

## Principeakkoord CAO Dyade 2010

Partijen betrokken bij de CAO Dyade hebben op 21 april jl. een principeakkoord bereikt over de CAO Dyade 2010.

Het akkoord omvat de volgende punten:

### 1. Looptijd

De CAO loopt van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010.

### 2. Loon

Per 1 januari 2010 geldt een algemene structurele loonsverhoging van 0,8%.

Voor werknemers die momenteel 3,5% eindejaarsuitkering genieten, wordt de eindejaarsuitkering verhoogd met 0,45% naar 3,95%. Voor werknemers die momenteel een eindejaarsuitkering van 6,3% ontvangen, geldt dat hun eindejaarsuitkering 6,3% blijft.

### 3. Levensfasebewust personeelsbeleid

In het kader van levensfasebewust personeelsbeleid worden de leeftijdsdagen (artikel 5.1) voor de medewerkers van 19 jaar tot en met 44 jaar opgehoogd naar 3 dagen per jaar.

Het huidige artikel in de CAO (artikel 6.9) over levensfasebewust personeelsbeleid vervalt.

De Werkgeversbijdrage Levensloop van 0,8% van het bruto jaarinkomen wordt vanaf 1 mei of juni 2010 in maandelijkse termijnen uitgekeerd. De niet uitgekeerde bedragen over de jaren 2008 en 2009 en van januari tot mei of juni 2010 worden eenmalig in mei of juni 2010 uitgekeerd.

### 4. Cafetariasysteem

Werkgever ontwikkelt in 2010 in overleg met de OR een cafetariasysteem, waarbinnen de werknemer bronnen en doelen van arbeidsvoorwaarden kan uitruilen binnen de kaders van fiscale regelgeving.

De uitruil heeft geen invloed op de pensioengrondslag.

Partijen spreken de volgende bronnen en doelen af.

Bronnen:

Bovenwettelijke vakantiedagen (maximaal 9), eindejaarsuitkering, overwerkvergoeding (conform artikel 4), maximaal 5% van het bruto maandsalaris.

Doelen:

Spaarloon, levensloop, bruto salaris, extra pensioenopbouw binnen de voorwaarden van het pensioenreglement.

Bovengenoemde opsomming is niet limitatief en wordt definitief vastgesteld in overleg tussen werkgever en OR.

## 5. Employability

1. Werkgever en werknemer dragen samen verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzet van de werknemer en zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
2. In het kader van het vergroten van de employability krijgt de werknemer met ingang van 1 januari 2011 recht op een persoonlijk ontwikkel budget.
3. In 2010 wordt een start gemaakt met het middels een scan in kaart brengen van de Eerder Verworven Competenties (EVC) van de medewerkers die zijn benoemd in de functie van administratief assistent A en B.
4. Op basis van de scans wordt geïnventariseerd welke opleidingen in relatie tot de EVC's gezamenlijk incompany kunnen worden aangeboden.
5. Op basis van de inventarisatie doet de werkgever een voorstel voor opleiding(en) en legt dit ter instemming voor aan de OR.

## 6. Werkingsfeer

De werkingsfeer van de CAO wordt met ingang van 1 januari 2010 uitgebreid met de werknemers in dienst van Dyade Zuidwest Nederland B.V., met inachtneming van de afgesproken overgangsmaatregelen.

## 7. Overige punten

Verder zijn er enkele voornamelijk tekstuele wijzigingen overeengekomen:

### Artikel 3.5

“Per 1 januari 2010 geldt een structurele loonsverhoging van 0,8%. De structurele eindejaarsuitkering wordt verhoogd met 0,45% naar 3,95%.”.

### Artikel 5.3, lid a, sub 17: vakbondsverlof

“Buitengewoon verlof wordt slechts verleend indien hiertoe een *uitnodiging* van de vakbond kan worden overlegd.

### Artikel 5.4; Opnemen vakantie

“De werkgever kan *in overleg met de OR* maximaal drie dagen als verplichte vakantie vaststellen ...”.

## Artikel 6.2 Studiekostenregeling

“Dient de scholingsactiviteit zowel het bedrijfsbelang als het werknemersbelang, dan kan 100% van de kosten worden vergoed. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst *op initiatief van de werknemer* binnen twee jaar....”.

Nieuwegein, 20 april 2010