

Onderhandelingsresultaat Rabobank cao 2021-2022

3 maart 2021



Onderhandelingsresultaat Rabobank cao 2021-2022

3 maart 2021

De Rabobank enerzijds, en de vakorganisaties De Unie, FNV Finance en CNV Vakmensen anderzijds, hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe Rabobank cao per 1 januari 2021. De eerder gemaakte afspraken over de pensioenregeling worden integraal onderdeel van deze cao. De eerder gemaakte afspraken over het sociaal plan 2021-2022 worden met een jaar verlengd tot en met 2023.

1. Inleiding

De Rabobank cao 2017-2020 - en als integraal onderdeel daarvan het sociaal plan en de pensioenregeling - gold oorspronkelijk tot en met 31 december 2020. Cao-partijen zijn in juni 2019 gestart met de voorbereidingen voor een nieuwe cao en begin maart 2020 gestart met de onderhandelingen. Kort daarna is door de corona-maatregelen noodgedwongen de overstap gemaakt naar digitaal overleg. Cao-partijen zijn vanaf dat moment met elkaar in gesprek gegaan over de nieuw ontstane situatie en zijn overeengekomen om de cao-onderhandelingen in twee fasen op te splitsen. In juli 2020 is er een akkoord bereikt over de onderwerpen pensioen en sociaal plan. Vanaf september 2020 is er intensief gesproken over de overige cao-onderwerpen. Doordat cao-partijen geen akkoord hebben bereikt voor 1 januari 2021 is de looptijd van de Rabobank cao 2017-2020 conform de geldende afspraken met een jaar verlengd (met uitzondering van de reeds gemaakte afspraken voor de onderwerpen sociaal plan en de pensioenregeling). In dit onderhandelingsresultaat worden de afspraken toegelicht voor de nieuwe Rabobank cao die in de plaats komt van de verlengde cao 2017-2020.

2. Looptijd

De looptijd van de nieuwe Rabobank cao beslaat een periode van twee jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

3. Ontwikkeling en inzetbaarheid

Verhoging van het ontwikkelbudget

Het ontwikkelbudget wordt verhoogd van €1000 naar €1400 per jaar. In 2021 ontvangen medewerkers éénmalig een ontwikkelbudget ter hoogte van €1800 in plaats van €1400.

Verlenging van de bestedingstermijn

Afgesproken is om de bestedingstermijn van het ontwikkelbudget van twee jaar te verlengen naar drie jaar. Deze verlenging geldt ook al voor het ontwikkelbudget van 2020; dit mag nog in 2022 worden gebruikt.

Uitbreiding tijdsbesteding ontwikkelbudget

Voor de opleiding, training en/of workshop die gevolgd wordt vanuit het ontwikkelbudget is in de cao 2017-2020 opgenomen dat voor zover deze onder werktijd plaatsvindt, de helft van de tijd voor rekening van de werkgever en de helft van de tijd voor rekening van de medewerker komt. Cao-partijen hebben afgesproken dat ook indien de opleiding buiten de voor de medewerker reguliere werktijd plaatsvindt, de helft van het aantal uren voor rekening van de medewerker komt en de andere helft voor rekening van de werkgever komt. De laatstgenoemde helft kan de medewerker compenseren in de vorm van vrije tijd tijdens de reguliere werktijd. Voor het overige blijven de bepalingen ten aanzien van dit onderwerp gelijk aan de bepalingen uit de cao 2017-2020.

'Regie op je loopbaan gesprek' voor alle medewerkers mogelijk

Rabobank heeft een uitgebreid aanbod aan hulpmiddelen en faciliteiten die bijdragen aan ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers. In de praktijk en uit onderzoek blijkt dat het kunnen beantwoorden van vragen als: 'wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik' van invloed is of medewerkers aan de slag gaan met hun ontwikkeling. In de oriëntatiefase van de cao-onderhandelingen is gebleken dat medewerkers de behoefte hebben om in een één op één gesprek met iemand van gedachten te wisselen welke stappen het beste passen bij hun individuele situatie. Om medewerkers te faciliteren op het gebied van werk, loopbaan en inzetbaarheidsvraagstukken willen Cao-partijen benadrukken dat iedere medewerker gedurende de looptijd van de cao een 'Regie op je loopbaan gesprek' van 1 uur kan aanvragen bij SamenWerkt! Dit gesprek vindt onder werktijd plaats. De kosten komen voor rekening van de werkgever. In dit gesprek wordt gekeken waar de medewerker op dat moment behoefte aan heeft. Het doel is om medewerkers te coachen op het nemen van eigen regie en het op weg helpen met het maken van een actieplan dat bijdraagt aan zijn/haar inzetbaarheid.

