Aan	Jeroen Brandenburg en Souleiman Amallah
Kopie	Annemarie Verkerk, Jelle Conner, Ron van 't Hoog, Wendy Jungerius, Jaap Withaar
Van	Anja de Bree
Datum	14 oktober 2022
Referentie	20221014-HR-WJ/AV
Onderwerp	Uitnodiging volgend overleg

Beste Jeroen en Souleiman,

Vorige week zijn we de onderhandelingen gestart, opnieuw in een onzekere tijd. Nog amper hebben we de laatste coronagolf achter ons gelaten of de volgende crisis dient zich aan. De als maar toenemende kosten voor dagelijkse boodschappen, brandstof en energie zorgen voor onrust en onzekerheid bij mensen.

Onze medewerkers

We zien deze onrust en onzekerheid ook direct terug bij onze eigen mensen. Naast de stijgende kosten in hun privésituatie, ervaren mensen ook werkdruk. Doordat de aanvoer op de klok – op dit moment – is toegenomen én doordat de aanvoer steeds onvoorspelbaarder wordt, maar ook door het (deels) ingevoerde orderpicken, waarbij nog niet alles verloopt zoals het moet. De krapte op de arbeidsmarkt zorgt daarbovenop voor extra werkdruk. We willen onze dienstverlening naar klanten op peil houden, maar we hebben niet altijd voldoende medewerkers om dat waar te kunnen maken. En we zien ook echt dat medewerkers thuis met toenemende kosten voor energie, brandstof en boodschappen te maken hebben. De optelsom van al deze ontwikkelingen zorgt voor grote onzekerheid bij onze medewerkers. Daar zijn wij zeker niet ongevoelig voor. Helaas kunnen wij als werkgever niet álle onzekerheden van onze mensen wegnemen.

Onze coöperatie

Ook voor onze kwekers zijn het onzekere tijden. De zeer hoge energieprijzen baart hen duidelijk zorgen. We zien dat kwekers (tijdelijk) stoppen of 'koud gaan'. Of zelfs failliet gaan. De diversiteit aan kwekers zorgt voor grote verschillen. Sommige kwekers kunnen het hoofd goed boven water houden, andere kwekers zitten echt met de handen in het haar. We zien het aantal opzeggingen toenemen. Leden kijken naar de coöperatie; hoe gaan jullie ons helpen? We doen wat we kunnen, maar we kunnen niet de financiële problemen van iedereen dragen.

Ons bedrijf

Voor RFH zijn het net zo goed onzekere tijden. De afgelopen jaren zien we de omzet langzaam dalen. Vorig jaar heeft Royal FloraHolland lichte winst gemaakt. Daarbij merken we wel op dat dit komt door de verkoop van vastgoed en hele hoge prijzen voor bloemen en planten. De

geleidelijk dalende[1] aanvoer op de klok, de onvoorspelbaarheid van aanvoer, de hoge energieprijzen waar ook wij mee te maken hebben, zijn ook voor ons zorgelijk. Onze verwachting is dat de aanvoer omlaag gaat. We gaan er ook vanuit dat de consumentenbestedingen omlaag gaan. En dat onze kosten toenemen door inflatie, door hoge energieprijzen en andere toenemende kosten. Met onze strategie kunnen we het tij keren. We zijn goed op weg om die strategie te implementeren. Soms is het tempo lager dan we zouden willen. De financiële voordelen die onze strategie brengt, laten daardoor ook langer op zich wachten.

Thema's

Tijdens de cao-onderhandelingen willen we gezamenlijk opzoek naar een gezonde balans tussen wat we kunnen doen voor onze medewerkers, hoe we hen tegemoet kunnen komen. En naar wat we als bedrijf kunnen dragen en hoe we de coöperatie sterk kunnen houden.
Wij hebben in het vorige overleg aangegeven graag met jullie in gesprek te gaan over de volgende thema's:

Roosters en flexibele inzet medewerkers

In co-creatie hebben we de afgelopen periode 'roosterregels' gemaakt. Enerzijds om goed aan te sluiten op het werkaanbod en anderzijds om aan te sluiten op de beschikbaarheid (werk-privébalans) van medewerkers. Datgene wat we gezamenlijk hebben uitgewerkt op papier, willen we graag uitproberen in de praktijk. We willen afspraken maken over de voorwaarden waaronder dit gebeurt en de wijze waarop we de pilots evalueren.

