



## Principeakkoord cao Kabel & Telecom

Een ding staat vast binnen de sector Kabel & Telecom: verandering is een constante factor. Met dit uitgangspunt hebben cao-partijen op 31 maart een principeakkoord bereikt over de cao Kabel & Telecom.

### **Looptijd:**

De cao Kabel & Telecom heeft een looptijd van 21 maanden en loopt van 1 april 2016 tot en met 31 december 2017.

### **Beloning:**

De salarissen worden als volgt structureel verhoogd:

- 1 april 2016: 2%
- 1 april 2017: 1,5%

In deze loonafpraak is het loonruimte akkoord verwerkt.

### **Employability**

Cao-partijen onderschrijven het belang van employability en willen hier in blijven investeren. Constante veranderingen maken het noodzakelijk dat de employability van medewerkers goed is en goed blijft. Cao-partijen spreken af een specifiek versterkingsprogramma in te richten voor employability, waarbij er aandacht is voor de verschillende (en met name de kwetsbare) doelgroepen. Dit programma wordt ingezet voor alle medewerkers. Het O&O fonds zal daarvoor een employability budget beheren en het programma verder vormgeven. De uitvoering van het programma gebeurt op bedrijfsniveau.

Voor de financiering van employability budget gebruiken werkgevers de vrijval van de kosten door afschaffing van het 3<sup>e</sup> WW-jaar, te weten 0,2% van de loonsom. Dit budget kan alleen voor employability worden aangewend.

### **Reparatie derde WW-jaar**

De duur, de opbouw en de hoogte van de WW en de WGA worden gerepareerd met ingang van 1 januari 2016, conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord zijn gemaakt. De premie voor de reparatie komt voor rekening van de werknemer en wordt ingehouden op het loon. De premie is voor 2016 en 2017 vastgesteld op 0,2% van het brutoloon. Bovenstaande zal nader worden ingevuld en uitgewerkt, zodra dit mogelijk is en de voorwaarden duidelijk zijn.

### **Participatie**

Werkgevers vinden het vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid belangrijk om ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden en leveren mede daarom graag een bijdrage aan het 100.000 banenplan uit het Sociaal Akkoord.

Daarvoor zijn al diverse initiatieven genomen, zoals deelname aan het project Samenwerken & Verbinden. Binnen de sector is invulling gegeven aan 12 fte voor deze doelgroep. Streven is om dit de komende cao-periode te verdubbelen.

### **Flexibiliteit**

Flexibiliteit is een belangrijk thema in een veranderende omgeving. Cao-partijen onderschrijven ook dat zekerheid geboden moet worden wanneer dat kan. Daarom zullen de bepalingen rondom uitzendperioden met aansluitende arbeidsovereenkomst(en) bij werkgevers als volgt worden aangepast.

#### ***Ketenbepaling***

Een uitzendovereenkomst duurt maximaal 12 maanden. Na afloop zal de werkgever, bij goed functioneren van de werknemer en er een vaste formatieplaats beschikbaar is, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangaan.

Wanneer de uitzendperiode korter is dan 12 maanden, kan de werkgever, bij goed functioneren, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. De uitzendovereenkomst en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd duren samen in totaal maximaal 12 maanden.



### ***Uitzondering werknemers eerstelijns klantcontact***

Werknemers met een functie in eerstelijns klantcontact\* worden maximaal 12 maanden als uitzendkracht ingezet. Bij goed functioneren kunnen een of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangeboden. De ketenbepaling is op deze arbeidsovereenkomsten van toepassing. De uitzendperiode telt niet mee in de keten.

\*De werkgever stelt samen met de ondernemingsraad een lijst met functies vast die vallen onder de functie van eerstelijns klantcontact.

### ***Diensttijd***

Voor de bepaling van de diensttijd geldt dat alleen arbeidsovereenkomsten bij de werkgever en de rechtsvoorgangers meetellen bij de bepaling van de diensttijd bij de werkgever.

### **Funcitiewaarderingsystematiek**

De cao kent voor de functiewaardering de HAY systematiek. Werkgevers willen de overgang naar en de implementatie van de functiewaarderingsmethodiek van Willis Towers Watson onderzoeken. Daarom spreken cao-partijen af (gedurende de looptijd van deze cao) in gesprek te gaan over de functiewaarderingsystematiek en de invulling daarvan.

### **Volcontinu**

Voor de volcontinuïteit wordt de toeslag verhoogd voor de uren 19.00 tot 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag naar 20%. En voor de zaterdag van 07.00 tot 22.00 uur naar 44%.

De vaste toeslag voor werknemers met een vast rooster wordt verhoogd van 28,5% naar 31,25%. Dit is inclusief de vakantietoeslag en de duurzaam inzetbaarheidsbijdrage.

### **Consignatiedienst**

De vergoeding voor consignatiedienst is nu van toepassing op functieniveau 1 tot en met 10. Medewerkers in schaal 11 en 12 draaien ook consignatiedienst. De vergoeding voor consignatiedienst wordt daarom ook toegekend aan medewerkers die consignatiediensten moeten draaien in schaal 11 en 12.

### **Nachtvergoeding**

Cao-partijen hebben afgesproken dat wanneer medewerkers in schaal 11 en 12 werkzaamheden in de nacht verrichten tussen 0.00 en 7.00 uur, zij een nachtvergoeding ontvangen ter hoogte van de toeslag afwijkende werktijden (111%).

Voor het overige wijzigen de bepalingen niet.

### **Technische aanpassingen**

De cao wordt aangepast naar aanleiding van gewijzigde wet- en regelgeving zoals Wet arbeid en zorg, Wet Flexibel Werken, Wet Werk en Zekerheid.