4. Afspraken over thuiswerken

Cao-partijen zijn het erover eens dat gezond en veilig thuiswerken zowel betekent dat er thuis een ergonomische werkplek is als dat er aandacht is voor gezond en vitaal werken. De medewerker kan op het HR Portaal informatie vinden over hoe en onder welke voorwaarden de medewerker een gezonde werkplek thuis inricht, thuiswerkfaciliteiten bestelt, een gezonde werkhouding aanneemt, maar ook verder gezond en vitaal kan leven.

Cao-partijen hebben een maandelijkse netto vergoeding van €40 afgesproken voor medewerkers die structureel thuiswerken, uitgaande van gemiddeld 5 werkdagen per week. De vergoeding wordt naar rato toegekend van het gemiddeld aantal werkdagen dat per week thuis wordt gewerkt. Wanneer medewerkers (deels) weer op kantoor kunnen werken worden er afspraken gemaakt over de verhouding thuiswerken en op kantoor werken. De medewerker ontvangt dan een netto tegemoetkoming in de kosten voor het woon-werkverkeer, conform de bestaande afspraken in de cao, op dagen dat naar het werk wordt gereisd. Medewerkers ontvangen de thuiswerkvergoeding óf de reiskostenvergoeding per werkdag.

De thuiswerkvergoeding wordt in september 2021 voor het eerst maandelijks betaald. Voor de periode januari 2021 tot en met augustus 2021 ontvangen medewerkers de maandelijkse vergoeding in één keer naar rato van het aantal maanden dat ze gedurende deze periode in dienst zijn. Voorwaarde is dat medewerkers op 1 mei 2021 in dienst zijn of tussen 1 mei en 1 september 2021 in dienst treden. Uitbetaling vindt als volgt plaats:

- Medewerkers die in dienst zijn op 1 mei 2021 ontvangen het totaalbedrag over de maanden januari tot en met augustus in mei 2021.
- Medewerkers die na 1 mei 2021 in dienst treden ontvangen het totaalbedrag over de maanden tot en met augustus uiterlijk in september 2021.

De thuiswerkvergoeding geldt niet voor medewerkers voor wie de regeling Werken op afstand van toepassing is ('Ambulanten') aangezien zij reeds op grond van deze regeling een soortgelijke vergoeding ontvangen.

Tijdens de corona pandemie zijn er in individuele situaties afspraken gemaakt over het werken vanuit (een tweede) huis in het buitenland. Rabobank wijst erop dat deze afspraken tijdelijk zijn en in verband met geldende fiscale kaders eindigen zodra de huidige situatie van 'thuiswerken, tenzij...' kan worden beëindigd.

Voor grensarbeiders zijn er op dit moment wettelijke afspraken tussen Nederland, België en Duitsland die het mogelijk maken om tijdelijk volledig thuis te werken. Cao-partijen zullen de ontwikkelingen die hier betrekking op hebben nauwgezet volgen en indien nodig hierover met elkaar in overleg treden.

5. Recht op onbereikbaarheid

Cao-partijen hechten aan een gezonde werk-privé balans. Uitgangspunt is dat de medewerker recht op onbereikbaarheid heeft buiten de individueel overeengekomen werktijden, tenzij er sprake is van bijzondere (urgente) omstandigheden, op grond waarvan bereikbaarheid noodzakelijk is. Wanneer zich dergelijke omstandigheden voordoen, zullen medewerker en leidinggevende zoveel als mogelijk vooraf afspraken hierover maken.

6. Verlof

Betaling tijdens aanvullend geboorteverlof verhoogd naar 100%

Sinds 1 juli 2020 bestaat er recht op aanvullend geboorteverlof vanuit de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) voor de medewerker van wie de partner bevalt. Wettelijk is er gedurende vijf weken recht op verlof tegen betaling van 70% van het salaris (tot maximaal 70 procent van het maximumdagloon). Cao-partijen hebben afgesproken dat tijdens de vijf weken van het aanvullend geboorteverlof het wettelijke percentage wordt aangevuld, zodat 100% van het salaris wordt doorbetaald. Dit geldt voor aanvullend geboorteverlof voor een kind dat op of na 1 januari 2021 is geboren.

