

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten, 1 januari 2024 t/m 31 december 2024

Inkomen

- Wij willen een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 7.2 % per 1 januari 2024 om de inflatieachterstand die 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 €16 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 €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 januari 2024 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.
- Wij stellen voor dat medewerkers vanaf 18 het vakvolwassen salaris ontvangen
- Wij stellen voor om de reiskosten te verhoging conform het fiscaal maximum
- Wij stellen voor om de reikwijdte van het loongebouw te verruimen.

Koppeling beloning-beoordeling

Wij stellen voor om artikel 20 VERHOGING VAN HET SCHAALSALARIS lid 2 aan te passen. Wij moeten constateren dat de huidige openschalen (RSP)-systematiek nog steeds nadelig kan uitpakken voor de medewerkers. Wij stellen voor om de openschalen (RSP)-systematiek aan te passen, waarbij iedere medewerker bij een voldoende beoordeling tenminste een verhoging ontvangt van 2%.

Dienstjubilea

Wij stellen voor om de volgende tekst inzake dienstjubilea in de cao op te nemen: *Zodra een werknemer 12,5 25 of 40 jaar in dienst is, ontvangt de medewerker bij 12½ jaar in dienst: een bruto uitkering van een half maandsalaris. Bij 25 jaar dan wel 40 jaar in dienst een bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering netto wordt uitgekeerd.*

Toekennen overwerkvergoeding voor medewerkers in Loonschaal H

Wij stellen voor om de overwerkvergoedingsregeling uit te verruimen voor functies in functiegroep H en te maximaliseren op 5 dagen. Wij willen hiermee de grip en zeggenschap voor medewerkers over hun arbeidstijden vergroten.

Cao-voorstellen Tuinzaadbedrijven



Duurzame inzetbaarheid & Pensioenakkoord (Fit over the Finish)

Wij stellen voor om in het kader MDIEU regeling, duurzame inzetbaarheid in de komende looptijd samen met de vakbonden een plan van aanpak te maken om de inzetbaarheid van de medewerkers verder te vergroten. Wij stellen o.a. voor om artikel 45 “Verlofsparen” aan te passen.

Wij stellen voor om in het kader van het pensioenakkoord afspraken te maken over een RVU regeling (€ 24.444,- boetevrij te verstrekken) en een uitgebreidere tijdspaarregeling (100 weken in plaats van 50 weken) in te zetten.

Wij stellen voor om artikel 28 lid 3 te verruimen, waarbij overwerk te compenseren in Tijd voor Tijd (TvT) met daarbij de mogelijkheid om TVT uren te sparen dit conform het pensioenakkoord

Wij willen in het kader van duurzame inzetbaarheid voorstellen om de 80%-90%-100% regeling in de cao op te nemen bij het bereiken van de leeftijd vanaf 60 jaar. Kortom 80% werken, 90% van het laatste verdiende loon en met behoud van 100% pensioenopbouw.

Recht op scholing & loopbaanadvies

Wij stellen in dat kader voor om iedere medewerker de komende 3 jaar jaarlijks het recht te geven op een persoonlijk ontwikkelingsplan met daarbij bijbehorend individueel scholingsbudget toe te kennen ter waarde van € 2.000 per jaar.

In dit kader stellen wij voor ook om de werkgever te verplichten de medewerker op diens verzoek verlof te verlenen met behoud van salaris, gedurende de benodigde tijd voor het afleggen van examens, verband houdende met individueel scholingsbudget.

Wij stellen voor dat de medewerker de mogelijkheid krijgt om gebruik te maken van een externe loopbaanadviseur/coach naar keuze, waaronder FNV Loopbaanadvies.

Wij stellen wederom voor om een ARBO catalogus “Tuinzaadbedrijven” aan te vullen met afspraken over de aanpak werkdruk oftewel Psychosociale Arbeidsbelasting:

<https://www.inspectieszw.nl/campagnes/psychosociale-arbeidsbelasting-psa>

Wij stellen voor om de sociale veiligheid in de sector te bevorderen. Wij denken hierbij aan sectorale gecertificeerde vertrouwenspersoon, voorlichtingscampagne over sociale veiligheid, het opstellen van gedragscode etc.

Zeggenschap arbeidstijden & werkdruk

*Op basis van de uitkomst van de 0-meting duurzame inzetbaarheid blijkt dat **98,4 %** van de medewerkers de zeggenschap over werktijden (Heel) Belangrijk vindt.*

Wij stellen in dat kader voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken (conform de Wet Werken Waar je Wilt). Daarmee willen wij de keuzemogelijkheden/invloed op roosters en werktijden door de medewerker vergroten. Hiermee wordt een betere balans gerealiseerd tussen werk en privé, zonder dat de werkdruk van de werknemer toeneemt.

Thuiswerkregeling

Wij stellen voor om artikel 35 aan te passen met een ruimere thuiswerkregeling op te nemen, waarbij er gebruikt wordt gemaakt van de fiscale ruimte.

Uitbreiden artikel 16 bijzonder verlof

Wij stellen voor om artikel 16 Bijzonder Verlof (kortdurend zorgverlof) lid K uit te breiden met de volgende cao tekst: Over de verlofuren heeft de werknemer recht op volledige doorbetaling (100%) van het salaris en op de volledige overige arbeidsvoorwaarden.

Wij stellen voor om de uitkering van het ouderschaps- en aanvullend geboorteverlof van 70% te verhogen naar 100%

Overige cao punten

Mantelzorg

Wij stellen voor om artikel 16 uit te bereiden met een regeling ten behoeve van Mantelzorg.

Voor medewerkers die mantelzorg verlenen is het mogelijk om 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De medewerker, die mantelzorg verleent, heeft recht op deelname aan de 80-90-100 regeling gedurende een periode van maximaal 12 maanden, per elke 5 jaar. De periode dat de medewerker 80-90-100 opneemt is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand. Partijen zullen nader bespreken en desgewenst met elkaar overeenkomen op welke wijze de werknemers indien nodig kunnen aantonen dat zij mantelzorg verlenen.“

Voorstellen die voortvloeien uit het Sociaal Akkoord/Participatiewet. Wij stellen in dit kader voor om het volgende artikel in de cao op te nemen: *De tuinzaadbedrijven committeren zich wederom aan de afspraak uit het Sociaal Akkoord om haar bijdrage te leveren aan de realisatie van 125.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking.*

Communicatie vakbonden

Wij stellen voor om artikel 6 lid 11 en 12 aan te passen. Wij stellen voor om Lid 11 te verruimen met digitale publicatiekanalen zoals bedrijfsintranet en/of digitale publicatieborden. Daarnaast stellen wij voor om Lid 12 tekstueel aan te vullen: gebruik maken van de bedrijfsemail en de email adressen van de werknemers werkzaam binnen de onderneming

Internationaal solidariteit

Wij stellen voor om het project ten behoeve van het bevorderen van internationaal vakbondswerk en het terugdringen van kinderarbeid bijvoorbeeld in de zaadsector in India voort te zetten. 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.

Wij behouden ons het recht voor met aanvullende voorstellen te komen.