



Per email verzonden

Athora

t.a.v. Mevrouw Marieke Schut, HR Directeur Athora Netherlands

Datum

30 januari 2025

Ons kenmerk

UTR-CBB XX-XXXX

Betreft / Onderwerp

Voorstellen cao Athora 2025

Doorkiesnummer

088-368 0228

Email contactpersoon

fred.polhout@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte mevrouw Schut, beste Marieke,

De inflatie wil niet echt laag worden zo bleek einde 2024 en we hebben dus daardoor nog steeds te maken met een uitdaging op het salarisniveau van de werknemers, dat bleek ook uit de enquête die wij als FNV Finance de afgelopen weken hebben gehouden. Tevens hebben wij vanuit ons arbeidsvoorwaardenbeleid de inzet op het verlagen van de werkweek die we willen realiseren door slimmer te werken door bijvoorbeeld de inzet van moderne digitaliseringstechnieken (AI). Door dit ten goede te laten komen aan de werknemer kunnen we eens voor de verandering de winst hieruit ten goede laten komen van de werknemer.

Herstel van koopkracht is voor FNV Finance nog steeds het centrale thema.

Onderstaande voorstellen zijn gebaseerd op de uitkomsten van de enquête die wij onder leden/personeel hebben uitgezet en overleg met de kadergroep. Daarnaast is de input van het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV en de sociaal-maatschappelijke thema's die op dit moment actueel zijn meegenomen in de voorstellen.

Voorstellen cao Athora 2025

Looptijd

In principe voor 1 jaar, langer is mogelijk indien het pakket daar in zijn totaliteit bij aansluit.

Loon

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober, af te ronden op 1 decimaal). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent,

dat met eventuele correcties, die achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer 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.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 juli 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast op basis van deze APC. FNV stelt daarnaast voor om de lonen te verhogen met 7%.

Minimaal 16 euro per uur

In het kader van onze campagne voor een minimum-uurloon van 16 euro ook bij Athora de check of dit minimum daar niet onderschreden wordt. Zo ja, dan ophoging van het minimumuurloon naar 16 euro per uur.

Vergoedingen

Wij stellen voor alle in de cao opgenomen vergoedingen te indexeren en daarmee aan te passen aan de ontwikkelingen van de inflatie. Alhoewel geen onderdeel van de cao is het daarbij logisch de in de personeelsregelingen opgenomen vergoedingen eveneens aan te passen.

Een vierdaagse werkweek van 32 uur (4 maal 8 uur)

Bijna niemand wil alleen maar werken en verder nergens tijd voor hebben. Desondanks lijken velen van ons gevangen in een ratrace van steeds maar meer werken, waar we maar niet uitkomen en niemand gelukkig van wordt. Daarom moet vier dagen werken normaal worden, zodat je een dag overhoudt voor andere belangrijke zaken. Werknemers in elke levensfase, van jong tot vlak voor het pensioen, geven nu al aan dat ze verwachten het werk niet vol te kunnen houden op de manier waarop het nu is georganiseerd. Meer dagen werken is geen oplossing. Uit onderzoek blijkt dat werknemers, vaak vanwege de mentale en fysieke zwaarte, minder uren willen werken. Wanneer werknemers uit nood kiezen om in deeltijd te werken, mist de werkgever de noodzaak om met werknemers te kijken hoe het werk slimmer en beter kan, leidt het vaak niet tot de benodigde herbezetting en stijgt de werkdruk voor iedereen. De vierdaagse werkweek van 32 uur gaat niet simpelweg om minder werken, maar een andere manier van werken. Waarbij de vraag centraal staat hoe je (bijna) hetzelfde kan blijven doen door minder te werken, zonder dat de werkdruk verder verhoogd wordt. Bedrijven die de vierdaagse werkweek hebben doorgevoerd laten zien dat het o.a. werknemers helpt om het werk langer vol te houden, dat het leidt tot meer werkgeluk en minder vermoeidheid. Onder andere daarom zet de FNV zich in om significant minder uren werken met behoud van 100% salaris mogelijk te maken.

We zullen aan de ene kant werknemers moeten beschermen tegen hoge werkdruk en aan de andere kant moeten zorgen dat zij voldoende invloed en inspraak hebben om wat er allemaal van hen gevraagd wordt in goede banen te leiden. Een vierdaagse werkweek van 32 uur is daar een goed middel voor. Die bovendien mannen en vrouwen ruimte geeft voor zorgtaken in de privésfeer, zoals mantelzorg of zorg voor jonge kinderen. De FNV gelooft erin dat we werk aantrekkelijker en beheersbaarder kunnen maken met een vierdaagse werkweek van 32 uur. Wij denken dat meer bedrijven deze stap kunnen en moeten zetten. Uit pilots en wetenschappelijk onderzoek blijkt dat na invoering het verzuim daalt en daarmee meer collega's beschikbaar zijn om te werken. Dat dit mogelijk is bij tal van typen werk. Bovendien blijkt dat deeltijders meer gaan werken en mensen minder snel met vervroegd pensioen gaan. Werkgevers met een kortere werkweek zullen bovendien minder moeite hebben om personeel te vinden en te behouden, Daardoor zijn er meer werknemers beschikbaar en gaat de werkdruk juist omlaag.