Betaling kortdurend zorgverlof verhoogd naar 100%

Wettelijk wordt gedurende kortdurend zorgverlof 70% van het salaris doorbetaald (gemaximeerd op maximum dagloon). Cao-partijen hebben afgesproken dat bij kortdurend zorgverlof het wettelijk percentage van 70% wordt aangevuld, zodat 100% van het salaris wordt doorbetaald. Dit geldt voor kortdurend zorgverlof dat op of na 1 januari 2021 ingaat.

Diversiteitsdag: in plaats van Goede Vrijdag een extra verlofdag

Rabobank heeft een divers personeelsbestand met een verscheidenheid aan geloofsovertuigingen. Cao-partijen hebben afgesproken dat met ingang van 2022 in plaats van het verplicht verlof met behoud van salaris op Goede Vrijdag, één extra verlofdag, naar rato van de omvang van de arbeidsduur, met behoud van salaris wordt geïntroduceerd. Deze dag kan bijvoorbeeld een zelfgekozen feestdag zijn of een dag die volgens geloofs- of levensovertuiging geldt als feestdag, (bijvoorbeeld Goede Vrijdag, het Suikerfeest of het Lichtjesfeest). Medewerkers kunnen niet verplicht worden om te werken op dagen die volgens hun geloofs- of levensovertuiging gelden als feestdagen. In dat geval worden zij in de gelegenheid gesteld om op (een van) deze dag(en) de diversiteitsdag op te nemen.

Met instemming van de ondernemingsraad kan besloten worden tot sluiting van (een deel van) een bedrijfsonderdeel en daarmee een verplichte vrije dag voor medewerkers met behoud van salaris.

7. Loon

- ▮ Per 1 mei 2021 worden de vaste salarissen en de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 1,5%.
- ▮ Per 1 januari 2022 worden alle EBB percentages met 1% punt verhoogd.
- ▮ Per 1 mei 2022 worden de vaste salarissen en de minima en maxima van de salarisschalen verhoogd met 1,0%.

8. Sociaal plan

In aanvulling op het eerder bereikte onderhandelingsresultaat over het sociaal plan en de pensioenregeling 2021-2022 is afgesproken om de looptijd van het sociaal plan met een jaar te verlengen, namelijk tot en met 31 december 2023.

9. Vertrekregeling

In juli 2020 is separaat een vertrekregeling overeengekomen tussen de Rabobank en de vakorganisaties. De looptijd van deze vertrekregeling wordt met een jaar verlengd en is alsdan geldig in 2021 en 2022.

10. Afspraak stagiairs

Stagiairs werken tijdens hun stage primair aan hun eigen ontwikkeling en beroepskwalificaties. Daarnaast leveren zij ook een bijdrage aan de productiviteit van de bank. Stagiairs zijn geen medewerkers. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst en derhalve zijn de bepalingen uit de cao niet van toepassing. Indien stageplaatsen binnen de bank zijn gerealiseerd, geldt het volgende:

- stagiairs kunnen een geldelijke onkosten/stagevergoeding ontvangen, de hoogte hiervan wordt individueel met de stagiairs overeengekomen;
- stagiairs kunnen in aanmerking komen voor een reiskostenvergoeding.

11. Rechtsbescherming vertrouwenspersonen

Cao-partijen hechten veel waarde aan de rol van vertrouwenspersoon binnen de organisatie. Momenteel is de positie van vertrouwenspersonen geregeld in de individuele overeenkomst met vertrouwenspersonen en de rolomschrijving die daar deel van uitmaakt. Cao-partijen zijn overeengekomen te kijken naar een mogelijke verankering van de positie van vertrouwenspersonen in de cao.

12. Werkgeversbijdrage

Rabobank betaalt een bijdrage aan de vakorganisaties waarmee deze overeenkomst is afgesloten. Deze bijdrage is voor het faciliteren van hun werkzaamheden ten behoeve van Rabobank in algemene zin. De vakorganisaties zullen een inhoudelijk voorstel doen over de activiteiten van RaboBonden.

