



Aan: Arie Kasper (CNV), Iris van der Veen (FNV Handel), Chris Baggerman (RMU)
Van: Cao-commissie GroentenFruit Huis
Datum: 28 augustus 2017
Onderwerp: Tegenbod op het eindbod van de vakbonden (d.d. 16 augustus 2017)

Beste Arie, Iris en Chris,

In reactie op jullie schriftelijk eindbod van 16 augustus 2017 het volgende. Behoudens de punten in onderstaand tegenbod die afwijkend zijn van eerdergenoemd eindbod, kan de cao-commissie instemmen met eerder genoemd eindbod van de vakbonden.

Met vriendelijke groet,
De cao-commissie van GroentenFruit Huis

- **Looptijd:** twee jaar (1 januari 2017 tot 1 januari 2019)
- **Verhoging loonschalen en feitelijke salarissen:**
 - 1 oktober 2017 1,25 procent
 - 1 januari 2018 1,25 procent
 - 1 juli 2018 1,25 procent
- **Seniorenregeling/duurzame inzetbaarheid:**
 - Vanaf 1 juli 2018 mag er voor het eerst gebruik worden gemaakt van een nieuwe regeling die inhoudt dat werknemers kunnen kiezen tussen behoud van leeftijdsdagen/diensttijd dagen óf 80 procent werken tegen 92,5 procent salaris en 100 procent pensioenopbouw
 - Deelname aan de regeling is mogelijk 5 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer
 - Een werknemer moet voorafgaand aan het keuzemoment minimaal 10 jaar in dienst zijn
 - De werknemer die aangeeft deel te nemen aan de 80/92,5/100-regeling heeft **vanaf het moment van deelname** geen recht meer op leeftijdsverlof en diensttijdverlof
 - Na 5 jaar (1 juli 2023) wordt de regeling door partijen geëvalueerd en indien de evaluatie daartoe aanleiding geeft dan wordt de regeling in gezamenlijk overleg herzien
- **Roosters/pilot:**
 - Deelname individuele medewerker op basis van vrijwilligheid (opting out systeem)
 - Directe betrokkenheid en instemming van de OR/Personeelscommissie in geval van nieuwe roosters of wijziging van roosters;
 - Monitoring door paritaire commissie met mogelijkheid van inschakeling externe deskundige waarvan de kosten voor rekening van het GF-Groothandelsfonds komen
 - Vakorganisaties kunnen werknemers in de bedrijven consulteren (tijdens pauzes in de kantines)
 - Ten behoeve van het opstellen van gezonde en slimme roosters voor medewerkers, kunnen werkgevers aanvullende verzoeken en suggesties indienen bij de Vaste Commissie of paritaire begeleidingsgroep
 - Pilot vindt verder plaats binnen de (arbeidsvoorwaardelijke) kaders cao
 - De pilot biedt de ruimte om het aantal zaterdagen te verhogen naar maximaal 35 stuks per jaar
 - Bedrijven kunnen kiezen voor het verruimen van de bandbreedte door flexibel te werken:

28 augustus 2017



tussen de 32 uur en 44 uur mits het gemiddelde uitkomt op 38 uur per week op jaarbasis

- Mededelingstermijn roosters kan terug gebracht worden naar tenminste 14 dagen voor het exacte rooster aanvangt. Als er geen OR of Personeelscommissie is, dan is de wettelijke termijn (28 dagen) van toepassing
- Gezamenlijke intentie werkgever/werknemer dat pilot leidt tot een meer flexibele inzet van de vaste medewerkers met als doel verminderen van het aantal flexkrachten
- Pilot eindigt automatisch op 31 december 2018

- **Transitiebudget:**

Geen verrekening van scholingskosten met het transitiebudget indien er sprake is van gedwongen ontslag of onvrijwillig vertrek van de medewerker.

- **CAO Fonds Groothandel Groenten en Fruit:**

Verlengen van de cao van het GF-Groothandelsfonds met 5 jaar met een gelijkblijvende premie, waarbij sociale partners eraan hechten dat de activiteiten en de governance van het fonds worden gemoderniseerd met inachtneming van het paritaire advies dat is ingewonnen bij de Beleidsonderzoekers.

