

Onderhandelingsresultaat cao en sociaal plan 2011 Delta Lloyd

FNV Bondgenoten legt resultaat positief neer bij de leden

Op de valreep van 2010 zijn we het eens geworden over een redelijk pakket aan wijzigingen op het gebied van de cao en het sociaal plan.

Bevriezing van bovenschaligheid en stopzetten leeftijdsgerelateerde vakantiedagen zijn van de baan. Het is nu aan de leden om een oordeel te vellen. Hieronder treft u de toelichting op het bijgevoegde akkoord.

Beste mensen,

De treinen reden niet meer, auto's stonden stil in lange files. Het sneeuwde en het bleef sneeuwen op onze laatste onderhandelingsdag. Niemand kon naar huis en dat betekende dat we konden dooronderhandelen tot in de nacht. Dat hebben we gedaan en met resultaat.

Zoals we in december al schreven lag er nogal een opgave op ons bord. Er lagen heftige voorstellen van werkgever op tafel die eerst of van tafel of geneutraliseerd moesten worden. Daar zijn we goed in geslaagd. Er bestond behoorlijk wat onvrede bij de leden van de vakorganisaties over de opstelling van werkgever. Werkgever wilde o.a. voor 30 procent van alle medewerkers het salaris boven de schaalgrenzen bevriezen. Over dat gedeelte van het salaris wilde werkgever geen salarisverhogingen meer betalen. We hebben hier lang over gesproken en dan met name over de rol van werkgever bij het ontstaan van het probleem. Bovenschaligheid ontstaat niet door toedoen van werknemers. De oplossing/rekening van het probleem daar wel neerleggen vinden wij ongepast. Na veel discussie heeft werkgever ons gelijk gegeven. Zij gaan doen wat zij zelf moeten en kunnen doen, namelijk het bewaken van de voorkeur. Nieuwe medewerkers moeten 'binnen de schaal' worden aangenomen. Opvoeding van 'de lijn' is dus aan de orde. Verder hebben we lang stilgestaan bij de voorgenomen afschaffing van leeftijdsdagen. Daar is het laatste woord nog niet over gesproken maar voor deze cao blijven de dagen intact. In het komend jaar zal het weer aan de orde komen maar dan in een breder opzette studie naar

de verbeterde inzetbaarheid van medewerkers door alle levensfasen heen. Uitkomsten van die studie zullen dan worden ingebracht voor het cao overleg voor 2012.

Met die struikelblokken van tafel konden we echt gaan onderhandelen. Het viel niet mee maar we denken een goed pakket aan afspraken gemaakt te hebben. Voor de exacte tekst verwijs ik graag naar de bijlage. Hier toch wat belangrijke punten:

Sociaal plan.

Blijft overeind, dus met de oude hoge kantonrechttersformule en lange doorbetaalde bemiddelingstermijn. Ook de 58+ regeling blijft bestaan. Goed nieuws aan de vooravond van een mogelijk onrustige periode. Nieuw en goed is dat we voor alle medewerkers met een contract voor bepaalde tijd ook een afspraak hebben gemaakt dat zodra het contract niet verlengd wordt, werkgever een vorm van outplacement biedt. Dat is een eerste belangrijke stap om de vaak jongere medewerkers tegemoet te komen. Deze zogenaamde flexibele schil die de eerste klappen bij tegenspoed opvangt, zijn natuurlijk ook gewoon uw collega's en verdienen een fatsoenlijke behandeling. Verder gaan we in 2011 kijken of het sociaal plan nog steeds optimaal voldoet aan het uitgangspunt van werk naar werk.

Loonontwikkeling en pensioen.

Doordat het pensioenfonds nieuwe sterftetabellen

moet hanteren is er een extra pensioenpremie nodig van 1,5%. De werkgever wilde deze rekening bij de werknemers leggen. Hiermee zou dan ook gelijk de aanwezige loonruimte zijn opgesnoept. Daar zijn we dwars voor gaan liggen. Uitkomst is dat werkgever de kosten voor haar rekening neemt. Ook zijn we er eindelijk in geslaagd het ingroeimodel voor de werknemerspremie te bevriezen op 6%. Dat betekent voor een grote groep medewerkers die nu al 6,67% betaalden dat zij omlaag gaan in pensioenpremie. Voor de andere groep betekent het dat de loonontwikkeling niet meer voor bijna de helft opgaat aan de ingroeiregeling. We denken hier een langgekoesterde wens van veel leden mee in te vullen. Ook is het een beweging tegen de trend in. Overal zien we werkgevers en werknemers (soms gezamenlijk) strijden over de toename van kosten en het overeind houden van regelingen. Bij Delta Lloyd pakt werkgever haar verantwoordelijkheid en wordt het pensioen voor haar medewerkers niet duurder maar goedkoper (minder duur). De loonontwikkeling 1,25% per 1 januari 2011 is op het eerste gezicht onder bondsbeleid maar tellen we bovenstaand erbij op dan ziet het er toch zeer fatsoenlijk uit. Ook goed te vermelden is dat de afgesproken loonontwikkeling meegenomen wordt voor de indexatie van pensioenen. Die reke-

ning wordt dit jaar voor het laatst voldaan door werkgever (dat is een uitvloeisel van afspraken uit 2006 waarmee het pensioenfonds op grotere afstand van werkgever komt te staan).

We zijn redelijk tevreden over de gemaakte afspraken. De bomen groeien niet tot in de hemel, dat is u ook wel duidelijk maar met deze afspraken valt ons inziens zeer wel te leven. We leggen het onderhandelingsakkoord dan ook positief aan u voor.

U kunt uw stem tot uiterlijk 14 januari a.s. uitbrengen. U kunt dat doen door bijgevoegd stemformulier te zenden aan: FNV Bondgenoten, t.a.v. B. Bolte, Antwoordnummer 46091, 1060 VB Amsterdam. Of per mail te reageren (o.v.v.:lidnr. en naam) naar b.bolte@bg.fnv.nl

Met dankzegging voor het in ons gestelde vertrouwen,

FNV Bondgenoten onderhandelingsdelegatie
Frans Elshout, Lloyd Tol en Bob Bolte

38.BB.IG / Amsterdam, 6-1-2011.