

ABN AMRO
T.a.v. mevrouw S. Schenk, Global Head of Reward
Gustav Mahlerlaan 10
1082 PP AMSTERDAM

Datum: 3 mei 2021
Ons kenmerk: HP
Onderwerp: Cao en sociaal plan voorstellen

Geachte mevrouw Schenk, beste Suzanne,

Cao-voorstellen nieuwe cao en sociaal plan ABN AMRO

Hieronder treft u de voorstellen van De Unie aan voor de komende cao- en sociaal plan- onderhandelingen. De coronacrisis raakt meerdere aspecten van het dagelijkse leven en daarmee ook de manier van werken waaronder hoe, waar en wanneer je werkt. In het afgelopen jaar hebben medewerkers hun schouders eronder gezet en veel extra inzet geleverd. Dat verdient waardering, ook in salaris.

Tegelijkertijd zet de digitalisering in de financiële sector breed door. Daarmee gepaard gaat helaas een verminderde behoefte aan medewerkers c.q. een behoefte aan andere kwaliteiten en vaardigheden van medewerkers. Zo ook bij ABN AMRO. De bank heeft een strategische review aangekondigd voor de komende 5 jaar met 15 procent verlies van banen. Een adequaat sociaal plan is daarmee van het grootste belang voor ABN AMRO-medewerkers.

De voorstellen van De Unie zijn tot stand gekomen indachtig het arbeidsvoorwaardelijk beleid van De Unie in samenspraak met kaderleden en leden van De Unie.

Beloning

Wij stellen een structurele loonsverhoging van 2,5 procent voor, voor de periode van een jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar als de loonsverhoging daarmee in de pas loopt.

Thuiswerken/flexibel werken

In het afgelopen jaar is, daar waar het kon, in heel Nederland vanuit huis gewerkt. Zo ook bij ABN AMRO. Ondanks de vervelende oorzaak, hebben de meeste medewerkers het thuiswerken als positief ervaren. Graag maken wij verder afspraken om thuiswerken goed en permanent vorm te geven, waarbij de regie bij de medewerkers ligt. Dit moet ook gelden voor medewerkers die in een rooster werken. Hierbij denken wij aan een thuiswerkvergoeding. Daarom stellen wij het volgende voor:

- Thuiswerkvergoeding van € 30,- per maand uitgaand van drie dagen thuiswerken per week, met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2020. Bij meer dagen thuiswerken wordt de vergoeding evenredig verhoogt.
- Voor medewerkers die nu in een rooster werken, willen wij dezelfde afspraak maken zoals nu geldt voor medewerkers die niet in een rooster werken. Zodat ook zij vanuit huis kunnen werken.
- Meer invulling geven aan het cao-artikel 3.3.2. Hiermee bedoelen wij dat er voorheen de praktijk was dat er veel op kantoor werd gewerkt. Nu en in de toekomst is dat anders en zal er meer vanuit huis worden gewerkt. Het welzijn van de medewerkers staat hierbij voorop. We gaan hierover graag in overleg.
- Medewerkers krijgen de mogelijkheid zich te laten adviseren door een onafhankelijke Arbo-deskundige zodat hun thuiswerkplek “Arbo-proof” wordt. Hiermee voldoet ABN AMRO ook aan de zorgplicht waar het gaat om, ook in de thuissituatie, een juiste Arbo-werkplek te garanderen.

Studiefonds voor kinderen

Studeren is steeds minder vanzelfsprekend. De kosten hiervoor liggen meer dan voorheen bij de studenten. Om ervoor te zorgen dat studeren mogelijk blijft, pleit De Unie voor een studiefonds. Werknemers kunnen via een fonds, dat buiten de werkgever wordt geplaatst, een deel van het (Bruto-)loon sparen. Op deze manier helpen we de werknemer van de toekomst aan een vliegende start. We willen hiermee ook naar de toekomst kijken om ook jongere medewerkers aan trekken. Graag gaan wij hierover in gesprek om dit nader te onderzoeken.

