**Het onderhandelingsresultaat cao KPN 2020-2021 samengevat**

Hieronder volgt beknopt de inhoud van het onderhandelingsresultaat.

**Looptijd**

De nieuwe KPN cao kent een duur van 24 maanden. De cao gaat met terugwerkende kracht in vanaf 1 januari 2020 en loopt tot en met 31 december 2021.

**Loonontwikkeling**

*Individuele salarisverhoging per 1 april 2020 en per 1 april 2021*

De individuele salarisverhoging wordt gedurende de looptijd van de cao losgekoppeld van de beoordelingsscore op basis van Prestatiemanagement. De individuele salarisverhoging volgens onderstaande matrix is in 2020 nog wel gebaseerd op je beoordeling over 2019 en je Relatieve Salaris Positie (RSP). Als je op grond van je beoordelingsscore over 2019 en je RSP in aanmerking komt voor een individuele salarisverhoging, wordt deze per 1 april 2020 toegepast. De maximaal te bereiken RSP is in alle gevallen 100%.



Medewerkers met een beoordeling uitstekend en een RSP groter dan 97% ontvangen (een deel van) de individuele salarisverhoging in de vorm van een eenmalige uitkering. Deze uitkering wordt over de maandsalarissen april tot en met december 2020 uitbetaald en vermenigvuldigd met een factor van 1,75. Uitbetaling vindt uiterlijk in juni 2020 plaats.

De individuele salarisverhoging in 2021 is uitsluitend nog gebaseerd op je Relatieve Salaris Positie (RSP). De maximaal te bereiken RSP is 100%. Deze verhoging wordt per 1 april 2021 toegepast.



Na de ontkoppeling komt er apart een budget voor medewerkers met high performance of high potential. Qlix en Jong KPN zullen bij de uitwerking daarvan worden betrokken.

*Collectieve salarisverhoging*

Per 1 juli 2020 ontvangt iedereen een collectieve salarisverhoging van 2,5%. Per 1 juli 2021 volgt een collectieve salarisverhoging van 3,0%. Is je RSP hoger dan 100%, dan worden bovenstaande collectieve salarisverhogingen (deels) als eenmalige uitkering uitbetaald over de maandsalarissen juli tot en met december, vermenigvuldigd met een factor van 1,75. Uitbetaling van de collectieve verhoging 2020 vindt uiterlijk in juli 2020 plaats.

**Vakantiedagen**

Elke medewerker krijgt vanaf 1 januari 2020 een extra verlofdag. Dat betekent dat het standaard aantal verlofdagen stijgt van 25 naar 26 dagen per jaar.

**Tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen**

Vanaf 1 juli 2020 worden een aantal tijd(stip)gebonden vergoedingsregelingen, zoals Tot., meer- en overwerk en (gewerkte uren tijdens) stand-by dienst, vereenvoudigd en zoveel mogelijk voor alle medewerkers gelijk. Dit betekent o.a. dat de huidige drie Tot.-tabellen worden vervangen door één werktijdentoeslag tabel, die zoveel mogelijk is gebaseerd op de hoogste percentages van de bestaande tabellen. Alle uren die je werkt, dus de uren binnen je rooster, eventuele meer- of overuren én de uren die je werkt omdat je bent opgeroepen tijdens een stand-by dienst, worden op basis van deze nieuwe werktijdentoeslag tabel vergoed.



**Standby dienst en overwerk**

Voor de uren dat je bent ingeroosterd voor een stand-by dienst, is een nieuw bedrag afgesproken van € 2,70 per uur voor alle uren, ongeacht de dag of het tijdstip. Dit bedrag wordt vanaf 2021 jaarlijks geïndexeerd.

