

## **Bijlage onderhandelingsinzet**

We geven hieronder een overzicht van de onderwerpen die van belang zijn om te bespreken in de cao-onderhandelingen.

De volgorde op de lijst geeft niet de volgorde van belangrijkheid aan.

### 1. Collectieve salarisverhoging

De voorgestelde collectieve salarisverhoging van 3% per 1 juli 2019 is voor de leden acceptabel. De collectieve salarisverhoging voor het jaar 2020 is dat niet. Wij willen 3% per 1 januari 2020 afspreken.

### 2. VIC

De leden reageren uiteenlopend op het voorstel om de VIC in een vaste toeslag om te zetten. De ene groep is het eens met het principe om de VIC te beëindigen. Anderen waarderen juist de variabele beloningscomponent. Vooral jongere leden en leden die al langer op het maximum van hun salarisschaal zitten, zien de VIC als motiverende factor. Voor anderen is het feit dat het een toeslag wordt niet vertrouwenwekkend, zij hebben eerder ervaren dat NN kan besluiten toeslagen af te bouwen.

Wat alle leden delen is dat het huidige voorstel onvoldoende is.

Uitgangspunt van NN is dat het handhaven van de VIC niet bespreekbaar is.

Wij stellen voor om de VIC om te zetten in een vaste geïndexeerde toeslag gebaseerd op de individuele VIC-betaling over de laatste drie jaar, waarbij wij uitgaan van de factor van 0,85.

### 3. Individuele salarisverhoging

Voor de individuele salarisverhoging heeft NN voorgesteld om een nieuw beoordelingssysteem in te voeren. Hier is weerstand tegen. In de onderhandelingen is hier niet goed over doorgesproken. Het zou helpen om dit onderdeel in deze cao ongewijzigd te handhaven. Wij kunnen uiteraard een studieafspraken maken om te komen tot een beoordelingssysteem of alternatief, met voldoende draagvlak.

Alternatief is een beoordelingsrange van 3 tot 5%.

### 4. Bovenschaligheid

Werknemers willen niet bovenschuldig zijn. Dit signaal is heel duidelijk. Dit is een zodanig heikel punt dat wij voor de bovenschaligen een groot gebaar nodig is.

Wij opteren voor een PTBS waarbij 50% van de loonsverhoging wordt betaald en de andere helft wordt verdisconteerd.

In het verlengde hiervan ligt de problematiek van het perspectiefverlies. Ook hiervoor willen wij een oplossing zoeken.

Aansluitend willen wij flankerend beleid afspreken waardoor medewerkers gesteund worden om terug te komen op hun oorspronkelijke functieniveau. Gedacht kan worden aan een voorkeurspositie bij interne vacatures.

## 5. Onderhoud functiehuis

Als vertrouwenwekkende maatregel willen wij graag de procedure voor onderhoud van het functiehuis in de cao inregelen en een paritaire geschillenregeling functiewaardering in de cao opnemen.

## 6. Pensioen

Een pensioenregeling op basis van een vaste premie van 30% biedt niet voldoende basis. Wij zijn dan gedwongen om te veel in te grijpen in de kwaliteit van de pensioenregeling die NN-medewerkers nu gewend zijn. Bij een ruimer budget, 33% pensioenpremie, kunnen we een deel van het NP op opbouwbasis houden.

## 7. Wij willen het sociaal plan NN afspreken tot en met 31 december 2021 (een jaar extra)

In het cao-overleg tot nu toe zijn verschillende onderwerpen onvoldoende besproken. Wij willen deze opnieuw ter bespreking opvoeren.

- Flankerend seniorenbeleid in de vorm van 80-90-100;
- Een persoonlijk budget employabiliteit;
- De technische harmonisatie heeft onder grote tijdsdruk plaatsgevonden. Hierdoor zijn wellicht niet alle consequenties voldoende doordacht. Een voorbeeld hiervan is de grens van de consignatieregeling in relatie tot de overwerkgrens. Een ander voorbeeld is de bescherming van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer;
- De omschrijving van de verschillende toeslagen (PTBS, PT G, et cetera) en de beleidsmatig koppeling met toegezegde toeslagen;
- Als werkgeversbijdrage willen wij een bijdragen ter hoogte van de AWWN-norm (zonder aftrek van betaling aan het Verbond) overeenkomen;
- Bijdragen aan de werkconferentie die vakorganisaties en Achmea organiseren rond het thema flexwerk.

Graag ook aandacht voor de aanpak overleg variabele beloning Buitendienst Delta Lloyd