

## *ONDERHANDELAARSresultaat PRO REGE*

Onderhandelaraakkoord tussen Cor Louwerse, vertegenwoordiger van KNMB Pro Rege/Stichting Echo's enerzijds en Paul Weijland, vertegenwoordiger van AbvaKabo FNV, en Marcel Matser vertegenwoordiger van CNV Publieke Zaak, anderzijds.

Op 27 januari 2006 zijn de onderhandelaars het volgende overeengekomen:

### **CAO**

De arbeidsvoorwaardenregeling voor de werknemers in dienst van de Koninklijke Nederlandse Militaire Bond Pro Rege d.d. 23-06-2003 wordt per 1 januari 2006 omgezet in een CAO.

### **Werkingsfeer**

De CAO is van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn van KNMB Pro Rege of zijn rechtsopvolger en in Nederland werkzaam zijn, dan wel vanuit Nederland gedetacheerd zijn in het buitenland.

### **Looptijd**

1. De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007 en wordt stilzwijgend telkens voor maximaal één jaar verlengd zolang er tussen partijen geen overeenstemming is bereikt over een nieuwe CAO.
2. Opzeggen van de CAO dient tenminste drie maanden voor afloop van de looptijd.

### **Loon**

1. De schaallonen worden per 1-1-06 met 1,5 % verhoogd
2. De schaallonen worden per 1-1-07 met 1,5 % verhoogd
3. Het systeem van periodieke verhogingen ex artikel A2 lid 5 van de salarisregeling wordt sinds 2003 niet toegepast. Met ingang van 1-1-08 zullen de periodieken worden verstrekt op basis van het dan geldende loongebouw conform de dan geldende regels.
4. Het nieuwe in 2006/2007 overeen te komen beloningssysteem begint voor iedereen die normaal functioneert en nog niet op het maximum staat van de huidige schaal anno 2006, met een salaris dat tenminste gelijk is aan de eerstvolgende periodiek uit het huidige systeem.

### **Prepensioen**

De (in artikel 11) genoemde prepensioenregeling is met ingang van 1 januari 2006 vervallen. Werknemers die (in 2005) aan deze regeling deelnamen(en bijgevolg toen tussen de 40 en 55 jaar oud waren) ontvangen een opgave van de waarde van hun opgebouwde prepensioen. Zij kunnen deze waarde:

- vastleggen in een premievrije polis die tot uitkering komt op de daarop vermelde datum zonder indexatieclausule of
- met inachtneming van de fiscale regels aanwenden voor de levensloopregeling of
- inbrengen in hun ouderdomspensioenregeling.

### **Levensloop**

1. Werkgever verstrekt met ingang van 1 januari 2006 maandelijks een bijdrage van 0,5% van het vast overeengekomen bruto maandsalaris.

2. Met ingang van 1 januari 2007 verstrekt werkgever maandelijks een bijdrage van 1,0% van het vast overeengekomen bruto maandsalaris.
3. Werkgever zal een reglement levensloop opstellen.

### **Overgangsregeling Prepensioen**

Werknemers die op 1 januari 2005 bij Pro Rege in dienst waren en op die datum 55 jaar of ouder waren, hebben tot juli 2006 eenmalig de keuze de prepensioenregeling zoals die bestond op 31-12-2005 voort te zetten en uit te treden op de eerste dag van de maand waarop zij de 63 jarige leeftijd bereiken of deel te nemen aan de hierboven genoemde levensloopregeling.

### **Inkomen bij ziekte**

1. De medewerkers die in het kader van de WIA arbeidsongeschikt worden, ontvangen in het eerste ziektejaar 100% en in het tweede jaar 70% van hun loon direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid indien zij zich voldoende inzetten voor hun herstel en reïntegratie.
2. Het inkomen in het tweede ziektejaar kan worden verhoogd indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever voldoende actief meewerkt aan alle activiteiten die een terugkeer naar een functie bij Pro Rege of elders mogelijk maken. Over (het deel van) de werkzaamheden die de werknemer alsdan verricht ontvangt hij dan tot 104 weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid 100% van het loon direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
3. Medewerkers die al in het eerste ziektejaar een beroep doen op de IVA, ontvangen tot het tweede ziektejaar een aanvulling op hun IVA-inkomen tot 100% van hun loon direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
4. Medewerkers die tussen 0-35% arbeidsongeschikt zijn, blijven gedurende de loongerelateerde uitkeringsperiode in dienst van Pro Rege, tenzij dit van Pro Rege redelijkerwijs niet geveerd kan worden. Zij kunnen na herstel terugkeren naar hun oorspronkelijke functie en urenaantal.
5. Van de medewerkers die tussen de 35-80% arbeidsongeschikt zal Pro Rege de resterende arbeidscapaciteit zoveel mogelijk benutten.

### **Kinderopvang**

1. Werkgever geeft een tegemoetkoming van 1/6 deel van de kosten van erkende kinderopvang voor kinderen van werknemers van 0 tot en met 4 jaar.
2. Werkgever geeft een tegemoetkoming van 1/3 deel van de kosten van erkende kinderopvang voor kinderen van werknemers van 0 tot 4 jaar, indien het kind deel uitmaakt van het éénoudergezin van de werknemer en indien er geen (ex) partner is met een werkgever die 1/6 deel voor zijn rekening neemt.

### **Betaling vakbondscontributie**

Werkgever is bereid op verzoek van de werknemer mee te werken aan het zo fiscaal vriendelijk mogelijk betalen van de vakbondscontributie door de werknemer.

### **Faciliteiten**

Alle werknemers die deel uit maken van de OR krijgen in 2006 en 2007 gezamenlijk 500 uur per jaar ter beschikking voor OR werkzaamheden (inclusief studie) onder werktijd. Daarenboven wordt elke Ondernemingsraad één maal per zittingsperiode in

de gelegenheid gesteld in werktijd bovenop de hierboven genoemde 500 uur een cursus te volgen bij een erkend OR- opleidingsinstituut.

### **Actualiseren tekst**

De tekst van de CAO zal per 1 januari 2006 (voor zover nodig) in overeenstemming gebracht worden met de wettelijke bepalingen. Ook zullen redactionele wijzigingen worden aangebracht.

### **Periodiek overleg**

Partijen spreken af elkaar tenminste twee maal per jaar, of zoveel vaker als een van de partijen daarom verzoekt, de algemene gang van zaken te bespreken.

### **Programma**

De volgende onderdelen van de CAO zullen gedurende de looptijd worden aangepakt waarbij vakbonden en werknemers conform de geldende wettelijke bepalingen zullen worden betrokken:

1. Aanpassen van het functiegebouw aan de actuele situatie op basis van de Orba systematiek. AWWN zal worden gevraagd een voorstel te maken.
2. Introduceren en / of vervolmaken van een systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken.
3. Aanpassen van het loongebouw waarbij werkgever per 1 januari 2008 een systeem wil invoeren waarin per schaal het minimum en het maximum salaris wordt vastgesteld. In dit systeem wordt de (niet structurele) loonsverhoging afhankelijk gemaakt van de beoordeling.