

PRINCIPE AKKOORD CAO DUTCHVIEW MEERCAMERA 2012 -2014

1. Looptijd:

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 1 juli 2012 tot en met 31 maart 2014.

2. Salarissen:

De lonen stijgen structureel met verhoging van de salarisschalen van 0,5% op 1 juli 2012 en 1% op 1 januari 2013 en 1% op 1 januari 2014.

3. Onregelmatigheidstoeslag (NRD):

Voor arbeid op zaterdag tijdens de uren van 18.00 uur tot 24.00 uur alsmede tijdens alle uren op zondag wordt per arbeidsuur een onregelmatigheidstoeslag betaald van 5,- Euro bruto (was 4,20 Euro).

Voor arbeid tijdens alle uren op bijzondere feestdagen alsmede tijdens alle uren op de 1ste paasdag en 1ste pinksterdag alsmede vanaf 18.00 uur op Oudejaarsavond wordt per arbeidsuur een onregelmatigheidstoeslag van 15,- Euro bruto betaald (was 12,- Euro).

4. Employability / duurzame inzetbaarheid:

Het doel van Employability (duurzame inzetbaarheid van medewerkers) is het verbeteren van het arbeidsperspectief van de werknemer binnen DutchView en ervoor te zorgen dat duurzame inzetbaarheid van de medewerker gewaarborgd blijft. Tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken is dit halfjaarlijks een vast gespreksonderwerp.

Om Employability (= duurzame inzetbaarheid van werknemers) verder te stimuleren is een opleidingsbudget per medewerker beschikbaar van 5.000 Euro per periode van 5 jaar en tevens worden 10 opleidingsdagen beschikbaar gesteld onder dezelfde condities. Voordat een opleiding aanvangt, wordt een Employability-plan opgesteld. In het Employability-plan wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld welke concrete maatregelen c.q. opleidingen worden ingezet en hoe deze gaan bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Toelichting:

Vakbond en directie willen "employability" een goede verankering geven binnen het bedrijf. Voor ons is van groot belang dat er op beider verzoek wordt gekeken naar een carrièreplanning zonder dat er een verplichte 2e carrière is aan het einde van de loonschaal zoals in eerdere voorstellen van de directie. De medewerker kan dus prima op zijn huidige positie blijven aan het einde van zijn loonschaal. Wel is het belangrijk dat de medewerkers zich gedurende hun carrière door kunnen blijven ontwikkelen en dat het bedrijf daarin investeert. Er komt kort gezegd een extra opleidingsbudget per persoon in 5 jaar van € 5000,- en 10 dagen om je verder te kunnen ontwikkelen binnen of buiten je huidige werk.

5. Mobiliteitsbureau:

DutchView en FNV KIEM streven er naar om samen een mobiliteitsbureau te ontwikkelen. Dat mobiliteitsbureau heeft als doel Employability te faciliteren aan werknemers om zijn/haar duurzame inzetbaarheid binnen DutchView te vergroten en behulpzaam te zijn bij processen van interne en externe mobiliteit van werknemers.

6. Verlof:

Het wettelijk kader met betrekking tot verlofopbouw is aangepast. Er zijn straks 160 wettelijke verlofuren en 40 bovenwettelijke verlofuren. De mogelijkheid om vakantiedagen bij te kopen is verruimd van 40 naar 80 uur.

Toelichting:

De wet rondom vakantiedagen (verlofdagen) is veranderd. Hier is de CAO op aangepast. Er wordt gesproken over 40 “bovenwettelijke” uren en 160 “wettelijke” uren. In de praktijk hoeft er hierdoor weinig te veranderen tenzij je een aantal jaren heel weinig op vakantie gaat. De mogelijkheid om vakantiedagen bij te kopen wordt verruimd van 40 naar 80 uur.

7. Leeftijdsdagen:

Leeftijdsdagen toegekend voor 1 januari 2013, worden bij de bovenwettelijke vakantiedagen opgeteld. Verdere opbouw van leeftijdsdagen is daarmee komen te vervallen.

Toelichting:

Leeftijdsdagen worden “bevroren” op 31-12-2012, de bestaande situatie blijft voor iedereen zoals die is op 31-12. Wie daarna recht zou opbouwen krijgt ze niet meer toegekend.

Hiervoor in de plaats komen de voorgenoemde opleidingsdagen en een sterk verbeterde PTO regeling.

8. Verbeterde PTO regeling (part time terugtreden oudere werknemers):

In overleg – en voor zover dit wettelijk is toegestaan en fiscaal geen risico's voor DutchView creëert - wordt een ‘aangepaste’ PTO opgesteld, waarbij het uitgangspunt is dat werknemers vanaf de dag dat zij 55 jaar worden de gelegenheid geboden wordt om minder te gaan werken. De teruggang in contracturen is maximaal 35%, waarbij de teruggang in loon slechts de helft bedraagt van de teruggang in contracturen en de pensioenpremie blijft op honderd procent gehandhaafd. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een aanvulling/wijziging van de arbeidsovereenkomst, die door beide partijen ondertekend wordt.

