

Cao voorstellen Royal FloraHolland.



1. Looptijd

- Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, dus 1 april 2024 t/m 31 maart 2025.

2. Inkomen

- Wij willen een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 7 % per 1 april 2024 om de inflatieachterstand die is opgelopen sinds oktober 2021 te repareren
- Wij stellen voor dat er ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC in te voeren. Dat betekent dat 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 mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van 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 CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke 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
- Wij stellen voor dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 april 2024 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

3. Koppeling beloning-beoordeling

De huidige RSP-systematiek werkt zeer nadelig uit voor de medewerkers bij RFH en met name wordt de groei in de schaal belemmerd. Wij stellen voor om de RSP-systematiek aan te passen, waarbij iedere medewerker bij een voldoende beoordeling in een periode van 7 jaar tot schaal maximum een periodieke verhoging krijgt.

- Wij stellen voor om de huidige staffel te vervangen door het onderstaande voorstel:

Positie RSP	Verhoging bij voldoende beoordeling	Verhoging bij uitstekend beoordeling
70 tot 80%	8%	13%
80 tot 90%	6%	9%
90 tot 95%	4%	6%
95 tot 100%	2,5%	4%
100%	0%	0%

Verhoging bij constante (elk jaar) voldoende beoordeling duurt 7 jaar.

Verhoging bij constante (elk jaar) uitstekend beoordeling duurt 4 jaar.

Dialogocyclus

Wij stellen om de huidige beoordelingssystematiek oftewel “de Dialogocyclus” aan te passen, waarbij het uitgangspunt moet zijn dat de gemiddelde RFH medewerker voldoende/normaal functioneert. In de huidige beoordelingsmethodiek worden de criteria om een goed te scoren voor je beoordeling als zeer hoog en niet realistisch ervaren. Wij zien dat de beoordelingsruimte tussen matig en goed de afgelopen jaren ver uit elkaar zijn komen te liggen en daardoor medewerkers sneller in aanmerking komen voor een verbetertraject en geen periodieke verhoging krijgen.

4. Duurzame inzetbaarheid

- Wij stellen voor om in het kader duurzame inzetbaarheid in de komende looptijd samen met de vakbonden plan van aanpak te maken om de inzetbaarheid van de medewerkers verder te vergroten, waaronder het opzetten van een mobiliteitscentrum.
- We stellen om de huidige RVU-boetevrije regeling te verlengen (26.184 euro per jaar) aan oudere werknemers om hen daarmee te helpen om vanaf 3 jaar vóór hun AOW leeftijd te stoppen met werken.
- We stellen voor dat mantelzorgers het recht krijgen om 80% te gaan werken tegen 90% salaris, met terugkeerrecht naar 100% werk tegen 100 % salaris.
- Wij stellen voor om een individueel scholingsbudget ter waarde van € 1.500 p.j.
- Wij stellen voor om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen door middel van een 2-jaarlijkse PAGO c.q. PMO (Periodiek Medisch Onderzoek).
- Wij stellen voor om een onafhankelijk onderzoek naar omstandigheden te laten uitvoeren, waaronder gezondheid door stof en belastbaarheid van medewerkers
- Wij stellen voor om de sociale veiligheid bij RFH te bevorderen. Wij denken hierbij aan sectorale gecertificeerde vertrouwenspersoon bij Stigas, voorlichtingscampagne over sociale veiligheid, het opstellen van gedragscode etc.

5. Meer zeggenschap over arbeidstijden & kwaliteit van werk

Wij stellen voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken dit conform **Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden**. Daarmee willen wij de keuzemogelijkheden/invloed (zelfroosteren) op roosters en werktijden door de medewerker vergroten. Hiermee wordt een betere balans gerealiseerd tussen werk en privé, zonder dat de werkdruk en onzekerheid van de werknemer toeneemt.

