

CNV Vakmensen.nl
T.a.v. Kitty Huntjens
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT

Datum 24 april 2018
Referentie 20180404-01-HR
Afdeling HR
E-mail
Onderwerp Cao voorstellen 2018

Pagina 1 van 8

Geachte mevrouw Huntjens,

Zoals wij hebben afgesproken ontvangen jullie hierbij de voorstellen van Royal FloraHolland (RFH). Uitgangspunt bij het opstellen van de voorstellen is dat deze cao wijzigingen een bijdrage leveren aan de implementatie van de strategie van RFH.

De RFH strategie kent voor 2018 een tweetal belangrijke ambities in de prioriteitstelling, namelijk:

1. Voortzetten van het beleid met betrekking tot digitalisering, in de vorm van Floriday en ILB.
2. Verbeteren van de dienstverlening naar leden en klanten

Op de langere termijn bestaat de strategie van RFH uit het realiseren van een positie als "de" internationale digitale marktplaats op het gebied van bloemen en planten. Een positie die op dit moment nog niet het geval is, en bovendien onderhevig is aan toenemende concurrentie en dalend marktaandeel. Het deels terugwinnen van deze positie, als ook het vergroten van de mogelijkheden, behoren tot de strategie RFH. Integraal onderdeel hiervan is het versterken van de dienstverlening, zowel op het vlak van logistiek en logistieke middelen als vastgoed, coöperatieve diensten, financiële diensten en diensten op het gebied van prijsvormingsmechanismen.

De HR visie is hiervan direct afgeleid. In hoofdlijnen betreft dit:

- Het realiseren van een workforce die kwantitatief en kwalitatief afgestemd is op de toekomst van RFH.
- Het creëren van een cultuur waarbinnen de strategie gerealiseerd kan worden (STAP.)
- Het bijdragen aan vergroten van de wendbaarheid en concurrerende vermogen van de organisatie.
- Het bijdragen aan optimale ontwikkeling, mobiliteit en engagement van de werknemers waarbij eigenaarschap van de werknemer voor de eigen loopbaan voorop staat. Dat wil zeggen dat de werknemer meer mogelijkheden krijgt maar dat ook de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid meer een eigen verantwoordelijkheid wordt. De ontwikkeling van medewerkers draagt mede bij aan de cultuur en de wendbaarheid van de organisatie.

De voorstellen die wij doen, zijn in lijn met bovenstaande opdracht en visie. Wij zullen de

voorstellen van vakbonden ook toetsen aan deze uitgangspunten.

Wij onderscheiden de volgende hoofdthema's:

- Perspectief voor medewerkers
- Bevorderen van inzetbaarheid in een wendbare organisatie
- Duurzame inzetbaarheid
- Looncomponent/looptijd
- Pensioenregeling
- Overige punten

De gemaakte protocol afspraken in de vorige CAO, waarbij afgesproken is om reeds invulling te gaan geven aan de onderwerpen pensioen, ORT en arbeidstijdenregeling, vormen daarbij een integraal onderdeel van de voorstellen en sluiten aan bij bovengenoemde hoofdthema's. We hadden gehoopt om verder te zijn met de voortgang op deze protocol afspraken, zodat bij de onderhavige CAO onderhandelingen hierop kon worden voortgebouwd. Nu dit niet de realiteit blijkt te zijn, stellen wij voor om de thema's in samenhang te bespreken, inclusief de protocol onderwerpen, zodat belangen over en weer en de middelen die nodig zijn voor realisatie van voorstellen eveneens in samenhang met elkaar kunnen worden beoordeeld.

In hoofdlijnen willen wij het volgende per thema inbrengen:

1. Perspectief voor medewerkers

Jullie hebben vorig jaar aangegeven dat medewerkers graag willen weten hoe Royal FloraHolland er uit ziet in de toekomst en hoe de arbeid dan georganiseerd is. Wij willen onze kerntaken meer benadrukken, dat wil zeggen dat wij de positie van marktplaats willen verstevigen. Daarbij speelt digitalisering een cruciale rol. Helder is dat de kwantiteit van werk zal afnemen de komende jaren, door procesverbeteringen en directe stromen, zij het in een minder snel tempo dan eerder aangenomen. Wij verwachten dat het werk een hoge mate van onvoorspelbaarheid en piekbelasting zal blijven bevatten en dat de fysieke belasting zal gaan toenemen. Aan de andere kant verwachten wij ook, dat het werk over een bredere dagspiegel zal gaan plaatsvinden. Tot slot brengt de digitalisering met zich mee dat de logistieke dienstverlening steeds meer in concurrentie zal worden aangeboden. Dat vraagt dus om inspanningen van werknemer en werkgever om de dagelijkse inzet te verbreden en de duurzame inzetbaarheid te vergroten, maar ook de noodzaak om te kijken naar onze concurrentie positie op het gebied van diensten en efficiency.

