

Nieuwsbrief

Juni 2025

Nieuwe tweejarige Cao voor de Groothandel in Levensmiddelen in zicht

Op dinsdag 10 juni jl. hebben cao-partijen na vier onderhandelingsronden een onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen met een looptijd van 24 maanden. 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

24 maanden, te weten van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027.

Loon

De loonschalen en werkelijke lonen worden structureel verhoogd met:

- 1% per 1 juli 2025 voor de mantel, waarbij voor de GIL-bedrijven (vallend onder deel B) een nieuwe loontabel wordt ingevoerd. Partijen hebben afgesproken dat met de invoering van de nieuwe loontabel, de feitelijke salarissen ten minste 2% zullen stijgen per 1 juli 2025. Dat is dus 1% bovenop de mantelafpraak. Werkgevers investeren additioneel 0,5% in de reparatie van het loongebouw voor met name schalen 1 en 2.
- 1,5% per 1 januari 2026
- 1,5% per 1 juli 2026
- 1% per 1 januari 2027 voor de mantel, waarbij GIL-bedrijven (vallend onder deel B) nog 0,5% extra loonsverhoging geven waarmee de totale verhoging per deze datum op 1,5% uitkomt.

Pensioen

De pensioenpremie van BPF Foodservice blijft in 2025 op 26,9%. Vanaf het jaar 2026 zal de extra premie van 1,2% niet meer nodig zijn en komen te vervallen. De pensioenpremie gaat per 1 januari 2026 terug naar 25,7%. Het moment van invaren onder de Wet Toekomst Pensioenen is uitgesteld tot 1 april 2027. 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. Loonschalen

Per 1 juli 2025 worden de loonschalen van de Groothandel in levensmiddelen aangepast. De uitwerking van deze loonschaalverhoging en de feitelijke procentuele stijging van de lonen in de loonschalen vind je aan het eind van deze nieuwsbrief. Door de additionele extra investering in het loongebouw in met name schalen 1 en 2 pakt de stijging van de lonen individueel anders uit. Met vaste ervaringstreden in elke schaal zit er meer samenhang in en verwachten we de komende twee jaar met deze systematiek voort te kunnen. Het houdt voor nu in dat niet voor iedere medewerker de verhoging per 1 juli 2025 hetzelfde is, maar waarbij wel ten minste 2% stijging wordt gegarandeerd. Vanaf 2026 gelden de generiek overeengekomen verhogingen.

2. Wachtdagen bij ziekte

Partijen zijn overeengekomen om per 1 januari 2026 het aantal wachtdagen bij ziekmelding als bedoeld in artikel 40 lid 8 terug te brengen van maximaal 4 wachtdagen naar 3 wachtdagen per kalenderjaar/ziekmeldingsperiode. De systematiek blijft ongewijzigd.

Nieuwsbrief

Juni 2025

3. Stagevergoeding

Met ingang van het nieuwe schooljaar (25/26) hebben stagiair(e)s bij een stage van 6 weken of langer recht op een stagevergoeding van ten minste € 250,- bruto per maand bij voltijdse stage voor alle studieniveaus. Voor deeltijdstages geldt een vergoeding naar rato.

4. Mantelzorg en rouwverlof

Steeds meer werknemers hebben naast hun werk een of meerdere mantelzorgtaken. De belasting daarvan pakt voor iedereen anders uit. En hoewel ook rouw voor iedereen anders kan uitpakken, vinden partijen het belangrijk dat werknemers weten welke verlofrechten zij hebben en kunnen inzetten voor dergelijke situaties. Daarnaast is het belangrijk dat werknemer en werkgever in goed overleg tot (maatwerk)afspraken kunnen komen. Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao daaraan extra aandacht besteden.

5. Functiehuis en loongebouw

Partijen hebben afgesproken het functiehuis te zullen updaten en de functiebeschrijvingen te actualiseren. Daarnaast is er de wens om tot een marktconform loongebouw te komen. De studie en blauwdruk voor nieuw loongebouw moeten uiterlijk in het eerste kwartaal van 2027 zijn afgerond. Tot dat het onderzoek is afgerond, is er dus overeengekomen om de loontabel per 1 juli 2025 te repareren met name in de eerste twee loonschalen.

6. Bijdrage vakbonden

De bijdrage vanuit het FKB-fonds aan de vakbonden betrokken bij de cao zal jaarlijks worden geïndexeerd met de overeengekomen cao-verhogingen.

Overige afspraken

Partijen hebben afgesproken om te inventariseren welke ervaringen er binnen de branche zijn met het leren en ontwikkelen en hoe bijvoorbeeld deelname aan leerplatforms (w.o. Goodhabitz) kan worden verhoogd.

