

Principe Akkoord cao RTL Nederland 2017

1. Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 1 jaar, vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.

2. Salarissen 2017

Voor het jaar 2017 een structurele salarisverhoging 1,5% per 1-1-2017.

3. Prestatie uitkering

In het beloningsbeleid wordt het verband tussen de hoogte van de geleverde prestatie en de hoogte van de verstrekte beloning volgens onderstaande matrix aangepast:

Variabele uitkering	Ruim onder target	Onder target	on target	Boven target	Ruim boven target
beoordelingsuitkomst					
onvoldoende	0%	0,0%	0%	0%	0%
matig	0%	0,0%	1%	1,5%	2%
normaal/goed	1%	5,0%	7,8%	9,7%	10,6%
zeer goed	2%	5,5%	8,6%	10,7%	11,7%
uitstekend	3%	6,0%	9,4%	11,7%	12,8%

De vaste eindejaarsuitkering en de daarbij behorende tabel blijft van toepassing voor medewerkers die daar bij het afsluiten van de cao gebruik van maken.

4. Salarisdoorgroei matrix

De percentages van de salarisdoorgroei matrix worden als volgt aangepast:

Uitkomst Beoordeling	Uitstekend	Zeer goed	Normaal/ goed	Matig	Onvoldoende
RSP:					
70 – 79%	10%	7%	4%	0%	0%
80 – 89%	8%	5%	2,5%	0%	0%
90 – 99%	6%	3%	1,5%	0%	0%
100 – 109%	3%	2%	0%	0%	0%
110 – 119%	2%	1%	0%	0%	0%
≥ 120%	0%	0%	0%	0%	0%

5. Salaristabel

De salaristabel 2 zal met ingang van 1 juli 2017 worden afgeschaft. Het salaris van de medewerkers uit tabel 2 wordt per gelijke datum structureel verhoogd met 5,26%. De extra verlofdagen (96 uur op jaarbasis) komen hiermee te vervallen. Het recht extra vakantiedagen te kopen wordt met ingang van 1-7- 2017 voor alle medewerkers uitgebreid tot maximaal 12 vakantiedagen per kalenderjaar.

DUURZAME ARBEIDSVREHOUDINGEN EN FLEXIBILITEIT

6. Definitie niet-structurele werkzaamheden

De definitie van niet-structurele werkzaamheden (zoals bedoeld in artikel 1 sub f van de huidige cao) zal daar worden verruimd waar flexibiliteit "noodzakelijk" is voor de bedrijfsactiviteiten. "Noodzakelijk" wordt in overleg tussen RTL en vakorganisaties vastgesteld door bijbehorende functies in het functiegebouw (cao bijlage) te benoemen en zal in elk geval omvatten de functies binnen de afdelingen Technology, Content (en dan wat name betreft IP en CP (format- en programma) ontwikkeling, Promo en de MCN. Dit geldt alleen voor bedrijfsactiviteiten die bij het aangaan van de CAO korter dan vijf jaar lopen.

7. Definitie freelance werknemers

Vanwege de invoering van de wet DBA, zal de definitie van freelance werknemers (zoals bedoeld in artikel 1 sub g van de huidige cao) worden verruimd naar werknemers die incidentele werkzaamheden verrichten tot maximaal 700 uren per jaar.

8 a: Vaste en flexibele formatie

RTL zal op basis van een inventarisatie een formatieplan maken van alle medewerkers werkzaam op basis van een opdrachtovereenkomst.. Dit zal tevens onderdeel vormen van de nieuwe cao onderhandelingen voor 2018 en verder.

8 b: Verlengen van de ketenregeling

De intrinsieke aard van de werkzaamheden van de medewerkers die niet structurele werkzaamheden verrichten is zodanig specifiek, programma- of projectgebonden en in het algemeen kortdurend van aard dat een verlenging van de ketenregeling gerechtvaardigd is. Voor deze groepen medewerkers zal de reeks van drie arbeidscontracten in twee jaar worden verruimd naar een ketenregeling van 6 contracten in 4 jaar in plaats van 3 contracten in 2 jaar + 6 maanden uit dienst.

9. Deeltijdarbeid

De tekst van dit artikel zal worden geactualiseerd in het kader van de Wet flexibel werken die vanaf 1 januari 2016 van kracht is geworden. Daarmee vervalt artikel 2 lid 3 (voorrang bij vacatures).

10. Jeugdschaal

De specifieke jeugdschalen worden geschrapt. Alle werknemers worden ingeschaald op basis van de geldende regels in de toepasselijke functieschaal.

11. Functiewaardering

De bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering (ex bijlage 3) wordt vereenvoudigd in die zin dat de procedure een interne aangelegenheid wordt, zonder de verplichting een externe partij / functiewaarderingsdeskundige te betrekken. Indien partijen bij en tijdens de procedure daartoe gezamenlijk besluiten kan een externe fuwa deskundige worden betrokken.

DUURZAME INZETBAARHEID

12. Carrière-switch regeling

In de cao wordt een regeling opgenomen die medewerkers op vrijwillige basis in staat stelt hun carrière buiten RTL voort te zetten. Het dienstverband wordt uiterlijk 2 jaar na het ingaan van de regeling beëindigd met een vaststellingsovereenkomst. De medewerker blijft 50% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur aan het werk en zijn

salaris inclusief overige componenten wordt aangepast. Voor het niet actieve deel ontvangt de medewerker een aanvulling op zijn inkomen, te weten 25% van het oorspronkelijke salaris. Deze regeling is van toepassing op medewerkers die minimaal 10 jaar in dienst zijn bij RTL NL. De medewerker die gebruik wenst te maken van deze regeling, dient een verzoek in bij HR en de leidinggevende waarna beoordeeld wordt of de medewerker hier daadwerkelijk gebruik van kan maken.

