



Per mail;

Royal FloraHolland
T.a.v. Anja de Bree
Postbus 1000
1430 BA AALSMEER

Datum

05-10-2022

Ons Kenmerk

22-0828/JB/MB

Betreft

Begeleidende brief cao voorstellen FNV

Doorkiesnummer

E-mail

Jeroen.brandenburg@fnv.nl

Beste mevrouw de Bree,

Op maandag 10 oktober zullen de cao onderhandelingen weer van start gaan en dat wederom weer in een bijzondere tijd. De afgelopen twee jaar heeft de Sierteelt sector, waaronder RFH de corona periode goed doorstaan en dat blijkt ook uit het netto resultaat over het boekjaar 2021. Inmiddels zitten we weer in een nieuwe crisis mede veroorzaakt door de oorlog in de Oekraïne. De energiekosten stijgen fors voor de consument als bedrijven. Daarnaast zien we de kosten voor levensonderhoud de afgelopen maand hard stijgen mede door oplopende inflatie. Afgelopen vrijdag 1 oktober kwam de inflatie uit op 17% en kunnen we vaststellen dat we met z'n allen aan het verarmen zijn.

We zijn dan ook op een kruispunt gekomen dat we dit cao traject aan moeten grijpen om de balans te herstellen en dat we in zetten om koopkracht verbetering en koopkracht groei. Dat is noodzakelijk om te voorkomen dat we met z'n allen in recessie komen en dat mensen vervolgens in armoede moeten leven. Middels deze begeleidende brief stuur ik u hierbij de cao voorstellen van FNV die mede door onze cao commissie opgesteld en bekrachtigd is door onze leden. Onze cao voorstellen zijn gebaseerd op ons arbeidsvoorwaarden beleid 2022 met als hoofdthema : " De balans herstellen " en het verder implementeren van afspraken die voortvloeien vanuit het pensioenakkoord. Ons beleid kenmerkt 3 pijlers, waaronder zeker werk de norm is, eerlijke beloning en kwaliteit van werk en gezond met Pensioen.

Cao traject RFH

Het is nu een bittere noodzaak dat we tijdig kunnen beginnen met onderhandelen over een nieuwe cao RFH. Naast onze stevige looneis zijn er nog een aantal lastige vraagstukken die op tafel zijn blijven liggen. Deze punten zijn al vaker geagendeerd tijdens het periodiek overleg, waaronder de frustraties van medewerkers over de spelregels van min en plusuren & flexibiliteit en de arbeidsomstandigheden.

De afgelopen maanden hebben we op constructieve wijze overleg gehad over aantal van die punten, waaronder tijdens de co-creatie traject “arbeidstijden” waar we met elkaar zoeken naar een nieuwe balans tussen interne en externe flexibiliteit. Ook hebben wij elkaar gesproken over de huidige cao tekst, de mogelijke oplossingen omtrent de uitvoeringsproblemen rondom spelregels min/plus uren, roostersystematiek en de zeggenschap van medewerkers op hun roosters. Vervolgens waren wij in juli bezig met de laatste gesprekken over de mogelijkheden die voortkomen uit het pensioenakkoord, waaronder het verlofsparen en het vervroegd uitreden middels een RVU regeling. Helaas is het tot ons grote frustratie niet gelukt om tot elkaar te komen, waarbij wij uitgaan van RVU regeling voor iedereen en niet over een gunst.

Op basis van de eerder genoemde 4 thema’s uit de arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV hebben wij onze cao voorstellen opgesteld. Ook hebben wij gekeken naar onze cao voorstellen van het voorgaande cao traject. De volgende onderwerpen hebben wij wederom in onze cao voorstellen opgenomen:

- Looptijd & Inkomen
- Koppeling beloning beoordeling (dialogocyclus)
- Duurzame inzetbaarheid en gezond met pensioen
- Meer zeggenschap over arbeidstijden & kwaliteit van werk
- Reiskostenregeling & thuiswerkregeling
- Meer zekerheid in combinatie met gelijk werk, gelijk loon

Gezien de positieve ontwikkelingen in het jaar 2021 en de huidige crisis hebben de medewerkers van RFH nu recht op een stevige loonsverhoging. Wij hebben doen de volgende voorstellen om de lonen structureel te verhogen:

- Conform het FNV beleid stellen wij voor om per 1 januari 2023 een automatische prijscompensatie regeling (APC) in de cao op te nemen, waarbij de inflatiecijfers van oktober 2022 het uitgangspunt zijn.
- Verder willen wij een extra nominale loonsverhoging afspreken van € 100 bruto per maand.
- Wij willen het minimumuurloon in de cao op tenminste 14 euro brengen

Ook willen wij in de nieuwe cao afspraken maken die voortvloeien uit pensioen akkoord. Wij hebben de volgende cao voorstellen opgenomen:

- We stellen voor in het verlengde van het pensioenakkoord afspraken te maken over het aanbieden van de tijdelijke RVU boetevrije regeling (22.468 euro per jaar) aan oudere werknemers om hen daarmee te helpen om vanaf 3 jaar vóór hun AOW leeftijd te stoppen met werken.

Datum
04-10-2022

Kenmerk
22-0828/JB/MB

- We willen daartoe tevens een tijdspaarregeling (verlofspaarregeling) afspreken, overigens niet alleen voor oudere werknemers maar voor alle werknemers.
- Daarnaast willen wij het mogelijk maken dat medewerkers van 60 jaar gebruik kunnen maken van een 80/90/100 regeling.

Tot slot zullen wij ook uitgebreid de arbeidsomstandigheden bij RFH te sprake brengen. Onze leden vinden dat de werkdruk door structureel personeelstekort zeer hoog is en dat de arbeidsomstandigheden de afgelopen jaren zijn verslechterd. In de bijlagen zijn onze overige cao voorstellen toegevoegd. Uiteraard zullen wij deze cao voorstellen op 10 oktober nader toe lichten.

Wij gaan er vanuit dat we samen op constructieve wijze uiterlijk op 1 januari 2023 tot een goede cao kunnen komen, waarbij we ook de medewerkers bij FloraHolland perspectief en zekerheid kunnen bieden. Wij willen een cao, waarbij medewerkers weer trots kunnen zijn op bedrijf dat het predicaat koninklijk draagt.

Met vriendelijke groet,

Jeroen Brandenburg
FNV Bestuurder Agrarisch Groen