

**Aangetekend**

Albert Heijn Logistics
De heer Paula
Provincialeweg 11
1506 MA Zaandam

Per mail verzonden aan: annewil.kip@ah.nl, jos.breedveld@ah.nl en raimo.paula@ah.nl

Datum

19 februari 2026

Ons kenmerk

AMS-CBB-180226-023//LZH/OE/RP

Betreft / Onderwerp

Voorstellenbrief Albert Heijn Logistics 2026

Doorkiesnummer

088 368 0569

Email contactpersoon

Onur.Erdem@fnv.nl

Levin.ZuhlkevanHulzen@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte mevrouw Kip, geachte meneer Breedveld en meneer Paula,

Hierbij ontvangt u de FNV-voorstellenbrief met betrekking tot de cao Albert Heijn Logistiek. FNV heeft uitvoerig overleg gevoerd met de leden en ook niet-leden van FNV die werkzaam zijn bij Albert Heijn Logistiek via enquêtes en ledenvergaderingen. De voorstellen zijn daarnaast in overeenstemming met het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV.

Een aantal voorstellen zijn in de bijlage uitgewerkt als concrete tekstvoorstellen.

Wij kijken ernaar uit om onze voorstellen met u te bespreken en in overleg tot een goede cao te komen. Graag lichten wij onze voorstellen toe op 24 februari aanstaande.

FNV Handel behoudt zich het recht voor om gedurende de cao-onderhandelingen voorstellen bij te stellen of met nieuwe voorstellen te komen.

Vriendelijke groet namens de cao-commissie,

Levin Zühlke-van Hulzen & Onur Erdem
Bestuurders FNV Handel

FNV Handel doet de volgende voorstellen voor de nieuwe cao voor de werkers in de distributiecentra van Albert Heijn.

1. Looptijd

Een cao voor één jaar, van 18 april 2026 t/m 17 april 2027.

2. Loon

- a. FNV Handel stelt voor dat de lonen in de nieuwe cao zullen meegroeien met de hoogte van de inflatie. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van automatische prijscompensatie (APC) 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. Dat willen wij concreet maken in een nieuw cao-artikel waarin wordt bepaald dat het systeem van APC wordt toegepast vanaf 1 januari 2027.
- b. Voor dit jaar stellen we voor om de lonen zodanig te verhogen dat de laagste salarisschaal op het door FNV vastgestelde leefbaar loon van 18 euro komt. Gezien het feit dat er op basis van de functiewaardering eigenlijk geen medewerkers in schaal A horen te vallen kunnen we hierbij schaal B als uitgangspunt hanteren. FNV stelt dan ook voor om alle lonen te verhogen met 1,44 euro per uur.

3. Zwaar werk & veiligheid

Medewerkers bij Albert Heijn Logistiek doen zwaar werk. Zij ervaren een hoge fysieke werkbelasting en werken op ongezonde tijden. Wij vinden dat aanvullende maatregelen nodig zijn om te voorkomen dat mensen ziek worden of arbeidsongeschikt raken en om ervoor te zorgen dat iedereen gezond met pensioen kan. FNV stelt voor:

- a. Een medewerker met een dienstverband van 15 jaar of langer wordt zo veel mogelijk ontzien van de zwaarste taak, het verzamelen van orders (orderpicken). Concreet zal dit betekenen dat bij de toewijzing van taken de taak orderpicken eerst wordt toegewezen aan de medewerkers die minder dan 15 jaar bij Albert Heijn Logistiek werken en bovengenoemde medewerkers pas op orderpicken worden ingezet als dit niet voorkomen kan worden. Daarnaast zijn we genooddaakt Albert Heijn te wijzen op de correcte toepassing van cao artikel 7.6 waarin is vastgelegd dat bij de toewijzing van taken rekening wordt gehouden met de leeftijd, fysieke gesteldheid en dienstjaren van de medewerker. Het zou zo moeten zijn dat de medewerker met een hoge leeftijd minder vaak op de zwaarste taak, orderpicken, wordt ingezet. Helaas ervaren onze leden dit in de praktijk niet.
- b. Geen verplichting meer tot de zwaarste taak-combinaties: orderpicken-laden en palletizing-depalletizing.
- c. CAO artikel 8.2 zodanig aanpassen dat magazijnmedewerkers 2 en 3 (MM2 en MM3) niet langer kunstmatig als arbeidsongeschikt worden aangemerkt als zij

wegens ziekte enkel de taak orderpicken niet meer kunnen uitvoeren. Zie tekstvoorstel.