- Wij stellen voor om voor de logistiek-afdelingen incl. het flexpunt een centraal rooster/planningssysteem per 1 juli 2024 te voeren. Waarbij alle beschikbare werkuren van werknemers worden gekoppeld aan het werkaanbod.
- Wij stellen voor om artikel 69 aan te passen, zodat er ook recht ontstaat op een overwerktoeslag bij meer dan > 8 uur per dag.
- Wij stellen voor om artikel 59 Afspraken over werktijden artikel 3 aan te passen, waarbij de werkgever de gewijzigde werktijden minimaal 7 dagen van tevoren meldt
- Wij stellen voor om hoofdstuk 17 Afspraken over werktijden artikel 60 en 61 te verduidelijken (Plus/Minuren). Waarbij we de staffel de min/plusuren systematiek aan willen passen, waarbij de min uren na 6 maanden worden kwijtgescholden.
- Wij stellen voor dat plus/minuren systematiek alleen voor contracten tot max 24 upw wordt toegepast en dan specifiek voor de verdeelprocessen van bloemen en planten
- Wij stellen voor dat de meer/plus & overuren op verzoek van de werknemer kunnen worden gecompenseerd in vrije tijd
- We willen daartoe tevens een tijdspaarregeling (verlofspaarregeling VSR) te verruimen, in de zin van de 4 weken aaneengesloten versoepelen, maar ook bijvoorbeeld dat je elke week een jaarlang 1 dag vrij neemt, of een halve dag.

- Wij stellen voor om de arbeidsduur voor de zware roosters, waaronder roosters met veel wisselende werkroosters (avond/nacht cq ploegendienst) te verlagen naar 36 uur per week.
- Wij stellen voor om artikel 59. Afspraken over werktijden aan te passen met een regeling voor thuiswerken conform de Wet werken waar je wilt. Dus ook de mogelijkheid om 4*9 te werken of thuiswerken voor medewerkers die dat willen.
- Wij stellen voor om duidelijke spelregels op te stellen voor medewerkers met jaaruren overeenkomsten

6. Reiskostenregeling

- We stellen om de reiskostenregeling te verruimen , waarbij er op basis vanaf 0 km € 0.23cent per KM woon werkverkeer worden vergoed. Het beperken van de vergoeding tot een maximaal bedrag per dag dient daartoe te vervallen. Daarnaast willen wij de vrije keuze voor een busabonnement weer mogelijk maken.

7. Thuiswerkregeling

- We stellen voor om met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2024 de thuiswerkregeling conform het fiscaal maximum aan te passen.

8. Meer zekerheid in combinatie met gelijk werk, gelijk loon

- Wij stellen voor om het onderstaande artikel in de cao op te nemen:
WERKNEMER, TENZIJ... / EIS VAN DIENSTBETREKKING 1. Indien sprake is van werk dat ingebed is in de organisatie, kan de werkgever uitsluitend een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in art. 7:610BW met de (kandidaat)werknemer afsluiten. Met "ingebed" wordt bedoeld dat de werkzaamheden een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de werkgever zijn. 2. Voor alle functies uit deze cao en aanpalende functiehandboeken en/of profielen geldt in ieder geval dat ze zijn ingebed in de organisatie en dus alleen vervuld kunnen worden op basis van een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in art. 7:610BW. 3. Afwijking van het uitgangspunt genoemd onder lid 1 is slechts mogelijk voor werk waarvoor een specifieke opleiding, werkervaring, zeer specialistische kennis of vaardigheden is vereist en wat niet op de reguliere wijze via een arbeidsovereenkomst kan worden vervuld. In dit geval is de inzet van zzp-ers voor zover die kunnen worden aangemerkt als zelfstandige marktdeelnemers als bedoeld in art. (definities), toegestaan. 4. Partijen spreken af dat er geen personeel wordt ingehuurd via bemiddelingsbureaus voor zzp-ers 5. Teneinde de naleving van bovengenoemde cao-bepaling te bevorderen, dient de werkgever inzicht te geven in de functies/opdrachten waarvoor zelfstandigen worden ingehuurd en de afspraken die met zelfstandigen worden gemaakt. Deze informatie dient beschikbaar te worden gesteld indien een van de cao-partijen daarom verzoekt.
- Wij stellen voor om de onderstaande definitie van zzp-er in de cao op te nemen
ZZPérs zijn: personen die kunnen worden aangemerkt als zelfstandige marktdeelnemers, ondernemingen in de zin van artikel 101, eerste lid VwEU (Trb.1957,74). Voor 'schijnzelfstandigen', als bedoeld in het Arrest van HvJEU van 4 december 2014 (ECLInummer EU:C:2014:2411), geldt onverkort de eis van dienstbetrekking.
- Wij stellen voor dat bij het inlenen van personeel (**Piek & Ziek**) uitsluitend gewerkt wordt met uitzendbureaus met een allocatieve functie conform het onderstaande tekstvoorstel.
'Het is de werkgever alleen toegestaan te werken met uitzendbureaus/ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen, die een allocatiefunctie vervullen. Onder allocatie wordt verstaan dat het uitzendbureau/de ter beschikking stellende onderneming/concern zich uitsluitend bezighoudt met de werving en selectie van personeel en het actief bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijk werk op de arbeidsmarkt.'

