



Ahold Delhaize
T.a.v.: dhr. J. Burger en dhr. B. Mijnen
Provincialeweg 11
1506 MA Zaandam

Datum

23 februari 2023

Ons Kenmerk

AMS-CBB 23-0186/ss/rp

Betreft / Onderwerp

Cao voorstellen Albert Heijn Logistiek 2023

Doorkiesnummer

088-368 3135

Email

Shefania.Sewbaks@fnv.nl

Geachte werkgeversdelegatie, beste Bert, beste Jeroen,

Wij kijken uit naar de onderhandelingen over de cao voor Albert Heijn Logistiek. Het is een uitdagende tijd voor onze leden en hun collega's, en aan ons de taak om samen tot goede oplossingen te komen. Daarbij zullen we bijzondere aandacht moeten hebben voor de lonen en een aantal cao-teksten die aanpassing behoeven.

In het afgelopen half jaar heeft FNV doormiddel van een enquête en een reeks vakbondsbijeenkomsten op alle vestigingen de behoeftes en wensen van de medewerkers verzameld. Dit heeft tot een aantal voorstellen voor toevoegingen aan de cao geleid.

FNV Handel doet de volgende voorstellen voor de nieuwe cao voor het personeel van de Distributiecentra van Albert Heijn.

1. Looptijd

Wij zetten in op een looptijd van 1 jaar, van 15 april 2023 tot en met 14 april 2024. Afhankelijk van de te maken afspraken is een andere looptijd mogelijk.

2. Beloning

De verhouding tussen winsten en lonen groeit al jaren scheef en is nu volledig uit het lood geslagen. Waar Albert Heijn winst gemaakt heeft in de corona periode, maar ook daarna, is de koopkracht van de medewerkers gedaald met 9,5% gedurende de looptijd van de huidige cao.* Met de historisch hoge inflatie kunnen veel medewerkers het hoofd niet boven water houden. De loonsverhogingen uit de vorige cao waren niet afdoende. Daarom hebben onze leden al in november 2022 om koopkrachtcompensatie door Albert Heijn gevraagd. Dit is door de directie afgewezen. De medewerkers vinden dit uitermate teleurstellend en onbegrijpelijk, en verwachten een eerlijke structurele verbetering in het basisloon.

Wat ook niet vergeten mag worden is dat de dc-medewerkers de draaiende motor zijn voor Albert Heijn. In de krant lasen we dat Ahold van plan is om weer 1 miljard aan eigen aandelen in te kopen. Daarmee is duidelijk dat er alle ruimte is voor een degelijke loonsverhoging waaruit waardering spreekt. Een multinational die zo bekend is moet het goede voorbeeld geven en goed voor zijn medewerkers zorgen, dat zal ongetwijfeld terugverdiend worden.

A. Inkomensontwikkeling

Er is structurele verbetering nodig op het basisloon. FNV Handel stelt voor om de lonen te verhogen met 100 euro bruto per betalingsperiode. Daarnaast willen we afspreken dat de lonen nu en in toekomst jaarlijks worden aangepast aan de inflatie. Dat willen wij concreet maken in een nieuw cao-artikel waarin wordt bepaald dat het systeem van automatische prijscompensatie (APC) wordt toegepast. Deze APC houdt in dat de lonen jaarlijks per 1 januari worden verhoogd met het percentage waarmee de consumentenprijsindex (CPI-huishoudens afgeleid, bijgehouden door het CBS) zich in oktober voorafgaand aan januari heeft ontwikkeld ten opzichte van oktober in het jaar daarvoor. Omdat de cao voor AH Logistiek niet ingaat per 1 januari, stellen we voor om de loonsverhoging volgend uit de APC-systematiek toe te kennen per 15 april 2023. Bovendien zijn we bereid om vanwege de uitzonderlijk hoge inflatie en de maatregelen die door de overheid zijn genomen éénmalig uit te gaan van de gewone CPI (en niet die van huishoudens afgeleid). Dit betekent een verhoging van de lonen met 14,3%.

