

Concept voorstellen cao Royal FloraHolland



1. Looptijd

- Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, dus 1 april 2026 t/m 31 maart 2027

2. Inkomen

- Wij willen een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 6 % per 1 april 2026 om de inflatieachterstand die mede 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 €18 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 €18 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 april 2026 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.
- Wij stellen voor om per 1 april 2026 telefoon vergoeding van € 25 netto per maand op te nemen.

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.

We stellen voor om een beoordelingsbonus als je op of boven RSP zit op te nemen (blijk van waardering)

Dialogocyclus (voorwaarde: iedereen heeft recht op een beoordelingsgesprek)

Wij stellen om de huidige beoordelingssystematiek oftewel “de Dialogocyclus” aan te passen, waarbij het uitgangspunt moet zijn dat de gemiddelde FloraHolland 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 voor zware beroepen te verlengen en daarmee oudere werknemers te helpen om vanaf 3 jaar vóór hun AOW leeftijd te stoppen met werken.
- We stellen voor om de verlofspaarregeling VSR structureel in de cao op te nemen.
- We stellen voor dat mantelzorgers/medewerkers met langdurige zorgverlof het recht krijgen om 80% te gaan werken tegen 90% salaris, met terugkeerrecht naar 100% werk tegen 100 % salaris.
- We stellen voor om kortdurend zorgverlof (artikel 50) aan te passen zodat de verlofperiode volledig (100%) wordt doorbetaald, zonder dat medewerkers verplicht eigen verlof hoeven in te zetten.
- Wij stellen voor om een individueel scholingsbudget per jaar toe te kennen ter waarde van € 1.500
- Wij stellen voor om een onafhankelijk onderzoek naar omstandigheden te laten uitvoeren, waaronder gezondheid door stof, pesticiden en belastbaarheid van medewerkers
- Wij stellen voor om de sociale veiligheid bij RFH verder te bevorderen. Wij denken hierbij aan (extern) sectorale gecertificeerde vertrouwenspersoon bij Stigas.

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 2026 te voeren. Waarbij alle beschikbare werkuren van werknemers worden gekoppeld aan het werkaanbod.
- Wij stellen voor om artikel 69 “overuren” aan te passen conform de rechtelijke uitspraak, waarbij er geen sprake is van onderscheid tussen fulltimers en parttimers.
- Wij stellen voor om artikel 58 “Afspraken over werktijden” lid 4 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 en bij mantelzorg.
- 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 om de arbeidsduur voor de zware roosters, waaronder roosters met veel wisselende werkroosters (avond/nachtroosters) te verlagen naar 36 uur per week

Bijvoorbeeld voor de bedrijfsbeveiliging.

- 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 de spelregels op te stellen voor medewerkers met jaaruren overeenkomsten te verduidelijken

6. Reiskostenregeling

- We stellen om de reiskostenregeling te verhogen en te verruimen , waarbij er op basis vanaf 0 km € 0.30 cent per KM woon werkverkeer worden vergoed. Daarnaast willen wij de vrije keuze voor een busabonnement weer mogelijk maken.

7. Thuiswerkregeling

- We stellen voor om een goede thuiswerkregeling conform het fiscaal maximum met terugwerkende kracht van 1 januari 2026 aan te passen

8. Gelijke behandeling en werkzekerheid voor uitzendkrachten

- FNV vindt het van groot belang dat uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden hebben als vaste medewerkers in gelijke functies. Daarom stellen wij voor om het huidige artikel 170 te vervangen door een nieuw artikel 6, waarin wordt geborgd dat uitzendkrachten recht hebben op alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke functies.
- Om dit in de praktijk te waarborgen, willen we afspraken maken over ketenaansprakelijkheid van RFH en een informatieplicht, zodat uitzendkrachten vooraf weten waar zij recht op hebben.
- Daarnaast willen we afspraken maken voor de inzet van uitzendkrachten: structureel werk (beschikbaar voor meer dan 9 maanden per jaar) hoort te leiden tot vaste contracten. Flexibele inhuur blijft mogelijk bij daadwerkelijke pieken en ziekte. Ook nemen we een bepaling op over het niet inzetten van schijnzelfstandigen in de logistieke operatie. In de bijlage vindt u ons volledige tekstvoorstel voor het nieuwe artikel 6 met alle onderdelen uitgewerkt.

9. Diverse artikelen

- 10.** Wij stellen voor de koude (warmte/vuil) toeslag te verhogen naar € 0.50 per uur. Daarnaast stellen we voor de afdeling LDK koude beschermende werkkleding ter beschikking te stellen.
- 11.** Wij stellen voor om artikel 13. Aanpassing contracturen en tijdelijke contractuitbreiding bij deeltijders aan te passen conform artikel 7:610 BW rechtsvermoeden arbeidsomvang
- 12.** 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.
- 13.** Wij stellen voor om artikel 1 “Afspraken over vakantie” en met name over de aanvraagprocedure van verlofdagen te verduidelijken
- 14.** Wij stellen voor om de vakbondsfaciliteiten te moderniseren, waaronder de mogelijkheid om te communiceren via de beschikbare digitale kanalen. Daarbij stellen wij ook voor om samen een cao app te ontwikkelen.
- 15.** Wij stellen voor dat de aftrekbaarheid vakbondscontributie van de vakbondsleden voor deze contractperiode wederom te verlengen (de dag van de vakbond)

16. Wij stellen voor om de vergoeding van het solidariteitsfonds te indexeren en voor deze contractperiode wederom te verlengen

17. Wij stellen voor om de afspraken uit het sociaal akkoord mbt tot de banenafpraak te verruimen.

18. Voorbehoud

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