

Concept voorstellen cao Royal FloraHolland.

1. Looptijd

- Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, dus van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022.
- Een langere looptijd is alleen bespreekbaar als óók die langere looptijd ook arbeidsvoorwaardelijk voldoende wordt ingevuld.

2. Inkomen

- Conform het FNV arbeidsvoorwaardenbeleid stellen wij voor om de feitelijke lonen, de loonschalen en de nominale vergoedingen structureel te verhogen met 5% per 1 juli 2021.
- Deze structurele loonsverhoging willen we afspreken met een bodembedrag (vloer) van 1500 euro bruto per contractjaar. Dit minimum van 1500 euro bruto per jaar bij 5% loonsverhoging levert voordeel op voor salarissen beneden 30.000 euro bruto per jaar.
- Wij stellen voor om dit jaar een eenmalige corona bonus van € 500 uit te betalen. Ook uitzendkrachten moeten hiervoor in aanmerking komen.
- We stellen voor het minimumuurloon in de cao op tenminste 14 euro te brengen

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.

Dialogocyclus

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.
- We stellen voor in het verlengde van het pensioenakkoord afspraken te maken over het aanbieden van de tijdelijke RVU-boetevrije regeling (22.164 euro per jaar) aan oudere werknemers om hen daarmee te helpen om vanaf 3 jaar vóór hun AOW leeftijd te stoppen met werken.
- We willen daartoe tevens een tijdspaarregeling (verlofspaarregeling) afspreken, overigens niet alleen voor oudere werknemers maar voor alle werknemers.
- We stellen voor dat mantelzorgers het recht krijgen om 80% te gaan werken tegen 90% salaris, met terugkeerrecht naar 100% werk tegen 100 % salaris.
- Wij stellen voor om een individueel scholingsbudget per jaar toe te kennen ter waarde van € 1.500
- Wij stellen voor om duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen door middel van een 2-jaarlijkse PAGO c.q. PMO (Periodiek Medisch Onderzoek).
- Wij stellen voor om een onafhankelijk onderzoek naar omstandigheden te laten uitvoeren, waaronder gezondheid door stof en belastbaarheid van medewerkers

5. Meer zeggenschap over arbeidstijden

- Wij stellen voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken (zelfroosteren). 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 en onzekerheid van de werknemer toeneemt.
- Wij stellen voor om voor de logistiek-afdelingen incl. het flexpunt een centraal planningssysteem in te voeren. Waarbij alle beschikbare werkuren worden gekoppeld aan het werkaanbod.
- Wij stellen voor om artikel C. Afspraken over werktijden artikel 1 aan te passen, waarbij de werkgever de gewijzigde werktijden minimaal 7 dagen van tevoren meldt
- Wij stellen voor om van artikel C. Afspraken over werktijden artikel 3 en 4 te verduidelijken.
- Wij stellen voor om de staffel de min/plusuren systematiek aan te passen, waarbij de min uren na 6 maanden worden kwijtgescholden.
- 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 dat de meer/plus & overuren op verzoek van de werknemer kunnen worden gecompenseerd in vrije tijd
- Wij stellen voor om de arbeidsduur voor de zware roosters, waaronder roosters met veel wisselende werkroosters en structurele avond/nachtroosters) te verlagen naar 36 uur per week.
- Wij stellen voor om artikel C. Afspraken over werktijden aan te passen met een regeling voor thuiswerken conform de Wet Flexibel Werken die per 1 januari 2016 geldt. Dus ook de mogelijkheid om 4*9 te werken of thuiswerken voor medewerkers die een niet tijd- en plaatsgebonden functie hebben.
- Wij stellen voor om duidelijke spelregels op te stellen voor medewerkers met jaaruren overeenkomsten.

6. Reiskostenregeling

- We stellen om de reiskostenregeling aan te passen, waarbij er op basis van € 0.19 cent per KM woon werkverkeer worden vergoed. Het beperken van de vergoeding tot een maximaal bedrag per dag (art. 6 Afspraken over kosten van woon-werkverkeer) dient daartoe te vervallen.

7. Thuiswerkregeling

- We stellen voor om een goede thuiswerkregeling in de cao op te nemen voor o.a. de kantoorfuncties die onder de cao vallen.

8. Meer zekerheid in combinatie met gelijk werk, gelijk loon

- Wij stellen voor om de werkingssfeer van de cao aan te passen conform het volgende tekstvoorstel: *Deze cao is van toepassing op de werknemers die werkzaam zijn in de onderneming van de werkgever. De cao is ook van toepassing op werknemers, die niet in dienst zijn van de werkgever, maar werkzaamheden in zijn onderneming uitvoeren die gebruikelijk zijn in de onderneming.*
- Wij stellen voor dat bij het inlenen van personeel uitsluitend gewerkt wordt met uitzendbureaus met een allocatieve functie conform het onderstaande tekstvoorstel. *'Het is de werkgever alleen toegestaan te werken met uitzendbureaus/ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen, die een allocatiefunctie vervullen. Onder allocatie wordt verstaan dat het uitzendbureau/de ter beschikking stellende onderneming/concern zich uitsluitend bezighoudt met de werving en selectie van personeel en het actief bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijk werk op de arbeidsmarkt.'*

9. Diverse artikelen

10. Wij stellen voor om een koude toeslag in de cao op te nemen inclusief het aanbieden beschermende werkkleding
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 vergoeding van aanvullend geboorteverlof te verhogen naar 100% incl. pensioenopbouw
13. 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.
14. Wij stellen voor om de naleving van de corona maatregelen te bevorderen en te handhaven
15. Wij stellen voor om artikel 1 "Afspraken over vakantie" en met name over de aanvraagprocedure van verlofdagen te verduidelijken
16. Wij stellen voor dat de aftrekbaarheid vakbondscontributie van de vakbondsleden voor deze contractperiode wederom te verlengen
17. Wij stellen voor om de vergoeding van het solidariteitsfonds te indexeren en voor deze contractperiode wederom te verlengen
18. Wij stellen voor om de afspraken uit het sociaal akkoord mbt tot de banenafpraak te verruimen.

19. Voorbehoud

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