Toelichting:

Er komt dus een sterk verbeterde PTO regeling (misschien onder een andere naam). Kort gezegd vanaf 55 jaar kan je parttime gaan werken: 20% minder werken, 10% minder loon, wel 100% pensioenopbouw.

En vanaf 60 jaar: 35% minder werken, 17,5% minder loon en 100% pensioenopbouw. Op deze manier kan er aan de ene kant meer ruimte komen voor herstel van de oudere werknemer en komt er bovendien, bij voldoende deelname, een doorstroming en dus meer ruimte voor jongeren om te kunnen doorgroeien.

9. Wijzigingen spaarurenregeling:

Het fiscaal en wettelijk kader maakt dat de doelstelling voor spaaruren, om deze aan het eind van het dienstverband te gebruiken om eerder met pensioen te gaan, komt te vervallen. Waar mogelijk willen CAO partijen nieuwe wettelijke mogelijkheden om tijd en geld te sparen benutten zoals bijvoorbeeld de vitaliteitsregeling. Opbouw van spaaruren is niet mogelijk met ingang van 31 december 2012. In plaats daarvan wordt meerwerk niet meer in tijd, maar in geld vergoed.

Reeds opgebouwde tegoeden kunnen naar keuze van en met toestemming van de werknemer volledig worden omgezet in: 1. vitaliteitsregeling/vitaliteitsbudget met een maximum van 20.000 Euro; 2. uitbetaling in nader over een te komen termijnen; 3. toevoeging van gespaarde tijd aan bovenwettelijke verlofuren per 31 december 2013.; 4. extra pensioenstorting; 5. storten op een bankspaarregeling; 6 storten in lopende levensloopregeling, dan wel een combinatie van één van

bovenstaande opties mits fiscaal/wettelijk toegestaan. De definitieve keuze over aanwending moet in het eerste half jaar van 2013 worden gemaakt en is daarna onomkeerbaar. De onbetaald verlofregeling wordt daar waar nodig uitgebreid om bovenstaande opties te ondersteunen. In 2014 en navolgende jaren is het mogelijk om (een deel van) de waarde van de overuren te storten in de vitaliteitsregeling, mits dit fiscaal/wettelijk is toegestaan.

Toelichting:

Er kunnen geen spaaruren meer worden opgebouwd. Er wordt voortaan gecompenseerd in geld. Het reeds gespaarde tegoed wordt kan onder meer in geld worden gestald op een plaats die voor de eigenaar/werknemer veiliger is: Vitaliteitssparen (= wettelijk een vervanger van levensloopsparen). In feite op de zelfde manier te gebruiken als het huidige spaaruren tegoed als je er tijd voor koopt. Maar dan wel als saldo op een bank of bij een verzekeraar vastgezet. In dit geval kan je je uren dus nooit kwijtraken bij faillissement of iets dergelijks, de werkgever heeft er niets meer over te zeggen. Wettelijk maximum is € 20.000,-.

Het huidige spaaruren saldo kan op 5 verschillende manieren of in combinatie daarvan worden omgeuild: Vitaliteitsspaarrekening, Uitbetaling als loon in termijnen (kan een belastingnadeel hebben), Toevoegen aan bovenwettelijk verlof, Extra pensioenstorting, Banksparen voor hypotheek of pensioen. Alles moet wel binnen de wettelijke kaders.

Het belangrijkste uitgangspunt bij het omruilen is dat er precies het geldelijke equivalent wordt omgeuild wat er nu in uren staat en dat de financieel gunstigste mogelijkheid of combinatie wordt afgesproken. Je mag er dus niet op inleveren.

10. Contracteren operationeel assistent:

Om flexibiliteit en doorgroei te bewerkstelligen is voor de functie van operationeel assistent de mogelijkheid afgesproken om de duur van de arbeidsovereenkomst voor de betreffende medewerkers te verruimen naar maximaal zeven jaar met maximaal 4 opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd bij doorgroei naar een vakgroep (max 2 jaar met 2 contracten als operationeel assistent en max 5 jaar met 2 contracten binnen de vakgroep). Voor medewerkers die binnen een vakgroep worden aangenomen geldt de termijn van 5 jaar en maximaal 3 contracten (huidige regeling).

Toelichting:

Alleen onder speciale condities wordt er een arbeidscontract voor bepaalde tijd mogelijk van zeven jaar in twee termijnen. Dit kan alleen als de medewerker als operationeel assistent begint en binnen twee jaar doorstroomt naar een vakgroep. Anders geldt de huidige vijf jaar in drie termijnen. Dit met de bedoeling om veel meer operationeel assistenten direct bij Dutchview in dienst te kunnen nemen.

