

Onderhandelingsresultaat Rabobank cao 2024-2025

14 november 2023



Rabobank



Onderhandelingsresultaat Rabobank cao 2024-2025

14 november 2023

Rabobank heeft samen met vakorganisaties De Unie, FNV Finance en CNV Vakmensen een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao. Deze cao gaat in op 1 juli 2024 en heeft een looptijd van 12 maanden. Er zijn afspraken gemaakt over loon, verlof, looptijd en het sociaal plan. Een deel van de afspraken gaat al in tijdens de looptijd van de huidige cao. Er zijn ook onderwerpen waar later nog over gesproken zal worden, waaronder pensioen. Zodra hier afspraken over worden gemaakt, zullen deze onderdeel worden van de Rabobank cao 2024-2025.

1. Inleiding

De huidige Rabobank cao (2023-2024) - en als integraal onderdeel daarvan de pensioenregeling en het sociaal plan - geldt nog tot en met 30 juni 2024. 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. Cao-partijen voelden urgentie om snel in gesprek te gaan. Om snel resultaat te kunnen boeken is er besloten om de gesprekken in drie fasen op te splitsen om zo op de belangrijkste cao-onderwerpen eerder duidelijkheid te kunnen geven aan medewerkers.

Fase 1: Loon, verlof, looptijd en sociaal plan.

Fase 2: Pensioen en daaraan verwante onderwerpen. Partijen streven ernaar om de gesprekken hierover af te ronden in april 2024.

Fase 3: Andere arbeidsvoorwaarden waar partijen mogelijk afspraken over willen maken voor de cao die van toepassing wordt vanaf 1 juli 2024. En daarnaast gesprekken over onderwerpen die cao-partijen gezamenlijk willen verkennen. Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan het loongebouw en de toekomst van het sociaal plan.

Dit onderhandelingsresultaat is de uitkomst van fase 1. Er is een aantal afspraken gemaakt die al ingaan tijdens de looptijd van de huidige cao. Partijen hebben hier bewust voor gekozen, gezien de omstandigheden van de afgelopen periode. En gaan ervan uit hiermee deze bijzondere periode op een goede manier af te kunnen sluiten en tegemoet te komen aan de behoeften van medewerkers en de organisatie.

2. Looptijd

De nieuwe Rabobank cao en als integraal onderdeel daarvan de pensioenregeling en het sociaal plan heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.

3. Loon

De volgende afspraken zijn gemaakt:

- Medewerkers die op 1 december 2023 in dienst zijn, ontvangen in deze maand een eenmalige uitkering van € 2.500 bruto bij een arbeidsduur van 36 uur of meer. Bij een kortere arbeidsduur is de eenmalige uitkering naar rato van je arbeidsduur. Tevens is de hoogte van de eenmalige uitkering naar rato van het aantal volledige kalendermaanden dat je in 2023 in dienst bent.
- Collectieve loonsverhogingen:
 - Per 1 april 2024 worden de salarissen en de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 5,5%.
 - Per 1 april 2025 worden de salarissen en de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 4,25%.
- Vanaf 1 januari 2025 krijgt iedere medewerker 10% Employee Benefit Budget (EBB). Dit betekent voor salarisschalen t/m schaal 5 een verhoging van 1%. Voor de schalen 9 t/m 11 (een verlaging van 1%), SKA (een verlaging van 3%) en SKB (een verlaging van 7%), waarbij het salaris dusdanig wordt verhoogd dat het jaarinkomen van de medewerker in combinatie met EBB gelijk blijft. De minima en maxima van de salarisschalen worden verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee het salaris wordt verhoogd.

Onderstaande eerder gemaakte afspraken over loon uit de Rabobank cao 2023-2024 blijven gehandhaafd:

- Per 1 januari 2024 worden de salarissen en de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 1,75%.
- Per 1 januari 2024 worden de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 1% zodat er meer ruimte is om door te groeien in de schaal.

4. Verlof

Uitbreiding verlofrecht

Cao-partijen vinden dat een gezonde werk-privé balans belangrijk is voor medewerkers. In het verleden is afgesproken een deel van de verlofuren in EBB onder te brengen zodat medewerkers meer ruimte hadden om zelf keuzes te maken en indien gewenst verlof bij te kopen. Partijen constateren dat medewerkers de historie van deze afspraak niet meer (her)kennen en aangeven behoefte te hebben aan meer verlofuren. Daarom is afgesproken dat vanaf 1 januari 2024 het verlofrecht wordt uitgebreid van standaard 151,2 uur per kalenderjaar naar 172,8 uur bij een dienstverband van 36 uur. Dit is inclusief de verlofuren voor de diversiteitsdag. Dit betekent 3/5 deel van de gemiddelde arbeidsduur per week extra verlof.

Effect verlofrecht voor medewerkers die op 30 april 2009 al in dienst waren

Voor medewerkers die op 30 april 2009 al in dienst waren van de werkgever en sindsdien aansluitend in dienst zijn gebleven geldt in de huidige Rabobank cao dat het aantal verlofuren waarop de medewerker aanspraak maakt afhankelijk is van de leeftijd van de medewerker op 31 december 2010 en van de arbeidsduur.

