bonden blijven streven om werknemers optimaal in de gelegenheid te stellen zich te laten (bij-)scholen. In de cao zijn de belangrijkste uitgangspunten opgenomen ten aanzien van opleiding en employability en staan instrumenten genoemd die de werkgevers beschikbaar stellen om de blijvende inzetbaarheid bevorderen. Om het belang van opleiding en ontwikkeling te onderstrepen hebben partijen afgesproken dat de werkgevers de investering in opleiding en employability met 0,25% verhogen tot 3,75% van het fiscale loon.

Daarnaast hebben partijen afgesproken dat de werkgevers voor 2011 en 2012 opnieuw 0,2% van het fiscale loon afdragen aan het O&O-fonds.

Partijen continueren de afspraak over stageplaatsen, zowel voor nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt als ook voor de eigen werknemers. De werkgevers zullen stageplaatsen ter beschikking stellen met bijbehorende begeleiding. Op sectorniveau creëren de werkgevers op jaarbasis een stageplek per honderd werknemers.

Verder hebben partijen afgesproken aandacht te blijven besteden aan de instroom van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. De bedrijven onderzoeken daarbij de mogelijkheid om aan te sluiten bij bestaande initiatieven zoals de pilot van het ministerie van SZW voor "Wajongers". De bedrijven zullen de vakbonden in het reguliere overleg op bedrijfsniveau over de voortgang informeren.

Tekstuele wijzigingen en procesafpraak

Een aantal cao bepalingen worden tekstueel gewijzigd om de leesbaarheid van de betreffende regeling te vergroten of verder te verduidelijken.

Partijen hebben een procesafpraak gemaakt naar aanleiding van het wetsvoorstel voor het afschaffen van de beperkte opbouw van vakantie tijdens ziekte en het aanpassen van andere bepalingen rondom wettelijk vakantieverlof. Zodra het wetsvoorstel wet wordt, treden cao partijen zo spoedig mogelijk in overleg om de cao teksten aan de nieuwe wet aan te passen.

Aldus overeengekomen te Arnhem op 14 maart 2011

Werkgeversvereniging WENb

Abvakabo FNV

CNV Publieke Zaak

Dedi Veldhuis

Daniëlle Wiek

Inge Bakker