- **Kosten (verplichte) chauffeursopleidingen:**

In de cao wordt (in aanvulling op artikel 35 jo. 27 lid 1 sub q) expliciet opgenomen dat de werkgever verplichte cursussen voor chauffeurs vergoedt. Daarnaast heeft een werknemer bij/na het behalen van de cursus recht op vergoeding van cursuskosten, examengeld, reiskosten en vervangende vrije uren (voor de duur van de gevolgde cursus).

- **Inpassen WML op 22 i.p.v. 23 jaar en het afschaffen van de loonschaal voor 16-jarigen in de cao**

- **ORBA-onderzoek:**

Tijdens de looptijd van de cao (eventueel met uitloop) vindt er een onderzoek plaats naar de actualiteit van het ORBA-referentieraster- en handboek dat is opgenomen in en deel uitmaakt van de cao. Indien het onderzoek daar aanleiding toe geeft zullen functies en functieomschrijvingen in overleg met de vakorganisaties worden geactualiseerd en indien nodig geherwaardeerd. Het onderzoek is geen opmaat naar aanloop schalen.

- **Uurlontabel:**

Er wordt een uurlontabel opgenomen in de cao

- **Herschrijven/actualiseren cao:**

Tijdens de looptijd van de cao zal een paritaire commissie een voorstel maken om de gehele tekst van de cao te actualiseren. Uiteindelijk beslissen cao-partijen over de definitieve tekst.

- **Aanvraag internationaal vakbondswerk:**

Er wordt een aanvraag ingediend bij het GF-Groothandelsfonds door CNV Internationaal en FNV Mondiaal (1 euro per medewerker) voor een specifiek vooraf beschreven project.

- **Grip op de knip:**

CNV Vakmensen gaat een voorstel doen.

- **Laatste wachtdag bij ziekte:**

De laatste wachtdag bij ziekte zoals die is opgenomen in de cao in artikel 32 lid 3 komt te vervallen.

- **Reparatie 3^e WW-jaar:**

Conform de afspraken die in STAR-verband worden gemaakt wordt het 3^e WW-jaar gerepareerd. De kosten voor de premie komen voor rekening van de werknemer.

- **Benchmarkonderzoek inzake flexibele arbeid:**

Sociale partners hechten eraan om in gezamenlijkheid te onderzoeken hoe en met welke reden de inzet van flexibele arbeid wordt georganiseerd in de sector Groothandel in Groenten en Fruit in vergelijking met andere sectoren in Nederland. De uitkomsten van de pilot worden hier ook zoveel als mogelijk in betrokken. Indien de uitkomsten van het onderzoek daar aanleiding toe geven dan zullen sociale partners deze uitkomsten meenemen in de onderhandelingen voor een nieuwe cao vanaf 1 januari 2019.



- **Intentie loonschaal Participatiewet:**

- Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt:

Cao-partijen vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, meer kansen krijgen op die markt. Bijvoorbeeld door het opdoen van werkervaring en, waar mogelijk, structurele arbeidsplaatsen in te vullen. Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van 100% van het wettelijk minimumloon (WML), maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (SW'ers op wachtlijsten en mensen tot de doelgroep van de Participatiewet behoren) wordt naast het bestaande loongebouw een aparte loonschaal opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt door aan te sluiten op het bestaande loongebouw, waarbij met name gekeken wordt naar het maximum van de laagste loonschaal maar in ieder geval op 120% WML. Indien het schaalmaximum van de reguliere laagste loonschaal substantieel hoger is dan 120% WML zal het maximum van de nieuwe specifieke loonschaal ook substantieel hoger zijn. De nieuwe in te richten loonschaal kent groeistappen die aansluiten op de bestaande stappen in het bestaande loongebouw (tussen 1% en 2,5% van WML). De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren.
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.

Werkgever zal een inspanningsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de CAO banen beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De intentie is dat de medewerker uiteindelijk een contract voor onbepaalde tijd aangeboden krijgt, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en mogelijk maken.