2. Bevorderen van inzetbaarheid een wendbare organisatie

Voor de toekomst van RFH is het van belang om een kwantitatief en kwalitatieve workforce te hebben die past bij de eisen die door klanten en kwekers aan de organisatie worden gesteld. Dit betekent dat er behoefte is aan een flexibele schil die optimaal is afgestemd op de eisen van onze kwekers en klanten en die zich continu kan aanpassen aan de onvoorspelbare aanvoer en veranderende omstandigheden en wensen van nieuwe diensten in de markt. Wij willen dit onder andere realiseren door, zoals hierboven aangegeven: bredere inzetbaarheid, vergroten duurzame inzetbaarheid en door de variatie in soorten functies te verminderen. Dit laatste is van belang vanuit planningsoptiek en om de mogelijkheden te vergroten van zeggenschap over werktijden.

Onze organisatie moet wendbaar zijn. Dit vraagt om flexibiliteit in tijd en werkzaamheden. Niet alleen van eventuele nieuwe medewerkers maar ook van bestaande krachten. Snel kunnen inspelen op veranderingen in werkaanbod is van essentieel belang.

Brede inzetbaarheid en weerbaarheid van medewerkers draagt bij aan wendbaarheid van de organisatie. In dit verband verstaan wij onder wendbaarheid ook dat werknemers (in de toekomst) zich bewust zijn van de noodzaak voortdurend bezig te zijn met (een volgende stap in) hun loopbaan en werken aan hun fysieke en mentale fitheid en inzetbaarheid. Zodanig dat zij, indien dat nodig is, in staat zijn om hun loopbaan in een andere rol, binnen RFH of buiten RFH, met succes voort kunnen zetten.

Wij willen overleggen op welke wijze de wendbaarheid van organisatie en weerbaarheid medewerkers kan worden bevorderd, waarbij we graag in gesprek gaan over de volgende onderdelen van wendbaarheid:

- Variabele eindtijden (en begintijden) afhankelijk van het werkaanbod voor voltijders bij plaats- en tijdgebonden functies in combinatie met minuren systematiek zoals bij deeltijders en de aanpassing van de overwerkregeling. Overwerktoeslagen gaan dan in (ook bij deeltijders) na een bandbreedte van 44 uur per week in plaats van 38 uur, conform de norm bij seizoen roosters.
- de normen voor roosters willen wij aanpassen. Wij lopen nu aan tegen het feit dat een rooster max 9 uur duurt per dag. Er zijn echter processen bij Logistiek waarbij de werkzaamheden de maximale duur uit de ATW nodig hebben. Wij stellen voor de ATW op dit punt te volgen.
- Regelgeving roosters harmoniseren door de roostertermijn in Aalsmeer gelijk te trekken aan die van de andere locaties, door deze ook naar 14 dagen te brengen. Dit is al langer geleden in beginsel afgesproken.
- Een tekstuele aanpassing door te voeren in artikel 3: De tekst bij contracten voor bepaalde tijd is dubbelzinnig en onduidelijk. Je kunt een contract voor bepaalde tijd aangaan voor vaststellen geschiktheid, tijdelijk werk en projecten. Wij willen een eenvoudige tekst die recht doet aan wensen van medewerkers, namelijk duidelijkheid en meer zekerheid dus: maximaal zijn 6 contracten voor bepaalde tijd in 4 jaar.

De tekst van artikel 3 wordt dan als volgt :

'De arbeidsovereenkomst is voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.