Beoordelingssystematiek

Op dit moment bestaat onze beoordelingssystematiek ('dialoog') uit een 4-puntschaal (excellent, goed, matig, slecht). Wij gaan ervan uit dat de medewerkers in principe werken conform de norm. Wij willen komen tot een 2-puntschaal: succesvol jaar (medewerker heeft gewerkt conform de norm) of een minder succesvol jaar (als het echt een jaar niet lekker is gegaan). Bij een 2-puntschaal hoort een andere periodieke verhoging dan nu in de cao art. 124 staat.

Pensioen

De Wet toekomst pensioenen is wederom uitgesteld. Toch willen wij met jullie verkennen welke impact deze wet voor RFH en voor onze medewerkers heeft. De Regeling Vervroegde Uittreden

[1] Hoewel momenteel de aanvoer op de klok toeneemt, zien we over het jaar genomen de aanvoer op de klok dalen.

(RVU) en verlofsparen zijn tevens onderdeel van de Wet toekomst pensioenen. Graag bespreken wij de mogelijkheden van de RVU en het verlofsparen met jullie.

Naast een basisregeling, ondergebracht bij Pensioenfonds PGB, hebben cao-partijen een aanvullende pensioenregeling afgesproken voor het salarisdeel boven € 61.815 (2022). Deze aanvullende regeling was tot en met augustus 2022 ondergebracht bij ABN AMRO Pensioenen (AAP). Door overgang van onderneming is sinds september 2022 Centraal Beheer PPI de pensioenuitvoerder. Vanaf het begin is RFH niet tevreden geweest over de door AAP geleverde dienstverlening en de behaalde resultaten. Wij willen met jullie de mogelijkheden bespreken om nog voor de invoering van het nieuwe pensioenstelsel over te stappen naar een andere pensioenuitvoerder.

De afspraken uit de Blueprint van 2019 en de wijzigingen daarop in 2021 staan in hoofdstuk 12 van de cao. De afspraken die gelden vanaf 2023 willen we goed vastleggen in de nieuwe cao.

Sociaal plan

Ons sociaal plan loopt per 31 december 2022 af. Wij willen komen tot een nieuw sociaal plan, dat aansluit bij de hedendaagse organisatie en dat de sociale gevolgen van aanpassingen van de organisatie voor onze medewerkers zo goed mogelijk kan opvangen. Met een nieuw sociaal plan zijn de spelregels die gelden bij een reorganisatie voor iedereen (RFH, de OR, de medewerkers en de vakbonden) duidelijk.

Salaris

Wij willen met jullie praten over een algemene loonsverhoging, het minimumloon bij RFH en een aanpassing van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer.

Redactionele aanpassingen

Wij komen met een redactioneel voorstel om hoofdstuk 8 *Ziekte en arbeidsongeschiktheid* aan te passen aan de geldende wet- regelgeving. Ook komen wij met een voorstel om de klachtenregelingen, zoals nu verwoord in bijlage 3 en 4, samen te voegen tot één *klachtenregeling*.

In de huidige cao staat ook een aantal hoofstukken zonder inhoud. In deze hoofdstukken wordt slechts verwezen naar het hoofdstuk waarin de cao-afspraken staan uitgewerkt. Wij stellen voor

deze hoofdstukken zonder inhoud (zie hoofdstuk 4, 6, 7, 13) te schrappen en uitsluitend de hoofdstukken met de cao-afspraken te behouden.

Naast de thema's en redactionele aanpassingen, zullen wij nog een aantal kleinere punten inbrengen gedurende het cao-overleg.

Tot slot

In de besprekingen over een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket, willen wij met jullie komen tot concrete afspraken die onze strategie ondersteunen. Een juiste balans is van groot belang voor alle partijen. Deze balans moet voor RFH, gezien de geschetste ontwikkelingen, zeker ook gericht zijn op een passend arbeidsvoorwaardenpakket. Passend bij de situatie waarin wij ons bevinden, die onze positie in de keten versterkt en die de belangen van onze medewerkers op korte, maar ook langere termijn recht doet.

De in het eerste overleg besproken hoofdthema's zullen we in het aankomende overleg verder toelichten, als ook wat andere kleine onderdelen. We kijken uit naar deze vervolgbesprekingen.

Met vriendelijke groet,

Anja de Bree