



Vereniging van Drogisterij- en aanverwante Filiaalbedrijven
Miriam Luijendijk-van Leeuwen
Overgoo 13
2266 JZ LEIDSCHENDAM
Nederland

Datum

30 april 2026

Ons kenmerk

UTR-20260430-26-095-CO/OB

Betreft / Onderwerp

Inzetbrief

Doorkiesnummer

Email contactpersoon

Cindy.onvlee@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte mevrouw Luijendijk-van Leeuwen,

Op 30 juni 2026 eindigt de looptijd van de huidige cao VDF. In aanloop naar de onderhandelingen voor een nieuwe cao doen wij u hierbij onze voorstellen toekomen.

Zoals u weet, vindt FNV het van groot belang dat de cao aansluit bij de belangen van zowel huidige als toekomstige werknemers. Dit is noodzakelijk om de branche aantrekkelijk te houden in een krappe arbeidsmarkt. Werknemers leveren dagelijks een essentiële bijdrage aan het functioneren van de drogisterijen. Daar horen passende arbeidsvoorwaarden, een veilige werkomgeving en een eerlijke beloning bij.

De voorstellen zijn gebaseerd op input en signalen van werknemers uit de branche, de huidige cao en de FNV-arbeidsvoorwaardenagenda.

1. Looptijd

FNV stelt voor een cao af te spreken met een looptijd van 12 maanden, van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027.

2. Inkomen: beloning en waardering

Loon blijft een cruciaal thema. Een structurele verbetering van het loon is noodzakelijk om medewerkers te behouden en nieuwe instroom mogelijk te maken. De huidige loonontwikkeling blijft echter helaas achter bij de markt en delen van het loongebouw zijn inmiddels feitelijk ingehaald door het wettelijk minimumloon.

Dit ondermijnt de aantrekkelijkheid van de sector en de waardering voor ervaring en verantwoordelijkheid.

FNV stelt voor:

- Een structurele loonsverhoging van 6%
- Een minimum cao-loon van minimaal 10% boven het wettelijk minimumloon
- Herstel van logische verschillen tussen functiegroepen (loongebouw)
- Onderzoek naar invoering van een jaarlijkse automatische prijscompensatie
- Afschaffen jeugdlonen

3. Toeslagen en vergoedingen

Vanuit de achterban komt vooral de roep om verhogen of implementeren van toeslagen en vergoedingen. Onderstaand de meest belangrijke zaken voor de werknemers in de branche:

3.1 Reiskostenvergoeding

FNV Handel stelt voor om in de cao op te nemen dat de medewerker 0,23 eurocent ontvangt over alle daadwerkelijk gereisde kilometers, ongeacht de functie die iemand bekleedt. FNV stelt voor dat indien gedurende de cao het fiscale maximumbedrag van € 0,23 aan kilometervergoeding hoger mocht worden, deze verhoging door de werkgevers gevolgd wordt. Tevens stelt FNV Handel voor de kosten voor het reizen met openbaar vervoer volledig te vergoeden.

3.2 Maaltijdvergoeding

FNV-handel stelt voor de maaltijdvergoeding te verhogen naar 8 euro.

4. Werkdruk en personele bezetting

Uit signalen van werknemers blijkt dat de werkdruk structureel te hoog is. In veel gevallen wordt gewerkt met minimale bezetting, wat leidt tot stress, fouten en uitval.

FNV stelt voor:

- Vastleggen van een minimale bezetting per winkel
- Geen structurele inzet van 1- of 2-persoonsdiensten bij volledige openstelling
- Periodiek werkdrukonderzoek met concrete en afdwingbare opvolging
- Bescherming van werknemers tegen negatieve gevolgen van structureel werken onder onderbezetting

Werkdruk dient een gezamenlijke verantwoordelijkheid te zijn en moet concreet en toetsbaar worden gemaakt.

5. Veiligheid op de werkvloer

Werknemers geven aan dat zij zich regelmatig onveilig voelen, met name in situaties van onderbezetting. Hoewel de cao bepaalt dat werkgevers moeten zorgen voor veilige arbeidsomstandigheden, blijkt dit in de praktijk onvoldoende geborgd.

FNV stelt voor:

- Altijd minimaal 2,5 medewerkers aanwezig in de winkel
- Geen openstelling van winkels bij onvoldoende bezetting
- Verplichte veiligheidsmaatregelen en trainingen
- Heldere procedures voor het melden en direct oplossen van onveilige situaties
- Veilig werken is een grote verantwoordelijkheid van de werkgever, een basisvoorwaarde en geen onderhandelbare luxe.

6. Toeslagen (avond en zondag)

De huidige cao kent een duidelijk tijdschalenmodel met toeslagen voor werken op avonden en zondagen. Deze toeslagen vormen een wezenlijk onderdeel van de beloning voor werknemers die werken op momenten die het privéleven belasten.

FNV begrijpt dat werkgevers kijken naar kostenbeheersing. Tegelijkertijd is flexibiliteit in werktijden alleen houdbaar wanneer daar een eerlijke compensatie tegenover staat.

FNV stelt voor:

- Behoud van bestaande toeslagen voor avond- en zondagwerk. Verslechtingen zonder adequate, structurele en blijvende compensatie zijn voor FNV niet bespreekbaar.

7. Duurzame inzetbaarheid

Gezien de fysieke en mentale belasting van het werk is structurele aandacht nodig voor duurzame inzetbaarheid.

FNV stelt voor:

- Periodiek medewerkersonderzoek naar werkdruk en welzijn
- Concrete opvolging van de uitkomsten op bedrijfsniveau
- Maatregelen gericht op het voorkomen van uitval
- Onderzoek met betrekking tot zwaar werk en eerder stoppen met werken.

8. Geboorte- en ouderschapsverlof

Door de wetgever (Wet WaZo) wordt sinds kort de mogelijkheid gegeven om na de bevalling van de partner aanvullend geboorte- en ouderschapsverlof op te nemen met gedeeltelijke loondoorbetaling door het UWV. Wij stellen voor dat de werkgever deze uitkering aanvult tot 100% van het loon inclusief pensioenopbouw.

9. Fiscaal verrekenen vakbondscontributie

Wij stellen voor het fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie in de cao op te nemen. Hierdoor krijgen de medewerkers een deel van hun contributie terug, omdat de vakbondscontributie dan van hun brutosalaris afgehaald wordt. Er wordt dan geen belasting betaald door de medewerker over het bedrag van hun vakbondscontributie.

10. Werkgeversbijdrage

De resultaten van het cao-overleg zijn niet alleen van toepassing op de leden van de vakbond. Cao-afspraken gelden voor alle werknemers werkzaam bij een werkgever die partij is bij de cao. Zonder cao zou de werkgever met iedere individuele werknemer moeten onderhandelen. Een cao levert hem dus een enorme kostenbesparing op. De FNV vraagt een vergoeding voor deze dienst, zeker omdat wij via een cao ook de arbeidsvoorwaarden van niet-leden regelen. FNV Handel stelt een werkgeversbijdrage voor op basis van de AAVN-norm.

Tot slot

De drogisterijbranche staat voor de uitdaging om aantrekkelijk te blijven voor werknemers in een concurrerende arbeidsmarkt. Dat vraagt om structurele investeringen in beloning, werkdruk en veiligheid. FNV zet daarom in op een cao die bijdraagt aan een gezonde, veilige en toekomstbestendige sector. Wij zien dan ook uit naar constructieve onderhandelingen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen.

Met vriendelijke groet,

Cindy Onvlee.
Bestuurder FNV Handel