De maximale mogelijkheid die de wet biedt om contracten voor bepaalde tijd aan te bieden, kunnen worden benut. De ruimte die de wet biedt om bij cao af te wijken van de standaard wordt volledig gebruikt. Ter toelichting: dat betekent dat de huidige ruimte om 6 contracten voor bepaalde tijd in 4 jaar aan te bieden, kan worden benut.'

- Art 2 lid 2 sub d.
De bepaling dat in de arbeidsovereenkomst staat 'hoe lang de proeftijd duurt', kan niet gelden voor alle contracten. Bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter kan wettelijk geen proeftijd worden overeengekomen. Bovendien staat in art 4 dat er geen proeftijd geldt bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Wij willen punt d. aanpassen in:

'd. 'er wordt altijd een proeftijd opgenomen behalve als dat wettelijk niet mogelijk is.'

En de volgende zin uit art 4 : "Er is geen proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd."

veranderen in : "De proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt 2 maanden, voorzover een proeftijd wettelijk mogelijk is."

- Opzegtermijn bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
Wij willen een tussentijdse opzegging mogelijk maken voor werknemer en werkgever bij dienstverbanden voor bepaalde tijd. Daarom stellen wij de volgende aanpassing voor:
Art 22 lid 4. "onbepaalde tijd" wijzigen in "(on)bepaalde tijd"
- Concretisering van artikel 5 door artikel 5.4 toe te voegen met de tekst.: indien sprake is van leegloop of andere mismatch tussen werkaanbod en aantal werknemers, kan je door jouw leidinggevende worden ingezet in andere processen binnen de locatie, waarbij lid 2 en 3 onverminderd van kracht zijn.

3. Bevorderen van duurzame inzetbaarheid

Royal FloraHolland is een veranderende organisatie, met werk dat verandert en nieuwe eisen stelt aan onze medewerkers. We hebben een medewerkerspopulatie met relatief hoge gemiddelde leeftijden en dienstitijden, we moeten langer doorwerken en in de logistiek wordt fysieke en mentale fitheid door de aard van de werkzaamheden steeds belangrijker. In de context van onze organisatie staat de wereld ook niet stil, we spreken van een participatie maatschappij die in de plaats komt van een meer verzorgende maatschappij. De arbeidsmarkt verandert, trekt aan en geeft ook nieuwe kansen. Om hierbij goed aan te sluiten stelt Royal FloraHolland voor, beleid te ontwikkelen dat antwoorden biedt op deze nieuwe situatie en medewerkers helpt verantwoordelijkheid te nemen voor zijn/haar inzetbaarheid. Dat betekent dat medewerkers ook eigenaarschap moeten tonen als er concrete oplossingen gevonden moeten worden in hun persoonlijke situatie. Bijvoorbeeld om blijvend inzetbaar te zijn (training en ontwikkeling, fit- en gezondheid). Dit beleid werken wij graag verder uit in aanvulling op ons huidige beleid op duurzame inzetbaarheid.

Wij denken daarbij concreet aan:

- Versterken van de kracht van het Toekomstplein o.a. door tijdens de looptijd van de cao de verruiming van de opleidingsregeling (eventueel aangepast) te handhaven;
- Aanbod van het Toekomstplein vergroten, door instrumenten toe te voegen gericht op Duurzame Inzetbaarheid;
- Aanscherpen ADV regeling. Wij moeten langer doorwerken en dat betekent in de praktijk dat een goede verdeling van werken/niet werken nodig is. De regelgeving die hierop betrekking heeft willen wij daarom aanscherpen. De adv voor senioren waarbij nu nog een keuze is tussen opname op dag/weekbasis of "opsparen" willen wij aanpassen naar: indien het vanwege regelmatig of relatief hoog verzuim aannemelijk is dat dit een relatie heeft tot de belastbaarheid kan de werkgever een oudere werknemer verplichten om gebruik te maken van opname van adv op dag of weekbasis in plaats van het op te sparen vanaf 62 jarige leeftijd.
- Daarnaast stellen wij voor de leeftijd voor opname te koppelen aan de AOW leeftijd, bijvoorbeeld AOW leeftijd min 3 jaar vanaf 2020. De hoeveelheid uren blijft dan totaal gelijk.

