



Datum  
1 oktober 2024

Betreft / Onderwerp  
CAO inzet FNV

Telefoonnummer  
06 – 5125 5632

E-mail contactpersoon  
geeta.heera@fnv.nl

Geachte leden van de werkgeversdelegatie MN,

De cao MN Services N.V. loopt op 31 december 2024 af. Hierbij ontvangt u de FNV-voorstellen voor vernieuwing van de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Deze inzet is tot stand gekomen op basis van de enquête die FNV onder uw medewerkers (leden en niet-leden) heeft gehouden, de ledenbijeenkomst en het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV. Graag lichten wij onze voorstellen verder toe in het overleg.

## 1. Inleiding

MN is een organisatie in transitie. De pensioenuitvoering is ondergebracht bij PGGM, en de Wet Toekomst Pensioenen (WTP) brengt grote veranderingen met zich mee. Dit heeft veel van het personeel gevraagd.

Voor de medewerkers is er onzekerheid over hoe het werk eruit komt te zien in de nieuwe vermogensbeheerorganisatie en wat er gaat gebeuren met de arbeidsvoorwaarden en werkzekerheid.

FNV vindt het belangrijk dat MN als werkgever aantrekkelijk blijft en inspeelt op deze veranderingen. Goede en betrouwbare arbeidsvoorwaarden die de financiële gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers ondersteunen, zijn essentieel. Door de blijvende impact van inflatie ervaren werknemers een groeiend verschil tussen hun loon en de stijgende kosten van levensonderhoud. Medewerkers hechten dan ook grote waarde aan een toekomstbestendig loonbeleid.

FNV blijft zich inzetten voor afspraken met MN die zowel de financiële gezondheid als het welzijn van de medewerkers versterken.



## 2. FNV cao-voorstellen

### LOOPTIJD

FNV stelt voor om een cao af te spreken voor de duur van één jaar (1-1-2025 t/m 31-12-2025). Een langere looptijd is bespreekbaar afhankelijk van het totaal af te spreken pakket.

### LOONPARAGRAAF

#### ***Reparatie inflatieachterstand***

Het koopkrachtverlies als gevolg van de recente inflatie is bij MN nog niet gerepareerd. We stellen daarom voor dat de salarissen en de salarisschalen met ingang van 1 januari 2025 worden verhoogd met 7,4%.

#### ***Automatische prijscompensatie (APC)***

Om naar de toekomst toe nieuwe koopkrachtachterstanden te voorkomen stellen wij de invoering van een systeem van automatische prijscompensatie (APC) voor, waarbij de salarissen jaarlijks per 1 januari worden geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing is gebaseerd op het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CPI uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent dat, met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige CPI over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. De eerste toepassing is op 1 januari 2026.

#### ***Minimumloon naar 16 euro***

FNV voert al geruime tijd actie om het minimumloon in Nederland op 60% van het mediaan loon te brengen, zoals inmiddels ook door Europa wordt aanbevolen. Voor 2024 is dit gelijk aan 16 euro per uur. FNV stelt voor in de cao het minimaal uurloon aan te passen van 14 naar 16 euro bruto per uur én dat MN dit ook toepast bij contracten met derde partijen (denk aan schoonmaak, beveiliging, maar ook aan andere gedetacheerden) zodat deze werknemers ook een leefbaar loon verdienen.

### BALANS TUSSEN WERK-PRIVÉ

#### ***32-urige werkweek***

Wij stellen voor om de arbeidsduur bij een voltijd dienstverband te verkorten naar gemiddeld 32 uur per week, te beginnen met deze CAO. Dit kan te veel werkdruk en uitval door burn-out voorkomen. Een kortere werkweek maakt MN aantrekkelijker in een krappe arbeidsmarkt, waar goede en talentvolle werknemers moeilijk zijn te vinden. Het bevordert een betere werk-privébalans, verhoogt de motivatie en productiviteit van medewerkers, leidt tot een lager ziekteverzuim en draagt bij aan een duurzame en gezonde werkomgeving voor de lange termijn.



### **Betaald ouderschapsverlof**

Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar zij zorg voor dragen, recht op 9 weken 70% betaald ouderschapsverlof (UWV). We zien graag dat de werkgever dit aanvult tot 100% van het feitelijk loon (er wordt nu aangevuld tot 80%). Niet alle ouders kunnen 20% van hun inkomen missen. Door deze drempel wordt er door deze groep geen of minder gebruik gemaakt van dit verlof. Dat kan niet de bedoeling zijn.

### **Thuiswerken**

Het thuiswerken wordt door werknemers gewaardeerd. Wel is er behoefte onder medewerkers om meer ruimte te krijgen bij het zelf inrichten van de thuiswerkplek. FNV stelt daarom voor een budget van € 1000,- ter beschikking te stellen voor de inrichting van een Arbo-technisch verantwoorde thuiswerkplek. Uiteraard zijn wij bereid om te kijken hoe de huidige regeling hierop aangepast kan worden.

