

Onderhandelingsresultaat CAO Red Bee Media

We zijn verheugd te kunnen melden dat de directie van Red Bee Media Nederland een onderhandelingsresultaat heeft bereikt met FNV MEDIA & CULTUUR over verlenging van de cao voor Red Bee Media Nederland.

In het kort zijn dit de belangrijkste afspraken:

1. Duur cao

De looptijd van deze cao is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

2. Loon

Het minimum uurloon wordt per 1 april 2022 vastgesteld op € 12,50 bruto, excl. vakantietoeslag (vt). Dat komt overeen met een bruto maandloon van € 2.175,-. Het aanvangssalaris in schaal 6/job stage 1, schaal 7/job stage 2 en schaal 8/job stage 3 wordt aangepast aan het nieuwe minimumloon en wordt verhoogd naar deze € 2.175,- per maand, excl. vt.

Het aanvangssalaris in schaal 7/job stage 2 én schaal 8/job stage 3 wordt verhoogd naar € 2.200,- bruto (excl. vt) voor een 'vakvolwassen' medewerker.

Voor medewerkers bij Access Services, MCR en Radio die zijn ingeschaald op het aanvangssalaris in schaal 7 of 8 worden deskundigheid en vaardigheden beloond met voor iedere deskundigheid van de medewerker € 150,- bruto per maand. Oplopend tot maximaal € 2.500,-. Daarbovenop kan worden doorgegroeid, op basis van de nieuwe doorgroeitabel.

Voor medewerkers bij Access kan men hierbij denken aan het verkrijgen van de deskundigheid voor live ondertitelen of het kunnen vertalen van additionele talen, bij de MCR- en Radio-dienstverlening kan het gaan om het deskundig worden verklaard op een complex systeem of bovengemiddeld complexe dienst. Uitwerking van de afspraak volgt zo spoedig mogelijk voor Acces, Radio en MCR.

Werknemers die al werkzaam zijn bij Access, MCR en Radio zullen op grond van bovenstaande afspraken worden her-ingeschaald. Deze afspraak heeft dus ook betekenis voor iedereen die al beschikt over de vereiste deskundigheid. De vaststelling van het salaris zal per individu worden gedaan, in lijn met bovenstaande afspraak.

De doorgroeitabel wordt aangepast; zie hiernaast.

Daarnaast is afgesproken dat alle leidinggevenden van RBM worden geïnstrueerd op basis van welke criteria een werknemer beoordeeld wordt, ten behoeve van de volgende beoordelingscyclus, begin 2023. Uitgangspunt is dat een beoordeling Exceeds Expectations in principe voor iedereen bereikbaar moet zijn, daarvoor hoeft geen topprestatie geleverd te worden.

Relative Salary Position → Assessment ↓	≤ 90%	90%-105%	105%-120%	>120%
Exceptional Performance	5%	2,5%	1,5%	0%
Extraordinary Impact/ Exceeds Expectations	2,5%	1,5%	0%	0%
Meaningful Impact/ Meets Expectations	1,5%	0%	0%	0%
Limited Impact/ Partially Performing	0%	0%	0%	0%
Under Performing	0%	0%	0%	0%
Too New To Assess	0%	0%	0%	0%

Per 1 april 2022 wordt een algemene loonsverhoging doorgevoerd voor iedereen van 2,6%. Tevens zullen de salaristabellen met 2,6% worden verhoogd.

Volgorde van salarisverbeteringen:

Afgesproken is dat eerst de salarissen worden aangepast aan de nieuwe minimum salarisoniveaus en de deskundigheidsniveaus, dat betekent herinschaling voor hen die het betreft. Dan wordt de verhoging van het salaris op basis van de doorgroeitabel toegekend. En vervolgens wordt de algemene loonsverhoging hierover toegepast.

Deze salarisverhogingen zullen worden verwerkt met het salaris van augustus, met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2022.

3. Reiskosten woon/werkverkeer

De tabel reiskosten woon/werkverkeer wordt verlengd met de afstanden 48 – 52 km en 52 – 56 km (enkele reis). Daarnaast wordt de vergoeding met 5% verhoogd. Aanpassingen van de reiskostenvergoeding vergt iets meer tijd, in verband verhuizingen en aanpassingen in het aantal thuiswerkdagen, gedurende de afgelopen maanden. Vandaar dat de reiskosten pas in september kunnen worden aangepast, met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2022.

voorstel tabel april 2022	
10-12 km	€ 21,86
12-16 km	€ 38,92
16-20 km	€ 60,05
20-24 km	€ 76,11
24-28 km	€ 91,41
28-32 km	€ 109,20
32-36 km	€ 129,89
36-40 km	€ 148,00
40-44 km	€ 167,23
44-48 km	€ 187,31
48-52 km	€ 207,92
52-56 km	€ 227,00
> 56 km	€ 247,00

4. WW reparatie via Stichting PAWW

De afspraken omtrent WW-reparatie via de Stichting PAWW zijn verlengd. 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 Stichting PAWW.

5. Fiets van de zaak

De regeling omtrent de fiets-van-de-zaak wordt uitgebreid. Het maximale bedrag wat vanuit het brutoloon kan worden gebruikt voor een fiets (1x per 3 jaar) wordt verhoogd van € 749,- naar € 1.500,-.

6. Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding blijft op het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag van € 43,50 per maand voor full time thuiswerken (€ 2,- per dag).

7. Werkdrukscan

De mogelijkheden om een werkdrukscan uit te voeren verder onderzocht. De resultaten van de YourVoice-survey zullen met FNV en Ondernemingsraad worden gedeeld, om samen tot de juiste verbeterplannen te komen.

8. Eerder met pensioen

Met individuele medewerkers die richting hun pensioenleeftijd gaan wordt afgesproken op welke manier zij die laatste periode het best kunnen worden ingezet. Denk daarbij aan de pto-regeling die niet altijd gebruikt wordt, een

aangepast werkpakket, vaste dagen vrij, etc. Vorig jaar hebben we al afgesproken om de bovenwettelijke verlofgoeden vanaf 10 jaar vóór AOW niet meer te laten vervallen; ook het inzetten van die verlofdagen wordt met betrokkene besproken. Voor de pto-regeling moeten we een technische aanpassing doen: momenteel kan van die regeling gebruik worden gemaakt vanaf 10 jaar vóór de AOW-datum (momenteel 67 jaar); wettelijke regelingen bepalen dat dit 10 jaar vóór de pensioenrichtleeftijd (momenteel 68 jaar) moet worden. Met betrokkenen die hierdoor nu misschien een jaar langer moeten wachten wordt dit jaar overleg gevoerd om te komen tot een individuele aanpassing.

Hilversum, 1 augustus 2022