4. Cao verhoging en looptijd

De cao verhoging en de looptijd is afhankelijk van het totaal pakket dat wij overeenkomen, waarbij we expliciet aangeven dat dit inclusief afspraken over de pensioenregeling zal zijn. Wij zullen een voorstel doen op het moment dat meer duidelijk is over het totale pakket van afspraken die wij kunnen maken.

5. Pensioenregeling

Wij hebben nu een direct verzekerde regeling, met gesepareerd beleggingsdepot. Het verzekeringscontract loopt af zoals jullie weten per 31-12-2019. Door een lage rente en stijgende levensverwachting nemen de kosten van de huidige regeling aanmerkelijk toe. De ruimte om rendement te kunnen maken is te beperkt en is niet toereikend voor de toekomst. Ook de pensioenmarkt is in beweging. Wij zijn daarom met jullie in gesprek om te zoeken naar een toekomstbestendige oplossing. Wij sluiten niet uit dat (een deel van de) loonruimte de komende jaren besteed moet worden voor deze regeling in het belang van de deelnemers.

6. Overige punten

Roostertoeslagen (tekstaanpassing)

Bij de vereenvoudiging van de cao tekst is de wijze van overgang van vaste roostertoeslag naar ORT in de laatste cao niet meer opgenomen. Omdat het van belang is dat duidelijk is dat rekening is gehouden met 8 weken verlof bij de verhoging van toeslagen zodat in feite all-in toeslagen zijn ontstaan, willen wij dit met een duidelijke tekst weer opnemen in de cao om misverstanden te voorkomen.

Wij stellen voor om artikel 3. ORT (zie e. Afspraken over roosterdiensten) cao RFH 2015-2017, als volgt aan te passen:

De tekst (pag. 38): 'Heeft de werknemer vakantie of verlof? Dan betaalt de werkgever geen ORT.' wordt vervangen door:

De ORT wordt niet tijdens vakantie of verlof doorbetaald. In plaats daarvan is de ORT bij de harmonisatie in 2011 aangepast met een vakantie en verlofcomponent die berekend is op basis van een vakantie- en verlofopname van 8 weken per jaar. Hierdoor wordt de ORT steeds vooruitbetaald op een vakantie/verlofopname in hetzelfde kalenderjaar.

Wij stellen voor een toelichting toe te voegen:

'Bij de vaststelling van de hoogte van de ORT is rekening gehouden met een vakantie en verlof. Tijdens het werken op onregelmatige tijden, bestaat een deel van de ORT dus uit ORT tijdens vakantie. Deze is echter direct gekoppeld aan de ORT betaling.'

Hoogte van de ORT

De ORT is een belangrijke extra looncomponent voor werknemers die op inconveniënte uren werken. Wij zien dat dit vaak leidt tot grote afhankelijkheid en zorgt voor beperkte mobiliteit, waardoor de inzetbaarheid op termijn wordt beperkt. Wij stellen daarom voor om naar een nieuw evenwicht te zoeken door te beginnen met een aanpassing van de ORT, te beginnen met de ORT op feestdagen. Deze staat namelijk niet in verhouding tot wat er in de markt betaald wordt.

Arbowet

De arbowet is gewijzigd per 1 juli 2017. Er is recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts, de positie van de preventiemedewerker is versterkt en er is grotere rol van de medezeggenschap bij het arbobeleid. Wij volgen de wet op deze punten. Dat betekent aanpassingen van ons protocol.

Wetwijziging WWZ

De WWZ is aangepast, waardoor de transitievergoeding na 2 jaar ziekte wordt uitbetaald (door ons tot 2019 en vanaf 2019) door het UWV. Wij stellen voor in verband met het voorkomen van een samenloop tussen deze uitkering en aanvulling derde jaar, de tekst op pagina 12 bij '1.c.Derde ziektejaar' te vervangen door:

'Indien het ontslag plaatsvindt na 2 jaar arbeidsongeschiktheid wordt een transitievergoeding uitgekeerd. Tot de invoering van de wetwijzigingen gebeurt dit door Royal FloraHolland en daarna door de wettelijk aangewezen uitvoeringsinstantie.'

Pauses

Er zijn nu, afhankelijk van het werkaanbod, pauzes van 10 minuten opgenomen in het rooster bij een aantal afdelingen. Als deze pauze voorkomt betreft het onbetaalde pauzes, maar betaalde 10 minuten pauzes komen ook nog voor. Wij willen dit verschil niet langer handhaven en stellen voor hierover afspraken te maken, bijvoorbeeld de afspraak dat de pauze minimaal 15 minuten is en uiteraard onbetaald is.

