



Rabobank
T.a.v.: dhr. M. Hooglander
Postbus 17100
3500 HG UTRECHT

Per mail: matthijs.hooglander@rabobank.nl

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GG Utrecht
BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
TELEFOON
030 – 751 1500
FAX
030 – 751 1509
INTERNET
www.cnvvakmensen.nl
E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

VAKGROEP

Diensten

PLAATS

Utrecht

ONS KENMERK

DOORKIESNUMMER

06 51 86 42 65

DATUM

21 februari 2022

UW KENMERK

E-MAIL

r.wonnink@cnvvakmensen.nl

BETREFT

Voorstellenbrief cao

Geachte heer Hooglander, beste Matthijs,

Het is nog geen jaar geleden dat we een akkoord hebben bereikt voor een tweejarige cao bij Rabobank. Morgen starten we met de onderhandelingen voor de nieuwe cao die per 1 januari 2023 in moet gaan.

De onderhandelingen in 2020 en in maart 2021 vonden praktisch geheel digitaal plaats. Niet ideaal, maar het is ons wel gelukt om overeenstemming te bereiken. We hopen dat de komende onderhandelingen hoofdzakelijk fysiek kunnen gaan plaatsvinden.

In 2020 waren de economische vooruitzichten niet gunstig. Economen voorspelde destijds dat door de economische situatie veel bedrijven failliet zouden gaan. Gelukkig is dit ons allemaal bespaard gebleven door de maatregelen van de overheid en het economisch herstel. Gesteund door het sterk economisch herstel boekte Rabobank een nettowinst van ruim 3,6 miljard euro over 2021.

De afgelopen maanden zien we wel dat de prijzen voor energie en voeding enorm zijn toegenomen. De vooruitzichten zijn dat dit nog wel een paar maanden voort zal gaan duren.

Het jaar 2022 is ook het jaar waarin de definitieve wetgeving rondom de wijziging van ons pensioenstelsel bekend zal gaan worden. We staan aan de vooravond van een enorme wijziging. Ook de pensioenregeling bij Rabobank zal hierdoor moeten wijzigen.

De vraag naar nieuwe medewerkers is groot op de Nederlandse arbeidsmarkt. Veel werkgevers hebben dan ook moeite om voldoende nieuw personeel aan te nemen. Ook de dienstensector ondervindt deze problemen. Van meerdere leden heb ik vernomen dat ook Rabobank moeite heeft om nieuw extern medewerkers te werven. Zo is de werkdruk op het RKS hoog, doordat de bezetting te laag is. Klanten van

Rabobank staan langer in de wachtrij, wat weer leidt tot meer klachten. Wij maken ons zorgen over de werkdruk die er ontstaat, doordat er op bepaalde afdelingen onvoldoende medewerkers zijn.

Ter voorbereiding op de komende onderhandelingen hebben wij een korte vragenlijst naar onze leden gestuurd. Ondanks de korte termijn waarop zij konden reageren, hebben wij veel reacties mogen ontvangen op onze korte vragenlijst. Onze voorstellen zijn dan ook gebaseerd op de input welke wij van onze leden hebben ontvangen. Als bijlage bij deze brief treft u onze voorstellen aan.

Voor de onderhandelingen zal onze delegatie naast mij nog bestaan uit Paul Oosterhoff en Harrie Reumkens.

Graag behouden wij ons het recht voor om gedurende de cao-onderhandelingen te komen met nieuwe of aanvullende voorstellen.

Met vriendelijke groet,
CNV Vakmensen
Robert Wonnink

Mede namens de leden van de onderhandelingsdelegatie:
Paul Oosterhoff
Harrie Reumkens

VOORSTELLEN CAO EN PENSIOEN

Voorstellen cao

Looptijd

Onze voorkeur gaat uit naar een looptijd van 12 maanden.

Collectieve loonsverhoging

De stijgende prijzen van energie en voeding houdt de gemoederen bezig, ook bij Rabobank. Uit ons onderzoek blijkt dat de collectieve loonsverhoging door onze leden wordt gezien als belangrijkste punt in de onderhandelingen. Uit het onderzoek kwam ook naar voren dat praktisch bijna iedereen voorstander is om in de cao een afspraak te maken over een algemene prijscompensatie. Gezien de positieve ontwikkeling van de cijfers van de Rabobank, mede tot stand gekomen door de enorme inzet van de medewerkers, stellen wij voor om de salarissen en salarisschalen met 5% te verhogen op basis van een cao met een looptijd van een jaar.

Duurzame inzetbaarheid

Het is belangrijk om afspraken te maken die ervoor zorgen dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven. Een medewerker die werkt aan zijn of haar duurzame inzetbaarheid, streeft zijn of haar werkgeluk na. Dat kan alleen als je je kunt blijven ontwikkelen. Bij Rabobank hebben we voor dit thema al veel afspraken weten te maken in het verleden. Zo hebben medewerkers recht op een persoonlijk opleidingsbudget. Toch blijven we geregeld vragen ontvangen over het gebruik en inzet van het persoonlijk opleidingsbudget.

