

CAO-akkoord Detailhandel AGF

ADN en CVAH, namens de werkgevers in de Detailhandel Aardappelen, Groente en Fruit enerzijds en FNV en CNV Vakmensen anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 1 december 2021 de volgende afspraken over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers in de Detailhandel Aardappelen, Groente en Fruit. Na een reeks constructieve overleggen en instemming van de achterbannen is op 17 december 2021 gekomen tot onderstaand CAO-akkoord.

1. Looptijd en Beloning

De looptijd van de cao is van 1 april 2021 tot 1 januari 2024. Op 1 januari 2022 worden de salarissen van de werknemers verhoogd met 2,37%, voorts worden de salarissen gedurende de looptijd van de cao met het percentage waarmee het wettelijk minimumloon wordt aangepast verhoogd op de data waarop het minimumloon wordt verhoogd (zie www.rijksoverheid.nl).

Bij de toepassing van nieuwe tabellen en de halfjaarlijkse verhoging wordt het loon gecorrigeerd naar het minimumloon indien bedragen onder de minimumloongrens zouden komen.

2. Flexibiliteit

Jaarurenmodel: Tijdens de looptijd van de cao wordt door partijen gestreefd naar de invoering van een jaarurenmodel per 1 januari 2023. Met het jaarurenmodel wordt beoogd zowel de medewerker als de werkgever meer flexibiliteit te bieden. Voor de werknemer betekent dit meer regelruimte om werk en privé te combineren, voor de werkgever betekent dit meer mogelijkheden om pieken en dalen in het werkaanbod op te vangen in overleg met de werknemer. Deze afspraak kan worden voortgezet na een positieve evaluatie door partijen. Deze evaluatie vindt plaats voor het einde van 2023. Als vertrekpunt voor het overleg tussen partijen over de totstandkoming van het jaarurenmodel dient het gebruikte model in de CAO Gespecialiseerde Detailhandel Bloemen en Planten waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de afspraken in de huidige cao.

Toeslagen: De toeslagen voor de zaterdag en de toeslagen voor het werken op avonden tot 21.00 uur worden enkel nog uitgekeerd indien de werknemer op deze tijden werkt op verzoek van de werkgever. Indien de medewerker op eigen verzoek werkt op deze werktijden, vervalt de toeslag.

Arbeidsduur: De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd wordt per 01-01-2022 maximaal 40 uur. De medewerker kan ervoor kiezen indien de werkgever daar de mogelijkheid voor biedt, zijn arbeidsduur uit te breiden naar een werkweek van 40 uur. De werkgever kan de medewerker hiertoe niet dwingen. De maandsalarissen in de tabel worden per 1 januari 2022 aangepast naar een omvang van 40 uur (concreet x40/36). Daarnaast komt er een loontabel op basis van de bedragen per uur.

3. Duurzame Inzetbaarheid

Werkfruit: de werkgever verstrekt dagelijks in de kantine-/pauzeruimte vers fruit aan de werknemer om daarmee een gezonde leefstijl te stimuleren.

Leven lang ontwikkelen: Gebruik makend van de subsidiemogelijkheden SLIM, MDIEU, STAP en het sociaal fonds ontwikkelen werkgevers in overleg met vakbonden een totaalpakket aan opleidingen voor vakkennis en persoonlijke ontwikkeling voor medewerkers voor de komende twee jaar. Per eind 2023 wordt beoordeeld of dit succesvol is en eventueel in de cao kan worden verwerkt.

4. Rouwverlof

Het rouwverlof wordt uitgebreid met de volgende afspraak:

- Bij het overlijden van partner, eigen of aangehuwde kinderen: de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart (met een maximum van 6 dagen)
- Bij het overlijden van een ouder of schoonouder: 2 dagen (1 dag bij het overlijden en 1 dag van de uitvaart)
- Bij het overlijden van een grootouder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster: 1 dag (dag van de uitvaart)

5. Overige afspraken

Modernisering cao: in 2022 zal een werkgroep, bestaande uit werkgevers en vakbonden worden gestart voor de leesbaarheid van de cao en actualisering van de functieprofielen. Kleine tekstuele verbeteringen zullen direct worden doorgevoerd.

SPAWW: blijft onderdeel van de cao.

WGA/WIA: sociale partners stemmen in met het herziene voorstel van de branche-verzekeringdienst, onder het voorbehoud dat de nieuwe condities voor de medewerkers minimaal gelijk blijven. Het aanbod zal als niet-exclusief aanbod voor het collectief van alle bedrijven worden gedaan en gecommuniceerd.

Ingrijpende veranderingen: bij ingrijpende veranderingen (door herzien overheidsbeleid) gedurende deze CAO-periode die grote financiële gevolgen voor medewerkers en/of werkgevers zullen hebben (o.a. forse verhoging minimumloon, herziening pensioenstelsel, crisis zoals een pandemie), zullen partijen in overleg treden.

Aldus overeengekomen op 17 december 2021,

FNV mevrouw H. Nusselder



CNV mevrouw E. Jonker

ADN, mede namens CVAH de heer M.C. Maasse