Buitengewoon verlof (pag 26)

Buitengewoon verlof bij overlijden geeft bij ouders etc. aan verlof tot aan de begrafenis. In de praktijk is dit afhankelijk van het geloof 1 dag tot 3 weken. Voorstel maximaal 7 kalenderdagen buitengewoon verlof voor het regelen van de begrafenis buiten Nederland.

Diversen:

Pag 5 art 4: Als een werknemer in dienst komt krijgt hij de cao digitaal verstrekt (ipv op papier).

Pag 55. Leeftijdscalen aanpassen aan wijzigingen wetgeving zodat minimaal WML wordt gevolgd.

Pag 55 – hier staat nog op 1 plaats in de tekst dat de eerstvolgende beloningsronde 1 januari is. Dit willen wij corrigeren dus 1 januari wordt dan net als in de rest van het document :
1 april.

Pag 71: De tekst: 'Bij het zoeken buiten FloraHolland helpt het Centrum voor Werk en Inkomen' kan vervallen.

Pag 41: Bij "Hoe rekent FloraHolland de vergoeding uit?" toevoegen:

De afstand in de routeplanner ANWB kortste route van standplaats naar woning is uitgangspunt voor de meting.

Pag 38. Afbouw roostertoeslag

De afbouw van de roostertoeslag vraagt veel van onze administratie. Temeer omdat de afbouw lang is n.l. 24 maanden en er in de periode ook weer nieuwe situaties van afbouw kunnen ontstaan. Ook komt het voor dat tussentijds een roosterwijziging heeft plaatsgevonden

waarbij de toeslag totaal weer is gestegen. Dit maakt het complex. Daarom stellen wij voor de berekening aan te passen. De criteria blijven hetzelfde, maar de uitkering wordt in 1 keer uitbetaald op basis het berekende verschil tussen oud en nieuw over een periode van 1 jaar.

Pag 64+ Regels over klachten van werknemers en regeling om werknemers te beschermen tegen (seksuele) intimidatie, discriminatie en agressie.

Wij stellen voor deze twee regelingen te integreren (en niet inhoudelijk te wijzigen) en het email adres toe te voegen HR-secretariaat@royalfloraholland.com

Pag 16. Uitkering bij overlijden

De cao kent een uitkering voor nabestaanden (naast de pensioenregeling) van 3 netto maandsalarissen als er nabestaanden zijn. Wij willen voorstellen om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn, om op basis van vrijwilligheid een aanvullende (collectieve) overlijdensrisicoverzekering af te sluiten, waarbij de premie voor rekening van de werknemer komt.

Pag 30 Tijdsparen

In de cao staat nu dat plusuren in principe worden uitbetaald, er van uitgaande dat er geen minsaldo is. Wij stellen voor de tekst aan te passen naar de praktijk, namelijk: 'Plusuren worden standaard gespaard en er vindt geen uitbetaling plaats in maart.'

Voordeel is dat de medewerker dan minder snel uren hoeft in te halen op tijden dat het hem niet goed uitkomt.

Pag 49 Demotie

In de regeling bij herplaatsing in een lager ingedeelde functie geldt de garantieregeling. (bevrozen of cao-vast maken).

Bij vrijwillige sollicitatie is er geen garantie of afbouw.

Wij willen een zin toevoegen, namelijk: in het geval van een demotie, waarbij werkgever en werknemer beiden instemmen met een demotie van de werknemer vindt een afbouw plaats van het salaris in 24 maanden, namelijk 8 maanden 75%, 8 maanden 50% en 8 maanden van 25% van het verschil in het uurloon.

Algemeen:

- FloraHolland moet zijn Royal FloraHolland
- HRM moet zijn HR (oa. Pag 46)

Datum 24 april 2018
Referentie 20180404-01-HR

Pagina 8 van 8

Nadere tekstaanpassingen volgen, waar nodig, tijdens ons overleg.
Wij behouden ons het recht voor om voorstellen te wijzigen dan wel aan te vullen.

Met vriendelijke groet,
Anja de Bree



Royal FloraHolland