

Q&A Onderhandelingsresultaat Rabobank cao 2024-2025

Hieronder vind je een aantal van de veelgestelde vragen naar aanleiding van het bereikte onderhandelingsresultaat over de Rabobank cao 2024-2025 (versie 16-11-2023).

Loon

De eenmalige uitkering in december is naar rato van je arbeidsduur. Wat betekent dit?

Als je gemiddeld 36 uur of meer werkt, bijvoorbeeld 40 uur, dan ontvang je een eenmalige uitkering van € 2.500,- bruto. Werk je minder dan 36 uur dan krijg je dit bedrag naar rato. Bij bijvoorbeeld 32 uur krijg je € 2.222,- bruto ($32/36 * 2500$) en bij 24 uur krijg je €1.666,- bruto.

Ik ben in de loop van 2023 in dienst gekomen. Wat betekent dit voor de eenmalige uitkering in december?

Om in aanmerking te komen voor de eenmalige uitkering moet je op 1 december 2023 in dienst zijn. De hoogte van de eenmalige uitkering die je dan in december ontvangt, is naar rato van het aantal volledige kalendermaanden dat je in 2023 in dienst bent. Ben je bijvoorbeeld per 1 oktober 2023 in dienst gekomen, dan ben je in 2023 in totaal 3 maanden in dienst. Je ontvangt dan 3/12 deel van de uitkering die geldt voor jouw arbeidsduur (zie ook vorige vraag). Ben je in de loop van een maand in dienst gekomen, bijvoorbeeld per 15 mei 2023, dan heb je recht op 7/12 deel (juni t/m december) van de uitkering, omdat we uitgaan van hele kalendermaanden.

In ben op 2 december 2023 in dienst gekomen. Krijg ik dan de eenmalige uitkering?

Nee, je krijgt helaas geen eenmalige uitkering. De voorwaarde die is afgesproken om in aanmerking te komen voor deze eenmalige uitkering, is dat je op 1 december 2023 in dienst moet zijn. Je komt wel in aanmerking voor de andere afspraken die zijn gemaakt.

Ik neem deel aan de 80-90-100 regeling. Hoe wordt dan de eenmalige uitkering berekend?

De eenmalige uitkering is naar rato van de arbeidsduur. Bij deelname aan de 80-90-100 regeling is jouw arbeidsduur 80% van je oorspronkelijke arbeidsduur. De eenmalige uitkering wordt vastgesteld op basis van deze 80%.

Ik lees in het onderhandelingsresultaat dat vanaf 1 januari 2025 het EBB voor alle schalen 10% is. Waarom is hiervoor gekozen?

De huidige percentages van het EBB zijn mede gebaseerd op de waarde van een aantal salariscomponenten die voor 2014 onderdeel waren van de cao, waaronder bovenwettelijke verlofdagen, variabel inkomen en het persoonlijk budget. Inmiddels is deze omzetting zo lang geleden dat medewerkers de oorsprong van de EBB percentages niet meer (her)kennen. Cao-partijen zijn overeengekomen dat we geen onderscheid meer maken, en ongeacht de salarisschaal, één EBB percentage hanteren voor alle medewerkers.

Ik lees in het onderhandelingsresultaat dat vanaf 1 januari 2025 het EBB voor alle schalen 10% is. Wat betekent dat voor mij?

Het effect van deze afspraak is afhankelijk van jouw salarisschaal. De huidige cao maakt aan de hand van salarisschalen onderscheid in percentages. Voor de cao 2024-2025 is afgesproken dat alle medewerkers vanaf 1 januari 2025, ongeacht de salarisschaal, 10% EBB ontvangen. Onderstaande tabel laat per schaal zien wat dit betekent.

Schaal	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	SK A	SK B
EBB huidig	9	9	9	9	10	10	10	11	11	11	13	17
EBB per 01-01-25	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Het jaarinkomen van medewerkers in de schalen 9 -11, SK A en SK B wordt verhoogd, zodat het jaarinkomen in combinatie met EBB gelijk blijft. Zie hieronder een rekenvoorbeeld van een medewerker in salarisschaal 9.

