



Eindbod werkgevers VGL en Vakcentrum d.d. 27 oktober 2021

Loon en looptijd

Een looptijd van de cao van 1 juli 2020 tot en met 1 juli 2023. Totale loonsverhoging toe te kennen binnen deze looptijd is 9%

De loonsverhogingen worden toegekend op onderstaande data:

VGL

- Een loonsverhoging in 2021 voor de leden van de VGL op 1 februari 2021 van 2,5% (periode 2 2021)*
- Een loonsverhoging in 2021 van 1,5% per 1 december 2021 (periode 13, 6 december 2021)

Vakcentrum

- Een loonsverhoging in 2021 van 4% per 1 december 2021 (periode 13, 6 december 2021)*

*(eventueel reeds toegekende éézijdige verhogingen vooruitlopend op een af te sluiten cao zullen worden verrekend)

Vakcentrum en VGL

- Een loonsverhoging van 2,5% per 1 juni 2022 (periode 6, 23 mei 2022)
- Een loonsverhoging van 1% per 1 maart 2023 (periode 3, 27 februari 2023)
- Een loonsverhoging van 1.5% per 1 juli 2023 (periode 7, 19 juni 2023)

Invoering nieuw loongebouw per 1 januari 2022

Invoering van een nieuw loongebouw op 1 januari 2022 waarna het loongebouw weer een logische indeling heeft.

In het nieuwe loongebouw worden de cellen in 20/0 en 21/0 aangepast volgens onderstaande tabel **na** doorvoeren van de loonsverhogingen in het jaar 2021:

	A	B	C	D	E
20/0	106,4%	108,3%			
21/0	106,4%	112,7%	110,4%	104,7%	

Note: Bij periodelonen gaat het loongebouw in per periode 1, 3 januari 2022

Voor een volledige weergave van het nieuwe loongebouw verwijzen we naar de bijlage bij dit eindbod waarin de loonschalen tijdens de onderhandelingsronde op 27 oktober door werkgevers is gepresenteerd. Ten opzichte van het bestaande loongebouw worden onderstaande wijzigingen doorgevoerd:

- Afschaffen functiejaren in de jeugd (vereenvoudiging loongebouw)
- Logica loongebouw herstellen:
 - o Weer logische afstand tussen schaal A en B op 21/0 (deze zijn nu gelijk door verhoging WML)
 - o Verschillen met naast lager gelegen schaal evenredig opgebouwd
 - o Voldoende afstand tot WML

Reduceren zondagtoeslag voor winkels en DC's per 1 januari 2022

Reductie van de zondagtoeslag van 100% naar 50% per 1 januari 2022 voor medewerkers in de winkels en distributiecentra.

Compensatie voor medewerkers die op zondag volgens huidig patroon blijven werken gedurende drie jaar 100% (deze medewerkers behouden wat ze hebben, kan ook middels een individuele toeslag o.b.v. een referteperiode) inclusief indexatie van de toeslag met de af te spreken percentages loonsverhoging.

Bij de keuze voor de compensatie middels een individuele toeslag zal de individuele toeslag berekend worden op basis van de referteperiode 01 januari 2021 tot en met 31 december 2021. De over deze referteperiode betaalde zondag toeslag zal berekend worden. Het gemiddelde bedrag over de gewerkte maanden/periodes zal vervolgens bepaald worden, om dit daarna te vermenigvuldigen met 50% (reductie is 50%) om tot de individuele toeslag per maand/periode te komen.

Werkgever dient vooraf aan te geven of hij gaat werken met een referteperiode of toekennen compensatie conform huidige systematiek.

Werkings sfeer

Werkgevers en werknemers onderkennen beiden het belang dat de VGL-Cao en de CAO Levensmiddelenbedrijf heeft voor de gehele branche ongeacht de wijze waarop verkocht wordt: sedentair/virtueel of een combinatie daarvan.

De werkingssfeer blijft onverminderd van toepassing op zowel bestaande als nieuwe online spelers.

De werkingssfeer en definitieteksten (zoals die nu is opgenomen in de cao's 2019-2020) blijven ongewijzigd gehandhaafd.

Invoering afspraken rond invoering RVU

Werkgevers stellen voor om een afspraak te maken over toepassing van RVU zodat medewerkers die gedurende de looptijd van de cao 40 jaar in dienst zijn bij dezelfde werkgever of diens rechtsvoorganger deze medewerkers in aanmerking kunnen laten komen voor een nader uit te werken RVU regeling waarbij het uitgangspunt is dat medewerkers één jaar voor ingangsdatum AOW kunnen stoppen met werken als ze van deze regeling gebruik willen maken.

Medewerkers die parttime werken ontvangen een RVU uitkering naar rato.

Leden VGL zullen de regeling in eigen beheer uitvoeren. Het Vakcentrum onderzoekt de mogelijkheid om voor de werkgevers die niet vallen onder de VGL-Cao een RVU regeling aan te bieden via bijvoorbeeld het Sociaal Fonds. Nadere uitwerking van afspraken dient samen met vakbonden plaats te vinden.