

Nieuwsbrief

November 2023

Onderhandelingsresultaat Cao voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen 2024-2025

Cao-partijen zijn na de zomer begonnen met verkennende gesprekken over een nieuwe cao. Medio november is een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen. Deze cao bevat naast mantelafspraken een deel A voor de Groothandel in Horecaproducten (GHP) en een deel B voor de Groothandel in Levensmiddelen (GIL)

Voor de mantel zijn de volgende afspraken gemaakt:

Looptijd

De looptijd van de cao is gesteld op 18 maanden, te weten van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

Loon

De loonschalen en werkelijke lonen worden structureel verhoogd met:

- 6% per 1 januari 2024 voor de mantel, waarbij GIL-bedrijven (vallend onder deel B) 1% **extra** loonsverhoging geven waarmee de totale verhoging op 7% uitkomt.
- 3% per 1 januari 2025.

Pensioen

De pensioenpremie van BPF Foodservice blijft in 2024 op 26,9%. Ook voor het jaar 2025 zal de premie met 1,2% extra op het niveau van 26,9% blijven in plaats van 25,7%. Dit tot het moment van invaren onder de Wet Toekomst Pensioenen per 1 januari 2026. Vanaf dat moment zal de pensioenpremie teruggaan naar het oude niveau van 25,7%. De premieverdeling blijft ongewijzigd op 2/3 voor rekening werkgever en 1/3 voor rekening werknemer.

Voor de bedrijven vallend onder deel B van de cao zijn de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

1. Toeslagen werken in koel- en vriesruimtes

De toeslagen voor werken in koel- en vriesruimtes als genoemd in artikel 36 van de cao worden geïndexeerd met de verhogingen van cao. Deze worden per 1 januari 2024 € 0,49 per uur voor werken in koelruimtes en € 1,19 per uur voor werken in vriesruimtes. Per 1 januari 2025 worden deze bedragen € 0,50 per uur voor werken in koelruimtes en € 1,22 per uur voor werken in vriesruimtes

2. WIA-hiaat

De verzekering van Nationale Nederlanden zal voor de duur van drie jaar worden verlengd. Leden worden hiervan op de hoogte gesteld.

3. Reiskostenregeling

Partijen zijn het erover eens dat werkgevers voor hun medewerkers een reiskostenregeling dienen te hebben. Er wordt niet centraal vastgelegd wat de hoogte of inhoud van die regeling moet zijn.

Nieuwsbrief

November 2023

4. Rouwverlof

Het verlof voor alle overlijdens in de eerste lijn wordt gelijk getrokken naar 5 dagen. Dat gaat ook om uitwonende kinderen, daar waar het nu slechts om inwonende kinderen gaat.

5. Werktijdenvensters

De afspraken in dit onderdeel hebben alleen betrekking op nieuwe medewerkers. Partijen hebben overeenstemming bereikt over vereenvoudiging van de werktijdenvensters. Het gaat om het terugbrengen van het aantal werkvensters van 8 naar 4. Twee voor de bedieningsgroothandel (III+IV) en twee voor de zelfbedieningsgroothandel (I+III).

Voor de werknemers in dienst voor 1 januari 2024 blijven alle oude voorwaarden en toeslagen van toepassing.

Sociale partners hebben de wens om ook op dit punt toe te werken naar een makkelijker uitlegbare cao.

De roosterregels worden vereenvoudigd, maar dienen altijd binnen de Arbeidstijdenwet te passen. Voor aantal onderdelen hebben partijen extra regels opgesteld. Dit zijn:

Onderwerp	Voorwaarde
Arbeidstijd	<ul style="list-style-type: none"> De gemiddelde arbeidstijd bedraagt 144 uur per periode van 4 weken.
Vaststellen roosters	<ul style="list-style-type: none"> Het rooster alsmede een wijziging daarvan dient voor een termijn van 4 weken te worden vastgesteld en de roostertijden dienen één week voor de aanvang van de dienst bekend te worden gemaakt.
Regels ATW	<ul style="list-style-type: none"> Bij het opstellen van het rooster worden in ieder geval de regels van de ATW niet overschreden. Dat betekent onder meer dat er <ul style="list-style-type: none"> per 24 uur minimaal 11 uur onafgebroken rust is. Eens per 7*24 uur mag die worden in gekort tot 8 uur. per 7*24 uur is er 36 uur onafgebroken rust (of per 14*24 uur 72 uur rust, eventueel op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur. <p>Daarnaast gelden aanvullende regels zoals opgenomen in dit artikel.</p>
Individuele voorkeuren	<ul style="list-style-type: none"> Zoveel mogelijk wordt rekening gehouden met de voorkeur van de individuele werknemer voor vrije dagen, avonden, weekeinden, een vierdaagse werkweek, sociale, c.q. privé - afspraken, schooltijden van kinderen, kinderopvang, thuiszorgverplichtingen en religieuze verplichtingen. Als een leidinggevende hier geen rekening mee kan houden zal dit worden onderbouwd.
Werken op zaterdagavond en zondag	<ul style="list-style-type: none"> Structureel werken op zaterdag van 19.00 uur tot en met zondag 22.00 uur kan alleen op vrijwillige basis.
Aantal diensten	<ul style="list-style-type: none"> Gemiddeld niet meer dan 5 per week, gemeten over een periode die aansluit bij de roostercyclus.
Gebroken diensten	<ul style="list-style-type: none"> Niet toegestaan.
Diensten die beginnen op of voor middernacht	<ul style="list-style-type: none"> Rusttijd na een dergelijke dienst minimaal 14 uur. Rusttijd na een reeks van drie of meer van dergelijke diensten 48 uur.

