Opmerkingen die De Unie meeneemt in de onderhandelingen bij NN Group

Salaris

Bij de onderhandelingen over het beloningsgebouw spelen verschillende onderwerpen mee.
Ze grijpen op elkaar in. Per onderwerp volgt een uitleg. Dit zijn de onderwerpen:

- Collectieve salarisverhoging
- De loonlijn
- Hoe wordt omgegaan met bovenschaligheid?
- De werkingssfeer van de cao
- Persoonlijk Keuze Budget
- VIC

Collectieve salarisverhoging
De Unie vraagt een salarisverhoging van 3,5% per jaar, per 1 januari. Hiermee zijn wij de onderhandelingen gestart. Daar zit enige onderhandelingsruimte in. Dit is afhankelijk van de afspraken die wij op andere onderwerpen kunnen maken.
Jouw werkgever stelt een salarisverhoging van 1,5% per jaar voor. Hier zit nog een aanzienlijk verschil tussen.

Loonlijn
Met de loonlijn bedoelen we het maximumsalaris dat je in de verschillende loongroepen kunt verdienen. Het huidige salarisniveau van NN Group is wat ons betreft de basis voor de nieuwe loonlijn. We bekijken dit vanuit de NN Group medewerkers en vanuit de oud Delta Lloyd medewerkers.

Voor verschillende NN Group medewerkers bestaat nu al bovenschaligheid. We kunnen deze bestaande bovenschaligheid niet oplossen. En als je nu niet bovenschalig bent, kun je dat straks wel worden. Bijvoorbeeld doordat je bij de indeling in het nieuwe functiegebouw in een lagere functie bent ingedeeld. Of als gevolg van frictie. Dat is als de oude functieschalen en de nieuwe functieschalen niet helemaal op elkaar aansluiten. Deze bovenschaligheid is niet te vermijden.
De Unie wil niet nog meer werknemers bovenschalig maken door het salarisniveau naar beneden bij te stellen.

Voor de Delta Lloyd medewerkers is nu geen voorspelling te doen. De bovenschaligheid lijkt mee te gaan vallen maar er zijn absoluut medewerkers die flink bovenschalig kunnen worden.

Het voorstel van jouw werkgever zit niet op dezelfde hoogte als het voorstel van De Unie. Jouw werkgever begon met de loonlijn van de algemene markt op mediaan niveau. Dit is te laag ten opzichte van de loonlijn NN Group. Het voorstel van jouw werkgever is om dit te verhogen met 5 %. Het voorstel om te verhogen met 5% is te weinig. Je krijgt dan nog te veel verschil.

Bovenschaligheid
NN Group heeft nu het systeem van de PTA. (Persoonlijke Toeslag met Afbouw). Dit betekent dat het deel van je salaris dat hoger is dan het maximum van je schaal in een persoonlijke toeslag (PT) zit. Bij een collectieve salarisverhoging wordt je schaalsalaris verhoogd. Maar je PT wordt met eenzelfde bedrag verlaagd. Dit gaat zo door totdat je PT helemaal ingelopen is.
Delta Lloyd kent dit niet. De collectieve salarisverhoging wordt toegekend over je hele salaris. Ook als een deel van je salaris boven het maximum van de schaal uitkomt.
De Unie heeft in de onderhandelingen verschillende voorstellen gedaan om het systeem van de PTA voor de medewerkers te verzachten. Maar jouw werkgever geeft op dit onderwerp geen ruimte.

Werkingssfeer van de cao
De huidige cao NN Group geldt voor alle medewerkers tot en met functieschaal 15. Vertaald naar Hay-levels is dat tot en met Hay-schaal 22. De Delta Lloyd heeft een lagere werkingssfeer. Daar zijn de schalen vanaf L boven-cao. Dat betekent in Hay-levels dat de cao geldt voor medewerkers in de functies tot en met Hay-level 17.
Jouw werkgever heeft voorgesteld de werkingssfeer te beperken voor NN Group. Het voorstel is om medewerkers tot en met Hay-schaal 18 in de cao te laten vallen.
Dit is voor De Unie onacceptabel, het zou dan gaan om een forse groep medewerkers die een ander arbeidsvoorwaarden regime krijgt. We kunnen overwegen om de NN-medewerkers in Hay-schaal 22 uit de cao te halen (dit is ongeveer de groep die nu in NN-functieschaal 15 zit).
Dit is een kleinere groep medewerkers in beleidsbepalende functies. Overigens ben je niet rechteloos als de cao niet meer van toepassing is. De laatste cao die nog op jou van toepassing is geweest wordt dan je individuele arbeidsovereenkomst.

Persoonlijk Keuze Budget (PKB)
Het persoonlijk keuzebudget kent een aantal onderdelen. De vakantietoeslag en de dertiende maand zitten erin. Daarnaast ook de levensloopbijdrage en de bovenwettelijke vakantiedagen.
In het verleden was het PKB een prima arbeidsvoorwaarde omdat je het veelzijdig kon inzetten. Nu kun je er alleen nog vakantiedagen voor aankopen, anders wordt het uitbetaald.
De Unie wil de bovenwettelijke vakantiedagen uit het PKB halen. Dit blijkt een duidelijke wens te zijn van veel medewerkers. Als je de bovenwettelijk vakantiedagen weer in tijd krijgt, dan kun je ze nog steeds verkopen. Dit maakt de overgang van de medewerkers met een Delta Lloyd contract ook iets makkelijker.

VIC
De VIC is de variabele beloning in de cao NN Group.
NN Group stelt voor de VIC in vast salaris om te zetten. De VIC-uitkering geeft jaarlijks veel discussie. Dit omdat de verschillen in uitkering door veel medewerkers als oneerlijk worden ervaren. Bij Delta Lloyd kende men al geen variabel salaris. De samenvoeging van de beide cao-en lijkt een goede gelegenheid om de VIC in het vaste salaris op te nemen. Als we afspraken maken over het inbouwen van de VIC dan gelden deze niet voor de medewerkers met een Delta Lloyd contract.
Voor de medewerkers die bij Delta Lloyd nog wel een variabele beloning hebben wil De Unie aparte afspraken maken. Dit is de buitendienst van Delta Lloyd.

We moeten erop letten dat voor de medewerkers die bovenschalig zijn, de waarde van de VIC behouden blijft. Ook als deze in het vaste salaris wordt opgenomen. De Unie wil niet dat je door de werking van de PTA (zie hierboven voor uitleg) ook de waarde van de VIC kwijtraakt.
Jouw werkgever heeft een voorstel gedaan waardoor de VIC voor 67% wordt gecompenseerd. Bij de omrekening zijn de I factor en de C factor beide op 1 gezet.
Voor sommige medewerkers zal dit een acceptabele compensatie zijn. Was je I factor en je C factor het afgelopen jaar 1 of lager dan zal je deze compensatie wellicht als voldoende ervaren. Maar als je een hogere factor had dan kan jouw mening hier anders over zijn.

Laat ons weten wat het voor jou betekent als de VIC in vast salaris wordt omgezet. Mail ons daarvoor via inge.de.vries@unie.nl **of** harma.pethke@unie.nl**.**