

## Samenvatting nieuwe KPN CAO 2019 en Sociaal Plan 2019 - 2021

**KPN en de vakbonden zijn het eens geworden over een eenjarige cao en een driejarig Sociaal Plan. Hieronder vind je de belangrijkste afspraken op hoofdlijnen.**

### Loon

Er komt een nieuwe verhogingstabel, die wordt toegepast per 1 januari 2019, gebaseerd op je RSP en salaris van 31 december 2018 en je beoordeling over 2018. De nabetaling ontvang je uiterlijk in augustus 2019. De doorlooptijd door de tabel is verkort ten opzichte van de oude tabel en kent voor succesvol functioneren een maximum van 100%.

RSP	onvoldoende	ontwikkeling vereist	succesvol	uitstekend
tot 80%		1,00%	3,00%	5,00%
80 tot 90%		0,50%	2,50%	4,00%
90 tot 95%			1,75%	3,25%
95 tot 100%			1,50%	3,00%
100 t/m 105%				2,00%
> 105 t/m 115%				1,00%

Naast de nieuwe verhogingstabel komt er een collectieve salarisverhoging van 3%. Deze verhoging gaat in op 1 juni 2019. Heb je op 31-12-2018 een RSP hoger dan 103%? Dan krijg je een eenmalige uitkering van 3% over de maandsalarissen van juni tot en met december. Heb je een RSP tussen de 100% en 103%, dan krijg je een deel als verhoging in je vaste salaris en deel als eenmalige uitkering. De betalingen ontvang je uiterlijk in september 2019. Meer details vind je in de tekst van het onderhandelingsresultaat en in de bijlage vind je een tweetal voorbeeld berekeningen.

### Sociaal Plan

Het Sociaal Plan kent een looptijd van 3 jaar. Hiermee bieden we zekerheid voor de komende jaren. Er komt een nieuwe beëindigingsvergoeding. Voor collega's die op 31-12-2018 in dienst waren bij KPN wordt de vergoeding uit het Sociaal Plan 2018 'bevroren': zij houden de vergoeding die ze hadden. Daarnaast komt er een nieuwe formule om de beëindigingsvergoeding te berekenen, gebaseerd op de transitievergoeding<sup>1</sup> aangevuld met een factor van 1,5 of 1,7, afhankelijk van of je minder of meer dan 15 dienstjaren hebt. De beste van de twee vergoedingen (bevroren of nieuw) krijg je in geval van boventalligheid uitbetaald. Er geldt een maximum van 150.000 euro voor beide vergoedingen. Als de bevroren vergoeding hoger is dan 150.000 euro dan geldt een overgangsregeling (in 29 stappen vanaf 1 juli 2019 afbouwend naar het maximum) voor de looptijd van het Sociaal Plan. Meer details vind je in de tekst van het onderhandelingsresultaat. Daarnaast onderzoekt KPN tijdens het adviestraject de mogelijkheden voor interne herplaatsing. Na besluit bestuurder worden medewerkers niet boventallig verklaard als er een passende functie beschikbaar is; in dat geval worden ze herplaatst.

### Duurzame inzetbaarheid

Het inzetbaarheidbudget (IZB) gaat in fase I omhoog naar 1.500 euro per jaar. De extra toekenning bij overgang naar fase II en III gaat omlaag naar 500 euro. De reeds toegekende bedragen aan medewerkers die in 2019 zijn overgegaan naar fase II en/of naar fase III, veranderen niet. Ook wordt de intakemodule van het traject bij KPN Perspectief voor medewerkers in fase I gratis en zonder toestemming van de manager aangeboden en wordt de Arbeidsmarktscan aangevuld met een coachingsgesprek op kosten van KPN. De tijdsbesteding voor alle soorten trainingen en online-cursussen vanuit je IZB, is vastgesteld op 16 uur per jaar, ongeacht of je fulltime of parttime werkt.

### Generatiepilot

Er komt een Generatiepilot in de vorm van een tijdelijke regeling die periodiek geëvalueerd zal worden. De regeling kan op twee manieren toegepast worden. Binnen afdelingen kan de Generatiepilot worden opengesteld.

---

<sup>1</sup> De transitievergoeding kent bredere grondslagen voor de berekening: bijv. de toelagen, KPN Plan of KPN Salesplan en de uitzendjaren tellen mee in de berekening van de dienstjaren.

Medewerkers kunnen in dat geval aangeven van de regeling van 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw gebruik te willen maken. Dezelfde regeling kan ook door KPN worden aangeboden aan individuele medewerkers. Deelnemende medewerkers vervroegen hun pensioen naar tenminste 1 jaar voor de AOW-datum. Het initiatief van KPN is dus leidend, hoewel het medewerkers vrij staat hun wensen kenbaar te maken aan KPN.

In aanvulling hierop gaat de 50%-regeling toegankelijker worden. Er wordt voor medewerkers die vallen onder Bijlage 6 of 9 van de KPN CAO niet meer uitgegaan van maximaal 1,5 jaar na de 'Vertrekleeftijd' zoals genoemd in die bijlage maar van 1 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd.