Nieuwsbrief

November 2023

Onderwerp	Voorwaarde
en eindigen na 04.00 uur	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidsduur van een dergelijke dienst nooit meer dan 8 uur. Geen overwerk voorafgaand of aansluitend aan een dergelijke dienst.
Bijzondere groepen	<ul style="list-style-type: none"> Een zwangere vrouw kan niet verplicht worden tot het werken in nachtdiensten of ploegendiensten. Voor oudere medewerkers vanaf 58 jaar en voor medewerkers die op 31-12-2023 55 jaar en ouder zijn, geldt een aantal ontzietmaatregelen. Zo kunnen zij niet verplicht worden tot het werken in nachtdiensten of ploegendiensten c.q. op maandag tot en met vrijdag voor 06.00 uur of na 19.00 uur, op zaterdag of zondag en op algemeen erkende feestdagen.
Rustpauze	<ul style="list-style-type: none"> Rustpauzes van minder dan 15 minuten worden gerekend tot de arbeidstijd
Arbeid op feestdagen	<ul style="list-style-type: none"> Over Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, tenzij deze op zaterdag en/of zondag vallen, Koningsdag en 5 mei in een lustrumjaar op welke dag de bevrijding wordt gevierd en als nationale feestdag wordt erkend, zal, indien op deze dagen geen arbeid wordt verricht, het normale loon worden doorbetaald. De O.R.
Arbeid op Koningsdag	<ul style="list-style-type: none"> Het verrichten van arbeid op Koningsdag is wel toegestaan indien: <ol style="list-style-type: none"> de O.R. hiermee instemt; de betrokkenen op basis van vrijwilligheid op deze Koningsdag arbeid verrichten.
Onbetaald verlof op feestdagen	<ul style="list-style-type: none"> Werknemers hebben het recht om, op voor hen van toepassing zijnde feestdagen die vergelijkbaar zijn met de in lid 1 genoemde feestdagen, onbetaald verlof met behoud van alle rechten op te nemen.
Ruilen feestdagen	<ul style="list-style-type: none"> Indien de openingsuren van de onderneming of vestiging van de werkgever dit mogelijk maken, bestaat voor medewerkers met een andere geloofsovertuiging dan de christelijke de mogelijkheid om maximaal twee christelijke feestdagen zoals genoemd in lid 1 te ruilen voor feestdagen van de eigen geloofsovertuiging. Indien eenmaal van deze ruilmogelijkheid gebruik wordt gemaakt, kan deze gedurende het kalenderjaar niet meer worden herzien.
Verlof op niet christelijke feestdagen	<ul style="list-style-type: none"> De werkgever zal de werknemer niet belemmeren vakantiedagen op te nemen bij niet-christelijke feestdagen, wanneer deze voor de betreffende werknemer van toepassing zijn.

Door de vereenvoudiging van de werkvensters wordt een aantal cao-artikelen herschreven.

Vakbondscontributie

Werkgevers faciliteren dat werknemers de vakbondscontributie uit het bruto loon kunnen voldoen.

De bijdrage die vakbonden ontvangen vanuit het sociaal fonds zal geïndexeerd worden met de afgesproken cao-verhoging(en).

Nieuwsbrief

November 2023

Overige afspraken

Naast de nieuw gemaakte afspraken zijn in de vorige cao afspraken gemaakt die een ingangsdatum hebben vanaf 1 januari 2024. Het gaat daarbij om de volgende afspraken:

Generatiepact 80-90-100 regeling

Per 1 januari 2024 wordt de termijn als afgesproken in huidig artikel 21 van de cao om naar uitdiensttreding toe te groeien met de 80-90-100 regeling uitgebreid van 3 naar 4 jaar. Dat wordt tekstueel aangepast.

Ontzietmaatregelen voor senioren

Per 1 januari 2024 gaat de leeftijd waarop werknemers niet kunnen worden verplicht tot werken buiten de werkvensters of in ploegendiensten (artikel 19.2) van 55 naar 58 jaar. Werknemers van 55 jaar en ouder behouden de rechten die zij op 31 december 2023 hebben.

Per 1 januari 2024 worden de extra vakantiedagen voor senioren gekoppeld aan de AOW-leeftijd en gaat de eerste extra vakantiedag in op 26 jaar voorafgaand aan de AOW leeftijd. De tekst van artikel 43 lid 2 luidt per 1 januari 2024:

Boven het bepaalde in lid 1 heeft iedere werknemer die tenminste 5 jaar bij de werkgever in dienst is en in het lopende jaar:

- 26 jaar voor AOW leeftijd is, recht op één extra vakantiedag;
 - 22 jaar voor AOW leeftijd is, recht op twee extra vakantiedagen;
 - 17 jaar voor AOW leeftijd is, recht op drie extra vakantiedagen;
 - 12 jaar voor AOW leeftijd is, recht op vier extra vakantiedagen;
 - 7 jaar voor AOW leeftijd is, recht op vijf extra vakantiedagen;
- Deze dag(en) bedraagt / bedragen gemiddeld 7,2 uur.

Vervolg

Partijen gaan het onderhandelingsresultaat waarvan de hoofdlijnen in deze nieuwsbrief staan voorleggen aan hun achterbannen. Afgesproken is dat uiterlijk 30 november a.s. er uitsluitel gegeven wordt of de gemaakte afspraken definitief kunnen worden omgezet in een nieuwe cao vanaf 1 januari 2024.

Op basis van de gemaakte afspraken zullen de cao-teksten (met hulp van deskundige) worden opgesteld en de loontabellen worden vastgesteld. Zodra deze zijn vastgesteld zullen wij die via de geëigende communicatiekanalen bekend maken.

Mocht u meer informatie willen dan kunt u een bericht sturen naar lijendijk@rndweb.nl of onze website bezoeken: www.groothandelinlevensmiddelen.nl