

Resultaat cao GIL 2024-2025

Mantelafspraken

Looptijd

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 subsector 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 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.

Subsectoraal deel B

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

WIA-hiaat

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

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.

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.

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.

Werkgevers hebben voor het wijzigen van de werkvensters de volgende 7 argumenten aangedragen:

1. *Bij het grootste deel van de achterban is de behoefte om de bedrijfsvoering met de ruimere werktijdvensters in te richten;*
2. *De cao is voor medewerkers te ingewikkeld, waardoor het zijn aantrekkingskracht verliest;*
3. *Aan bestaande regelingen van de huidige medewerkers wordt niet gesleuteld, ook niet aan de vergoeding. Per onderdeel wordt er voor 2 werkvensters gekozen; III+IV voor BG en I+III voor ZB.*
4. *Huidige werknemers worden niet benadeeld of gedwongen in een andere werktijdenregeling te gaan werken. Zij behouden de aanspraken die zij nu hebben. Toeslagen worden op dezelfde wijze vastgesteld conform huidige cao. De klokurenmatrices met percentages blijven dus gehandhaafd voor de betreffende werkvensters.*
5. *Het verzoek voor vereenvoudiging sluit aan bij de huidige praktijk, omdat bedrijven nu al keuze maken voor nieuwe medewerkers om hen in I+III (ZB) en III+IV (BG) te plaatsen.*
6. *Nieuwe indeling geldt uitsluitend voor alle nieuwe medewerkers in dienst op of na 1 januari 2024, waarbij de cao-tekst verder wordt versimpeld en verduidelijkt.*
7. *De huidige medewerkers gaan er geen financieel nadeel van ondervinden.*

Het werken op zaterdagavond (vanaf 19.00 uur) en zondag (tot 22.00 uur) blijft uitsluitend op vrijwillige basis, ook voor de nieuwe medewerkers.

De roosterregels worden vereenvoudigd. Uiteraard gelden de regels van de Arbeidstijdenwet, op een aantal aspecten zijn extra regels toegevoegd. 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. Daarnaast gelden aanvullende regels zoals opgenomen in dit artikel.
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.

Onderwerp	Voorwaarde
Diensten die beginnen op of voor middernacht en eindigen na 04.00 uur	<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. • 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: <ul style="list-style-type: none"> a. de O.R. hiermee instemt; b. 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. De teksten worden met de hulp van een externe adviseur opgesteld.

Vakbondscontributie

Werkgevers faciliteren dat werknemers de vakbondscontributie uit het bruto loon kunnen voldoen (fiscaal vriendelijk).

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

Afspraken uit vorige cao die een ingangsdatum hebben vanaf 1 januari 2024

Generatiepact 80-90-100 regeling

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

Ontziemaatregelen 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.

Protocolafspraken

Duurzame inzetbaarheid inclusief leren en ontwikkelen

Tijdens de looptijd van de cao zal een paritaire werkgroep van sociale partners onderzoek doen naar de toepasbaarheid van MDIEU-menukaart (elementen) en de financiële mogelijkheden om investeringen in duurzame inzetbaarheid bij (grote) werkgevers in de branche te doen. De [MDIEU-menukaart](#) dient daarbij als leidraad. De conclusies van dit onderzoek moeten leiden tot een aanbeveling over een cao-afpraak over duurzame inzetbaarheid voor alle werkgevers in de cao.

Alle protocolafspraken uit voorgaande cao's zullen in het FKB-bestuur worden besproken, waarna het bestuur zal besluiten hoe de onderwerpen verdere voortgang moeten krijgen.