

**PRINCIPE-AKKOORD D.D. 27 SEPTEMBER 2010 INZAKE DE  
"CAO VOOR HET DAGBLADUITGEVERIJBEDRIJF 1 FEBRUARI 2010 T/M 31 DECEMBER 2011"**

---

Op 27 september 2010 hebben de onderhandelingsdelegaties van de De Nederlandse Dagbladpers, groepsvereniging binnen het Nederlands Uitgeversverbond, en van de werknemerspartijen: FNV KIEM, CNV Dienstenbond (h.o.d.n. CNV Media) en De Unie, een principe-akkoord bereikt over een nieuwe CAO voor het Dagbladuitgeverijbedrijf februari 2010 t/m december 2011.

Het principe-akkoord omvat de volgende onderwerpen:

**1. Looptijd**

1 februari 2010 tot en met 31 december 2011

*NB. Met deze afspraak wordt de huidige cao met een looptijd van 1 februari 2010 tot en met 31 januari 2011 vervangen door een nieuwe cao met een looptijd van 1 februari 2010 tot en met 31 december 2011.*

**2. Lonen**

M.b.t. loonsverhogingen zijn de volgende afspraken gemaakt:

- per 1 december 2010: een eenmalige bruto uitkering van € 250,- bij een voltijd dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband is de uitkering naar rato. Werknemers, die op of na 1 februari 2010 in dienst zijn getreden, ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van het aantal maanden dat zij sedert 1 februari 2010 in dienst zijn.
- per 1 juli 2011: een structurele loonsverhoging van 1%.

**3. Opleiden**

In het jaar 2011 wordt door de werkgevers tenminste 1% van de loonsom, berekend over het loon over 12 keer de maand januari 2011, tot ten hoogste 1,5 maal het max. sv- loon, beschikbaar gesteld om op individuele basis via een persoonlijk opleidingsplan te investeren in opleiding om de werknemer breder inzetbaar te maken binnen de onderneming en op de arbeidsmarkt. Voorwaarde voor aanwending van deze beschikbaarstelling is dat de factuur datum van de te volgen scholing/opleiding daadwerkelijk in het jaar 2011 ligt. Afgesproken is dat CAO-partijen deze afspraak, die voor het gehele jaar 2011 geldt, direct na afloop van de looptijd evalueren. Indien de opleiding niet in werktijd kan worden gevolgd, dan zal een compensatie van één vrije dag (volgens rooster) worden toegekend.

**4. Ervaringscertificaat**

Werkgevers en werknemers zullen in overleg met het A&O fonds een ervaringscertificaat middels elders verworven competenties ontwikkelen en implementeren voor medewerkers van het Dagbladuitgeverijbedrijf. Het verkregen certificaat zal door alle bedrijven, vallend onder de CAO DU, worden erkend. Partijen gaan er hierbij vanuit dat het A&O-fonds hieraan zijn medewerking zal willen verlenen en de kosten hiervan zal dragen.

**5. Flexibiliseren van werktijden (het 'nieuwe werken')**

In een aparte protocollaire bepaling bij de CAO zal de navolgende tekst worden opgenomen:

*Het flexibiliseren van roosters en werktijden is voor veel ondernemingen belangrijk om te kunnen inspelen op veranderende marktomstandigheden en speelt tegelijkertijd in op behoeftes en wensen van medewerkers. Deze veranderende omstandigheden en het vinden van oplossingen voor de sterk afgenomen automobilititeit/ toenemende filedruk maakt het voor partijen zinvol afspraken te maken op het gebied van thuiswerken, telewerken en filevermijdend werken.*

*Partijen geven aan dat in decentraal overleg ondernemingen hun eigen beleid ter zake dienen te bepalen en nader vorm te geven binnen de looptijd van deze cao. Ondernemingen kunnen hierbij een beroep doen op de ondersteuning van het Bedrijfstakbureau voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf (BTB). Het BTB zal voorts een actieve rol spelen bij de informatieverstrekking over de flexibiliseringsmogelijkheden. Ondernemingen zullen het gevoerde beleid ter zake evalueren en bespreken met het betrokken vertegenwoordigend overleg. CAO-partijen zullen deze afspraak direct na afloop van de looptijd van de cao evalueren.*

## **6. Regeling werktijdvermindering oudere werknemers**

Artikel 12.3, lid 4, luidt als volgt:

*Afspraken over werktijdvermindering voor oudere werknemers worden op vrijwillige basis gemaakt. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Van belang zijnde factoren hierbij zijn bijv. de persoonlijke omstandigheden en/of de bedrijfssituatie. Indien werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering dan geldt voor de werknemer van 60 jaar of ouder, die niet langer dan 2 jaar verwijderd is van de datum van uittreden, het volgende recht: 80 % werken, 90 % loon en 100 % voortzetting pensioenopbouw en behoud eventuele VUT-rechten (onder handhaving van de premieverdeling werkgever/werknemer). Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg ook kiezen voor een lager percentage werken met daarvan afgeleide percentages voor het loon en de pensioenopbouw. Als ondergrens voor de voortzetting van de pensioenopbouw geldt een minimum werkfactor van 50%. Bovenstaand verzoek kan door een werkgever slechts op basis van zwaarwegende factoren worden geweigerd.*

## **7. Vakvolwassenheid**

Artikel 7.5 (functiesalarisschaal en aanloopstappen) van de CAO-DU regelt, ongeacht de overeengekomen contractsvorm en ook ingeval van opeenvolgende (tijdelijke) arbeidscontracten, een (versneld) doorlopen in de betreffende salarisschaal via een halfjaarlijkse toekenning van de aanloopstappen totdat het aanvangssalaris is bereikt. Werkgevers zullen de bij de CAO-DU aangesloten ledenbedrijven nog eens nadrukkelijk wijzen op correcte toepassing van dit CAO-artikel.

## **8. Normale arbeidsduur/langere werkweek**

Artikel 1.1, sub i, wordt als volgt aangepast:

*De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week ofwel gemiddeld 156 uur per maand. Met ingang van 1 januari 2011 kunnen werkgever en werknemer in voorkomende gevallen met wederzijds goedvinden afwijken van deze normale arbeidsduur en een langere werkweek afspreken van maximaal gemiddeld 40 uur per week ofwel gemiddeld 173,33 uur per maand. De beloning van de extra overeengekomen uren boven het aantal van 36 is gebaseerd op het uurloon, zoals omschreven in artikel 1.1, sub f.*

## **9. Overeengekomen arbeidstijdenregeling**

Artikel 5.2, lid 3, zaterdag en zondag, wordt als volgt aangepast:

- *Voor voltijd dienstverbanden geldt het navolgende.*

*In de arbeidstijdregeling kunnen zowel diensten op zaterdag als op zondag worden opgenomen, waarbij een maximum geldt van 13 diensten ( op zaterdag, op zondag of op zaterdag en zondag) per 26 weken. Daarbij is de werkgever verplicht rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid op zaterdag na 14.00 uur of op zondag, tenzij anders is bedongen.*

*Indien in dagdienst de zaterdag en/of de zondag ingeroosterd wordt, geldt voor de werknemer in die week een maximum aantal van vijf diensten of in twee achtereenvolgende weken een maximum van tien diensten.*

- *Voor parttime dienstverbanden geldt het navolgende.*

*In de arbeidstijdregeling kunnen zowel diensten op zaterdag als op zondag worden opgenomen. Daarbij is de werkgever verplicht rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de*

werknemers. Een werknemer kan niet verplicht worden tot arbeid op zaterdag na 14.00 uur of op zondag. Werkgever en werknemer kunnen samen andere afspraken maken.

*Noot. Met het oog op mogelijk aansluitende weekroosters wordt er volledigheidshalve op gewezen dat op grond van de Arbeidstijdenwet na ten hoogste zeven opeenvolgende diensten een verplicht gestelde rustperiode geldt van minimaal 36 uur.*

#### **10. Vervallen van de compensatie in vrije tijd op zaterdag**

Per 1 januari 2011 is de compensatie in vrije tijd voor werken op zaterdag in artikel 8.2 lid 3 van de cao vervallen. Voor de werknemers die in de afgelopen 24 maanden gebruik hebben gemaakt van de compensatieregeling in vrije tijd is een overgangsregeling afgesproken, waarbij de keuze bestaat tussen:

- *Optie 1:* de individuele werknemer stemt in met de nieuwe situatie en krijgt vanaf 1 januari 2011 geen compensatie in vrije tijd meer wanneer op de zaterdag wordt gewerkt. Maar de vrije tijd die de werknemer in de afgelopen 24 maanden aan compensatie is gegeven, wordt als overgangsmaatregel als eenmalige uitkering in geld uitbetaald.
- *Optie 2:* de individuele werknemer kan vanaf 1 januari 2011 nog gedurende maximaal twee jaar gebruik maken van de oude compensatieregeling in vrije tijd wanneer op de zaterdag wordt gewerkt tot een maximum ter grootte van wat deze werknemer in de afgelopen 24 maanden aan compensatie in vrije tijd is gegeven.

#### **11. Werken op zondagavond**

Met ingang van 1 januari 2011 geldt voor werken op de zondagavond tussen 19.00 en 24.00 uur een toeslag van 100% in plaats van 150%.