Salarisschaal 9	Nu	Na aanpassing	Delta
Jaarsalaris	69.732,36	70.366,29	0,909%
Vakantietoeslag (8%)	5.578,59	5.629,30	0,91%
Dertiende maand (8,33%)	5.811,03	5.863,86	0,91%
Jaarinkomen	81.121,98	81.859,45	0,91%
EBB (11 -> 10%)	8.923,42	8.185,95	-8,26%
Totaal	90.045,40	90.045,40	0,00%

Ik lees twee verschillende percentages per 1 januari 2024. Wat betekent dit?

Dit is nog de afspraak die is gemaakt voor de huidige cao 2023-2024. Het salaris en de minima en maxima van de salarisschalen stijgen op 1 januari 2024 voor iedereen met 1,75%. Daarnaast stijgen op die datum de schaalminima en schaalmaxima nog met 1% extra. Dit zorgt er bijvoorbeeld voor dat de groep medewerkers die op of in de buurt van het schaalmaximum zitten, weer wat (extra) ruimte in de schaal hebben om te groeien. Dit merken de betreffende medewerkers met de individuele salarisaanpassing per 1 april 2024.

Ik lees dat de cao ingaat per 1 juli 2024 maar dat er ook afspraken zijn gemaakt die al eerder ingaan. Wat is daar de reden van?

Partijen hebben hier bewust voor gekozen. Gezien de signalen van medewerkers en de bijzondere economische omstandigheden van de afgelopen periode vonden Rabobank en vakorganisaties het belangrijk om nu al met elkaar in gesprek te gaan over een nieuwe cao. Dit is tevens de reden dat een deel van de afspraken al ingaat tijdens de looptijd van de huidige cao. Hiermee komen we tegemoet aan de wens van medewerkers.

Verlof

Ik lees dat het verlofrecht is uitgebreid. Hoeveel verlof krijg ik?

Het verlofrecht bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week wordt per 1 januari 2024 uitgebreid van 151,2 uur per kalenderjaar naar 172,8 uur (dit is inclusief de verlofuren voor de diversiteitsdag). Werk je meer of minder dan 36 uur, dan heb je recht op verlof naar evenredigheid van je arbeidsduur.

Als je op 30 april 2009 al in dienst was van de werkgever en sindsdien aansluitend in dienst bent gebleven dan ontvang je extra verlofuren, afhankelijk van jouw leeftijd op 31 december 2010 en afhankelijk van je arbeidsduur. Hierover is nu een overgangsregeling afgesproken. Hier lees je meer over bij de vraag 'Hoe ziet de overgangsregeling voor extra verlofrecht voor medewerkers die op 30 april 2009 al in dienst waren eruit?'

Wat betekent de uitbreiding van het verlofrecht als ik minder of meer dan 36 uur werk?

Het verlofrecht is vanaf 1 januari 2024 uitgebreid met 21,6 uur bij een 36-urige werkweek. Werk je meer of minder dan 36 uur dan wordt dit naar rato berekend. Werk je bijvoorbeeld 32 uur dan ontvang je $32/36 \times 21,6 = 19,2$ uur extra verlof.

Waarom is er een overgangsregeling afgesproken voor het extra verlofrecht voor medewerkers die op 30 april 2009 al in dienst waren?

De regeling voor extra verlofrecht voor deze groep medewerkers dateert al uit 2014. Inmiddels heeft daardoor het grootste gedeelte van de medewerkers geen recht op deze regeling. Cao-partijen zijn een overgangsregeling overeengekomen, zodat we op termijn één verlofregeling hebben voor alle medewerkers ongeacht de indiensttredingsdatum van de medewerker.

Hoe ziet de overgangsregeling voor extra verlofrecht, voor medewerkers die op 30 april 2009 al in dienst waren, eruit?

