

Looptijd: 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006;

Salarisverhoging structureel per 1 januari 2006: 1,75%. De terugwerkende kracht geldt voor alle medewerkers die op 1 mei 2006 in dienst waren van Oxfam Novib;

Indexering vergoedingen en andere genoemde bedragen in de CAO (zie artikel 0,5 van CAO 2005): 1,75%;

Pensioenen: geen onderdeel van het akkoord. Wel een oplossingsrichting: pensioen op 63 jaar, mensen die dan te weinig (nader te bepalen wat 'te weinig' is) hebben opgebouwd kunnen tot 65 doorwerken voor hun dan reëel gewerkte uren (dus zonder ROW-uren), en een verlaging van de franchise. FNV wenst nadere berekeningen van (10 tot 15) maatmannen van veel voorkomende groepen (op basis van leeftijd, dienstjaren en salarishoogte). De berekening van de maatmannen betreft een vergelijking van de pensioenopbouw in het huidige systeem i.r.t. de voorstellen. Bij een budgetneutrale overgang naar de voorgestelde nieuwe pensioenregeling (eventueel met inzet van vrijvallende WAO-hiaatpremies) zou invoering per 1 januari 2006 nog mogelijk zijn. Bij dusdanig tegenvallende rekenplaatjes dat de Abvakabo FNV vindt dat een verdergaande pensioenreparatie nodig is, zal invoering per 1 januari 2007 nagestreefd worden. De kosten verbonden met de reparatie van het pensioen zullen dan uit de onderhandelingsruimte voor de CAO 2007 komen.

Interpretatie reiskostenregeling voor medewerkers die 3 dagen of minder werken en voor het woon-werkverkeer reizen: de vergoeding wordt gegeven over maximaal 60 km treinzone en één aanpalende zone lokaal vervoer (dat is dus maximaal 4 strippen per dag voor de heen- en terugreis samen). De vergoeding is gebaseerd op de goedkoopste manier van reizen. Dat kan zijn met vijfretourenkaarten en losse strippenkaarten, danwel met een NS-trajectkaart met een aanvullende zone openbaar vervoer. In beide gevallen wordt een eigen bijdrage in mindering gebracht (gerelateerd aan het aantal werkdagen per week) die is gebaseerd op een jaarabonnement HTM voor 1 zone. Dit is een eerder besluit, dat ook al voor 1 januari 2006 gecommuniceerd en geëffectueerd is.

Loopbaangerichte opleidingen: de werkgever zal een vergoeding van 100% toekennen voor door de werknemer gemaakte kosten voor in het persoonlijk ontwikkelingsplan afgesproken loopbaangerichte opleidingen. Indien een concreet verzoek in het betreffende jaar budgettair gezien niet lukt, worden afspraken gemaakt over het inwilligen ervan in een ander jaar.

Ongelijkheden tussen medewerkers in tijdelijke en vaste dienst zullen uit de CAO worden verwijderd, met uitzondering van de regel dat een vertrouwenspersoon een medewerker in vaste dienst is.

Er is een akkoord over de regels voor het opnemen van verlof binnen de levensloopregeling. Het is eenmalig mogelijk voor 1 juli 2006 een 'nieuwe' keuze te maken voor deelname aan de spaarloon- of levensloopregeling.

Ouderschapsverlof: de vergoeding voor betaald ouderschapsverlof gaat naar 70% (was 75%) per 1 juni 2006. Bij CAO-onderhandelingen in de volgende jaren zal Oxfam Novib wederom afbouw van de doorbetalingspercentages bij betaald ouderschapsverlof aan de orde stellen. De vergoeding wordt sinds 1 januari 2006 verminderd met de loonheffingskorting, die de werknemer kan krijgen bij deelname aan de levensloopregeling, ongeacht of de medewerker deelnemer is aan deze regeling.

De WAO-aanvullingsverzekeringen zijn stopgezet per 1 januari 2006. De vrijkomende premies worden, tot een definitieve keuze tot aanwending overeengekomen wordt, geparkeerd op een bankrekening. Mogelijk krijgen

medewerkers de vrije keuze het premiegeld aan te wenden voor storting in levenslooprekening, pensioen of uitbetalen (na aftrek belastingen). Dit wordt in een latere fase afgesproken tussen partijen. Werkgever gaat nieuw collectief WIA-hiaat(raam)contract afsluiten: iedere medewerker kiest zelf voor deelname en betaalt zelf en rechtstreeks de premies.

Nieuw functie- en loonebouw: geen akkoord. Wel de afspraak gemaakt dat de werkgever in 2006 energie zal steken in het goed uitleggen aan verschillende doelgroepen binnen de organisatie wat het nieuwe systeem inhoudt. Als draagvlak en de kennis van het systeem toegenomen is, zal opnieuw onderhandeld worden. De intentie voor een doorstart van de onderhandelingen is september 2006.

In 2006 wordt het buitenlandbeleid voorbereid en ter instemming voorgelegd aan de OR. Daarna (2e helft 2006) volgt afstemming over de arbeidsvoorwaarden met de Abvakabo FNV. Doelstelling is opname van de afspraken in de CAO 2007.

Overige afspraken: Oxfam Novib zal een leeftijdsbewust personeelsbeleid ontwikkelen met het doel de ROW-regeling en de leeftijdsafhankelijke vakantiedagen in stand te houden.

Overige afspraken: vertrouwenspersonen kunnen in plaats van 1 keer voortaan 2 keer worden herbenoemd.

Op korte termijn ontvangen we graag de ‘maatmannen’ voor het maken van de pensioenberekeningen.

Oxfam Novib zal de CAO-tekst aanpassen op basis van de afspraken en wetswijzigingen en de integrale tekst voorleggen aan de Abvakabo FNV.

Verder bevestigen we hier dat is afgesproken dat Abvakabo FNV akkoord is met de overgang van de werkzaamheden en medewerkers van een deel van de Financiële Diensteneenheid van Oxfam Novib naar Triple Jump in de eerste fase. Nadrukkelijk is afgesproken dat dit geen precedentwerking heeft voor de tweede fase van de verzelfstandiging.