#### **12. Overuren bij hogere functies**

Artikel 5.3, lid 6 wordt als volgt aangepast:

*Voor de werknemer die een functie uitoefent van een functieniveau van H of hoger is de beloning voor arbeid verricht in uren, ofwel boven ofwel buiten de overeengekomen arbeidstijdregeling, in het salaris inbegrepen, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst of in decentrale afspraken een en ander anders is overeengekomen. Bestaande afspraken worden gerespecteerd.*

#### **13. Handboek functie-indeling**

Protocollaire bepaling nr. 1 komt te luiden als volgt:

*Partijen komen overeen om voor 31 december 2011 een apart Handboek Functie-indeling voor het Dagbladuitgeverijbedrijf te realiseren. Hierbij zal ook worden gekeken naar een definitie van het begrip 'vakvolwassenheid'.*

#### **14. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

Artikel 4.6, lid 1, sub c, wordt als volgt aangepast:

*De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt zonder dat opzegging noodzakelijk is op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.*

#### **15. ANW hiaat**

Artikel 17.4 komt te luiden als volgt:

*De werkgever is gehouden zijn administratieve medewerking te verlenen, wanneer werknemers een aanvullende verzekering i.v.m. de reparatie van het ANW hiaat bij een verzekeraar willen onderbrengen.*

#### **16. Vaststelling vakantie**

De volgende passage wordt toegevoegd aan artikel 10.2, lid 8:

*De werkgever en de werknemer kunnen, indien het saldo van niet-opgenomen vakantie het recht van een vakantiejaar overschrijdt, in onderling overleg afspraken maken over het versneld opnemen van dit saldo.*

#### **17. Decentrale afspraken**

Artikel 2.3, lid 2, wordt als volgt aangepast:

*De in het vorige lid bedoelde decentrale afspraken hebben o.m. betrekking op de volgende onderwerpen:*

- *Meerkeuzesystemen arbeidsvoorwaarden (artikel 9.1.1)*
- *Gedifferentieerde beloningsregeling (artikel 7.6.1)*
- *Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen (artikel 11.8)*
- *Arbeidstijdenregelingen (artikel 5.1.1)*
- *Vakantieplanning (artikel 10.2.8)*
- *Levensloopsparen (artikel 17.2)*
- *Werkgelegenheids- en opleidingsbeleid (artikel 12.2)*
- *Leeftijdsbewust personeelsbeleid (artikel 12.3)*
- *Flexibilisering werktijden / het 'nieuwe werken' (PB...)*

#### **18. Aansluiting bij Mobiliteitscentrum C3**

Afgesproken is dat de medewerkers vallend onder deze cao ook gebruik zullen kunnen maken van de faciliteiten van het Mobiliteitscentrum C3 + voor de creatieve industrie.

#### **19. Eenmalige bijdrage van werkgevers aan een wervingscampagne voor de bonden**

Afgesproken is dat werkgevers gedurende de looptijd van de cao een eenmalige bijdrage leveren van € 10.000 aan de bonden in de kosten van een wervingscampagne voor nieuwe leden.

#### **20. Vakbondswerk in de onderneming**

Vanaf 1 januari 2011 geldt dat werknemers die lid zijn van een vakorganisatie in aanmerking kunnen komen voor betaald verlof voor het volgen van een cursus van die vakorganisatie, waarbij betrokken werknemer recht heeft op maximaal één dag (volgens rooster) doorbetaald verlof per kalenderjaar.

#### **21. Wajong**

In de cao wordt de volgende protocollaire bepaling opgenomen.

*"De bedrijfstak stelt zich ten doel om gedurende de looptijd van deze cao per concern aan één Wajonger een arbeidscontract aan te bieden. Het initiatief hiertoe wordt genomen in het bedrijfstakbureau vòòr 1 april 2011."*

#### **22. Bestedingsdoelen werkgeversbijdrage**

De bestedingsdoelen van de werkgeversbijdrage in artikel 17.5 lid 2 van de cao worden gespecificeerd conform artikel 10.4.2 van de Grafimedia-CAO.

---

Voor nadere informatie over dit principe-akkoord kunt u zich wenden tot:

- Ruud Schets, Nederlands Uitgeversverbond, tel. 020 - 430 91 87
- Bernard van Iren, FNV KIEM, tel. 020 - 355 36 33
- Aletta Bulsink, CNV Dienstenbond (h.o.d.n. CNV Media), tel. 055 - 577 26 40
- Wally Langenberg/Judith Bonn, De Unie, tel. 0345 - 851 087 / 0345 - 851 164