

## Concept voorstellenbrief Rabobank

### **Financieel**

#### *Collectieve salarisverhoging*

- We vinden het belangrijk dat de collectieve salarisverhoging aan het begin van het contract, per 1 juli 2025, wordt betaald.
- De Unie stelt voor de salarissen en salarisschalen te verhogen met 6%. Hiermee bereiken we een redelijke verbetering van de koopkracht van de Rabobankmedewerkers.

#### *Beschikbaarheidsdiensten*

Artikel 3.5 van de Rabobank cao regelt de beschikbaarheidsdiensten. Dit artikel is verouderd en is niet meer marktconform. Dit betreft zowel de hoogte van de vergoeding, de functies die aanspraak kunnen maken op beschikbaarheidsdiensten en de meerwerkregeling.

De Unie wil deze bepaling verbeteren.

#### *Aflossing studieschuld*

In verschillende cao's zijn afspraken gemaakt om medewerkers fiscaal gefaciliteerd hun studieschuld gedeeltelijk te laten aflossen. Dit onderwerp is voor veel leden erg belangrijk. Jongere collega's geven aan dat de studieschuld hen veel zorgen brengt, zeker omdat de rente over de studieschuld nu ook geïndexeerd wordt. Dit heeft gevolgen op vele terreinen, zowel sociaal als om een start te maken op de huizenmarkt. Voor De Unie is medewerkers steunen bij het aflossen van de studieschuld een belangrijk gespreksonderwerp.

### **Werk-privé balans**

Uit onderzoek blijkt dat medewerkers beter presteren als hun werk-privé balans in evenwicht is. Daarom besteedt De Unie ook aan dit onderwerp bij iedere cao-onderhandelingen aandacht. Werk is belangrijk, maar biedt de werkgever voldoende ruimte om werk en privé te combineren, en hoe kunnen wij dit in de cao optimaliseren.

#### *Thuiswerken*

Rabo@anywhere, specifiek de mogelijkheid om vanuit huis te werken is voor veel medewerkers een belangrijk onderdeel om werk en privé in balans te houden. De tekst in de cao biedt de medewerker veel ruimte om daarin naar eigen inzichten, in overleg met de leidinggevende een voor de medewerker passende afspraak te maken. Wij stellen voor de thuiswerkvergoeding te verhogen naar netto 2,40 euro per thuisgewerkte dag.

#### *Verlof*

- De Unie stelt voor om in artikel 3.8 van de cao 5 mei toe te voegen.
- De Unie stelt voor twee extra verlofdagen toe te kennen.
- Wij stellen voor het aantal uren dat je mee kunt nemen naar het volgend jaar te verhogen naar 16 keer de arbeidsduur van de medewerker.

### *Arbeidsduur*

Artikel 3.1 van de Rabobank regelt de basisarbeidsduur.

De Unie wil de medewerkers meer mogelijkheden te geven om hun wekelijkse individuele arbeidsduur aan te passen om beter aan te laten sluiten bij hun werk-privé balans.

- Daarom stellen wij voor dat voor alle functies geldt dat een medewerker, in overleg met zijn leidinggevende, kan kiezen voor een individuele arbeidsduur van 40 uur in plaats van 36 uur.
- Een medewerker die 36 uur werkt kan kiezen voor een rooster van 4x9 uur.

### *Vitaliteitsverlof*

Bij Rabobank hebben de medewerkers de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen. De Unie stelt voor dit uit te breiden met een vitaliteitsregeling.

Medewerkers kunnen een maal in de zeven jaar gebruik maken van deze regeling. De vitaliteitsregeling is bedoeld om medewerkers die even meer tijd nodig hebben voor hun gezin, voor mantelzorg of voor hun eigen ontwikkeling, daartoe in staat te stellen. Zij werken dan 80% van hun dienstverband, terwijl 90% van hun salaris wordt doorbetaald en hun pensioen wordt opgebouwd alsof zij volledig werken. De vitaliteitsregeling is maximaal 3 maanden.

### *Reservisten in dienst van Defensie*

Vakorganisaties en werkgeversorganisaties hebben op nationaal niveau afgesproken in de cao afspraken te maken om medewerkers die zich naast hun dienstverband willen inzetten als reservist hiertoe te faciliteren. De Unie wil bij Rabobank invulling geven aan deze afspraak door de volgende bepalingen in de cao op te nemen:

- De medewerkers kan naast zijn dienstverband met Rabobank tevens een dienstverband als reservist aangaan met het ministerie van Defensie.
- Als deze medewerkers wil deelnemen aan activiteiten voor reservisten dan biedt Rabobank daarvoor bijzonder verlof, bijvoorbeeld in de vorm van een 80/90/100-regeling.
- Is de reservist voor langere duur (bv. een half jaar) uitgezonden op een missie dan geeft Rabobank een terugkeergarantie.

### **Mobiliteit (vervoer)**

Cao-partijen hebben in een gezamenlijke werkgroep onderzocht of de vervoersregelingen en de hoogte van de reiskostenvergoeding passend zijn bij de organisatie van de werkzaamheden.

