

## Rabobank voorstellenbrief Cao 2023

De Unie richt zich in eerste instantie op een korte cao met een looptijd van 1 jaar. We hebben twee belangrijke doeleinden die we willen realiseren in deze onderhandelingen.

- Een structurele salarisverhoging die recht doet aan de inspanningen van de medewerkers
- Een toekomstbestendige pensioenregeling

## Arbeidsvoorwaarden

1. Looptijd 1 jaar, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.
2. Cao-verhoging: 5,5% per 1 januari 2023. De Rabobank prognosticeert een inflatie over het jaar 2022 van 4,2%. De Unie constateert daarnaast dat de koopkracht van medewerkers van de Rabobank de laatste jaren is achtergebleven. Als voorbeeld wijzen wij op de inflatie van 2,7% over het jaar 2021. Deze inflatie is hoger uitgevallen dan waar partijen destijds rekening mee hebben gehouden. De Unie vindt een koopkrachtcorrectie noodzakelijk. Vooralsnog gaan wij derhalve uit van een structurele salarisverhoging van 5,5%. De ontwikkelingen in de Rabobanksalarissen zijn sinds 2008 achtergebleven bij de inflatie. De koopkrachtkloof is inmiddels zo'n 20%. De Unie wil een structurele afspraak maken over het overbruggen van deze kloof. Voor 2023 stellen wij in dit kader een additionele salarisverhoging van 1,5% voor. Tenslotte willen wij de mogelijkheid van de verstrekking van ledencertificaten verkennen.
3. Invoering van de 80/90/100-regeling voor oudere medewerkers met ingang van 1 januari 2023.

Veel medewerkers hebben een beperkte invloed op hun werktijden. De Unie pleit daarom voor verhoging van de vergoeding voor het werken in de avonduren of in het weekend. Wij gaan ervan uit dat indien het werken op deze uren duurder wordt, de Rabobank minder snel tot openstelling op voor medewerkers ongunstige tijden zal overgaan.

Wij stellen de volgende wijzigingen voor:

Maandag t/m vrijdag	00.00 – 07.00 uur	van 50% verhogen naar 100%
Maandag t/m vrijdag	22.00 – 00.00 uur	van 50% verhogen naar 100%
Zaterdag	00.00 – 08.00 uur	van 50% verhogen naar 100%
Zaterdag	08.00 – 17.00 uur	van 25% verhogen naar 100%
Zondag	00.00 – 24.00 uur	van 100% verhogen naar 200%

4. De uitkering die wordt toegekend gedurende de eerste negen weken van het ouderschapsverlof wordt aangevuld tot 100% van het salaris.

## Pensioen

De huidige pensioenregeling loopt af per 31 december 2022. De Unie stelt voor om in deze cao-onderhandelingen een nieuwe toekomstbestendige pensioenregeling overeen te komen met een looptijd van tenminste 3 jaar.

De toekomstbestendige pensioenregeling zal een beschikbare premiereregeling zijn. De Wet Toekomst Pensioenen geeft nog slechts beperkte opties. De maximale premie voor pensioenopbouw is straks 30% in een vlakke staffel. De Unie neemt deze 30% staffel als uitgangspunt van de onderhandelingen. Daarboven moet er een compensatieregeling worden afgesproken voor medewerkers die er in de nieuwe regeling op achteruit gaan. In de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen wordt hiervoor naar verwachting een aanvullende premie van 3% mogelijk. Wij gaan ervan uit dat de Rabobank deze compensatie betaald.

De Unie streeft naar een ambitie in de nieuwe pensioenregeling die medewerkers in staat stelt om in 42 jaar een pensioen op te bouwen van 80% van hun gemiddelde salaris. Wij streven naar een pensioenregeling die medewerkers zelf ruimte voor keuzes laat. Ook wil De Unie er voor waken dat er pech- en gelukgeneraties ontstaan door risico's en opbrengsten collectief te delen.

Vanzelfsprekend moet de regeling een adequate dekking bieden voor de situatie van arbeidsongeschiktheid en voor nabestaandenpensioenen.

### **Achterstallig onderhoud**

Er zijn verschillende arbeidsvoorwaarden die De Unie niet zozeer als onderhandelpunt onder de aandacht willen brengen, maar omdat de invoering daarvan noodzakelijk of vanzelfsprekend is geworden.

1. In de vorige cao zijn diverse studies afgesproken die nog niet afgerond zijn. De Unie wil afspraken maken om deze studies voor te zetten. Het betreft de GROW!-studie naar het loskoppelen van beoordelen en belonen, de studie Toekomst van werken en de flex-studie over de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten en andere flexwerkers.
2. Verhoging van het bedrag dat medewerkers mogen gebruiken voor een maaltijdvergoeding naar € 25,00.
3. Verbetering van de thuiswerkvergoeding onder andere
  - de Rabobank betaalt vanaf 1 januari 2023 de fiscaal toegestane vergoeding voor thuiswerken (€ 2,00 per thuisgewerkte dag en € 40,00 per maand internetvergoeding)
  - de Rabobank stelt medewerkers in staat hun thuiswerkplek in te richten zodat zij hun werk op gezonde en verantwoorde wijze kunnen uitvoeren.
4. Verbetering van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer onder andere door het maximum aantal kilometers te verhogen van 40 km naar 80 km enkele reis.

De Unie behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen bestaande voorstellen te wijzigen, aan te vullen, in te trekken en nieuwe voorstellen te doen.

De Unie

Inge de Vries  
Belangenbehartiger