



Rabobank
T.a.v. dhr Hooglander

Per e-mail verzonden: Mattijs.Hooglander@rabobank.nl

Datum
11 maart 2025

Ons kenmerk
20250306-UTR-CBB-25-050-AE-MO

Betreft / Onderwerp
inzetbrief

Doorkiesnummer

Email contactpersoon
Marco.Ouwehand@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte heer Hooglander,

Binnenkort starten de cao-onderhandelingen. Dit is een goed moment om samen te bezien op welke punten de arbeidsvoorwaarden bij Rabobank en Obvion beter kunnen aansluiten bij de arbeidsmarkt en de prioriteiten van de medewerkers.

Niet lang geleden hebben de cao-partijen gezamenlijk het preference onderzoek uitgevoerd. Met 14.547 medewerkers die dit hebben ingevuld biedt het inzicht in wat de medewerkers belangrijk vinden en is het voor ons een steun in de rug aan de cao-tafel. Daar zijn we blij mee. Aanvullend heeft FNV Finance zelf een enquête gehouden onder leden en niet-leden. Zo hebben we ons een goed beeld kunnen vormen van de situatie en wat medewerkers motiveert.

Salaris

Inflatie blijft onverminderd hoog. FNV Finance vindt het belangrijk dat de medewerkers van Rabobank en Obvion er op vooruit gaan. Het alleen volgen van de inflatie is onvoldoende. Als de inflatie hoger uitpakt ligt het risico volledig bij de werknemer. De jaarcijfers waren uitzonderlijk goed. Medewerkers hebben daaraan bijgedragen en verdienen het daarin mee te delen. Dat betekent wat ons betreft een serieuze salarisverhoging. FNV Finance stelt voor de salarissen te verhogen met tenminste 7% met daarbij een bodem: een verhoging waaruit waardering blijkt voor de inzet van iedereen.

Iedere werknemer heeft recht op een leefbaar loon. Wij stellen voor om als minimumloon in deze cao € 16,- per uur te hanteren.

Pensioen

Bij de overeenkomst voor het nieuwe pensioencontract heeft FNV Finance expliciet aangegeven dat wij een totale premie van 29% cruciaal vinden om in de nieuwe regeling goed pensioen op te bouwen. Wij willen afspreken dat de premiebijdrage van de werkgever met 2% omhoog gaat.

Verlof

Leden en niet-leden benadrukken met kracht het belang van meer verlof. Met 172,8 uur verlof komen medewerkers slechts enkele dagen boven het wettelijke minimum uit. Wij vinden dat dit basis-verlof met enkele dagen omhoog moet. Aansluitend willen we de situatie aan de orde stellen dat bij sommige onderdelen als gevolg van personeelskrapte en planningsproblemen medewerkers nauwelijks verlof kunnen opnemen of hun verlof onredelijk lang van tevoren moeten aanvragen. We willen voor deze situatie betere spelregels afspreken.

5 mei

Dit jaar is iedereen vrij op 5 mei. Het is een lustrumjaar en deze afspraak is, los van de cao, gemaakt. Wij vieren ieder jaar de vrijheid en het grote belang daarvan staat, zeker in deze tijd, buiten kijf. FNV Finance wil vastleggen dat 5 mei ieder jaar een doorbetaalde feestdag wordt.

Vervoer

FNV Finance stelt voor om de tegemoetkoming voor de reiskosten te laten aansluiten bij het fiscaal vrijgestelde maximum. Verder willen we meer flexibiliteit mogelijk maken. De combinatie van vervoermiddelen zoals OV, auto en fiets kan beter.

Om tegemoet te komen aan de duurzame ambitie willen we het mogelijk maken om een Ov-kaart ook privé te gebruiken en via het EBB op te kunnen waarderen tot 1^e klasse. Tevens stellen we voor aan fietskilometers een hogere vergoeding toe te kennen.

Tot op heden is de tegemoetkoming van de vervoerskosten gemaximeerd op 40 km enkele reis. Wij stellen voor deze afstand te verhogen, wat urgent is geworden door de recente vergroting van de kringen naar regio's en de sluiting van kantoren waardoor medewerkers vaak langer moeten reizen.

Vergoedingen

Beschikbaarheidsdiensten komen in sommige functies veel voor. Ook als de medewerker niet wordt opgeroepen voor werk (buiten de reguliere werktijd) is dit een belasting en verstoring van de werk-privé balans. De vergoeding die daar tegenover staat is erg laag. Wij willen deze verhogen.

Ontwikkeling

Ontwikkeling van medewerkers is cruciaal in een snel veranderende wereld. Het ontwikkelbudget is daarbij belangrijk. Het -budget wordt echter niet overal benut. Graag kijken we met u op welke manier medewerkers effectiever tot uitnutting van hun budget gestimuleerd kunnen worden en wat de werkgever anders kan doen.

4 daagse werkweek

Wij stellen voor om op termijn over te gaan naar een verkorting van het voltijds dienstverband tot een vierdaagse werkweek van 32 uur. Dit draagt positief bij aan de werk-privé balans, verlaagt het stress gerelateerd ziekteverzuim, biedt ruimte voor mantelzorgers en verdeelt de productiviteitswinst van de afgelopen jaren beter tussen werkgever en werknemers. Graag lichten we dit toe en komen we tot een werkafpraak.

Grow

Een gezamenlijke werkgroep heeft in de afgelopen periode de werking van Grow bestudeerd en gezien op welke punten het verbeterd kan worden. Ook is onderzocht of waarderen en belonen losgekoppeld kunnen worden. Wij stellen voor het advies van de werkgroep te bespreken. Afgesproken is over te gaan tot een uitgebreide 3-puntsschaal. Over de gevolgen voor periodieken en de toepassing voor medewerkers die aan het einde van hun schaal zitten willen wij tot een afspraak komen.

Functiegebouw en belonen

Een gezamenlijke werkgroep heeft in de afgelopen periode gekeken naar de hoogte van de beloning, de beloningssystematiek en de uitvoering in de praktijk. We willen in ieder geval een afspraak maken over de transparantie van functiewaardering voor medewerkers en over de werkwijze met betrekking tot ladderfuncties.

Vast werk is de norm

FNV Finance blijft zich inzetten voor vast werk. In de huidige cao staat dat, ingeval er in afwijking van de regel, toch een tijdelijk dienstverband wordt afgesproken, hieraan een maximum is verbonden van 2 jaar. Wij willen dat tijdelijke dienstverbanden zich beperken tot situaties van 'piek en ziek' en stellen voor het maximum te verlagen naar 1 jaar.

Sociaal plan

We stellen voor het sociaal plan, als onderdeel van de cao, 2 jaar voort te zetten. Dat geeft medewerkers zekerheid ingeval er besloten wordt tot een reorganisatie.

Tenslotte

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe zaken aan de orde te stellen of punten in te trekken. Wij zien uit naar een vruchtbare onderhandeling!

Hoogachtend,



Marco Ouweland
FNV Finance