Per 1 januari 2029 vervallen deze extra verlofuren geheel of gedeeltelijk afhankelijk van de leeftijdscategorie van de medewerker op 31 december 2010.

Het verlofrecht voor deze doelgroep bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur (inclusief verlofuren voor de diversiteitsdag) ziet er dan als volgt uit:

<i>Leeftijdscategorie</i>	<i>Per 1 januari 2024</i>	<i>Per 1 januari 2029</i>
Tot en met 34 jaar*	180 uur	172,8 uur
35 tot en met 44 jaar*	187,2 uur	172,8 uur
45 tot en met 54 jaar*	201,6 uur	180 uur
55 tot en met 64 jaar*	208,8 uur	187,2 uur

* Leeftijd op 31 december 2010

Ik zie dat er een wijziging is afgesproken over de waarde van een verlofuur, waarom is dit?

Bij de waardebepaling van een verlofuur worden de verschillende looncomponenten meegenomen. Het EBB en ploegentoeslag moeten wettelijk ook meegenomen worden in de waardebepaling van een verlofuur. Dit geldt zowel voor de aankoop als bij de uitbetaling van verlofuren bij uitdiensttreding.

Waarom is er een coöperatiedag afgesproken?

Vanuit de missie van de Rabobank 'Growing a better world together' vinden cao-partijen het belangrijk om medewerkers de mogelijkheid te geven om individueel of in teamverband onder werktijd een maatschappelijke bijdrage te leveren. In overleg met je manager en je team bespreek je het moment wanneer je deze dag wilt opnemen en of dit past met de werkzaamheden. De uren voor deze dag worden niet toegevoegd aan het verlofrecht in Workday. Je hoeft deze dag dan ook niet te registreren in Workday.

Wanneer mag ik een coöperatiedag opnemen? Zijn er voorwaarden aan verbonden?

Vanaf 1 januari 2024 krijg je elk kalenderjaar de mogelijkheid om een werkdag te besteden aan een maatschappelijk doel. Je mag dit individueel doen, met een paar collega's of met het gehele team. Je mag het doel zelf bepalen en overleg bij twijfel met je collega's of manager.

Sociaal Plan

Waarom wordt het reistijd criterium bij verplaatsen van werk bij een reorganisatie aangepast?

Vanaf 1 juli 2024 hebben alle medewerkers bij het verplaatsen van werk met een reistijd boven de 1,5 uur de keuze om met het werk mee te gaan. De 5 maanden bedenktijd (die nu alleen van toepassing was bij een gelijkblijvende formatie) komt te vervallen zodat de plaatsing niet wordt beïnvloed door de keuze van individuele medewerkers. Belangrijke overweging voor deze aanpassing is, dat als gevolg van het werken conform Rabo@Anywhere, de impact van een langere reistijd voor veel medewerkers kleiner is.

Wat betekent het buiten beschouwing laten van een beperkte extra reistijd (maximaal 10 minuten) bij bepalen van de boventalligheid?

Deze aanpassing draagt eraan bij dat bij een verplaatsing van werk medewerkers met een extra reistijd van maximaal 10 minuten niet meer boventallig worden.

Een medewerker die nu al een reistijd heeft van 1 uur en 25 minuten en waarvoor, bijvoorbeeld door het verhuizen naar een andere kantoorlocatie, de extra reistijd met 6 minuten toeneemt, wordt niet meer boventallig (ook al is de totale reistijd nu meer dan 1,5 uur).

Overig

Wat gebeurt er als de leden van de vakorganisaties niet instemmen met het onderhandelingsresultaat?

Op basis van de meerderheid van de stemmen van hun leden volgt voor iedere vakorganisatie of ze definitief akkoord kunnen geven op het onderhandelingsresultaat. Wanneer minimaal één van de vakorganisaties instemt met het resultaat is er een definitief akkoord en is er per 1 juli 2024 een nieuwe Rabobank cao. Als bij geen van de vakorganisaties sprake is van een positief resultaat dan vervalt het onderhandelingsresultaat en alle afspraken die hierin staan.