



Principe akkoord CAO NEP Broadcast Services 1 januari 2019 – 30 juni 2020

In het afgelopen jaar is meerdere malen overleg gevoerd tussen FNV Media & Cultuur en NEP. Op 17 april jl. hebben partijen een principe akkoord bereikt wat voorgelegd gaat worden aan de achterban ter instemming.

De volgende afspraken met betrekking tot de nieuwe cao zijn gemaakt:

1. De looptijd van de CAO is van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2020.
2. Op 1 juli 2019 vindt een eerste structurele verhoging van de loonschalen van 2% plaats en op 1 januari 2020 2%.
3. De bonusregeling wordt verruimd, waarbij per jaar minstens een budget van 40.000 euro wordt uitgekeerd in de maand december van het betreffende jaar.
4. Om beter inzicht te krijgen in de werkbelasting en de invloed van de planning, wordt een roosterwerkgroep gestart die advies voor de volgende cao gaat geven aan sociale partners om te zorgen dat de werktijden en roosters minder belastend zijn. Om de wensen en behoeften van werknemers en werkgever ten aanzien van werktijden en roosters te inventariseren wordt bijvoorbeeld gebruik gemaakt van interviews en data analyse. Het traject wordt door een externe partij begeleid.
5. De sociale partners gaan zich inspannen om een veiligheidscode voor de branche op te stellen voor het werken in de studio's met betrekking tot de naleving van de geluidsniveaus en inzet van eventuele schadelijke middelen als bijvoorbeeld oliemist.
6. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt vanaf 1 januari 2020 dat deze maximaal twee keer binnen drie jaar mag worden verlengd (maximaal drie contracten in drie jaar).
7. De sociale partners spreken de intentie uit om zich opnieuw in te spannen om tot een branche CAO te komen.
8. De berekening van de jaarennorm wordt per 1 januari 2020 vereenvoudigd door de doordeweekse bijzondere feestdagen niet in mindering te brengen op de jaarennorm. Een doordeweekse bijzondere feestdag wordt aan het begin van het jaar in het rooster opgenomen als een vrije dag van 8 uur. Als er toch een klus is op deze feestdag wordt gepland, dan worden de gewerkte uren van deze klus vastgelegd en meegeteld bij de jaarennorm. Tevens wordt deze vrije dag verschoven naar de week ervoor of erna en geboekt als een "compensatie feestdag van 8 uur". In overleg met de planning mag de compensatie-feestdag ook op een ander moment worden ingezet.
9. Bovenwettelijke verlofdagen die aan het einde van de vijfjaarstermijn komen te vervallen, mogen vanaf 1 januari van het betreffende vervaljaar (laatste jaar van geldigheid) ingezet worden door de planning, indien de medewerker deze nog niet zelf heeft gepland. Dit vindt plaats in overleg met de medewerker en deze kan er alsnog voor kiezen de verlofdagen te verkopen.
10. De aanstellingskeuring komt te vervallen.
11. Het aantal salarisregels dat een medewerker krijgt toegekend naar aanleiding van zijn beoordeling wordt losgekoppeld van het bedrijfsresultaat. De verhoging wordt "matig/slecht" 0 regels, "voldoende" 2 regels en "goed/zeer goed" 3 regels.