Voor deze doelgroep hebben cao-partijen een overgangsregeling afgesproken van 5 jaar tot 1 januari 2029.

Per 1 januari 2024 geldt voor deze doelgroep bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur het volgende recht op verlof (inclusief verlofuren voor de diversiteitsdag):

Tot en met 34 jaar*	180 uur
35 tot en met 44 jaar*	187,2 uur
45 tot en met 54 jaar*	201,6 uur
55 tot en met 64 jaar*	208,8 uur

* Leeftijd op 31 december 2010

Per 1 januari 2029 geldt voor deze doelgroep bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur het volgende recht op verlof (inclusief verlofuren voor de diversiteitsdag):

Tot en met 34 jaar*	172,8 uur
35 tot en met 44 jaar*	172,8 uur
45 tot en met 54 jaar*	180 uur
55 tot en met 64 jaar*	187,2 uur

* Leeftijd op 31 december 2010

Waarde (verlof)uur

De waarde van een (verlof)uur wordt vanaf 1 januari 2024 het jaarinkomen plus EBB en ploegentoeslag gedeeld door 52 keer de gemiddelde arbeidsduur per week.

Coöperatiedag

Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om onder werktijd een maatschappelijke bijdrage te leveren. Daarom krijgen medewerkers vanaf 1 januari 2024 elk kalenderjaar een coöperatiedag. Medewerkers kunnen 1 werkdag opnemen om individueel of in teamverband een bijdrage te leveren aan een maatschappelijk doel. Hiermee draagt de medewerker bij aan 'Growing a better world together'.

5. Sociaal plan

Cao-partijen hebben afgesproken de looptijd van het sociaal plan met een jaar te verlengen, namelijk tot en met 30 juni 2025. Er is een aanpassing afgesproken die betrekking heeft op de situatie waarbij een geografische verplaatsing van werk leidt tot een toename in (enkele) reistijd en het effect hiervan op het vaststellen van boventalligheid. Deze aanpassing is van toepassing op reorganisaties met een implementatiedatum van 1 juli 2024 of later. Indien er sprake is

van het verplaatsen van werk waardoor de enkele reistijd boven de 1,5 uur uitkomt dan wordt medewerkers de keuze geboden met hun werk mee te gaan. Om alle medewerkers die betrokken zijn bij een reorganisatie duidelijkheid te geven zal er geen sprake meer zijn van een bedenktijd. Daarnaast wordt in alle gevallen een beperkte extra reistijd (maximaal 10 minuten) bij het verplaatsen van werk buiten beschouwing gelaten bij het bepalen van boventalligheid.

6. Toekomst sociaal plan

Cao-partijen hebben afgesproken een verkenning te starten naar vernieuwingen in het sociaal plan en daaraan gerelateerde bepalingen, die toekomstbestendig zijn voor medewerker en organisatie. Partijen vinden het van belang om na te denken over duurzaam en vitaal langer doorwerken binnen of buiten Rabobank. Een goed werkende (interne) arbeidsmarkt is cruciaal om de belangrijke ontwikkelingen waar Rabobank en de maatschappij voor staan te ondersteunen.

7. Vertrekregeling

In juli 2020 is separaat een vertrekregeling overeengekomen tussen Rabobank en de vakorganisaties die in bepaalde situaties kan worden ingezet. Deze vertrekregeling geldt tot uiterlijk 30 juni 2024. Partijen zijn overeengekomen de looptijd met een jaar te verlengen waardoor de vertrekregeling ook kan worden ingezet bij veranderingen met een implementatiedatum op uiterlijk 30 juni 2025.

8. Dienstjaren DLL meenemen bij indiensttreding Rabobank

Cao-partijen hebben een afspraak gemaakt over het meenemen van de dienstjaren bij een overstap van DLL naar Rabobank. Op dit moment worden dienstjaren van DLL niet meegenomen bij indiensttreding bij Rabobank. Bij een overstap vanaf 1 juli 2024 van DLL naar Rabobank worden dienstjaren wel meegenomen. Dit is in lijn met de afspraak die DLL onlangs hierover heeft gemaakt in de omgekeerde situatie.

9. Vaststellen definitieve cao-tekst

Voor het uitschrijven van de afspraken uit dit onderhandelingsresultaat in cao-teksten zal een tekstcommissie worden ingesteld. Het streven is de definitieve cao-tekst voor de onderwerpen loon, verlof, sociaal plan en de tekst voor de vertrekregeling in december 2024 vast te stellen.

10. Tussentijdse wijzigingen

Cao-partijen komen overeen dat de cao met instemming van alle cao-partijen tussentijds kan worden gewijzigd in geval gedurende de looptijd van de cao nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt dan wel dat er sprake is van zwaarwegende omstandigheden die van invloed zijn op de bepalingen van deze cao. De cao-partijen treden in dat geval nader in overleg over wijzigingen van deze cao-bepalingen.

10. Ledenraadpleging

De vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat aan hun leden ter stemming voorleggen. Uiterlijk 29 november zullen cao-partijen vaststellen of dit onderhandelingsresultaat kan worden omgezet in een definitief akkoord. Eventuele afspraken uit fase 2 en 3 zullen ook worden voorgelegd aan de leden van de vakorganisaties.