

Onze voorstellen voor de cao 2025

For English see below

Koopkrachtherstel

De Unie streeft naar een positieve koopkracht ontwikkeling voor ING-medewerkers. Wij kijken daarbij terug naar het cao jaar 2021-2022. Deze cao was afgesloten voor de inflatiepiek van 2022. Deze piek in inflatie had gerepareerd moeten worden in de cao 2023-2024. Andere bedrijven hebben dit wel gedaan. De ING-medewerkers hebben in vergelijking met andere werknemers 11% meer koopkrachtverlies geleden. De Unie constateert dat een forse stijging van de salarissen en salarisschalen noodzakelijk is. Omdat dit een reparatie uit het verleden betreft stellen wij een ingangsdatum van 1 januari 2025 voor.

Koopkracht 2025

De Unie wil niet alleen de salarisachterstand uit het verleden repareren. De medewerkers hebben recht op een salarisverhoging om de inflatie over 2024 te compenseren. Daarbij baseren wij ons op de economische vooruitzichten van ING. ING verwacht een koopkrachtstijging van 1,8% bij een inflatie van 3,4% over het jaar 2024. Om deze gemiddelde koopkracht te realiseren is een salarisverhoging van 5,2% nodig. De Unie stelt voor de salarissen en salarisschalen per 1 juli 2025 te verhogen met 5%.

Winstdelingsregeling

De Unie wil graag een afspraak maken over een winstdelingsregeling.

Inschalige salarisverhoging

De jaarlijkse inschalige salarisverhoging is bij ING te laag. Deze individuele salarisgroei kan op een aantal manier worden versneld zodat het in lijn worden gebracht met de leercurve. Wij willen graag spreken over:

- Een vaste periodiek van 3% van het maximum schaalsalaris.
- In uitzonderlijke situaties kan een extra salarisverhoging passend zijn. Bijvoorbeeld bij uitzonderlijk goed functioneren of om scheve salarisverhoudingen binnen een team recht te trekken. Transparantie is een belangrijke afspraak voor deze arbeidsvoorwaarde.

Opleiding- en ontwikkeling

Wij stellen voor in 2025 gezamenlijk te onderzoeken hoe het gebruik van de arbeidsvoorwaarden voor opleiding en ontwikkeling verbeterd kan worden.

- De Unie stelt de leerrekening ter discussie;
- Wij willen bespreken hoe het My Learning aanbod beter in overeenstemming kan worden gebracht met de wensen van de medewerkers;
- De Unie streeft naar verbetering van begeleiding en ondersteuning o.a. door medewerkers begeleiding aan te bieden bij het verkennen van hun loopbaanwensen en mogelijkheden en leidinggevenden te ondersteunen.

Werkgeversbijdrage

De Unie stelt voor in 2025 de werkgeversbijdrage te verhogen naar 25,- euro per medewerker.

Looptijd

De Unie gaat uit van een cao met een looptijd van 1 jaar, een cao met een langere looptijd is bespreekbaar indien dit positief bijdraagt aan de door De Unie genoemde doelen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de duur van de onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen, bestaande voorstellen aan te passen dan wel voorstellen in te trekken.

Our proposals for the CLA 2025

Recovery purchasing power

De Unie strives for a positive purchasing power development for ING employees. We look back at the CLA 2021-2022, this CLA was closed before the inflation peak of 2022. This inflation peak should have been repaired in the CLA 2023-2024. Other companies have done this. ING employees have suffered 11% more loss of purchasing power than their peers. De Unie emphasizes that a significant increase in salaries and salary scales is necessary. Because this is a repair from the past, we propose an effective date of January 1, 2025.

Purchasing power 2025

De Unie does not only want to repair the salary backlog from the past. Employees are also entitled to a salary increase to compensate for the inflation in 2024. We base our wage demand on ING's economic outlook. ING expects a purchasing power increase of 1.8% with inflation of 3.4% over the year 2024. A salary increase of 5.2% is needed to achieve this average purchasing power.

De Unie proposes to increase salaries and salary scales by 5% as of 1 July 2025.

Profit sharing scheme

De Unie proposes a profit sharing scheme.

Scale salary increase

The annual scale salary increase at ING is too low. This individual salary growth can be accelerated in a number of ways so that it is brought into line with the learning curve. We would like to discuss:

- A fixed increase of 3% of the maximum scale salary.
- In exceptional situations, an additional salary increase may be appropriate. For example, in the event of exceptionally good performance or to rectify unwanted salary differences within a team. Transparency is necessary to make this work.

Employer contribution to trade unions

De Unie proposes to increase the employer contribution to 25,- euros per employee in 2025.

Duration of the CLA

De Unie assumes a CLA with a term of 1 year, however a CLA with a longer term is negotiable if this contributes positively to the goals stated by De Unie.

We reserve the right to make additional proposals, to adjust existing proposals or to withdraw proposals while the negotiations are ongoing.