Principe akkoord CAO NEP Broadcast Services 1 januari 2019 – 30 juni 2020

12. Met ingang van 1 januari 2019 worden voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het aantal bovenwettelijke verlofuren van 24 uur verhoogd (3 dagen) naar 40 verlofuren (5 dagen) bij een fulltime dienstverband. Hiermee komt het recht op bovenwettelijke vakantiedagen voor iedereen op 5 (25 vakantiedagen in totaal) te liggen ongeacht contractvorm.
13. Vanuit duurzaamheid voert NEP het beleid dat het gebruik van openbaarvervoer gestimuleerd wordt. Medewerkers krijgen na aanvraag van NEP een NS Businesscard aangeboden voor het traject woon-werkverkeer en deze wordt volledig door werkgever vergoed. Met de inzet van de NS Businesscard kan geen gebruik meer worden gemaakt van de vakantietoeslag inruilregeling, dan wel andere woon-werk reiskostenvergoedingen.
14. De ingangsdatum en het percentage van de PTO wordt aangepast. Medewerker kan aanspraak maken op PTO vanaf 10 jaar voor zijn AOW gerechtigde leeftijd met de mogelijkheid maximaal 35% terug te gaan in contracturen. Voor de medewerkers die voor 1 juli 2020 12 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten geldt een overgangsregeling dat ze op de nieuwe regeling aanspraak kunnen maken.
15. Medewerkers die 10 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd zitten, mogen op eigen verzoek vanaf dat jaar de opgebouwde bovenwettelijke verlofuren opsparen om ze in te zetten om deze in te zetten voor hun AOW datum. Bij daadwerkelijk aanwending van de verlofuren wordt dit geformaliseerd met een overeenkomst waar beide partijen voor tekenen.
16. Vrijstelling van nachtwerk wordt gelijk aan PTO regeling de ingangsdatum aangepast naar 10 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd.
17. In het functiehuis wordt de functie een schaal lager "aankomend" toegevoegd. Aankomend is iedereen die in opleiding is binnen een vakgroep. In deze specifieke periode krijg je opleiding, loop je mee met collega's boven de sterkte om ingewerkt te worden bij klanten. Uitgangspunt is dat de medewerker binnen twee jaar de basisvaardigheden beheerst en meer dan 50% facturabel is. Op dat moment stroomt medewerker door naar de volgende schaal volgens CAO.
18. In het functiehuis worden de functies senior EVS operator, EVS operator en Operationeel assistent een schaal hoger ingedeeld in respectievelijk schaal 8, 7 en 4. Trainees starten in schaal 1/2.
19. Partijen vinden het van belang om het beleid van duurzame inzetbaarheid meer onder de aandacht te brengen. Daartoe wordt een vervolg gegeven aan de in gang gezette initiatieven.



Principe akkoord CAO NEP Broadcast Services 1 januari 2019 – 30 juni 2020

20. De jubileumreceptie/diner/cadeau/schenking van 625 euro komt te vervallen. Hiervoor in de plaats is gekomen het 5 jarige jubileum waar NEP Inc (VS) in voorziet. Voor de volledigheid 12,5, 25 en 40 jaar jubileum blijft ongewijzigd.

Rewardprogram US	Average
5 Years	\$75
10 Years	\$175
15 Years	\$325
20 Years	\$575
25 Years	\$1.000
30+ Years	\$1.875

21. De sejourregeling wordt per 1 juli 2019 aangepast op voorspraak van de belastingdienst: kleine uitgaven overdag wordt 5,07 euro (was 4,06), lunch wordt 15,67 euro (was 15,27) en avondmaaltijd (voorwaarde dat de dienst tussen 18 en 20 uur valt) wordt 23,71 euro (was 21,12). Jaarlijks wordt nagegaan of deze onderdelen van de ambtenarenregeling nog juist zijn. Bij afwijkingen worden de bedragen voor uitgaven overdag, lunch en avondmaaltijd naar beneden dan wel naar boven aangepast.
22. De WW duur is fasegewijs ingekort van maximaal 38 naar 24 maanden. Partijen hebben afgesproken de WW korting te repareren door, op de eerst mogelijke datum, aansluiting te zoeken bij een verzamel cao WW reparatie. De basis premie WW wordt afgedragen door de werkgever. De werkgever kan de premie (nu 0,2%) bij de werknemer inhouden.
23. Flexibele werknemers, zo blijkt uit onderzoek, willen werkzekerheid. NEP wil werknemers aan zich binden. Om deze uitgangspunten aan elkaar te verbinden worden transparante afspraken gemaakt over de doorstroming van tijdelijke contracten naar vaste contracten. Uitgangspunt is dat structureel werk wordt ingevuld door medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ieder die voor NEP werkt heeft recht op minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als een medewerker in vaste dienst zoals in de CAO beschreven.