B. Gelijk werk, gelijk loon

Het vakvolwassen loon moet conform de wet aangepast worden naar 21 jaar. Aparte loonschalen voor 21- en 22-jarigen leiden sinds 1-7-2019 tot een wettelijk verboden onderscheid naar leeftijd. Vanaf 21 jaar en ouder dient gelijk, volgens dezelfde criteria, beloond te worden. De verlaging van de vakvolwassen leeftijd beoogt een verbetering voor jeugdigen. Het oude loon voor 23 jaar en ouder is het uitgangspunt voor het nieuwe loon voor 21 en ouder en de afgeleide jeugdlonen.

FNV Handel stelt voor dat de salarisschaal van 23 jaar, wat in de cao 2021 als vakvolwassen wordt beschreven, wordt verschoven naar 21 jaar. Voor een logische aansluiting met de uurlonen van jongere werknemers, stellen wij tevens voor om de andere schalen als het ware te laten mee schuiven. Zodoende zou het voormalige salaris van een 22-jarige dan gelden voor een 20-jarige, het voormalige salaris van een 21-jarige voor een 19-jarige met een ervaringsjaar en het voormalige salaris van een 20-jarige voor een 19-jarige.

Daarnaast hebben we tijdens de werkgroep nieuwe instroom moeten constateren dat de functie indeling bij magazijnmedewerkers niet juist is toegepast door cao partijen. Er zijn MM1 in twee verschillende functiegroepen terwijl zij hetzelfde werk doen dat met dezelfde hoeveelheid ORBA-punten wordt beoordeeld. FNV stelt daarom voor om alle MM1 in functiegroep B in te delen. De ORBA-systematiek voorziet namelijk dat de laagste functiegroep is gereserveerd voor lichte functies met een maximale ORBA-score van 44,5 punten en MM1 is gewaardeerd op 50 punten.

Als laatste punt op het gebied van gelijke beloning willen wij de doorstroom tussen de functiegroepen bespreken. FNV Handel ontvangt signalen dat er weinig doorstroom is van MM2 naar MM3 ook al hebben werknemers wel taken die bij MM3 horen. Wij willen daarom afspraken maken over de criteria voor inschaling/doorstroom in een hogere functiegroep.

3. Vaste banen

De groep medewerkers met een vast contract wordt binnen AH Logistiek steeds kleiner. Dit heeft nadelige gevolgen voor zowel de bezetting in de nacht als voor het bedrijf in het geheel. Vaste krachten voelen zich meer verbonden met het bedrijf en zullen kwalitatief meer bijdragen. Tevens is een vast contract een belangrijke basis voor een zeker bestaan voor iedere werknemer. Meer baanzekerheid zal in die zin ook bijdragen aan de sociale cohesie van de blauwe familie. Constaterende dat er op dit moment veel uitzendkrachten of medewerkers met tijdelijke contracten worden ingezet stelt FNV Handel het volgende voor:

- Een toevoeging te doen op artikel 1.3.a: "Structureel werk wordt uitgevoerd door werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Voor flexibele contracten is alleen plaats in geval van piek en ziek."
- Structurele uitbreiding van contracturen van parttimers die hier belangstelling voor hebben mogelijk te maken, ook met contractuitbreiding naar 2 of 3 dagen.

4. Verlengen van het sociaal kader

Het huidige sociaal kader loopt tot en met 31 december 2024. De organisatiewijziging zoals beschreven in het sociaal kader is niet volledig afgerond. Daarom stelt FNV Handel voor dat het sociaal kader verlengd wordt.

5. Modern werkgeverschap

Vanwege de demografische ontwikkeling en de structurele tekorten op de arbeidsmarkt komt er steeds meer aandacht voor secundaire arbeidsvoorwaarden die gericht zijn op de werk-privé balans. Ook bij Albert Heijn medewerkers is er behoefte aan regelingen voor specifieke levensfasen en gebeurtenissen.

A. RVU-regeling

FNV Handel stelt voor om de RVU-regeling uit de vorige cao te verlengen voor de duur van de nieuwe cao, met als aanvulling deze regeling ook te laten gelden voor de nabestaande (partner) mocht de medewerker komen te overlijden.