11. Einde arbeidsovereenkomst op pensioendatum:

Wettelijk kader leidt tot een aanpassing van beëindiging van de arbeidsovereenkomst van rechtswege bij het bereiken van de leeftijd van de voor hem/haar pensioengerechtigde leeftijd. Salarisbetaling loopt door tot de dag waarop de voor hem/haar pensioengerechtigde leeftijd bereikt wordt.

12. Bonusregeling (bijlage 5):

De bonusregeling (bijlage 5) zal worden aangescherpt; de bonus uitzonderlijke prestatie wordt uiterlijk binnen twee maanden uitgekeerd en het toegekende bonusbedrag is op 50.000 Euro bruto gesteld.

Toelichting:

Het bedrag van de bonusregeling is omdat deze alleen nog geldt voor meercamera gehalveerd maar de extra beloning wordt eerder (binnen 2 maanden) uitgekeerd. De CAO winstdelingsregeling wordt niet zoals aanvankelijk de bedoeling van de directie was beëindigd en afgekocht. Ze blijft in de CAO

staan, maar wordt ook niet verbeterd. Dat betekent dat medewerkers een uitkering kunnen krijgen boven een winst van 4%.

13. Uitbreiding Sterregeling:

Om medewerkers individueel additioneel te kunnen belonen is de sterregeling uitgebreid. Iedere medewerker die excellent functioneert kan hiervoor in aanmerking komen. Hiervoor geldt niet meer de randvoorwaarde dat het maximum van de schaal bereikt is.

Toelichting:

De sterregeling kan al worden gegeven voor het einde van de loonschaal waardoor medewerkers eerder voor een beoordelingsafhankelijke extra beloning boven de schaal in aanmerking kunnen komen.

14. Benoeming specialisten:

Om kennisborging en kennisoverdracht te realiseren wordt per functiefamilie een medewerker benoemd als specialist. De specialist is een medewerker die de hoogste functie binnen de functiefamilie heeft bereikt en wordt één schaal hoger ingedeeld.

15. Sociale regeling (bijlage 12)/ bij reorganisatie:

De sociale regeling (bijlage 12) wordt uitgebreid met de toevoeging dat als DutchView zich genoodzaakt ziet om binnen één van haar afdelingen een reorganisatie door te voeren die tot boventalligheid leidt van meer dan tien medewerkers van de betreffende afdeling in een betreffend kwartaal, er in overleg getreden wordt met de vakbond om te kijken of uitbreiding van de werk naar werk regelingen gewenst is en/of een sociaal plan zal worden overeengekomen.

16. Functiehuis in CAO:

In de CAO wordt het DutchView functiehuis opgenomen.

Toelichting: De functie-families met de daarbinnen vallende functies worden in de CAO vermeld en er ontstaat transparantie op het punt van de inschaling doordat de functie gekoppeld wordt aan de salarisschaal. Iemand kan dan in een oogopslag zien welk salaris hoort bij welke functie.

Aanvullend is nog afgesproken:

• Handhaving arbeidstijden:

In september 2012 krijgen alle operationele medewerkers **de geldende planinstructie** persoonlijk (per mail) uitgereikt. Doel is dat medewerkers, management en planning zo goed mogelijk op de hoogte worden gebracht van de inhoud van de planningsregels en daarmee dus ook goed om kunnen gaan. Uitgangspunt van de afspraken bij planning van medewerkers is dat waar mogelijk en noodzakelijk de arbeid-rust verhouding wordt geoptimaliseerd. Speciale aandacht wordt daarbij gegeven aan de planning van voldoende rust na een lange dienst of een rustperiode na een lange periode van aaneensluitende werkzaamheden. De medewerker maakt bij zijn leidinggevende kenbaar waar hij/zij vindt dat de speciale aandacht met betrekking tot de planning niet in acht wordt genomen. In de planinstructie staat duidelijk aangegeven hoe een feestdag/ATV/Roostervrij/compensatie feestdag gepland moet worden en dat een 'papa-dag' in onderling overleg vastgesteld kan worden. De crewmanager/leidinggevende is verantwoordelijk voor de weekplanning en is aanspreekpunt voor de medewerker. Tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken wordt het onderwerp halfjaarlijks besproken en middels een halfjaarlijkse evaluatie worden deze bevindingen in algemene zin en dus niet op individu-basis gedeeld met de Ondernemingsraad.

- **Procedure:**

De onderhandelaars hebben een principe akkoord bereikt dat voorgelegd gaat worden aan de achterban. In juli en augustus 2012 wordt de achterban geraadpleegd. Insteek is dat we uiterlijk 1 september 2012 tot een akkoord komen.

=====

NB: - De reistijdenregelingen zijn niet langer een onderwerp van gesprek. We hebben meer dan voldoende argumenten van onze leden gekregen om dit slechte onderwerp van tafel te krijgen. Bovendien liet iedereen tijdens de bijeenkomsten met de directie ook hetzelfde geluid horen. Wij hopen dat dit onderwerp nooit meer ter tafel komt.