In het arbeidsvoorwaardenonderzoek dat cao partijen hebben gehouden is duidelijk geworden dat een meerderheid van de Rabobank-medewerkers behoefte heeft aan meer flexibiliteit in de vervoersregelingen. Zowel de mogelijkheid om diverse vervoersmiddelen in een reis te combineren als de afwisseling van vervoersmiddelen per dag wordt daarbij genoemd.

Dit sluit aan bij de vragen die De Unie ontvangt van de leden.

Om tegemoet te komen aan de behoefte aan flexibiliteit heeft De Unie de volgende voorstellen. Ons uitgangspunt is dat Rabobank de gemaakte reiskosten vergoed.

*Wat betreft de reisregeling woon-werkverkeer eigen vervoer:*

- De gereisde kilometers worden vergoed, onafhankelijk van het gekozen vervoersmiddel (of combinaties daarvan).
- We schrappen de grens van 40 kilometers
- De kilometervergoeding bedraagt 23 cent per gereisde kilometer

*Wat betreft de reisregeling woon-werkverkeer openbaar vervoer:*

- Woon-werkverkeer wordt berekend vanaf de woning tot aan de standplaats. Is een medewerkers werkzaam op een andere locatie dan zijn standplaats dan is de zakelijke kilometervergoeding van toepassing.
- Rabobank verstrekt aan medewerkers die regelmatig met het openbaar vervoer reizen een OV-kaart waarmee medewerkers gratis gebruik kunnen maken van het OV. De medewerker kan de OV-kaart ook kosteloos gebruiken voor privé-reizen.

*Wat betreft zakelijke kilometervergoeding*

- De kilometervergoeding wordt berekend over de voor de zakelijke afspraak gereisde kilometers
- De zakelijke kilometervergoeding bedraagt 0,40 euro per gereisde kilometer.

## **Groei en opleiding**

*Continue dialoog*

Onderdeel van de Grow cyclus is een continue dialoog over bijdrage, ontwikkeling en gedrag. Voor de Rabobank en voor de medewerkers is ontwikkeling een belangrijk onderwerp. Medewerkers moeten zich ontwikkelen om relevant te blijven voor de arbeidsmarkt, intern of extern. Rabobank moet investeren in de ontwikkeling van zijn belangrijkste asset, goed opgeleide medewerkers.

*Continue dialoog*

- De Unie stelt voor in de cao vast te leggen dat tenminste een maal per jaar, medewerker en leidinggevende een gesprek hebben over de ontwikkeling van de medewerker. In dit gesprek komt in ieder geval aan de orde: de wensen van de medewerker met betrekking tot opleiding en ontwikkeling, de wijze waarop Rabobank hieraan bijdraagt, de ontwikkelingen in de functie die voorzienbaar zijn.
- De Unie vindt het zeer belangrijk om in de cao op te nemen dat leidinggevende en medewerker aan het begin van het jaar vastleggen hoe de prestaties op het gebied van respectievelijk bijdrage, ontwikkeling en gedrag, wegen in de wrap up.

*Wrap up*

- In de cao 2024/2025 is overeengekomen de wrap up procedure aan te passen. Het functioneren wordt gescoord op een zespuntsschaal. De Unie wil deze afspraak uitbreiden met een onderscheidend percentage.

### *Individuele salarisaanpassing*

De jaarlijkse individuele salarisverhoging is afhankelijk van de GROW-score. De Unie stelt voor medewerkers die op het einde van hun salarisschaal zitten, of daar bijna zijn ook te betrekken in deze waardering. Wij stellen daartoe het volgende voor:

- Voor medewerkers die tegen of op het einde van hun schaal zitten, geldt dat de hoogte van de individuele salarisverhoging afhangt van de GROW-score en de eventuele ruimte die er nog is in de salarisschaal. Is de individuele salarisverhoging groter dan de ruimte in de schaal, dan wordt eerst het salaris tot aan het einde van de salarisschaal verhoogd en vervolgens ontvangt de medewerker het resterende percentage van de loonsverhoging als een eenmalige uitkering over het jaarsalaris. Voor de medewerker die al aan het einde van de schaal zit, wordt het volledige percentage over het jaarsalaris uitgekeerd als bedrag ineens

### *Ontwikkelbudget*

Bij de cao-onderhandelingen in 2024 is afgesproken de mogelijkheden voor besteding van het ontwikkelbudget te verruimen. Hieraan is uitvoering gegeven. Graag bespreken wij of het gebruik van het ontwikkelbudget nog verder verruimd kan worden.

### **Functiewaardering/-indeling**

De werkgroep adviseert cao-partijen meer transparantie te betrachten met betrekking tot dit onderwerp. De Unie wil daartoe concrete cao-afspraken maken met betrekking tot:

- Waarborgen dat de functies en waarderingen actueel zijn
- Het betrekken van de functiehouders bij het opstellen van functiebeschrijvingen
- Zuivere toepassing van het beleid door managers in de praktijk
- Transparantie van de indelingscriteria (met name ook bij ladderfuncties)
- Transparant proces en procedure voor medewerkers als ze gegronde redenen hebben om te twijfelen aan de indeling
- Onafhankelijke geschillenbeslechting