



Per email verzonden: rblankemeijer@wenb.nl

WENB

T.a.v. Rolf Blankemeijer

CC: Jeroen Louws: jeroenlouws@deltafiber.nl

Daan Van Beek, d.vanbeek@office.kabelnoord.nl

Datum

16 april 2025

Ons kenmerk

25-079-UTR-20250416-eh-su

Betreft / Onderwerp

Voorstellenbrief cao Breedband en Telecommunicatie

Email contactpersoon

Shannon.Ultee@fnv.nl

Bijlage(n)

1: FNV-voorstellen cao Breedband en Telecommunicatie.

Geachte heer Blankemeijer, beste Rolf,

De hoge inflatie van het afgelopen jaar heeft een aanzienlijke impact gehad op het financiële welzijn van medewerkers. De stijgende prijzen van goederen en diensten hebben ervoor gezorgd dat het moeilijk is geworden om met het beschikbare inkomen rond te komen. De kosten voor basisbehoeften zoals voedsel, huisvesting en brandstof zijn aanzienlijk gestegen, waardoor veel werknemers zich financieel op achteruit zagen gaan.

Ook is een grote wens dat de combinatie werk en privé/zorgtaken beter te combineren valt. Zoals een kortere werkweek en voor een grote groep de beschikking krijgen op de 80-90-100 regeling. Ook willen we zorgen dat menstruatie- en overgangsklachten niet langer onbespreekbaar blijven.

Bijgaand treft u de voorstellen aan om te komen tot een vernieuwde CAO Breedband en Telecommunicatie. De voorstellen zijn gebaseerd op het algemene arbeidsvoorwaardenoverleg van de FNV en tot stand gekomen in goed overleg met onze kaderleden en leden in de sector.

Voor de goede orde melden wij u dat onze onderhandelingsdelegatie naast ondergetekenden zal bestaan uit Matthias Van Der Heide en Francisca Kwekkeboom. Wij gaan ervan uit dat ze in de gelegenheid gesteld worden de onderhandelingen bij te wonen.

We vertrouwen erop hiermee de basis te leggen voor constructief cao-overleg.

Met vriendelijke groet,

Elly Heemskerk

Izabela Muchowska

Bestuurders FNV Telecom

Bijlage: FNV-voorstellen CAO Breedband en Telecommunicatie

FNV Voorstellen CAO Breedband en Telecommunicatie

De Cao Breedband en Telecommunicatie liep af op 31 december 2023. Ondanks dat er in 2024 is onderhandeld heeft dit niet geleid tot een nieuwe CAO. De afgelopen jaren is de inflatie hoger geweest dan gebruikelijk was. Werknemers in de sector hebben bij FNV aangegeven, dat men het belangrijk vindt, dat deze hogere inflatie wordt gecompenseerd in hun loon. Ook een verbetering van de werk-privé balans is een grote wens. FNV heeft via gesprekken, bijeenkomsten, enquêtes en onderzoek de mening van werknemers opgehaald.

De FNV heeft de langjarige ambitie om de arbeidsvoorwaarden in de CAO Breedband en Telecommunicatie op een hoger plan te brengen. Dit vraagt een lange termijn visie en we nemen met zijn allen de verantwoordelijkheid voor de branche en de mensen die daar werken.

Looptijd

Looptijd in beginsel één jaar van 01-04-2025 t/m 31-03-2026. Andere looptijden zijn wat FNV betreft bespreekbaar, en uiteraard afhankelijk van de afspraken.

Loonsverhoging

Voor 2025 willen wij de inflatieachterstand van de afgelopen jaren herstellen en daarnaast de koopkracht verbeteren. Onze looneis voor 2025 is gebaseerd op de optelsom van het inflatiecijfer van oktober 2023 en oktober 2024, verminderd met de gerealiseerde loonsverhoging van het afgelopen cao-seizoen, aangevuld met koopkrachtverbetering. Wij stellen voor om de salarissen en salarisschalen met 9% te verhogen per 1 april 2025. Deze loonsverhoging geldt ook voor de harmonisatietoeslagen zoals van toepassing bij DFN.

Automatische prijscompensatie (APC)

Wij willen de loonontwikkeling structureel vastleggen in de cao door een loonstijging voor te stellen die gelijk is aan het Consumenten Prijs Index (CPI)-cijfer. Dit betekent dat de brutosalarissen automatisch worden aangepast aan de hand van de CPI-ontwikkeling, zodat de salarissen meestijgen met de stijging van consumentenprijzen. Deze aanpassing vindt plaats bij elke nieuwe cao-ingangsdatum, beginnend per 1 januari 2026, en is gebaseerd op het CBS-consumentenprijsindexcijfer. Overige vergoedingen worden ook geïndexeerd volgens hetzelfde percentage. Bij een daling van de CPI zal het brutosalaris echter niet worden verlaagd.

Vaste jaarlijkse uitkering i.p.v. resultaat afhankelijke uitkering

Het principe dat werknemers invloed hebben op het resultaat is voor ons onduidelijk en niet transparant. Daarom willen wij nieuwe afspraak maken om een vaste jaarlijkse uitkering in te voeren ter hoogte van 3% van het jaarlijkse inkomen.

