

Cao-protocol 2025 Talpa TV Productions B.V.

Werkgever: Talpa TV Productions B.V.

en

Werknemersorganisatie: Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ)

komen het volgende overeen:

1 – Looptijd

De cao kent een looptijd van één jaar, ingaande op 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

2 – Indexatie

Per 1 januari 2025 worden de bruto salarissen voor alle medewerkers die in dienst zijn op 1 januari 2025 structureel met 2,5% verhoogd.

3 – Nieuwe beoordelingscyclus

De werkgever gaat per 1 januari 2025 over op een nieuwe beoordelingsmethodiek, het zogeheten ‘3P-model (Prestatie, Passie en Potentieel). Dit systeem wordt ingevoerd als pilot en in maart/ april 2025 geëvalueerd met de NVJ voordat wordt overgegaan tot een definitieve invoering.

Paragraaf 1.3 in de cao-tekst van 2018 wordt vervangen door:

3. Beoordelingsmethodiek

De beoordelingsmethodiek bestaat uit het zogeheten ‘3P model’. Met de beoordeling conform het 3P model beogen we langs 3 assen eerlijke beoordeling te geven die je helpt in je verdere ontwikkeling.

Gedurende het jaar moeten er frequent gesprekken plaats vinden tussen medewerker en leidinggevende. Zo wordt het goede gesprek gedurende het jaar gevoerd en kan de beoordeling aan het einde van het jaar geen grote verrassing zijn.

Het ‘3P model’ kent een toekenning van een score op 3 aspecten: Prestatie, Passie en Potentie. Het performance jaar wordt afgesloten door middel van een eindejaarsgesprek. Hierin worden de individuele prestaties en doelen en de wijze waarop de functie is uitgeoefend jaarlijks vastgesteld. De beoordelingsscore aan de hand van het ‘3P model’ leidt tot een kwalificatie die direct gekoppeld is aan het individuele verhogingspercentage. De kwalificatie en het daaraan verbonden individuele verhogingspercentage is in de bijlage X opgenomen. De bepaling van het verhogingspercentage (X%) zal jaarlijks in overleg met de directie en de NVJ worden vastgesteld.

Werknemers komen uitsluitend in aanmerking voor een Beoordelingsscore en bijhorende verhoging als ze in het betreffende jaar tenminste 6 maanden werkzaamheden op basis van een arbeidsovereenkomst hebben verricht.

4 – Individuele beoordelingsverhoging over 2024

Het percentage voor de individuele beoordelingsverhoging is vastgesteld op 1,5%. Daarmee ziet de tabel met beoordelingsscores en -beloningen volgens het nieuwe '3P'-model over het jaar 2024 er als volgt uit*:

Beoordelingsscore	Collectieve verhoging	Individuele verhoging over 2024	Totale salarisverhoging
2	2,5%		2,5%
3	2,5%		2,5%
4	2,5%	1,5%	4%
5	2,5%	1,5%	4%
6	2,5%	individueel bepaalde stijging minimaal gelijk aan 1,5%	4% of hoger
7	2,5%	individueel bepaalde stijging minimaal gelijk aan 1,5%	4% of hoger

**De percentages van de indexatie en beoordelingsverhoging zijn van toepassing voor de aanpassing van de salarissen per 1 januari 2025 met in achtneming van de overige bepalingen van de cao.*

5 – Indexeren schaalnormen

De werkgever verhoogt per 1 januari 2025 de bedragen van het minimum, de maximum en de maximum ervaringsuitloop van de salarisschalen met de volgende percentages:

Schaal 4 t/m 7: 7,5%

Schaal 8: 3,5%

Schaal 9 t/m 13: 2%

Werknemers die met hun salaris na de verhogingen volgens punt 2 en 3 onder de nieuwe aanvang van hun schaal uitkomen, hebben recht op een verhoging van het salaris naar het nieuwe minimum van hun schaal.

Zie bijlage 'Functiematrix' voor de salarisschalen per 1 januari 2025.