De carrière-switch regeling is een pilot voor een periode van twee jaar. Tijdig voor het verstrijken van de looptijd van deze pilot periode komen partijen bijeen voor een evaluatie van de regeling. Op werknemers die eenmaal in de regeling zitten blijft deze van toepassing.

13. Mobiliteit: terugtreding in functie en tijdelijke deeltijd

A. Mogelijkheid om op vrijwillige basis terug te treden in functie

Als onderdeel van het streven om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen worden tussen RTL en bonden nadere afspraken gemaakt over de mogelijkheid voor de werknemer om vrijwillig terug te treden in functie. Hiervoor komen duidelijke 'spelregels' om willekeur in de toekomst te voorkomen.

Spelregels hebben betrekking op functie(titel) en taakinhoud, werktijden, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Werkgever en werknemer komen voorafgaand aan het definitieve besluit terug te treden in functie tot overeenstemming over de aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer er sprake is van een functie-uitoefening op een lager niveau geldt dat:

- het maandsalaris blijft behouden als deze lager is dan het schaalmaximum (RSP 100%) van de lagere schaal, of
- indien het salaris hoger is dan het nieuwe schaalmaximum (RSP 100%) van de lagere schaal, wordt het salaris op het schaalmaximum van de lagere schaal gesteld. Het verschil tussen beiden wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.
- Deze persoonlijke toeslag is tijdelijk en wordt afgebouwd in een periode van twee jaar. Daarbij is de achteruitgang in het maandsalaris niet meer dan 20% van het oude salaris. Over de persoonlijke toeslag vindt geen opbouw plaats van vakantiegeld, ebita e.d..
- Indien de medewerker vervolgens een functie in hogere schaal accepteert, vindt aanpassing van het salarisniveau naar het nieuwe schaalmaximum plaats.

B. Tijdelijke deeltijd

Er wordt een regeling ontworpen op grond waarvan het medewerkers is toegestaan tijdelijk in deeltijd te werken. Deze regeling zal uitsluitend mogelijk zijn indien (i) de periode van tijdelijke deeltijd niet langer duurt dan 6 maanden, (ii) de betrokken leidinggevende akkoord is en (iii) de aldus in deeltijd gewerkte periode minstens 3 dagen per week bedraagt.

14. Vaderschapsverlof

Het vaderschapsverlof wordt verruimd naar 5 werkdagen doorbetaald verlof. Voor vaderschapsverlof komen in aanmerking: echtgenoten, geregistreerd partners, ongehuwd samenwonende partners of mannen/vrouwen die het kind erkennen.

OVERIGE REGELINGEN

15. Feestdagen

De dag na Hemelvaartsdag wordt met ingang van 1 januari 2018 niet langer als een feestdag opgenomen in de CAO. In plaats daarvan wordt de viering van Bevrijdingsdag jaarlijks in plaats van een maal per 5 jaar.

16. Vakantie, vakantiebijslag

De periode opbouw vakantiebijslag gaat over het kalenderjaar lopen en de vakantiebijslag zal standaard aan het einde van het kalenderjaar worden uitgekeerd. Vakantiegeld kan nu al maandelijks uitgekeerd worden via de Flex Benefit Planner. Werknemers die daartoe bij de afdeling HR een verzoek indienen kunnen de vakantiebijslag ontvangen in de maand mei.

17. Sociale regeling:

In de cao wordt een sociale regeling opgenomen die van toepassing is bij reorganisaties en in het geval van beëindiging van programma's/bedrijfsactiviteiten. Bij het bepalen of sprake is van een reorganisatie zal worden aangesloten bij de normering van de Wet Melding Collectief Ontslag (20 medewerkers binnen een periode van 3 maanden) of als ten minste 50% van de werknemers van een afdeling getroffen wordt. De sociale regeling is van toepassing op medewerkers met een tijdelijk en een vast contract.

Van deze sociale regeling maken ten minste de volgende sub regelingen onderdeel uit:

1. Een (her)plaatsingsregeling nieuwe functies en/of vacatures
2. Een aanvulling op de transitievergoeding :
 - tot 50 jaar; van toepassing zijnde transitie vergoeding x 1,3 met een minimum van 1 maandsalaris;
 - vanaf 50 jaar en ouder; van toepassing zijnde transitievergoeding x 1,7 met een minimum van 1 bruto maandsalaris
 - De beëindigingsvergoeding bedraagt maximaal 90.000,- euro (TV max = 77.000) of een jaarsalaris als dat hoger is dan 90.000,- euro
3. Een vergoeding voor scholing en bemiddeling van werk naar werk ter hoogte van 3500,- Euro ex BTW tot 50 jaar. Vanaf 50 jaar is 5000,- euro mogelijk op basis van een gemotiveerd verzoek (kostenoverzicht) van de werknemer.
4. Vergoeding juridische kosten 1000,- ex kantoorkosten en BTW
5. Regeling vrijstelling van werkzaamheden ivm sollicitaties.

18. Garantiebanen

Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van de cao RTL zich zal inspannen garantiebanen te realiseren conform het sociaal akkoord 2013 voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Hieronder worden verstaan:

* wajong-ers met arbeidsvermogen

* werkzoekende met een arbeidsbeperking die vallen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten (participatiewet) en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

* Mensen met een wsw indicatie

* mensen met een WIW of ID baan

Daarbij wordt uitgegaan dat RTL ernaar zal streven 4 full time banen voor 1 juli 2018 te realiseren. Het zijn additionele en vaste banen.