Minimum uurloon naar €16

Wij vinden dat elke werkende van zijn/haar inkomen moet kunnen rondkomen. Graag willen wij afspreken dat het laagste uurloon in de cao Breedband en Telecommunicatie minimaal €16,- per uur is.

Extra bovenwettelijke vrije dagen

Wij wensen vanaf 1-1-2025 1 extra bovenwettelijk verlofdag voor iedereen en part- time werknemers naar rato dienstverband.

4-daagse werkweek: voltijdsnorm 32 UUR met behoud van 100% LOON

Wij willen een gemiddelde normwerktijd van 32 uur per week instellen bij een volledig dienstverband, zonder dat er ingeleverd wordt op arbeidsvoorwaarden zoals salaris en andere loonelementen. Een vierdaagse werkweek is een duidelijke winst voor werkgevers en mag daarom niet ten koste gaan van loonruimte. Verschillende wetenschappelijke onderzoeken tonen aan dat een kortere werkweek nauwelijks invloed heeft op de output van organisaties. Bedrijven die deze stap al hebben gezet, zien vaak een stijging in productiviteit, omzet en winst.

Vergoeding reiskosten

Wij willen geen geld verliezen om naar het werk te gaan. Daarom stellen wij voor om afspraak te maken over een volledige vergoeding van openbaar vervoer of een fietsvergoeding te krijgen. Daarnaast willen wij de onbelaste kilometervergoeding voor reizen met de auto verhogen naar € 0,40 per kilometer.

Menstruatie en overgangsklachten

Nog nooit waren er zoveel vrouwen op de arbeidsmarkt, en de politiek lijkt dit aandeel verder te willen vergroten. Echter, de meeste bedrijven zijn niet optimaal voorbereid op alle levensfasen van vrouwen. Door het taboe over menstruatie en de overgang te doorbreken, kunnen vrouwen beter hun werk doen. Daarom willen wij graag dat hierover afspraken worden gemaakt in de cao.

Vakbondscontributie

Werkgevers vergoeden de maximale vakbondscontributie van nieuwe vakbondsleden gedurende een jaar na het aangaan van het lidmaatschap. Daarnaast bieden werkgevers aan om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te behandelen, waarbij deze losgekoppeld wordt van het benefit budget en dus niet ten koste gaat van dit budget. Wij stellen voor om de volgende tekst in de cao op te nemen: "De werknemer die lid is van een vakvereniging kan op uiterlijk 15 november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

Toegang tot de werkvloer voor vakbonden

De bedrijven geven toegang aan de vakbonden om in overleg gebruik te kunnen maken van hun ruimtes voor werknemersbijeenkomsten. Ook willen de vakbonden ruimte op het intranet om berichten te kunnen plaatsen over de cao en de vakbond.

Verduurzamingsbudget

Wij willen met u een verduurzamingsbudget afspreken. De werknemer kan vanuit dit budget zijn woning verduurzamen met grote of kleine maatregelen, of apparaten vervangen door zuinige modellen.

Maatregelen om gezond de eindstreep te halen

Wij stellen voor afspraken te maken over het aanbieden van de RVU-regeling aan werknemers en dit op te nemen in de cao.

80-90-100 regeling

Daarnaast willen wij afspraken maken over het naar het pensioen begeleiden van de oudere werknemer en het beter combineren van zorg en werk voor de medewerkers met kleine kinderen en mantelzorgtaken. Een concrete maatregel is om een zogenaamde 80-90-100 maatregel in te voeren.

Opleiding en ontwikkeling

Bij opleiding en ontwikkeling zien wij twee lijnen:

A: dat de werkgever verantwoordelijkheid draagt voor het opleiden van werknemers dat de werkgever verantwoordelijkheid draagt voor het opleiden van werknemers t.a.v. ontwikkelingen in de aard van het bedrijf zoals veranderende technieken.

B: het stimuleren van persoonlijk ontwikkeling, kennis en kunde door werknemers Vanuit de gedachte dat opleiden per definitie goed is en dat persoonlijke ontwikkeling ook in de werksfeer een positieve uitwerking zal hebben, stellen wij voor artikel 37 van de cao nader te omschrijven zodat duidelijk is a: de hoogte van het totale opleidingsbudget en b: de hoogte van het individueel budget waar werknemers recht op hebben. Immers, om de verantwoordelijkheid te kunnen nemen die nu is omschreven in dit artikel is zeggenschap nodig over, en recht op het te besteden budget

.

Werkgeversbijdrage

Wij willen afspraken maken over een werkgeversbijdrage en deze continueren op basis van de AWWN bijdrage.

Internationale solidariteit

Wij vragen van de bedrijven verbonden aan deze cao een bijdrage van € 5.000,-- aan het solidariteitsfonds van de FNV.

Wij behouden ons nadrukkelijk het recht voor om voorstellen toe te voegen, te wijzigen of in te trekken.