



Toelichting cao-afspraken

Cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit

1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024

Cao-partijen in de sector Groothandel in Groenten en Fruit, werkgeversorganisatie GroentenFruit Huis en de vakbonden FNV Handel en RMU Werknemers, hebben een nieuwe cao afgesloten, nadat een meerderheid van de leden van de betreffende twee vakbonden het eindbod van werkgevers had geaccepteerd.

De gemaakte cao-afspraken worden opgenomen in een nieuwe tekst van de cao. Bij het Ministerie van SZW wordt een verzoek tot algemeen verbindend verklaring ingediend.

De nieuwe cao bevat de volgende punten:

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 18 maanden, lopend van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024.

2. Initiële salarisverhoging

De maandsalarissen in de functiegroepen A t/m I en de werkelijk betaalde maandsalarissen van de medewerkers in de functiegroepen A t/m I worden als volgt verhoogd:

- Per 1 januari 2023 met € 155,- bruto per maand;
- Per 1 juli 2023 met € 25,- bruto per maand;
- Per 1 januari 2024 met € 155,- bruto per maand.

Bovenschaligen

De bovenschalligen, dat wil zeggen de medewerkers die niet zijn ingedeeld in de functiegroepen A t/m I, hebben, gezien het feit dat het nu enkel een nominale verhoging betreft, recht op dezelfde verhoging als de medewerkers in de functiegroepen A t/m I. De verhoging van de bovenschalligen wordt alleen gedurende de looptijd van deze cao niet gehalveerd.

Toelichting

De loonsverhogingen zijn structureel.

De overeengekomen loonsverhogingen zijn op basis van een fulltime dienstverband (gemiddeld 38 uur per week).

De nominale loonsverhogingen zijn verhogingen op maandbasis en worden doorgevoerd in de maandsalarissen. Op basis van het maandsalaris wordt het loon voor andere betaalperiodes bepaald. De overeengekomen, nominale loonsverhogingen worden dus niet omgezet naar een verhoging per 4 weken en dan bij het huidige 4-wekensalaris opgeteld. Het nieuwe 4-wekensalaris wordt berekend op basis van het (verhoogde) maandsalaris. Dit is de standaard rekenmethodiek. Het uitgangspunt is altijd dat het jaarsalaris gelijk blijft, ongeacht welke betaalperiode wordt toegepast.

De loonsverhogingen zijn ook van toepassing op de "werkelijk betaalde salarissen". Het werkelijk betaalde salaris heeft betrekking op het feit dat er nog weleens afwijkende salarissen worden



betaald, salarissen die bijv. boven het maximum van de functiegroep liggen. Deze salarissen hebben ook recht op de verhoging.

Voor bovenschalligen is de standaardafpraak dat bij algemene cao-verhogingen, bovenschalligen recht hebben op minimaal de helft van de cao-verhoging. (art. 21 lid 2 oude cao)

Omdat er nu alleen een nominale verhoging is afgesproken, geen procentuele verhoging, is deze afspraak nu komen te vervallen. De salarisverhoging zou anders voor bovenschalligen erg mager uitpakken.

Er is bewust benoemd dat deze afspraak alleen tijdens de looptijd van deze cao vervalt, omdat de mogelijkheid behouden moet blijven om deze afspraak weer in te voeren op het moment dat in een volgende cao weer een procentuele verhoging wordt afgesproken.

3. Jeugdlonen

Per 1 januari 2023 vervalt de schaal van 2 ervaringsjaren bij de leeftijd van 20-jaar. Het salaris in deze schaal schuift op naar de schaal van 20 jaar en 1 ervaringsjaar. Deze schaal zal gaan gelden als "20 jaar en 1 of meer ervaringsjaren".

Toelichting

Doordat in de loop van de jaren de jeugdschalen verdwijnen, verdwijnt ook steeds meer de doorgroei op basis van leeftijd. De salarisschaal van 19-jaar geldt ook voor medewerkers die jonger zijn dan 19 jaar.

Medewerkers tot en met 19 jaar worden ingeschaald in de schaal van 19-jaar. Op het moment dat zij 20 jaar worden, gaan zij een trede omhoog. Afhankelijk van hun evt. ervaringsjaren, is dat de schaal van 20-jaar of de schaal van 20 en 1 of meer ervaringsjaren.

4. 21 jaar / 0 (ervaringsjaren)

De schaal van 21 jaar / 0 (ervaringsjaren) in de functiegroepen A t/m C komt te vervallen. Het salaris in de "Aanstellingsschaal" wordt voortaan het startsalaris.

5. Pensioen

De huidige pensioenregeling bij bpf. PGB wordt in 2023 ongewijzigd voortgezet. De franchise zal in 2023 derhalve niet met de loonindex worden verhoogd. Dit is gunstig voor de pensioenopbouw van werknemers.

Pensioenregeling PGB 2023

- Opbouwpercentage ongewijzigd: 1,77%
- Franchise ongewijzigd: € 16.474,-
- Maximaal pensioengevend salaris ongewijzigd: € 39.000,-
- Partnerpensioen/ Nabestaandenpensioen ongewijzigd: 70% OP (35% opbouwbasis, 35% risicobasis)
- Premie ongewijzigd: 26,95% van de pensioengrondslag

Voor 2023 betekent dit dat de verdeling van de premie van 26,95% in procenten ongewijzigd blijft:

- 55,7% ten laste van de werkgever (15,01% van de pensioengrondslag)
- 44,3% ten laste van de werknemer (11,94% van de pensioengrondslag, die wordt ingehouden op het bruto pensioengevend salaris van de werknemer)



6. Reiskostenvergoeding

Er wordt een reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer opgenomen in de cao.

Deze reiskostenvergoeding ziet er als volgt uit:

- Voor werknemers die meer dan 10 kilometer van hun vaste werkplek/standplaats af wonen;
- Vergoeding voor maximaal 30 kilometer per enkele reis; hiervoor geldt de kortste route volgens een officiële routeplanner (ANWB, Google maps)
- Vergoeding betreft minimaal € 0,10 per kilometer.

Toelichting

De reiskostenvergoeding geldt voor iedere werknemer met een woon-werkafstand van meer dan 10 kilometer. Zij krijgen, per dag, hun kilometers, incl. de eerste 10 kilometer, volledig vergoed tot een maximum van 30 kilometer enkele reis.

Werknemers met een woon-werkafstand van 10 kilometer of minder krijgen geen reiskostenvergoeding.

7. Overige cao-onderwerpen

Werkgevers en werknemers hebben bij het afsluiten van de vorige cao de intentie uitgesproken om meer aandacht te hebben voor onderwerpen, die raken aan andere thema's dan alleen de loonparagraaf, in de overtuiging zo bij te dragen aan het welzijn van werknemers en het zijn van een aantrekkelijke sector. Met het oog op de actuele ontwikkelingen en de behoefte aan duidelijkheid bij sociale partners over de loonparagraaf, zijn die onderwerpen in de recente onderhandelingen minder aan bod gekomen. Werkgevers vinden het echter onverminderd belangrijk om, juist gedurende de looptijd van de cao, in gesprek te blijven met de vakbonden, waarbij onderwerpen zoals naleving van de cao, duurzame inzetbaarheid, een heldere cao-tekst (hertaling van de cao) en de pilots roostering worden geagendeerd. Dit ook ten behoeve van de volgende cao per 1 juli 2024.