

# **ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO AT5**

## **PER 14-11-2018**

Op 14 november 2018 hebben AT5 en NVJ en FNV Media & Cultuur opnieuw met elkaar gesproken in het kader van de totstandkoming van een nieuwe CAO AT5. Dat heeft geleid tot onderstaand onderhandelingsresultaat:

### **Looptijd**

1 jaar: van 1 januari 2018 tot 1 januari 2019.

### **Looncomponent**

- 1.4% per januari 2017
- 1.5% per 1 juli 2018
- Eindejaarsuitkering per 1 januari 2018 structureel verhogen tot 4%.

### **Bereikbaarheidsregeling**

Per 1 januari 2019 overname art. 24 publieke omroep CAO met een overgangsregeling voor de medewerkers die nu een bereikbaarheid/oproepdiensten vergoeding (artikel 15 CAO AT5) ontvangen. De overgangsregel houdt in dat voor deze medewerkers de bestaande vergoeding – zijnde 10% van het fulltime bruto loon – blijft bestaan.

### **NRD**

Per 1 januari 2019 overname van de NRD regeling uit de vigerende omroep CAO.

### **Functiewaardering**

- Overname van de volgende tekst uit de publieke omroep-cao in de nieuwe AT5-caotekst:

*1. De indeling en waardering van de functies in salarisschalen vindt plaats op basis van de methode van analyserend vergelijken met een uit het centraal functieraster omroep gekozen referentiefunctie conform het Universeel Systeem Berenschot (USB).*

*Bij combifuncties en/of bij functies die op de grens van verschillende functiegroepen verkeren, wordt gekeken naar het percentage van de tijd dat aan zware en aan minder zware onderwerpen wordt besteed: indien 1/3 van de tijd structureel en in opdracht wordt besteed aan elementen van de functie uit een hoger gewaardeerde klasse - de functie alsdan wordt ingedeeld in die zwaardere klasse.*

*2. De werkgever is in alle gevallen bevoegd tot vaststelling van de (her)indeling.*

*3. De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waarderen functie-inhoud vast en informeert de werknemer schriftelijk over de functie-inhoud. De werkgever tekent de functiebeschrijving 'voor akkoord' en de werknemer 'voor gezien'.*

*4. Een eventueel bezwaar tegen de functie-indeling kan door de werknemer bij de werkgever worden ingediend, volgens de bij de werkgever geldende interne bezwaarprocedure en conform de in de CAO Publieke Omroep opgenomen externe bezwaarprocedure.*

Bij definitieve vaststelling van het nieuwe functiehuis (na advies OR AT5) zal er geen teruggang in salaris plaatsvinden: bij bovenschaling wordt een persoonlijke inschaling in de huidige schaal toegepast waarmee tevens salarisdoorgroei (op basis van beoordeling functioneren) naar het maximum van de huidige schaal (uitloop) wordt gegarandeerd.

## **Periodieken toekenning**

Bij AT5 is de periodieke salarisverhoging voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gekoppeld aan datum indiensttreding en niet aan de jaarlijkse beoordelingsronde, zoals bij NH. In het kader van de harmonisatie stellen wij u dan ook voor om deze procedure per 1 januari 2019 gelijk te trekken met die van NH, namelijk: bij indiensttreding vóór 1 juli van het kalenderjaar vindt toekenning van de periodiek plaats in de maand januari op basis van een beoordeling over het afgelopen jaar of een deel daarvan.

## **Partiële Terugtrekking Ouderen (PTO)/Generatiepact**

Partijen gaan akkoord met het opnemen van een PTO-regeling in de cao per 1 januari 2019. Dit houdt in dat werknemers vanaf 10 jaar vóór de geldende AOW-leeftijd in de gelegenheid worden gesteld hun dienstverband te reduceren met

maximaal 20%. De werkgever vult het hierdoor ontstane nieuwe salaris van de werknemer aan met 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris en de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van 100% van het oude salaris. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

De door het gebruik van de PTO-regeling vrijkomende uren worden zo maximaal mogelijk en op een verantwoorde wijze herbezet.

### **Gelijk bruto maandinkomen uitzendkrachten en payroll-medewerkers**

Teneinde het uitgangspunt te benadrukken, dat uitzendkrachten en payroll-medewerkers in gelijke omstandigheden hetzelfde bruto maandinkomen dienen te ontvangen als werknemers met een dienstverband zal in de cao een bepaling worden opgenomen omtrent de vaststelling van het uurloon. Toepassing van de beoogde gelijke beloning zal door de Ondernemingsraad halfjaarlijks wordt geëvalueerd.

De tekst van Art. 13-6 (en bijbehorende Bijlage VI) uit de CAO Publieke Omroep zal over worden genomen in de cao AT5 om daarmee de beoogde gelijke betaling te verankeren. Halfjaarlijks vindt met de werknemersorganisaties een evaluatie plaats.

