

Onderhandelingsresultaat nieuwe VodafoneZiggo cao 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025

VodafoneZiggo en vakbond De Unie hebben op 8 februari 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe VodafoneZiggo cao per 1 januari 2024. De looptijd van de nieuwe cao is 24 maanden, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Het onderhandelingsresultaat VodafoneZiggo cao van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 bevat afspraken over het volgende:

- A.** Collectieve salarisverhogingen
- B.** Individuele salarisverhoging
- C.** Promotieverhoging
- D.** Aanpassingen salarisschalen
- E.** Functiecontracten
- F.** Vergoeding Connected Working
- G.** Duurzame inzetbaarheid
- H.** Bezwarencommissie

A. Collectieve salarisverhogingen

Structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen

- De op 31 maart 2024 geldende salarissen en de salarisschalen worden per 1 april 2024 structureel verhoogd met 4%. Hierbij is overeengekomen dat de verhoging van het bruto maandsalaris minimaal EUR 150,- (op fulltime basis) bedraagt.
- De op 30 september 2024 geldende salarissen en de salarisschalen worden per 1 oktober 2024 structureel verhoogd met 2%.
- De op 31 maart 2025 geldende salarissen en de salarisschalen worden per 1 april 2025 structureel verhoogd met 2,5%.

Persoonlijke garanties

De persoonlijke garanties worden eveneens structureel verhoogd, per 1 april 2024 met 4%, per 1 oktober 2024 met 2% en per 1 april 2025 met 2,5%.

Verhoging van toeslagen en vergoedingen

De harmonisatietoelage, de consignatievergoeding, de pensioencompensatie en de vervangingstoelage worden eveneens structureel verhoogd, per 1 april 2024 met 4%, per 1 oktober 2024 met 2% en per 1 april 2025 met 2,5%.

B. Individuele salarisverhoging

De relatie tussen de beloning en de persoonlijke ontwikkeling wordt verstevigd. Nu al worden per kwartaal GROW-afspraken gemaakt tussen medewerker en People Leader, zowel op inhoud ('wat') als op gedrag ('hoe'), maar de koppeling met salarisgroei ontbreekt. Afgesproken is om dit te veranderen. In plaats van de vastgestelde individuele salarisverhogingen in paragraaf 29 van de VodafoneZiggo cao 2022-2023 wordt nu aan elke People Leader een salarisbudget beschikbaar gesteld. De People Leader gebruikt dit budget om jaarlijks, startend per 1 januari 2025, de structurele individuele salarisverhoging per medewerker vast te stellen. De People Leader verdeelt het budget over diens individuele teamleden gebaseerd op de realisatie van de gemaakte GROW-afspraken in combinatie met hun individuele RSP. Hierdoor wordt een koppeling gemaakt tussen de beloning en de performance van medewerkers en kan het tempo van doorgroei in de salarisschalen meer dan nu in lijn worden gebracht met het tempo van hun ontwikkeling.

Met de introductie van het budget per 1 januari 2025 komt de huidige standaard individuele salarisverhoging, zoals beschreven in paragraaf 29, te vervallen.

Hoogte van het budget

Het totale budget dat jaarlijks beschikbaar wordt gesteld aan People Leaders om structurele individuele salarisverhogingen toe te kennen is op bedrijfsniveau gelijk aan de huidige ruimte voor de individuele salarisverhoging.

C. Promotieverhoging

In de VodafoneZiggo cao 2022-2023 staat in paragraaf 30 dat er in geval van een promotie een promotieverhoging van 6% van het normsalaris van de nieuwe TW-schaal wordt toegekend. En in geval van een promotie naar een functie die meer dan twee schalen hoger is ingeschaald, wordt de promotieverhoging gemaximeerd op 6% van het normsalaris in de huidige schaal '+ 2'. Afgesproken is om die maximering te verwijderen.

D. Aanpassingen salarisschalen

Versmallen van de bandbreedte van de salarisschalen naar 80-110%

De bandbreedte van een salarisschaal is mede bepalend voor de doorgroei en positionering van medewerkers bij aanstelling op een positie. De huidige bandbreedte in een schaal is 70% - 110%. Deze bandbreedte wordt per 1 januari 2025 versmald naar 80%-110%. Het salaris van medewerkers die op 1 januari 2025 een RSP hebben lager dan 80%, wordt verhoogd naar 80%, voorafgaand aan de individuele salarisverhoging.

Verhoging van het normbedrag van de schaal Retail TW6

Als gevolg van de verhoging van het wettelijk minimumloon wordt het normbedrag (100%) van de schaal Retail TW6 per 1 januari 2024 verhoogd naar EUR 2.403,-.

Omrekenfactor wettelijk minimumuurloon

Met de introductie van het wettelijk minimumuurloon per 1 januari 2024 is van belang om jaarlijks de omrekenfactor in uren te bepalen voor de omrekening naar een maandloon. Deze factor kan variëren op basis van het aantal werkbare dagen in een jaar. Voor 2024 is deze factor vastgesteld op 174,67 uur per maand (bij een fulltime norm van 40 uur) en 165,93 uur bij maand (bij een fulltime norm van 38 uur). Voor 2025 is de omrekenfactor vastgesteld op 174 uur per maand (40 uur) respectievelijk 165,3 uur per maand (38 uur). Deze factoren worden in de tekst van de cao opgenomen.

E. Functiecontracten

In de VodafoneZiggo cao 2022-2023 wordt in paragraaf 3 aan de werkgever de optie geboden om op individueel niveau van de cao afwijkende afspraken (gelimiteerd) te maken in een functiecontract. Deze optie was voorbehouden aan – schaarse en kritische – functies in schaal TW10 en hoger. Nu is overeengekomen dat het functiecontract in alle schalen mag worden aangeboden.

F. Verhoging van de vergoeding Connected Working

Naast korting op het Ziggo product en de mogelijkheid om het restant van de factuur fiscaal uit te ruilen ontvangt de medewerker, die de Connected Working overeenkomst heeft getekend, een bedrag van EUR 21,- netto per maand op fulltime basis. Deze vergoeding wordt per 1 januari 2024 verhoogd naar een bedrag van EUR 25,- netto per maand op fulltime basis.

G. Duurzame inzetbaarheid

VodafoneZiggo en De Unie hebben uitgebreid gesproken over het onderwerp Duurzame Inzetbaarheid. VodafoneZiggo biedt op dat terrein een palet aan instrumenten aan, mede vanuit de visie dat individueel maatwerk sterk de voorkeur heeft boven generieke maatregelen. Samen met je People Leader kun je de mogelijke interventies en acties bespreken die jouw duurzame inzetbaarheid

bevorderen en/of vergroten. Afsproken is dat VodafoneZiggo hier in de komende periode nog uitgebreid over zal (blijven) communiceren.

I. Bezwarencommissie

De huidige Algemene Bezwarencommissie en Bezwarencommissie Sociaal Plan worden vervangen door één nieuw te benoemen Bezwarencommissie. De commissie is samengesteld uit:

- één lid namens VodafoneZiggo,
- één lid namens De Unie en de Ondernemingsraad,
- één onafhankelijke voorzitter, arbeidsrechtelijk onderlegd, gekozen door de leden van de Bezwarencommissie.

Overeengekomen te Utrecht op 9 februari 2024

VodafoneZiggo
Karlijn van Aalten

De Unie
Jan Admiraal