

Reactie op voorstel NN

Tegenbod 14 november

1. Looptijd

De Unie gaat uit van een cao met een looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Een tweejarige cao is bespreekbaar al heeft het niet onze voorkeur.

2. Salaris

Onder het hoofdstuk salaris vraagt De Unie aandacht voor zowel de collectieve als de individuele salarisverhoging.

a. Collectieve salarisverhoging

De Unie streeft naar verbetering van de koopkracht voor de NN-medewerkers. Daarom stellen wij voor de salarissen en salarisschalen op 1 januari 2024 te verhogen met 2% en op 1 mei 2024 te verhogen met 6%. Het voorstel van NN om een eenmalige uitkering te betalen hebben wij hierin geïncorporeerd.

b. Individuele salarisverhoging

In de NN-cao zijn duidelijke afspraken opgenomen over de wijze waarop jaarlijks de individuele salarisverhoging wordt bepaald. De Unie staat in grote lijnen achter deze systematiek, wel vinden wij dat de salariscroei achterblijft bij de ontwikkeling die medewerkers doormaken in hun functie. In de praktijk blijkt de toepassing problematisch. Juist over dit onderwerp krijgen wij veel klachten van leden.

Wij pleiten voor verbetering van de huidige cao-afspraken. De Unie stelt voor de 3,5% te verhogen naar 4,5 zodat medewerkers sneller naar het maximum van hun schaal groeien. Hiervan profiteren met name de medewerkers die nu laag in hun salarisschaal zitten en behoren tot de groep die het meest last hebben van de hoge inflatie.

Wij willen afspreken om de beloningssystematiek van NN gedurende de looptijd van deze tijd te bestuderen. Leden geven aan dat het bij een bedrijf als NN past om prestaties ook te belonen. Door medewerkers wordt een financiële stimulans als positief ervaren. De mogelijkheden daartoe in de cao worden weinig gebruikt.

3. Generatieregeling

Partijen zijn akkoord over een generatieregeling. De medewerkers kan kiezen, om 80% te werken, (salaris 90%, pensioenopbouw 100%). De Unie wil zorgvuldige afspraken maken over de implementatie van de generatieregeling. Zodat het gebruik van de generatieregeling niet leidt tot een hogere werkdruk.

4. Pensioen

De pensioenovereenkomst is onderdeel van de cao. Bij de vorige cao-onderhandelingen zijn afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling. De intentie van partijen is om een pensioenregeling overeen te komen die voldoet aan de Wet Toekomst Pensioenen. Deze wetgeving is nu bekend. De Unie wil graag bespreken hoe wij de huidige pensioenregeling aanpassen aan de WTP.

5. Sociaal plan

Het sociaal plan expireert 31 december 2023. De Unie stelt voor een sociaal plan overeen te komen met een looptijd gelijk aan de looptijd van de cao. Wij nemen het voorstel van NN over. Met betrekking tot het reistijd criterium stellen wij voor om medewerkers die met een veel langere reistijd worden geconfronteerd, (toename van een uur enkele reis) een tijd van 6 maanden wordt gegund om hun persoonlijke work-life balance aan te passen alvorens de verplichting van kracht wordt om op de nieuwe standplaats te gaan werken.

6. Duurzame inzetbaarheid

De Unie wil inzetten op het verbeteren van duurzame inzetbaarheid. Graag spreken wij hiervoor een paritaire studie af.

7. Verlof

Bevrijdingsdag is een belangrijke feestdag. De Unie vindt dat NN haar medewerkers in de gelegenheid behoort te stellen deze dag jaarlijks te vieren. Graag spreken wij af dat met ingang van 2024 ter gelegenheid van Bevrijdingsdag op 5 mei een vrije dag wordt toegekend.

8. Kostenvergoedingen

Wij stellen voor de nominaal gedefinieerde kostenvergoedingen te verhogen. Wij richten ons met name op de km-vergoeding woon-werkverkeer, deze verhoging is reeds toegezegd door NN, aanvullend willen wij de afspraak continueren dat medewerkers die met ov-reizen gefaciliteerd worden om eerste klas te reizen. Daarnaast willen wij de thuiswerkvergoeding verhogen.

9. Werkgeversbijdrage

De Unie stelt voor de werkgeversbijdrage te verhogen naar € 24,- per medewerker.