### **FUNCTIEWAARDERING**

MN is recent overgestapt op een generiek functiehuis (KF Hay methode variant C). FNV vindt het belangrijk dat de inspraak van medewerkers bij de in te delen functie, de indeling van de functie en de bijbehorende beloning voldoende zijn geborgd door transparante procedures af te spreken in de cao. Zo willen wij afspraken maken over een verplichte functiebeschrijving, het verbeteren van de bezwaar- en beroepsprocedure, salaris- en perspectiefgaranties en het toekomstig onderhoud van het functiebestand.

### **WERKZEKERHEID**

De MN organisatie is in beweging. Dit brengt veel onzekerheid met zich mee. In de enquête gehouden onder medewerkers geeft ruim een derde aan zich zorgen te maken over hun baan en toekomstige reorganisaties. Een goed sociaal plan kan een deel van deze onzekerheid wegnemen. Tegelijkertijd valt op dat er nog veel onbekendheid is onder de medewerkers over het sociaal plan. FNV ziet daarom noodzaak om op korte termijn de medewerkers diepgaander te informeren en raadplegen alvorens onze voorstellen voor het sociaal plan definitief worden vastgesteld.

### **GEZOND MET PENSIOEN**

FNV wil de huidige regelingen om gezond het pensioen te halen verlengen. Verder zal MN nagaan hoe de RVU-regeling ook na afloop van de huidige periode ultimo 2025 kan worden verlengd. Wij stellen voor dat MN zich maximaal zal inspannen om deze regeling ook in de toekomst te behouden. Daarnaast zal MN pleiten voor een verruiming van de financiële vergoeding. Tenslotte willen we gedurende de looptijd van deze cao met MN werken aan afspraken om, onafhankelijk van besluiten van de overheid, eerder stoppen met werken mogelijk te houden.

Vanuit de werknemers is er een nadrukkelijke wens om een 80-90-100 regeling af te spreken in de cao. Dit betekent dat een medewerker 80% werkt tegen 90% loondoorbetaling en 100%



pensioenopbouw. Hierbij is een volledige herbezetting van de minder te werken uren van belang. Dit voorkomt dat de werkdruk oploopt en biedt nieuwe instromers in de sector perspectief op werk. Wij zien dit als belangrijke aanvulling op de RVU-afspraken voor de groep medewerkers voor wie de RVU geen haalbare optie is of hier niet voor in aanmerking komt.

## VAKBONDSFACILITEITEN

De FNV stelt een uitbreiding van artikel 9.2 voor om het vakbondswerk in de onderneming door kaderleden en de gedragenheid van de cao onder medewerkers in de organisatie verder te vergroten:

### *Vakbondsverlof*

Kaderleden komen in aanmerking voor buitengewoon verlof met behoud van salaris om op schriftelijk verzoek van de vakbond:

- a) Deel te nemen aan collectieve onderhandelingen. Hierover worden afspraken gemaakt met de leidinggevende over de benodigde tijd. Het gaat hierbij ook om activiteiten om het (cao-) traject vorm te geven: inhoudelijke voorbereiding, raadplegen achterban, nazorg en naleving.
- b) Deel te nemen aan de voor hen bestemde bijeenkomsten en vergaderingen van de vakorganisaties (denk aan congressen, groeps- en bestuursvergaderingen).
- c) Deel te nemen aan scholing en cursussen die door of namens 1 van de vakbonden is georganiseerd.

Als er extra beroep wordt gedaan op kaderleden en blijkt dat de bovengenoemde vrijstellingen onvoldoende ruimte bieden voor vakbondswerk, zullen cao-partijen hierover voorafgaand aan de inzet overleg voeren en zo nodig een maatwerkoplossing treffen.

### *Nieuwe medewerkers*

MN biedt vakbonden de mogelijkheid om nieuwe medewerkers, ongeacht contractvorm, voor te lichten over hun werk en het belang van lidmaatschap, tijdens een kennismakings-, onboarding- of bijscholingsmomenten.

## WERKGEVERSBIJDAGEN

- a. Wij stellen voor om de jaarlijkse werkgeversbijdrage conform de AWWN-norm terug in de cao op te nemen.
- b. FNV ziet graag dat de werkgever een financiële bijdrage levert van € 10.000,- in het kader van internationale solidariteit. De werkgever helpt hiermee om fatsoenlijke arbeidsomstandigheden wereldwijd te realiseren.

Wij behouden ons het recht voor om voorstellen toe te voegen, te wijzigen of in te trekken.

Met vriendelijke groet,

Geeta Heera  
Bestuurder FNV

Stefan Appeldoorn  
Kaderlid FNV