- Wij stellen voor om een **VERGEWISPLICHT I.C.M. INLENERSAANSPRAKELIJKHEID** in de cao op te nemen: *“De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren en zegt toe dat de uitzendkracht van het uitzendbureau de beloning ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Indien de werkgever/inlener niet aan deze verplichtingen voldoet is hij ten aanzien van de ingeleende uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever zelf in dienst.”*
- Wij stellen voor een artikel **inlenersbeloning** voor uitzendkrachten op te nemen: *“Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten voor de werkgever/inlener geldt dat het betreffende uitzendbureau aan de uitzendkracht vanaf de eerste dag dat de uitzendkracht voor de werkgever werkzaam is dezelfde beloning inclusief vergoedingen - met inachtneming van zijn ervaring en dienstjaren - betaalt als de werkgever betaalt aan zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies. Als in het bedrijf/de organisatie geen werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie werken, wordt de inschaling bepaald aan de hand van het geldende functie- en loonsysteem. (zie loonelementen: A t/m J)*
- Wij stellen voor dat wanneer in een functie binnen een Royal FloraHolland binnen een termijn van 12 maanden, 9 maanden lang deze functie wordt ingevuld met uitzendkracht(en), deze functie geacht wordt structureel te zijn en mag deze niet meer worden ingevuld met uitzendkrachten.
- Wij stellen voor om artikel 170 “Uitzendkrachten” lid 2 (SNA) te verwijderen en de onderstaande vergewisplicht op te nemen.

9. Diverse artikelen

10. Wij stellen voor om een koude toeslag in de cao op te nemen inclusief het aanbieden van extra koude beschermende werkkleding
11. Wij stellen voor om de spelregels inzake verzuim te verduidelijken
12. Wij stellen voor om artikel 9 als volgt te verduidelijken: RFH dient zich als goedwerkgever te gedragen
13. Wij stellen voor om artikel 11 “Salaris, promotie en waarneming” te verduidelijken.
14. Wij stellen voor om artikel 13. Aanpassing contracturen en tijdelijke contractuitbreiding bij deeltijders aan te passen conform artikel 7:610 BW rechtsvermoeden arbeidsomvang
15. Wij stellen voor om de vergoeding van aanvullend geboorteverlof te verhogen naar 100%
16. Wij stellen voor om de naleving van de cao te bevorderen door middel van het instellen van een paritaire nalevingscommissie die proactief controleert op de cao naleving.
17. Wij stellen voor om de vakbondsfaciliteiten te moderniseren/verruimen, waaronder de mogelijkheid om te communiceren via de beschikbare digitale kanalen. Daarbij stellen wij ook voor om samen een cao app te ontwikkelen. Verder stellen wij ook voor om artikel 143 uit te breiden met de mogelijkheid om met medewerkers in gesprek te gaan tijdens pauzes en/of na werktijd. Daarnaast stellen wij voor om artikel 149 “doorbetalen” verruimen met het bijwonen van maandelijks kadervergadering op locatie en spreekuren.
18. Wij stellen voor om de vergoeding van het solidariteitsfonds te indexeren en voor deze contractperiode wederom te verlengen
19. Wij stellen voor om de afspraken uit het sociaal akkoord mbt tot de banenafpraak te verruimen.

20. Voorbehoud

- We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende of gewijzigde voorstellen te doen.