- d. Een RVU regeling voor alle medewerkers met een functie die fysiek zwaar is en/of die nachtwerk bevat. Gebruik van de fiscale ruimte om de RVU uitkering met 300 euro per maand aan te vullen. RVU als regulier cao artikel, niet meer als protocolafpraak met einddatum.
- e. Albert Heijn en vakbonden gaan samen onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de arbeidsduur verder te verkorten om een 4-daagse werkweek met behoud van loon te realiseren.
- f. Albert Heijn hanteert een minutennorm voor het plannen van de orderpick taken. FNV stelt voor om deze norm niet meer te hanteren voor de beoordeling van medewerkers.
- g. Herstel van de regeling behoud ploegentoeslag (PTN en PTA) voor iedereen. PTN vanaf 49 jaar of ouder, PTA vanaf 58 jaar of ouder.
- h. RSD ook voor de operator functies.
- i. BHV stimuleren door een maandelijkse vergoeding.

4. Gelijkheid

FNV constateert dat Albert Heijn onderscheid maakt tussen medewerkers op basis van hun contractvorm, namelijk tussen ééndaagse parttimers, uitzendkrachten en andere medewerkers. Tevens is er onderscheid in de toepassing van de functiewaardering methodiek. FNV stelt voor om hiermee te stoppen en dezelfde arbeidsvoorwaarden te laten gelden voor iedereen die werkt in een distributiecentrum van Albert Heijn. Dit betekent concreet:

- a. Inschaling van alle medewerkers op basis van het aantal ORBA punten dat bij hun functie hoort: MM1 in schaal B.
- b. Afschaffing van de jeugdlonen.
- c. Keuze voor een regulier loon i.p.v. all-in-loon voor ééndaagse parttimers.
- d. Meerwerk kunnen tijdsparen net als overwerk
- e. Studiekostenvergoeding voor iedereen.
- f. RSD naar rato voor iedereen.
- g. Afschaffing van ploegentoeslag tabel B.
- h. Zondagavond toeslag tot 23:30 uur 100% voor de avonddienst
- i. Toepassing van alle arbeidsvoorwaarden op dezelfde wijze op uitzendkrachten tenzij dit niet kan om belastingtechnische redenen. Zie tekstvoorstellen.

5. Baanzekerheid en doorgroeimogelijkheden

- a. De tekst van cao afspraak 10.9 (protocolafpraak vervanging medewerkers uit dienst) aanpassen. FNV Handel is van mening dat het zinvol en rechtvaardig is – en ook in lijn met actuele wetgeving – om de beschikbaar komende positie van een vertrokken medewerker eerst aan te bieden aan parttimers die hun contracturen willen uitbreiden. Mocht er geen parttimer zijn die de contracturen wil uitbreiden, dan dient de positie aangeboden te worden aan uitzendkrachten die werkzaam zijn bij Albert Heijn Logistiek. FNV stelt voor om daarbij geen sollicitatieprocedure te hanteren, maar een situatie te creëren van automatische

doorstroom waarbij posities op basis van anciënniteit beschikbaar worden gesteld.

Hierbij zou formatieruimte geen argument mogen vormen om de doorstroom van MM2 of MM3 medewerkers te blokkeren.

Daarnaast heeft FNV Handel geconstateerd dat de huidige afspraak een negatief effect heeft in de zin dat het niet mogelijk is om het aantal tijdelijke contracten te laten afnemen ten gunste van meer vaste contracten. FNV stelt voor dit wel mogelijk te maken.

- b. Instellen van een paritaire commissie van cao partijen om toe te zien op verzoeken tot contractuitbreiding van parttime medewerkers en de uitvoering van de afspraken omtrent vervanging van medewerkers uit dienst (artikel 10.9).
- c. FNV stelt vast dat Albert Heijn structureel werk laat uitvoeren door uitzendkrachten. Dit werk is jaarrond beschikbaar en moet daarom met vaste contracten worden ingevuld.
Zolang dit niet direct realiseerbaar is, stellen wij voor uitzendkrachten dezelfde baanzekerheid te geven als vaste medewerkers. Beëindiging van hun opdracht kan alleen onder dezelfde voorwaarden als ontslag van vast personeel. Bij aantoonbaar minder werk wordt afgebouwd op basis van kortste duur van inzet.
- d. Medewerkers ontvangen na uiterlijk 9 maanden een vast contract.
Uitzendkrachten ontvangen na uiterlijk 9 maanden een fase C contract.