Pensioen

De leden hebben aangegeven dat zij pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde vinden. Gegeven het pensioenakkoord en de huidige stand van de bijbehorende uitwerking in wet- en regelgeving, kunnen we nu nog geen concreet pensioenvoorstel doen. Om recht te doen aan de waarde die onze leden hechten aan pensioen, willen wij wel duidelijk zijn over het uitgangspunt dat wij zullen hanteren: elke toekomstige nieuwe ABN AMRO-pensioenregeling moet qua financiering en vooruitzichten net zo goed en robuust zijn in vergelijking met de huidige regeling.

Duurzaam Veranderen / Sustainable Change

Het initiatief van Duurzaam Veranderen dat binnen de bank is gestart wordt door De Unie ondersteund. Het uitgangspunt van het Sociaal Plan is van werk naar werk en daarmee boventalligheid zo veel als mogelijk te voorkomen. De ontwikkeling van Duurzaam Veranderen en focus op bij- en herscholen (upskillen en reskillen) sluit hierbij goed aan. De Unie krijgt signalen dat de regels rondom Duurzaam Veranderen niet helder zijn. Het opleidingspakket is bijvoorbeeld zwaarder dan gedacht zowel qua niveau (lat te hoog) als qua volume. Er gaat meer tijd zitten in de opleiding, zodat in verhouding meer eigen tijd van de medewerker moet worden ingezet. Ook kan het voorkomen dat het werk niet is zoals de medewerker had gedacht. De bank heeft tevens aangegeven binnen een paar jaar afscheid te willen nemen van 15 procent van het personeelbestand. Duurzaam Veranderen lijkt daarom niet altijd van toepassing. Daarom maken wij graag afspraken aan welke criteria een Duurzaam Verander traject moet voldoen en wanneer er wel of niet een Duurzaam Verander traject wordt ingezet. Daarbij maken we ook graag afspraken over tijd voor opleidingen, die in werktijd kunnen worden gevolgd.

Diversiteit

De laatste jaren is er een ontwikkeling in de diversiteit aan gezinsvormen. De Unie vraagt daarvoor aandacht middels het volgende voorstel. 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 etc. Wij stellen voor om iedereen gelijk te behandelen en ook voor deze ouders dezelfde arbeidsvoorwaarden toe passen als de meer traditionele gezinssamenstellingen.

Einde schaal en waardering

Graag vragen wij aandacht voor waardering voor medewerkers die aan het eind van hun schaal zitten. Deze medewerkers functioneren al jaren goed, maar komen niet meer in aanmerking voor salarisgroei binnen de schaal. Om ook deze medewerkers op regelmatige basis te waarderen, stellen wij het volgende voor: Een keer in de drie jaar een waardering in de vorm van een vrije dag.

RVU

In de afgelopen periode is de AOW-leeftijd omhooggegaan en moeten mensen langer doorwerken. Het is belangrijk dat medewerkers gezond en vitaal hun pensioen kunnen halen. Graag maken wij daarom de afspraak dat medewerkers gebruik kunnen maken van de RVU. Medewerkers die binnen 3 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, kunnen aanspraak maken op de RVU-regeling zoals deze in het Landelijk Pensioenakkoord is vastgelegd.

Sociaal plan

Wij willen het huidige sociaal plan ongewijzigd verlengen voor de periode van de strategische review. Het is belangrijk dat dit vangnet voor iedereen aanwezig is en ook voor iedereen hetzelfde vangnet is voor de hele periode dat de review duurt, te weten 5 jaar. In een korte enquête die De Unie onder haar leden heeft gehouden, kwam de het sociaal plan naar voren als een van de belangrijkste onderwerpen. In aanvulling op de ongewijzigde voortzetting van het sociaal plan stellen wij voor dat de medewerkers ook de keuze krijgen om gebruik te kunnen maken van onze preferred supplier Implicit. Het gaat er daarbij om dat de medewerkers een keuze kunnen maken voor een outplacement partner waar ze zich prettig bij voelen. Het aanbieden van meerdere keuze-partners hoort wat ons betreft bij een volwassen benadering van medewerkers en het maatwerk wat in het Unie-DNA zit.

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.

Met vriendelijke groet,
Harma Pethke
Belangenbehartiger de Unie