13. Vakbondslidmaatschap

Cao-partijen vinden het van belang dat medewerkers op een laagdrempelige manier kennis kunnen maken met de werkzaamheden van vakorganisaties. Om dit mogelijk te maken spreken partijen af dat medewerkers de kosten van het eerste jaar lidmaatschap van de vakorganisaties die betrokken zijn bij deze cao door Rabobank vergoed krijgen. Dit is mogelijk bij lidmaatschap op of na 1 maart 2021.

14. Studietoelagen

Studietoelagen GROW!

Cao-partijen zijn het er over eens dat de cao-tekst ten aanzien van GROW! verduidelijking behoeft waarbij gekeken gaat worden hoe de tekst meer in overeenstemming kan worden gebracht met de afspraken van cao-partijen in 2016, waarbij de ontwikkeling van de medewerker centraal staat. Vakorganisaties zullen nauw betrokken blijven bij de verdere uitwerking en ontwikkeling van GROW!. Concreet betekent dit:

- Een afvaardiging van de vakorganisaties wordt periodiek bijgepraat over de status van de ontwikkelingen van GROW! door het GROW!-team en zal dienen als klankbord.
- Wijzigingen in de toepassing van GROW! worden besproken in het periodiek overleg met de vakorganisaties en worden pas doorgevoerd nadat hierover overeenstemming is bereikt.

Tevens hebben cao-partijen geconcludeerd dat de werk-privé balans belangrijke input vormt voor de continue dialoog met de medewerker over zijn bijdrage, gedrag en ontwikkeling (GROW!).

Cao-partijen zullen gezamenlijk een studie uitvoeren waarin wordt gekeken naar de mogelijkheden van het loskoppelen van GROW! en de jaarlijkse individuele salarisaanpassing. Onderdelen van de studie zullen in ieder geval zijn:

- Hoe ziet GROW! er uit zonder wrap-up / beoordeling?
- Wat is een passende beloningsmethodiek, die niet gekoppeld is aan een beoordeling?
- Onderzoeken van mogelijkheden waarin op flexibele wijze en gepaste momenten medewerkers erkend en gewaardeerd kunnen worden door collega's en hun manager, zo veel mogelijk rekening houdend met verschillende groepen medewerkers en hun behoeften.

Studieafspraken 80-90-100 regeling

Cao-partijen hechten belang aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In dat kader willen zij de voor- en nadelen van een 80-90-100-regeling verkennen gedurende de looptijd van de cao. Een 80-90-100 regeling betekent dat de medewerker gedurende een afgebakende periode voorafgaand aan pensionering 80% werkt tegen 90% salaris en tegen 100% pensioenopbouw.

Studie naar de impact van de toekomstige manier van werken op cao-onderwerpen

Cao-partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk een studie te doen naar de impact van de toekomstige manier van werken (waar thuiswerken naar verwachting een grotere rol blijft spelen) op verschillende cao-onderwerpen. Zo zal onder andere de impact op het begrip standplaats en de effecten hiervan op andere regelingen, waaronder het sociaal plan, worden meegenomen. Op basis van de uitkomsten van de studie zullen waar nodig voorstellen worden gedaan voor aanpassen, afschaffen of juist introductie van nieuwe afspraken over cao-onderwerpen.

Studie-afspraken flexwerkers

Cao-partijen hebben afgesproken om gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk een studie te doen naar de huidige inzet van de flexibele schil, en naar een passende verhouding tussen medewerkers met een vast en met een flexibel contract. Het aantal externen heeft de volle aandacht van de Rabobank. De intentie is om het aantal externen gedurende de looptijd van de cao verder te verlagen. Als onderdeel van de studie zal ook worden gekeken naar de uitgangspunten van de werkcode. Dit onderwerp zal geagendeerd worden voor het periodiek overleg tussen Rabobank en vakorganisaties.

15. 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 medio april 2021 vast te stellen in een overleg van cao-partijen.

16. 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, uitkomsten van de gemaakte studieafspraken hier aanleiding toe geven, 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.

17. Ledenraadpleging

De vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat aan hun leden ter stemming voorleggen. Uiterlijk maandag 22 maart 2021 zullen cao-partijen vaststellen of dit onderhandelingsresultaat kan worden omgezet in een definitief akkoord.

Ondertekening

Utrecht, 3 maart 2021

De Unie

Emanuel Geurts

FNV Finance

Fred Polhout / Bob Bolte

CNV Vakmensen

Robert Wonnink

Rabobank

Mattijs Hooglander