Vervolg

Partijen gaan het bereikte onderhandelingsresultaat waarvan de hoofdlijnen in deze nieuwsbrief staan voorleggen aan hun achterbannen. De verwachting is dat voor het eind van deze maand (uiterlijk 27 juni) uitsluitsel gegeven wordt of de gemaakte afspraken definitief kunnen worden omgezet in een nieuwe cao vanaf 1 juli 2025.

Op basis van de gemaakte afspraken zullen de cao-teksten (met hulp van deskundige) worden opgesteld en de loontabellen definitief zijn vastgesteld. Uiteraard zullen wij dat via onze 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

Nieuwsbrief

Juni 2025

Loonschalen Foodservice / GIL per 1 juli 2025

Aanpassing aan gestegen Wettelijk minimumuurloon (WMUL)

Bedragen per uur
(in €)

LEEFTIJD/ SCHAALGETAL	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII
15	5,75	6,30					
16	7,09	7,71	8,49	9,33			
17	8,29	9,14	9,80	10,56	11,86		
18	9,63	10,57	11,13	11,73	12,82	14,51	
19	10,82	11,99	12,44	12,98	13,77	15,02	15,35
20	12,14	13,40	13,77	14,15	14,73	15,59	15,85
21/0	14,40	14,76	15,12	15,41	15,70	15,99	16,38
1	14,48	14,99	15,50	15,80	16,09	16,55	17,08
2	14,55	15,21	15,89	16,19	16,50	17,13	17,81
3				16,60	16,91	17,73	18,56
4					17,33	18,35	19,35
5						18,99	20,13
6							20,93

Bedragen per 4
weken
(€)

LEEFTIJD/ SCHAALGETAL	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII
15	828,00	907,20					
16	1020,96	1110,24	1222,56	1343,52			
17	1193,76	1316,16	1411,20	1520,64	1707,84		
18	1386,72	1522,08	1602,72	1689,12	1846,08	2089,44	
19	1558,08	1726,56	1791,36	1869,12	1982,88	2162,88	2210,40
20	1748,16	1929,60	1982,88	2037,60	2121,12	2244,96	2282,40
21/0	2073,60	2125,44	2177,28	2219,04	2260,80	2302,56	2358,72
1	2085,12	2158,56	2232,00	2275,20	2316,96	2383,20	2459,52
2	2095,20	2190,24	2288,16	2331,36	2376,00	2466,72	2564,64
3				2390,40	2435,04	2553,12	2672,64
4					2495,52	2642,40	2786,40
5						2734,56	2898,72
6							3013,92

Nieuwsbrief

Juni 2025

Bedragen per
maand *
(€)

LEEFTIJD/ SCHAALGETAL	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII
15	897,00	982,80					
16	1106,04	1202,76	1324,44	1455,48			
17	1293,24	1425,84	1528,80	1647,36	1850,16		
18	1502,28	1648,92	1736,28	1829,88	1999,92	2263,56	
19	1687,92	1870,44	1940,64	2024,88	2148,12	2343,12	2394,60
20	1893,84	2090,40	2148,12	2207,40	2297,88	2432,04	2472,60
21/0	2246,40	2302,56	2358,72	2403,96	2449,20	2494,44	2555,28
1	2258,88	2338,44	2418,00	2464,80	2510,04	2581,80	2664,48
2	2269,80	2372,76	2478,84	2525,64	2574,00	2672,28	2778,36
3				2589,60	2637,96	2765,88	2895,36
4					2703,48	2862,60	3018,60
5						2962,44	3140,28
6							3265,08

*Het maandloon wordt vanaf 1 januari 2024 gebaseerd op de daadwerkelijk gewerkte uren, waarbij in deze tabel is uitgegaan van 156 uur per maand.

In de tabel is aangegeven waar de individuele stijging per trede in de schaal op uitkomt. Daar waar een percentage onder de 2% uitkomt, zal ten minste 2% stijging worden gegeven op het feitelijk salaris van een medewerker in die trede. De tabel blijft zoals hierboven is aangegeven.

Stijging in %							
leeftijd/ functiejr.	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7
15	2,1%	2,1%					
16	2,0%	2,1%	2,0%	2,1%			
17	2,1%	2,0%	2,1%	2,0%	2,1%		
18	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,1%	2,0%	
19	2,1%	2,0%	2,1%	2,0%	2,0%	2,0%	2,1%
20	2,0%	2,1%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,1%
21	2,4%	3,7%	2,1%	2,1%	2,1%	1,8%	2,4%
1	3,0%	3,0%	2,2%	2,1%	2,0%	2,0%	2,0%
2	3,5%	2,3%	2,3%	2,2%	2,0%	2,0%	2,1%
3				2,3%	2,2%	2,0%	1,8%
4					2,2%	2,1%	2,2%
5						2,0%	2,3%
6							2,4%