B. Seniorenregeling voor functies zonder RSD

In de cao staan goede regelingen voor oudere medewerkers in fysiek zware functies met zware roosters. Echter, fulltime werken is voor alle werkers op het einde van hun carrière een toenemende belasting. Daarom stelt FNV Handel voor om een generatiepact af te sluiten voor medewerkers die geen aanspraak kunnen maken op RSD. Een mogelijkheid hiervoor is een zogenoemde 80-90-100 regeling waarbij mensen 80% werken tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw.

C. Stoppen met nachtwerk

Ook de medewerkers bij DCM willen de mogelijkheid om met behoud van functie en afdeling uit de nachtdienst te gaan. Hetzelfde geldt voor de shiftleiders.

D. Geen onderbreking nachtdiensten

In sommige gevallen kan het gebeuren dat bijvoorbeeld door een feestdag een medewerker een dag vrij is maar wel de dag daarvoor en daarna nachtdienst heeft. Dit wordt als erg belastend en onprettig ervaren en wij willen graag afspraken maken om dit te voorkomen.

E. Zorgverlof

Medewerkers willen makkelijker beroep kunnen doen op zorgverlof, ook als een naaste langer dan twee weken verzorging nodig heeft. In de huidige praktijk is langer zorgverlof namelijk alleen mogelijk in de vorm van onbetaald verlof en dit is voor kostwinnaars geen optie. Tevens hebben wij signalen ontvangen dat medewerkers die op een zaterdag zorgverlof moesten nemen deze zaterdag vervolgens moeten inhalen. Dit lijkt ons onwenselijk.

F. Geboorteverlof en ouderschapsverlof

Door de wetgever wordt er sinds kort de mogelijkheid gegeven om na de bevalling van de partner aanvullend geboorteverlof 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.

G. Studiekostenregeling

De cao kent een studiekostenvergoeding. FNV Handel stelt voor om deze te verhogen naar 5.000 euro omdat de werkelijke kosten voor veel studies hoger liggen dan het huidige bedrag van 3.000 euro. Tevens stellen wij voor om werknemers die minder dan 13 uur per week werken niet langer uit te sluiten van deze regeling. Een vergoeding naar rato is bespreekbaar.

6. Functies DCM

Het werk op het nieuwe gemechaniseerde distributiecentrum in Zaandam (DCM) verschilt op inhoud en op organisatie van het werk in de andere distributiecentra. Daarom zijn sociale partners tot heden bezig met het vaststellen van een passende functiewaardering voor de verschillende werkzaamheden en rollen op het DCM. FNV Handel wil ernaar streven om deze op te nemen in de nieuwe cao.

7. Overige punten

FNV Handel vindt het belangrijk om de leeftijd gerelateerde regelingen, te weten PTN, PTA, RSD en geen verplichting meer tot overwerk vanaf 50 jaar en ouder te behouden. Hetzelfde geldt voor de toeslagen voor werken in het weekend en op feestdagen.

8. Werkgeversbijdrage

Wij stellen een werkgeversbijdrage voor op basis van de AWWN-norm. De bijdrage volgens de regeling bedraagt € 22,06 per werknemer.

9. Ingangsdatum cao 2023

FNV hoopt dat het lukt om tot een overeenkomst te komen voordat de cao afloopt. Sluit de nieuwe cao-periode niet naadloos aan op de oude periode dan stellen wij voor om de nieuwe cao met terugwerkende kracht te laten ingaan vanaf het einde van de vorige cao, dat betekent vanaf 15 april 2023.

Tot slot

Wij gaan ervan uit dat deze voorstellen een goede basis zijn om constructief overleg te voeren met als doelstelling om snel te komen tot een goede cao voor de DC- medewerkers die bijdragen aan een sterke Albert Heijn.

Graag lichten wij deze voorstellenbrief in ons eerste onderhandelingsoverleg nader toe. Wij behouden ons het recht voor om gedurende het onderhandelingstraject de voorstellen te wijzigen, in te trekken en/of aanvullende voorstellen in te dienen.

Vriendelijke groet namens de cao-commissie,

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is 'Shefania Sewbaks' and the second is 'Levin Zühlke-van Hulzen'.

Shefania Sewbaks & Levin Zühlke-van Hulzen
Bestuurders FNV Handel