

Voorstellenbrief Rabobank

De Unie gaat uit van een cao met een looptijd van 1 jaar, van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026.

Financieel

Rabobank heeft 2024 afgesloten met een mooie winst. Ook is dankzij de inspanningen van de medewerkers een forse boete voorkomen. Voor De Unie zijn dit redenen om als eerste prioriteit in te zetten op de financiële paragraaf.

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 Rabobank-medewerkers.

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.

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

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. Rabobank is er, net als de medewerkers, bij gebaat als medewerkers voldoende ruimte hebben om werk en privé te combineren. Wij willen graag de volgende voorstellen bespreken.

Verlof

- De Unie stelt voor om aan artikel 3.8 van de cao 5 mei toe te voegen.
- De Unie stelt voor twee extra verlofdagen toe te kennen.

ADRES → MULTATULILAAN 12, 4103 NM CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW
BELANG**

- 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.
- Wij willen een start maken met verlofsparen. Wettelijk is er ruimte om tot 100 weken verlofdagen te sparen. De Unie wil graag bespreken hoe deze regeling bij Rabobank vormgegeven kan worden.

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.

Arbeidsduur

Artikel 3.1 van de Rabobank regelt de basisarbeidsduur.

De Unie wil de medewerkers meer mogelijkheden 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 éénmaal in de zeven jaar gebruikmaken van deze regeling. Het vitaliteitsverlof 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. In aansluiting op het vitaliteitsverlof wijzen wij op het belang dat leden hechten aan het faciliteren van sport en beweging.

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 (bijvoorbeeld 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 de 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.
- 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.

Combinatie vervoersregelingen woon-werkverkeer

- De medewerker die voor woon-werkverkeer gebruik maakt van openbaar vervoer en eigen vervoer heeft voor beide vervoersmiddelen recht op de overeengekomen vergoeding.
- De medewerker kan de parkeerkosten declareren die worden gemaakt bij het combinatiereizen.

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 gedifferentieerde driepuntsschaal. De Unie wil deze afspraak uitbreiden met een onderscheidend percentage.

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.

Funciewaardering/-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.