Ontwikkeling

Opleiden en ontwikkelen van medewerkers mag niet ontbreken in deze voorstellenbrief. Dit is al veelvuldig onderwerp van gesprek geweest tussen Rabobank en de vakbonden. CNV Vakmensen heeft een duidelijk doel op dit thema en dat is dat iedere medewerker moet kunnen beschikken over een leerrekening. Een eigen persoonlijke rekening van de medewerker, waar geld op gespaard kan worden voor opleiding en ontwikkeling. In onze toekomstvisie groeit deze rekening uit tot een budget vergelijkbaar met de vakantietoelage. Hiermee wordt het een serieuze financieringsbron om opleiding en ontwikkeling nog beter vorm te geven. Tijdens de vorige cao-onderhandelingen hebben we gepoogd hiervoor afspraken te maken. Dat is ons helaas niet gelukt. Wel hebben we nieuwe afspraken gemaakt over hoogte van het persoonlijk opleidingsbudget en het aantal jaar dat hiervan gebruik gemaakt mag worden.

Uitzendkrachten hebben praktisch weinig of geen financiële aanspraken waarop zij een beroep kunnen doen in het kader van ontwikkeling. CNV Vakmensen vindt het passend dat inlenende bedrijven ook een bijdrage leveren in de persoonlijke ontwikkeling van uitzendkrachten. Ook Rabobank maakt als inlenende organisatie gebruik van deze groep werkenden. Wij willen ook voor deze specifieke groep een afspraak maken over een ontwikkelbudget.

Rouwprotocol

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner, broers en/of zussen of een kind. Het verlies van een dierbare is schokkende en vaak levensveranderende gebeurtenis. Het maakt verschil of de dierbare op leeftijd is of jong, of de persoon al ziek was of dat het een plotseling overlijden is. De rouwverwerking na het overlijden van een dierbare is persoonlijk en voor iedereen anders. Omgaan met rouw en rouwverwerking op de werkvloer is dus per definitie maatwerk.

In veel cao's is geregeld dat een werknemer bij overlijden van een dierbare (familielid in de eerste graad en tweede graad) één of enkele dagen vrij heeft of van de dag vanaf het overlijden tot en met de dag van de uitvaart. Voor de periode daarna zijn vaak geen afspraken gemaakt.

Graag zouden wij samen met Rabobank een afspraak maken over een rouwprotocol met daarin opgenomen de volgende maatwerkafspraken:

- het bevorderen van bewustwording en begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's;
- tijdelijk aangepaste werktijden;
- tijdelijk minder belastende werkzaamheden;
- een flexibel op te nemen regeling doorbetaald rouwverlof. Te denken valt aan een verlofbudget:
 - van maximaal de werktijd gedurende twee weken;
 - op te nemen in dagen, dagdelen en uren.

Gezond naar pensioen

In de huidige cao zijn er afspraken gemaakt over een studie naar de invoering van een vorm van een generatiepactregeling. Ook is vaker de wens geuit om afspraken te maken om een RVU-regeling in te voeren. Ook onze leden vinden dit belangrijk. Wij zijn dan ook benieuwd naar de uitkomsten van deze studiegroep. Op basis van deze uitkomsten zouden we graag afspraken maken over een generatiepactregeling en/of de invoering van een RVU-regeling.

Thuiswerkvergoeding

Vorig jaar hebben we afspraken gemaakt over een thuiswerkvergoeding. Deze afspraak was gebaseerd op de NIBUD bedrag van 2 euro netto per dag. Door de stijgende energieprijzen de afgelopen maanden, geven medewerkers aan dat deze 2 euro onvoldoende is. Wij stellen voor om de vergoeding voor thuiswerken met ingang van 1 januari 2023 te verhogen naar 4 euro per dag.

Internationaal vakbondswerk

CNV blijft zich ook de komende jaren met volle overtuiging inzetten voor internationaal vakbondswerk. Op deze manier willen wij werknemers overal ter wereld steunen. Graag zouden wij een bijdrage van Rabobank vragen om dit belangrijk werk te kunnen blijven doen.

Voorstellen pensioenovereenkomst

CNV Vakmensen vindt pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Met de pensioenregeling bouwen werknemers van Rabobank een inkomen op die zij op hun

pensioengerechtigde leeftijd zullen gaan ontvangen. Hiermee moet de arbeidsvoorwaarde pensioen structureel onderdeel blijven van het arbeidsvoorwaardelijkoverleg. Het is verleidelijk om een deel van het inkomen voor later nu al te consumeren. CNV Vakmensen waakt hiervoor en vindt het belangrijk dat de afspraken over de pensioenregeling voorziet in een regeling waarbinnen een adequaat inkomen voor later kan worden opgebouwd.

We staan aan de vooravond van een groot stelselwijziging van ons pensioenstelsel. In het nieuwe pensioenstelsel zullen risico's zoals beleggingen en rente bij de individuele deelnemer worden neergelegd. Dit bepleit de zorgplicht om er als sociale partners ervoor te zorgen dat er voldoende pensioenvermogen wordt opgebouwd om deelnemers te kunnen voorzien van een adequaat inkomen op de pensioendatum.

Vorig jaar is er een werkgroep Pensioen van start gegaan. Concreet werkt deze werkgroep twee hoofdvarianten nader uit: een beschikbare premieregeling met een vlakke staffel en een optimalisatie van de huidige pensioenregeling. Op basis van deze uitkomsten zullen wij onze inzet bepalen voor de nieuwe pensioenovereenkomst ingaande per 1 januari 2023.