

ABN AMRO cao-voorstellen 2024

In de afgelopen periode hebben we de leden een aantal polls voorgelegd. Heel veel leden en ook niet leden hebben gereageerd. Dit betekent dat De Unie deze ABN AMRO cao gaat inzetten op de loonsverhoging, het performance management, de vergoedingen én diversiteit. Deze voorstellen passen uiteraard in het beleid van De Unie. We onderhandelen nu alleen over de cao. Het sociaal plan loopt nog tot eind 2024.

Inkomen en looptijd

Inkomen

De Unie zet dit jaar in op koopkrachtverbetering. Deze koopkrachtverbetering zien we graag in procenten. Niet alleen lage inkomens, maar ook de midden en hoge inkomens hebben hun inkomen zien verslechteren in de afgelopen periode. Hierbij kijken wij terug naar de inflatie en de structurele loonsverhoging uit de vorige cao's. Daarom stellen wij een structurele loonsverhoging van 10%.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van één jaar. Te weten van 1 juli 2024 tot 1 juli 2025. Een langere looptijd is bespreekbaar als de loonsverhoging daarmee in de pas loopt.

Performance Management

Sinds 2018 is er een nieuw systeem Together & Better, een nieuwe manier van Performance Management dat gericht is op ontwikkeling. Het functioneren wordt bepaald door de thema's, ontwikkeling, gedrag, en vitaliteit.

Gedurende het hele jaar zijn er gesprekken en ook wordt er geen beoordelingscijfer toegekend. In de afgelopen periode is er een onderzoek geweest naar de ervaringen met dit systeem. Op veel plaatsen waren er op- en aanmerkingen. Het systeem wordt op diverse manieren toegepast. Dat wordt als niet eerlijk ervaren.

Daarom is voor het komende jaar afgesproken dat er meer richting komt in de toepassing van de percentages voor de doorloop in je schaal deze zijn: 0-2%, 2-4%, 4-6% en 6-7%. Het functioneren wordt bepaald door de thema's, ontwikkeling, gedrag, en vitaliteit.

Deze richting willen wij in het najaar graag evalueren om te bekijken of de knelpunten zijn weggenomen en dit inderdaad een oplossing is. Of dat we andere afspraken moeten gaan maken. Ook gaan we uit van een voldoende budget om deze regeling goed uit te kunnen voeren.

Einde schaal

Veel medewerkers zitten aan het eind van hun schaal. Ze kunnen dan niet meer doorgroeien en ontvangen geen beloning voor goed presteren. Wij willen deze medewerkers ook perspectief geven. Daarom stellen wij voor om medewerkers die aan het einde van de schaal zitten een eenmalige beloning te geven conform het systeem van doorloop in de schaal.

Vergoedingen

Thuiswerkvergoeding

Wij stellen voor om de internetvergoeding te verhogen van € 25,- netto naar € 40,- netto per maand.

Kilometervergoeding

Wij stellen voor het aantal kilometers dat vergoed wordt te verhogen naar de werkelijk gereden kilometers. En het te vergoeden bedrag te verhogen naar het fiscale maximum van € 0,22 naar € 0,23 per kilometer.

Auto van de zaak

Graag gaan wij in gesprek om te bezien of deze regeling voldoet aan de huidige maatstaven. De regeling lijkt, bijvoorbeeld, niet voldoende te passen voor elektrisch rijden.

Duurzaam doorwerken

Nu de AOW-leeftijd steeds verder stijgt, is het van belang dat er duurzaam kan worden doorgewerkt. Daarom stellen wij voor om 80% te werken met 90% salaris en 100% pensioenopbouw, vanaf de leeftijd 61 jaar. Op deze manier kan op een gezonde manier invulling gegeven worden aan de laatste jaren voordat het pensioen ingaat.

Diversiteit

De laatste jaren is er een ontwikkeling in de diversiteit aan gezinsvormen. De Unie wil hier afspraken over maken. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om een intentioneel meeroudergezin, die samen een co-ouderschap vormen. Twee partners met het juridisch ouderschap en een partner met gezag. Of twee partners met juridisch ouderschap en twee partners met gezag. Helaas is bij diverse gezinsvormen de juridische situatie niet (of pas na lange tijd) hetzelfde als de feitelijke situatie. Daardoor komen ouders die feitelijk wel de zorg voor een kind dragen (maar juridisch niet/ nog niet de officiële ouder zijn), niet in aanmerking voor regelingen als geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, calamiteitenverlof, bijzonder verlof et cetera. Wij stellen voor om iedereen gelijk te behandelen en ook voor deze ouders dezelfde arbeidsvoorwaarden toe passen als de meer traditionele gezinssamenstellingen.

Ook willen wij graag afspraken maken over verlof voor medewerkers met een moeilijk te verwezenlijken kinderdwens en de mogelijkheid voor verlof bij een transitie.

Voorbehoud

Deze thema's, voorstellen en uitgangspunten zijn niet limitatief. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nog niet genoemde, aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te presenteren. Ook behouden wij ons het recht voor om bovenstaande voorstellen in te trekken.