Directie AT5 en werknemersorganisaties gaan in de komende periode met elkaar in overleg over de formulering van de definitie van het begrip 'uurloon' in dit kader. De uiteindelijk door partijen overeengekomen definitie wordt opgenomen in de cao.

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

Per 1 januari 2016 zijn de opbouw en de duur van de wettelijke WW-uitkering en de loongerelateerde WGA-uitkering versoberd. Onder de voorwaarde dat de achterban van de werknemersorganisaties instemt, zijn partijen overeengekomen dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van april 2013.

Deze reparatie-regeling zal opgenomen worden in de cao AT5.

Partijen zullen zich zo spoedig mogelijk doch uiterlijk in 2018 aansluiten bij een verzamel-CAO. De cao AT5 zal daarvoor worden aangemeld bij de Stichting PAWW (Private Aanvulling van de WW). De premie voor deze private aanvulling van toekomstige ww-rechten wordt door de werknemer betaald en ingehouden door de werkgever. De werkgever draagt deze premie af aan de uitvoerder Stichting PAWW.

De hoogte en duur van de wettelijke WW- en WGA loongerelateerde uitkering, zoals deze van toepassing waren voor 1 januari 2016 zullen hiermee vanaf het moment dat deze afspraak gerealiseerd is van toepassing zijn op werknemer die na realisatie van deze afspraak uitkeringsgerechtigd worden. De regeling is evenwel niet met terugwerkende kracht van toepassing op (voormalig) werknemers die voor de totstandkoming van deze regeling uitkeringsgerechtigd zijn geworden.

### **Vergoeding scholing leden redactieraad**

De leden van de redactieraad, die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij AT5, worden in de gelegenheid gesteld zich te laten scholen voor zover noodzakelijk voor het uitoefenen van hun redactieraad-lidmaatschap. Deze scholing vindt plaats in werktijd op kosten van werkgever.

### **Instellen Fair Practice Code ZZP'ers**

Partijen zullen aansluiten bij het onderzoek dat door een paritaire werkgroep van de landelijke en regionale omroepen in dit kader plaatsvindt.

De uitkomsten van deze werkgroep worden afgewacht en uiteraard zal AT5 meewerken aan dit onderzoek. Deze intenties worden als volgt als protocol-afspraken in de cao AT5 opgenomen:

*De directie van AT5 is op de hoogte van de onlangs ingestelde paritaire werkgroep publieke omroep-cao die zich zal buigen over de totstandkoming van een code die handreikingen biedt voor uitgangspunten die kunnen gelden in relatie tot de inzet van zzp'ers binnen de publieke omroep. De relevante elementen uit het regeerakkoord Kabinet Rutte-III over dit onderwerp zullen hierbij worden betrokken.*

*De directie AT5 is bereid desgevraagd informatie aan te leveren aan de genoemde paritaire commissie.*

*Een besluit over mogelijke opname in de AT5-cao kan pas worden genomen als de uitkomsten van deze commissie bekend zijn.*

### **Aanpassing cao-tekst**

Indien partijen een akkoord bereiken over de nieuwe cao zal de bestaande cao-tekst redactioneel worden aangepast en worden geschoond van eventuele dubbele vermeldingen e.d. Deze tekst wijzigingen zullen in een technisch overleg tussen partijen worden vastgesteld.

### **Voortgang harmonisatie**

In bijlage 5 van de vigerende CAO is een aantal Protocol-afspraken opgenomen met betrekking tot de harmonisatie arbeidsvoorwaarden AT5-NH.

Er resteerden op dat moment (januari 2017) nog drie elementen die, met name op basis van de daarmee gepaard gaande kosten voor werkgever, nog niet konden worden geharmoniseerd: de werkweek (40 vs 36 uur), de eindejaarsuitkering (3 vs 6%) en de NRD-regeling.

In bovenstaand CAO-voorstel wordt de NRD-regeling volledig geharmoniseerd en is de eindejaarsuitkering structureel verhoogd tot 4%. Ten aanzien van de eindejaarsuitkering streeft de werkgever naar een (al dan niet stapsgewijs in te voeren) volledige harmonisatie per 1 december 2020 onder voorbehoud van de alsdan bestaande financiële en organisatorische omstandigheden van AT5.

Over de teruggang in omvang werkweek van 40 naar 36 uur heeft werkgever in de afgelopen besprekingen meegedeeld dat de organisatie op dit moment over onvoldoende middelen beschikt om deze majeure wijziging in arbeidsvoorwaarden te financieren. Mogelijke toekomstige harmonisatie van werkweek (van 40 naar 36 uur) is bespreekbaar op het moment dat de financiële middelen toereikend zijn.