### **Vakantiedagen**

Elke medewerker krijgt 25 vakantiedagen in een (kostenneutrale) uitruil uit het CAO budget. Het CAO budget daalt daarmee van 12,5% naar 10,5%. Een medewerker kan zijn dagen verkopen als er meer behoefte is aan vergoeding in geld. Ook wordt het mogelijk om tot 4 weken verlof bij te kopen. Medewerkers met overgangsafspraken ten aanzien van extra verlof, krijgen eenmalig de keuze om dit structureel in een maandelijkse toeslag betaald te krijgen of als verlofdagen te behouden.

### **Toelage ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) en werkzame zondagen**

De percentages in de Tot.-tabellen in de cao worden met 10%<sup>2</sup> naar beneden aangepast. In ruil daarvoor krijg je voortaan Tot. doorbetaald over verlofdagen én als je ziek bent. Daarnaast biedt de cao voortaan meer ruimte om op zondagen te werken, als je daar zelf om vraagt (tot een maximum van 39 zondagen). In ruil daarvoor komen er 13 volledig vrije weekenden (als je minimaal 20 uur per week werkt).

### **Uitzendkrachten**

De instrumenten voor Duurzame Inzetbaarheid uit de cao, die je als uitzendkracht nu na een half jaar kunt gebruiken, gelden in de nieuwe cao direct vanaf de eerste werkdag.

Ben je uitzendkracht en heb je nu nog geen recht op variabele beloning, dan krijg je vanaf 1 juli 2019 recht op variabele beloning (KPN Salesplan voor Retail en KPN plan voor de overige loonlijnen).

### **Functiehuis actualisatie**

KPN gaat het functiehuis actualiseren in lijn met het plan van aanpak zoals overeengekomen met de Vakbonden en de COR. Daarbij wordt het proces voor het vaststellen van een passende standaardfunctie duidelijker in de CAO beschreven. De termijn waarop je bij indeling in een functie op een lagere schaal ook met je eigen salaris wordt ingepast in de lagere schaal, wordt verlengd van 18 naar 24 maanden.

### **Studie-afspraken**

KPN en Vakbonden hebben met elkaar de volgende studie-afspraken gemaakt:

1. Naar de effectiviteit van de besteding van IZB;
2. Naar nieuw vervoersbeleid (samen met de COR);
3. Naar vereenvoudiging en uniformering van tijdgebonden vergoedingsregelingen en de introductie van een jaarurensystematiek.

KPN en vakbonden gaan in gesprek over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen over mogelijke initiatieven met betrekking tot internationale vakbondssolidariteit in het kader van Human Rights.

### **De uitgebreide tekst**

Deze tekst is een samenvatting op hoofdlijnen van de meest belangrijke onderwerpen uit de afspraken tussen KPN en vakbonden. De officiële en volledige afspraken tussen KPN en vakbonden vind je terug in het getekende onderhandelingsresultaat.

---

<sup>2</sup> 50% wordt 45%, 40% wordt 36%, etc

## Rekenvoorbeelden aanpassingen salaris 2019

Medewerker 1: RSP kleiner dan 100%

Toelichting

Individuele verhoging 1-1-2019	
Salaris 31-12-2018	€ 3.300,00
RSP 31-12-2018	96,01%
Beoordeling	Succesvol
Individueel percentage volgens verhogingstabel	1,50%
Salaris per 1-1-2019	€ 3.350,00

Zie de tabel op pagina 1

Collectieve verhoging / uitkering 1-6-2019	
Salaris	€ 3.350,00
RSP 31-12-2018	96,01%
Collectieve Verhoging/Uitkering 3%	3%
* Verhogingspercentage	3%
* Uitkeringspercentage	0%
Salaris per 1-6-2019	€ 3.451,00
RSP op 1-6-2019	97,48%

Deze is te vinden op je salarisstrook

Medewerker 2: RSP tussen de 100% en 103%

Individuele verhoging 1-1-2019	
Salaris 31-12-2018	€ 3.500,00
Normsalaris 31-12-2018	€ 3.437,00
RSP 31-12-2018	101,83%
Beoordeling	Succesvol
Individueel percentage volgens verhogingstabel	0%
Salaris per 1-1-2019	€ 3.500,00

Zie de tabel op pagina 1

Collectieve verhoging / uitkering 1-6-2019	
Salaris	€ 3.500,00
RSP 31-12-2018	101,83%
Collectieve Verhoging/Uitkering 3%	3%
* Verhogingspercentage	1,17%
* Uitkeringspercentage	1,83%
Salaris per 1-6-2019	€ 3.541,00
Uitkering op basis 7 maanden	€ 448,35
Normsalaris 1-6-2019	€ 3.541,00
RSP op 1-6-2019	100%

Is 103% minus de RSP (101,83) van 31-12-2018

Is de RSP (101,83) van 31-12-2018 - 100%

Is 1,83% x het maandsalaris x zeven (juni - dec)