**Betreft: CAO AGF Detailhandel NL**
**Voor : FNV/CNV**
**Datum: 16-9-2021**
**Van : Marco Maasse**

Geachte mevrouw Nusselder en Jonker, beste Hilgo en Ellen,

Graag willen we in het kader van een nieuw af te sluiten CAO voor de AGF-Detailhandel onze visie/ambities via onderstaande informatie kenbaar maken.

**Inleiding**
De arbeidsvoorwaarden-CAO voor de AGF-detailhandel (gevestigd en ambulant) is per 31 maart 2021 verstreken. Inmiddels zijn we gekomen in het jaar nawerking, waarin de leden van ADN aan de huidige CAO gebonden zijn, niet-leden kunnen inmiddels (binnen wettelijke kaders) iedere afspraak met nieuwe medewerkers maken.
Het is vanuit ADN en CVAH wenselijk om te komen tot een nieuwe arbeidsvoorwaarden-CAO, waarin arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen die passend zijn bij de branche, richting geven aan de toekomst en voldoende aantrekkelijk zijn voor huidige en toekomstige medewerkers. Bij voorkeur verdient het aanbeveling om

**Huidige arbeidsmarkt-situatie**
In de afgelopen periode is er veel van medewerkers gevraagd. Ondanks (of wellicht ook dankzij) corona was het (extra) druk in de bedrijven (m.u.v. horeca-leveringen). De vraag naar gekwalificeerde medewerkers is eerder toe- dan afgenomen. Extra potentieel via extra uren, dan wel via zij-instroom en/of opleiding is zeer welkom. Het gemiddeld aantal uren dat een medewerker in de branche werkt is 23,4. Via uitbreiding van het urentotaal (40-urige werkweek) zijn er groeimogelijkheden.
Helaas kent de branche (nog) geen eigen opleidingsstructuur (regulier of cursorisch), dat is gezien de arbeidsmarkt van nu en de ontwikkelingen in de bedrijven eigenlijk wel noodzakelijk.
Voor een compleet overzicht van arbeidsmarktrelevante informatie verwijzen we naar de bijlagen Sectoranalyse en Arbeidsmarktonderzoek door Retail Insiders.

**Belangrijke punten van aandacht voor de nieuwe CAO**
Vanuit eerdere CAO-besprekingen zijn er al wensen geuit m.b.t. afschaffen van toeslagen en een meer gestructureerde loonontwikkeling. Waar mogelijk zouden we kunnen aansluiten bij de werkwijze van de CAO Bloemendetailhandel, waar een aantal voor ons interessante afspraken zijn gemaakt. In aanvulling daarop kunnen we voor de AGF-sector uiteraard ook andere thema's voorstellen.
Het voorstel van ADN voor de nieuwe CAO is in samenhang als volgt:

<u>Duurzame inzetbaarheid en vitaliteitsbudget:</u>
De AGF-branche verkoopt per definitie gezonde producten en draagt zo bij aan de gezondheid van Nederland. ADN wil dan ook benadrukken oog te hebben voor de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Niet alleen door via een te ontwikkelen branchespecifieke scholing ontplooiingskansen te bieden, maar ook door een dagelijkse bijdrage te leveren aan de gezondheid van de medewerkers.
Wij stellen voor als onderdeel van het totale beloningspakket een nader af te spreken vitaliteitsbudget toe te voegen aan de arbeidsvoorwaarden, waarmee de medewerker middels een keuzemenu hierdoor zijn vitaliteit kan bevorderen. Dit budget kan primair besteed worden in groenten/fruit bij de werkgever, maar er zou bijvoorbeeld ook een keuze kunnen worden gemaakt voor een abonnement sportschool, meer beweging via fietsen met een fietsreiskostenvergoeding naar de werkplek, of eventueel naar keuze te besteden in vrije tijd voor lichamelijke en geestelijke ontspanning. Het streven hierbij moet wel zijn dat dit administratief/organisatorisch gemakkelijk in te richten en uit te voeren is.

In aanvulling daarop is het denkbaar dat de medewerker een “prestatie-afhankelijke” extra eenmalige vitaliteitstoeslag ontvangt. Prestatie-afhankelijk achteraf, omdat wij die graag willen voorbehouden aan medewerkers die in een afgelopen kalenderjaar geen ziekteverzuim hebben gekend. Het aanwenden van deze toeslag kan ook aan eerder genoemde doelen worden besteed.