Ook de overwerkvergoeding wijzigt. Alle uren die je werkt worden vergoed conform de nieuwe werktijdentoeslag tabel. Daarnaast ontvang je voor de uren die je in een week meer hebt gewerkt dan de normale arbeidsduur (37 of 40 uur) - naast de vergoeding in tijd - een geldelijke toeslag van 25%. Het maakt hierbij niet uit of deze uren zijn ontstaan door incidenteel overwerk of omdat je tijdens een stand-by dienst bent opgeroepen.

Hiermee komen de bestaande overwerk- en stand-by-vergoedingen te vervallen.

**Jaarurensystematiek**

Voor afdelingen waar met een rooster wordt gewerkt, ontstaat een mogelijkheid voor een nieuwe vorm van roosteren: de Jaarurensystematiek (JUS). Hierbij kan de inzet per week afwijken van je contracturen, maar blijft je salaris daarbij gelijk. Als je over een periode van vier aaneengesloten weken meer uren hebt gewerkt dan viermaal je arbeidsduur (contracturen), dan ontvang je over deze uren - naast een vergoeding in tijd - een geldelijke toeslag van 30%. Deze toeslag geldt zowel voor deeltijd- als voltijdmedewerkers en komt in plaats van de hierboven beschreven overwerktoeslag. Deze nieuwe vorm van roosteren kan in ieder geval gaan gelden voor de medewerkers van Customer Service, de Monteursorganisatie en Retail. Met deze roostervariant kan KPN de inzet van de medewerkers beter afstemmen op de fluctuaties in het werkaanbod over het kwartaal of het jaar en verwachten we dat de medewerker meer invloed krijgt op zijn werktijden en de afstemming werk en privé. KPN, vakbonden en Ondernemingsraden gaan samen op zoek naar de best werkende vorm.

**Uitzendkrachten**

Er is afgesproken, dat uitzendkrachten binnen alle onderdelen van KPN niet langer dan drie jaar ononderbroken werkzaamheden kunnen verrichten voor KPN. Na deze periode krijgen zij een aanbod om in dienst te treden bij KPN. Voorwaarde is wel, dat zij goed functioneren en er op de betreffende afdeling binnen een half jaar geen reorganisatie wordt verwacht met krimp en ontslag.

Voor uitzendkrachten die nu of tijdens de looptijd van de cao al langer dan drie jaar werkzaamheden verrichten voor KPN, geldt een overgangsperiode.

**Pensioen**

De pensioenregeling wordt de komende drie jaren nagenoeg ongewijzigd gehandhaafd. Hiervoor gebruiken we het geld uit het premiedepot.

**Generatiepact**

In de KPN cao van 2019 was een Generatiepilot afgesproken voor medewerkers vanaf 61 jaar. De Generatiepilot houdt op hoofdlijnen in dat je 80% van je oorspronkelijke arbeidsduur werkt, tegen 90% van je salaris, met 100% pensioenopbouw. In de nieuwe KPN cao is afgesproken, dat de regeling Generatiepact, onder dezelfde voorwaarden als de pilot, vast onderdeel wordt van de cao.

**Keuzetijd**

De Keuzetijdtoelage daalt van 2,9% naar 2,85%. In de vorige cao spraken we af dat, in ruil voor verlaging van het CAO Budget, alle medewerkers één extra week verlof kregen. Als gevolg van de uitruil met het CAO Budget ontvingen collega’s met keuzetijd geen 40 uur, maar 37 uur extra. Met deze (kostenneutrale) aanpassing in de nieuwe cao krijgen ook de collega’s met Keuzetijd een volledige week verlof extra.

**Onderzoeksafspraken**

KPN en Vakbonden hebben met elkaar de volgende onderzoeksafspraken gemaakt:

1. Onderzoeksafspraak vereenvoudiging KPN CAO;

2. Onderzoeksafspraak pensioenen en pensioenakkoord.

Tot zover deze beknopte toelichting op het onderhandelingsresultaat.

Met vriendelijke groet,

Ron Harmsen en Harry Sonderman

Onderhandelaars Qlix/Jong KPN