6. Vakbondsfaciliteiten

De in de cao voorziene uren voor vakbondsverlof zijn niet meer voldoende nu ook uitzendkrachten hier aanspraak op kunnen maken. Ook heeft het handelen van Albert Heijn richting FNV en vakbondsleden gezorgd voor een toegenomen behoefte aan het vastleggen van bescherming voor vakbondswerk. FNV Handel stelt daarom voor:

- a. Het verlof voor bijeenkomsten LKG en BGA van 800 uur per jaar uit te breiden naar 1.600 uur per jaar.
- b. Voor parttime kaderleden vakbondsverlof ook mogelijk maken als PVT i.p.v. als BCD.
- c. Communicatie van vakbonden op de digitale schermen in de kantine en op het intranet (SAM) mogelijk te maken.
- d. FNV Handel krijgt onvoorwaardelijk recht op toegang tot het terrein en de kantines van de distributiecentra.
- e. Flyers van FNV Handel mogen door kaderleden in de kantine en op het parkeerterrein worden verspreid zonder controle op de inhoud door Albert Heijn. Albert Heijn ziet erop toe dat deze flyers niet worden verwijderd door leidinggevenden of collega's.
- f. Werkgeversbijdrage volgens de AWWN-norm.

Hoogachtend,
Namens de cao-commissie van FNV Handel

Onur Erdem en Levin Zühlke-van Hulzen
Bestuurders FNV Handel

Bijlage. Tekstvoorstellen

Aanpassing cao artikel 8.2 eerste alinea:

Het streven is dat de zieke medewerker binnen 104 weken re-integreert binnen de eigen functie of, indien dit niet mogelijk is, binnen een andere passende functie bij Albert Heijn. De ~~magazijn~~ medewerker die wegens ziekte slechts 1 taak niet meer kan uitvoeren, behoudt zijn functie.

Definitie dienstjaren:

De volgende definitie toevoegen aan artikel 1.2:

Dienstjaren: Voor het bepalen van het aantal dienstjaren telt mee: de periode waarin de medewerker als uitzendkracht voor Albert Heijn werkte en/of de periode waarin de medewerker bij een bedrijf werkte dat door Albert Heijn is overgenomen. Dit geldt ook als er sprake is van een onderbreking van maximaal 1 jaar, tenzij er in de wet een voor de medewerker voordeligere definitie wordt vastgelegd. In dit geval prevaleert de wet.

Gelijkheid arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten:

Uitzendkrachten die op basis van art. 7:690 BW werkzaamheden verrichten voor de werkgever/inlener hebben – met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht op alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke functies.

Vergewisplicht AH richting uitzendbureaus:

De werkgever/inlener is verplicht zich ervan te verzekeren dat de uitzendkracht van het uitzendbureau alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt conform het bepaalde in deze cao. Indien de uitzendkracht van het uitzendbureau desalniettemin niet alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt waar hij recht op heeft, is de werkgever/inlener ten aanzien van de uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden/de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever/inlener zelf in dienst.

Vergewisplicht pensioen:

De inlener ziet erop toe dat de uitzendkracht van het uitzendbureau een volledige bruto compensatie ontvangt ter hoogte van het verschil tussen de werkgeversbijdrage berekend over de respectievelijke pensioengrondslagen bij de inlener en bij StiPP als de werkgeversbijdrage van de inlener hoger is.

Meldingsplicht aan uitzendkrachten:

De werkgever/inlener verschafft de uitzendkracht voordat de uitzendkracht werkzaamheden gaat verrichten of uiterlijk binnen 2 weken nadat de uitzendkracht zijn werkzaamheden heeft aangevangen schriftelijk informatie over alle arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke functies.

Vaste banen:

Structureel werk – werk dat meer dan 9 maanden per jaar beschikbaar is – wordt uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Voor flexibele contracten is alleen plaats in geval van piek en ziek. Uitzendkrachten ontvangen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste werknemers in gelijke functies.

Beperking inzet uitzendkrachten:

Voorwaarde voor inschakeling van uitzendkrachten is dat de werkgever uitzendkrachten alleen in geval van onvoorspelbare pieken of bij ziekte werkzaamheden zal laten verrichten. Structureel werk moet altijd met vaste banen worden uitgevoerd.