6 – Ervaringsuitloop

Werknemers hebben vanaf 1 januari 2025 recht op een doorgroei in de maximum ervaringsuitloop van hun schaal bij een beoordelingsscore 6 of 7 aan de hand van het 3P-beoordelingsmodel. Medewerkers die in enig jaar met hun verhoging boven de norm (het maximum) uitkomen kunnen een verhoging krijgen tot maximaal het maximum.

Paragraaf 1.5 in de cao-tekst van 2018 wordt vervangen door:

5. Ervaringsuitloop

Elke schaal kent een ervaringsuitloop. Een werknemer die het 100% niveau in zijn schaal heeft bereikt, kan bij een beoordelingsscore van 6 of 7 een verhoging in de schaalruimte boven 100% (de zgn. ervaringsuitloop) worden toegekend.

Medewerkers met een beoordelingsscore van 5 of lager kunnen maximaal stijgen tot het 100% niveau (het normsalaris)

7 – Vernieuwing functiematrix / inschaling

De werkgever vernieuwt in Q2 2025 de huidige functiematrix middels de STYR-methode. Bij deze overstap naar een nieuw functiewaarderingssysteem gaat niemand er in salaris op achteruit. Alle medewerkers behouden hun arbeidsvoorwaarden zoals die nu gelden.

Medewerkers worden bij invoering schriftelijk geïnformeerd over de nieuwe titel en de salarisschaal van hun huidige functie, die inhoudelijk niet wijzigt. Daarnaast belegt de werkgever collectieve sessies om medewerkers te informeren over de STYR-methodiek.

In het vernieuwde functiehuis komt de functie van ‘senior verslaggever’ te vervallen. De functie ‘verslaggever’ was voorheen ingedeeld in vier schalen (schaal 8 t/m 11). In het nieuwe functiehuis aan de hand van de StYR-methodiek wordt dit teruggebracht naar drie. De functie Verslaggever in de hoogste schaal (schaal 11) komt derhalve te vervallen. Voor huidige medewerkers die deze functie (Senior Verslaggever) vervullen, wordt het huidige schaalmaximum bevroren als perspectief.

Paragraaf 1.2 in de cao-tekst van 2018 wordt vervangen door:

1.2. Functiematrix en inschaling

Bij het loongebouw hoort een functiematrix die als bijlage wordt opgenomen bij de cao. Een nieuwe werknemer wordt bij aanname ingeschaald in de geldende salarisschaal, tenzij sprake is van inschaling in een aanloopschaal. De functiematrix is vastgesteld conform de STYR-methodiek en aanpassingen hieraan worden alleen doorgevoerd als beide cao-partijen daarover overeenstemming hebben bereikt.

Zie ook bijlage ‘Functiematrix’ voor een voorlopige versie van de nieuwe functiematrix. De definitieve functiematrix wordt in overeenstemming met de NVJ vastgesteld en daarna opgenomen als bijlage bij de cao.

8 – Pensioen

Gezien het feit dat het pensioenstelsel op korte termijn op de schop gaat, behouden beide partijen de mogelijkheid om tussentijds in gesprek te gaan over dit onderwerp als daar aanleiding toe is. Partijen hebben de afspraak gemaakt om opnieuw om de tafel te gaan wanneer PNO noodzakelijkerwijs wijzigingen door wil voeren waarbij de werkgeverslasten niet verder kunnen stijgen t.o.v. het huidige niveau.

9 – Bijdrage PersVeilig

Talpa TV Productions B.V. onderschrijft dat veiligheid voor journalisten cruciaal is voor persvrijheid. Daarom draagt de werkgever vanaf 2025 structureel €5000 per jaar bij aan het project PersVeilig.

10 – Modernisering cao-teksten

De cao-tekst uit 2018 wordt op basis van de sindsdien gemaakte afspraken door beide partijen in samenspraak aangepast en waar nodig geüpdatet. De werkgever meldt de nieuwe cao-tekst aan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.