

FNV Cao voorstellen Groothandel Bloemen en Planten.

1. Looptijd

- Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, dus van 1 oktober 2026 t/m 30 september 2027.

2. Inkomen

- De FNV stelt een structurele verhoging voor van de salarissen en de salarisschalen met 6% per 1 januari 2027, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren. Daarnaast stellen wij ook dit jaar weer voor, om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen, een APC in te voeren per 1 januari 2027. Dat wil zeggen, een afspraak dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. De uit te keren loonstijging als gevolg van de APC op januari 2027 kan in mindering worden gebracht op onze looneis van 6% als in de APC de inflatie van oktober 2026 wordt meegenomen
- Wij stellen voor dat medewerkers vanaf 18 jaar het vakvolwassen salaris ontvangen
- Wij stellen voor om de reikwijdte van het loongebouw boven schaal 6 te verruimen.
- Wij stellen voor om de jaarlijkse eindejaarsuitkering substantieel te verhogen naar 5%

3. Duurzame inzetbaarheid & gezond met pensioen

- We stellen voor om conform het pensioenakkoord afspraken te maken over het aanbieden van de tijdelijke RVU-boetevrije regeling (28.284 euro per jaar) aan oudere werknemers om hen daarmee te helpen om vanaf 3 jaar vóór hun AOW leeftijd te stoppen met werken.
- Wij stellen voor om de uitkering van het ouderschaps- en aanvullend geboorteverlof van 70% te verhogen naar 100%
- Wij stellen voor om de uitkering van het kortdurend zorgverlof van 70% te verhogen naar 100%
- 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 artikel 28 geen wachtdagen bij ziekte te hanteren

4. 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 in dit kader voor om afspraken over werktijden aan te passen, waarbij de werkgever de gewijzigde werktijden minimaal 7 dagen van tevoren meldt
- Wij stellen voor om 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 Artikel 15 Inconveniënten uren als aan te passen, waarbij de dagspiegel wordt aangepast naar 06:00 tot 19:00. Waarbij er tussen 19:00 en 23:00 sprake is van een toeslag 20% . En de toeslag tussen 23:00 en 06:00 wordt verhoogd naar 30%.

5. Reiskostenregeling & thuiswerkregeling

- We stellen om de reiskostenregeling per 1 oktober 2026 aan te passen, waarbij er op basis van minimaal € 0.25 cent per KM woon werkverkeer worden vergoed.
- We stellen voor om een structurele thuiswerkregeling in de cao op te nemen dit in combinatie met de maximale vergoeding conform Nibud.

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

- Wij stellen voor om de werkingssfeer van de cao aan te passen conform het volgende tekstvoorstel: *Deze cao is van toepassing op de werknemers die werkzaam zijn in de onderneming van de werkgever. De cao is ook van toepassing op werknemers, die niet in dienst zijn van de werkgever, maar werkzaamheden in zijn onderneming uitvoeren die gebruikelijk zijn in de onderneming.*
- 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 om artikel 31 aan te passen, waarbij SNA komt te vervallen.

7. Overige cao voorstellen

- Wij stellen voor om artikel 38 aan te passen, waarbij de premieverdeling wordt aangepast naar 2/3 werkgever -1/3 werknemer en de beschikbare premie van de pensioengevend salaris te verhogen van 8% naar 10%.
- Wij stellen voor dat de aftrekbaarheid vakbondscontributie van de vakbondsleden voor iedereen mogelijk te maken.
- Wij stellen voor om de jaarlijkse werkgeversbijdrage conform de AWWN-norm in de cao op te nemen.
- Wij stellen voor om het project ten behoeve van het bevorderen van internationaal vakbondswerk in de Sierteeltsector. Ten behoeve van deze activiteiten stellen wij voor om een bedrag van € 5,- p.j. per werknemer te storten in het Solidariteitsfonds van de FNV Mondiaal.

8. Voorbehoud

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