

Voorstellen cao en sociaal plan Nationale Nederlanden

Datum, 21 september 2023

Geachte heer Eijgenraam, beste Dick,

Graag bieden we u de voorstellenbrief aan, waarmee CNV Vakmensen de onderhandelingen met Nationale Nederlanden in zal gaan. Deze is tot stand gekomen op basis van het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen, in overleg met kaderleden en na raadpleging van de leden.

Wij doen u de volgende voorstellen:

1. Looptijd

CNV Vakmensen stelt een looptijd voor van 1 jaar, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Een langere looptijd is bespreekbaar wanneer het pakket aan afspraken hierop aansluit.

2. Financiële waardering

- **De Loonsverhoging:** In de raadpleging van de leden werd nog maar weer eens bevestigd dat veel medewerkers zich nog steeds zorgen maken over hun eigen persoonlijke financiële situatie. Het leven is in korte tijd fors duurder geworden. De koopkracht van mensen staat nog steeds zwaar onder druk. NN heeft bovendien, in tegenstelling tot andere bedrijven, het afgelopen jaar niets extra's gedaan om het koopkrachtverlies van mensen enigszins te compenseren met bijvoorbeeld een eenmalige uitkering. Dit, terwijl de inflatie over 2022 alleen al 10% was (volgens het CBS) en daar een structurele cao-verhoging van maar 3% tegenover stond. Het zal u niet verbazen dat deze omstandigheden meespelen in onze loonvraag en dat de af te spreken loonsverhoging door de leden als één van de belangrijkste onderwerpen wordt aangewezen voor de komende cao-onderhandelingen.

CNV Vakmensen stelt daarom een loonsverhoging voor, voor een looptijd van 1 jaar, van 10% over de feitelijke salarissen en de salarisschalen.

- **De doorgroei door de loonschalen:** Leden geven aan dat zij er tegenaan lopen dat bij het maken van een promotie ze iedere keer weer onderaan de nieuwe schaal starten. Het verschil in 2,5% en 3,5% verhoging is bij het doorlopen van de schaal dan wel heel mager. Daarnaast ervaren medewerkers het niet als heel motiverend dat wanneer zij de max van hun schaal hebben bereikt niet meer kunnen groeien in salaris, anders dan de cao-verhoging.

CNV Vakmensen stelt voor om in de looptijd van de nieuwe cao deze ervaren problemen met het loongebouw te onderzoeken en waar nodig adviezen aan sociale partners te formuleren hoe dit in de volgende cao verbeterd kan worden.

3. Ontwikkeling

De cao NN heeft een uitgebreide paragraaf met afspraken en regelingen rondom opleiding en ontwikkeling. CNV Vakmensen juicht dit toe. Wel valt op dat hierin vooral ingezoomd wordt op de interne arbeidsmarkt en dat NN een voorname en soms te sturende rol hierin speelt.

- CNV Vakmensen staat een 'leven lang leren' voor. Wij willen daarom graag dat de werknemer een eigen ontwikkelbudget ter beschikking krijgt, die onafhankelijk van NN besteed kan worden aan het bevorderen van zijn/haar arbeidsmarktpositie. In de jaarlijkse ontwikkelgesprekken tussen leidinggevende en de medewerker wordt dit budget onder de aandacht gebracht.
- CNV Vakmensen stelt bovendien voor om in de looptijd van de nieuwe cao een campagne te starten waarin ontwikkeling centraal staat. Hierin moet wat ons betreft naar voren komen waarom ontwikkeling (een leven lang leren) zo belangrijk is en welke cao- en bedrijfsregelingen er op dit vlak allemaal zijn. Het is dan tevens belangrijk om ook een doorkijkje te geven in (toekomstige) organisatieontwikkelingen die een goede in- en externe arbeidsmarktpositie noodzakelijk kunnen maken.
- CNV Vakmensen wil bovendien afspraken maken hoe NN haar medewerkers zal gaan meenemen in de toekomst van functies bij NN en medewerkers tijdig opleidt naar andere functies binnen NN waardoor boventalligheid wordt voorkomen.

4. Vitaliteitspact (generatiepact)

Veel leden geven aan behoefte te hebben aan een regeling waarmee men in de laatste jaren van het werkende leven wat minder hoeft te werken om het op die manier beter te kunnen volhouden en gezond het pensioen te kunnen halen.

CNV stelt voor om een vitaliteitspact te implementeren in de cao met daarbij 80% van de geldende arbeidsduur tegen 90% van het salaris met 100% opbouw van het pensioen.

5. Vitaliteitsverlof

Het vitaliteitsverlof is in de huidige CAO voor het eerst toegepast. Wij merken dat deze vorm van verlof positief is ontvangen.

Om te zorgen dat dit verlof nog beter aansluit bij de situatie van de medewerker wil CNV Vakmensen de mogelijkheden om dit verlof op te nemen flexibeler maken. Bijvoorbeeld door ook de mogelijkheid te bieden dat de medewerker 1 dag per week kan opnemen gedurende een X periode, of het verlof in uren kan opnemen zodat je in plaats van 9 uur maar 7 uur per dag hoeft te werken in een X periode. Hierdoor kunnen de medewerkers het verlof echt toepassen zoals zij dat willen en wat het best past bij hun situatie (zoals een (tijdelijk) belastende thuissituatie, het volgen van een studie, meer willen gaan sporten e.d.).

6. Reiskostenvergoeding

CNV Vakmensen stelt voor om de kilometervergoeding voor woon-werk per 1 januari 2024 aan te passen naar het dan geldende fiscaal maximum van 23 cent per kilometer. Ten aanzien van de zakelijke reizen stelt CNV Vakmensen voor om de huidige kilometervergoeding te indexeren.

7. Pensioen

CNV Vakmensen stelt voor om gedurende de looptijd een start te maken met de huidige pensioenregeling NN BeFRank WTP proof te maken.

8. Ongewijzigd verlengen sociaal plan

Het sociaal plan loopt 31 december 2023 af. CNV Vakmensen stelt voor om deze ongewijzigd te verlengen, tot en met 31 december 2027.

9. Werkgeversbijdrage

CNV Vakmensen stelt voor om de werkgeversbijdrage te verhogen naar 24 euro per medewerker.

10. Overige voorstellen

- Een maand van de vakbond
- Een bijdrage voor vakbondsactiviteiten
- Een bijdrage voor internationale collegialiteit

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

Rekenend op vruchtbare onderhandelen, tekent

Martijn den Heijer