Daarom stellen wij voor deze nieuwe invulling van de werkweek ook in deze cao bespreekbaar te maken.

5 mei

Als er een moment was, om de vrijheid als bevolking van Nederland te vieren dan is het er zeker nu nog nadrukkelijker sinds het uitbreken van de oorlog in onze achtertuin, in Oekraïne. We zien de verschrikkingen van de oorlog weer heel dichtbij. Werkgevers en werknemers hebben in de STAR al eerder met elkaar geconstateerd, dat het vaststellen van 5 mei als nationale feestdag waarop iedereen vrij is van het werk om de vrijheid te vieren, een goede zaak zou zijn. Die opdracht moeten wij ook aan de cao-tafel van Athora oppakken.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten dienen door Athora gelijk betaald te worden, ook wat betreft 13^e maand etc. Scholingsfaciliteiten horen wat ons betreft eveneens bij deze doelgroep en moeten beschikbaar gesteld worden. Eigenlijk willen wij zoveel mogelijk aansluiting bij de zogenaamde 'Werkcode' realiseren.

Werkdruk

Er zijn een behoorlijk aantal vacatures bij Athora. Dit draagt eveneens bij aan een forse werkdruk die door het personeel wordt ervaren zo blijkt uit een rondgang. Uit de enquête die wij hebben gehouden wordt ook duidelijk, dat 32% werkdruk ervaart en 47% soms. Maar daarbij wijst 24% te weinig personeel en 30% teveel werk aan als oorzaak van de ervaren werkdruk. Het aandeel is gedaald maar nog steeds is werkdruk wel een duidelijk issue binnen Athora. Derhalve stellen wij voor de werkdruk als thema op de agenda van het cao-overleg te plaatsen en daarbij te komen tot het in kaart brengen ervan en samen met de or te komen tot een aanpak.

RVU en generatiepact

Uit de enquête die wij hebben gehouden blijkt er behoefte aan eerder stoppen met werken, maar ook tussendoor en tijdelijk wat minder te kunnen werken. Dat gaat dus ook door de leeftijdscategorieën heen. De RVU regeling zoals die kon worden toegepast verandert per 1 januari 2026 waardoor toepassing bij Athora minimaal zal blijken te zijn. Het generatiepact zou ook op maat gesneden kunnen worden voor andere leeftijdsgroepen (zoals bijvoorbeeld bij het UWV), dus de invoering daarvan zou wat ons betreft eveneens onderwerp van overleg moeten zijn vanuit de wens van de werknemers.

Jongeren

Om aantrekkelijk te blijven op een zeer krappe arbeidsmarkt stellen we voor dat we jongere werknemers te binden door aan te bieden om een eventuele (DUO)studieschuld over te nemen. Hoe langer betrokken werknemer verbonden blijft aan Athora, hoe groter de aflossing van de studieschuld door Athora.

Vrouwen

Vrouwen in de overgang ervaren allerlei problemen zowel psychisch als fysiek. Dit kan tot gevolg hebben dat zij bepaalde interne (of externe) stappen niet nemen zoals doorgroeien naar een hogere positie, verder gaan met eigen ontwikkeling en zelfs in het verzuim komen. Om vrouwen te helpen willen we vanuit FNV Finance meer aandacht voor de gevolgen van de overgang en ook de drempel naar hulp te verlagen d.m.v. een bijvoorbeeld een overgangsconsulent vanuit Athora te faciliteren.

Werkgeversbijdrage vakbonden

Overeengekomen bedrag indexeren wat FNV Finance betreft.

Lidmaatschap vakorganisaties

Vakorganisaties zijn van belang voor Athora en het personeel van het bedrijf in het werk dat zij doen op allerlei gebieden. In vele bedrijven wordt dat door werkgever ondersteund door bijvoorbeeld nieuwe leden te stimuleren middels de vergoeding van het eerste jaar lidmaatschap. FNV Finance wil daarover de gemaakte afspraak met Athora continueren.

Sociaal plan

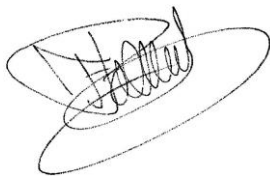
Het sociaal plan is van belang voor de faciliteiten indien werknemers getroffen worden door reorganisaties. Het heeft zijn nut dan ook bewezen. We willen wel nog een keer samen kijken naar de formulering van een bepaling in het sociaal plan over niet tijdig tekenen van een vaststellingsovereenkomst en de gevolgen daarvan.

Tenslotte behouden wij ons het recht voor met aangepaste dan wel nieuwe voorstellen te komen tijdens het cao-overleg.

Tot zover de voorstellen voor de komende cao vanuit FNV Finance. Wij kijken vooruit naar een constructief overleg om te komen tot een nieuwe cao voor 2025 en verder. De werknemers verwachten van de werkgever een positieve instelling vooral waar het gaat om het kernthema koopkracht. Een voldoende indexatie van het salaris met een relatie naar de inflatie is derhalve essentieel.

Met vriendelijke groet,

Mede namens de kadergroep FNV Finance Athora,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fred Polhout', enclosed within a large, hand-drawn oval.

Fred Polhout
Bestuurder FNV Finance Athora

Bob Bolte
Bestuurder FNV Finance

Cc: - collega's CNV en de Unie
 - or Athora