Flexibel (meer) werken:
De branche kent krapte in de arbeidsmarkt en heeft op dit moment weinig infrastructuur om (jonge) mensen vakspecifiek goed op te leiden. Wij stellen dan voor om te komen tot een opleidingsinfrastructuur, te beleggen bij gekwalificeerde vakopleiders en gericht op nieuwe instroom en kwalitatieve verbetermogelijkheden voor bestaande medewerkers.
Daarnaast stellen wij voor om te komen tot een 40-urige werkweek, waarin de medewerkers de gelegenheid krijgen om meer contracturen aangeboden te krijgen. Dat is geen verplichting, maar wel een goede mogelijkheid om bestaande goede vakkrachten ruimer te kunnen inzetten en hen zo een hoger maandsalaris te kunnen bieden.
Bij de organisatie en planning van de werkzaamheden is het wederzijds en in overleg bieden van flexibiliteit zeer wenselijk. Met name de punten van flexibiliteit overleg en wederzijds zijn hierin belangrijk. Er kunnen privé-situaties bij de medewerker zijn (ook onverwachts) waarbij er een beroep wordt gedaan op de werkgever. Andersom kan ook gelden dat bij plotselinge extra drukte het dringend wenselijk is dat de medewerker extra bijspringt. Als die flexibiliteit wederkerig en op basis van goed overleg wordt ingevuld, dan zullen partijen hier mooie resultaten mee kunnen boeken.
Bij flexibiliteit werkt een jaarurenmodel als instrument ook heel erg goed. ADN stelt dan ook voor om voor de branche een jaarurenmodel in te voeren. Tussen werkgever en medewerker wordt het contractuele jaarurenvolume vastgesteld en vervolgens in principe op basis van maandindeling vastgesteld. De eventuele plus-/minuren worden gesaldeerd verwerkt in het jaarurenvolume aan uren. Eventuele plusuren kunnen aan het eind van het jaar als extra (vrije tijd en of salaris) worden “uitgekeerd”. Alleen als het saldo van het extra aantal uren per jaar 20% boven het afgesproken jaarvolume is, wordt hierop (dus de meeruren boven deze 20%) een toeslag van 33% berekend.
Daarbij stelt ADN voor dat medewerkers gebruik kunnen maken van het kopen/verkopen van vrije dagen binnen een af te spreken bandbreedte (met als voorstel maximaal 4 dagen per jaar). Een medewerker kan hiermee of meer vrije tijd “kopen” of juist meer inkomen verwerven.
Het is tenslotte in de detailhandel normaal geworden dat medewerkers ook in de weekenden en op feestdagen werken. Er zijn zelfs medewerkers die bij voorkeur juist graag op deze momenten werken. Daarmee zijn deze momenten reguliere werkmomenten, waarvoor een extra toeslag niet meer past bij het werken anno nu. ADN stelt dan ook voor om de zaterdagtoeslag, de zondagtoeslag en toeslag voor werken op (koop)avonden en feestdagen af te schaffen.

Beloningsontwikkeling:
Zoals eerder aangegeven stelt ADN voor om met ingang van de nieuwe CAO-periode te komen tot een 40 urige werkweek, waardoor het loongebouw uiteraard ook meegroeit. Daarbij wil ADN een nieuwe vorm van automatisme m.b.t. structurele loonstijging voorstellen. De halfjaarlijkse stijging van het minimumloon zal ook de grondslag zijn van de stijging van de loontabel (en daarmee ook de op loonschaal beloonde medewerkers). Een minimale stijging is eventueel bespreekbaar.
Mochten er structurele veranderingen komen in de structuur en hoogte van het minimumloon en de pensioenen, dan is dat een reden om elkaar opnieuw te spreken over deze structuur, omdat dit mogelijk voor veel ondernemers gaat leiden tot onbetaalbare salarissen en pensioenkosten.

Functie-omschrijvingen:

Het is wenselijk en vooral praktisch noodzakelijk om de functie-competenties, al dan niet geactualiseerd, weer toe te voegen aan de functie-omschrijvingen. Hierdoor wordt duidelijkheid m.b.t. functie-indeling en te verrichten werkzaamheden bevorderd. Daarnaast kan door actualisatie de functie-inhoud worden afgestemd op huidige en toekomstige (nieuwe) werkzaamheden.

Overige thema's:
Het is goed dat partijen zich (opnieuw) uitspreken over nut en noodzaak van de private aanvulling op de WW (derde jaar). Het is de vraag of nut/noodzaak en wenselijkheid in balans zijn met de (administratieve) verplichtingen, een eerste analyse leert dat er weinig draagvlak bij ondernemers en medewerkers is. De door medewerkers betaalde verzekering van inmiddels 0,4% heeft voor hen niet deze waarde.

Tekstuele herziening:
Bij het meest recente AVV-proces is geadviseerd om de CAO-tekst nog eens goed te bezien en waar nodig te verbeteren.

Looptijd:
Bovengenoemd pakket van voorstellen willen we graag combineren met een langlopende CAO-afspraak van 2 jaar.

**Tenslotte**
ADN en CVAH denken hiermee een evenwichtig en passend pakket van voorstellen voor de nieuwe arbeidsvoorwaarden-CAO te hebben gedaan. Graag willen we met FNV en CNV hierover doorspreken om de komen tot goede afspraken. En uiteraard behouden we ons het recht voor om tussentijds met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

ADN, mede namens CVAH.

Marco Maasse