



ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO DROGISTERIJBRANCHE 2024-2025

Op 21 mei 2024 hebben cao-partijen een onderhandelingsresultaat bereikt met de volgende afspraken:

1. De cao krijgt een looptijd van 1 jaar van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.
2. Per 1 juli 2024 of periode 8 2024 een verhoging van de feitelijke lonen en loonschalen met 4% plus € 25,- per maand op fulltimebasis. Na deze verhoging gelden per 1 juli 2024 de volgende loonschalen met als uitgangspunt de nieuw overeengekomen basisuurloontabel (incl. 4% plus € 25,- per maand (o.b.v.fte) omgerekend naar uurloon):

LOONTABEL 1 juli 2024 PER UUR incl. 4% + € 25 per maand						
Leeftijd	Functiegroep 1	Functiegroep 2	Functiegroep 3	Functiegroep 4	Functiegroep 5	Functiegroep 6
16	5,59	6,31				
17	6,10	6,80				
18	7,09	7,44	7,97	8,13		
19	8,46	8,62	9,08	9,26		
20	11,24	11,45	11,91	12,15	12,38	
21	14,06	14,27	14,85	14,90	15,62	16,85
1	14,09	14,45	15,02	15,09	15,90	17,12
2	14,17	14,62	15,19	15,34	16,03	17,38
3		14,79	15,36	15,59	16,33	17,57
4		14,96	15,54	15,85	16,57	17,82
5		15,13	15,71	16,10	16,82	18,10
6		15,31	15,98	16,35	17,06	18,35

3. Om de bestaande systematieken (met vaste treden/loonschalen en min/max-schalen) te kunnen blijven toepassen in de praktijk wordt cao-artikel 4.1.1. aangepast:

4.1.1 Toekenning verhoging

- A. Aan de werknemer die na het bereiken van de 21-jarige leeftijd een kalenderjaar in de functiegroep heeft doorgebracht, wordt een verhoging die hoort bij die functiegroep toegekend. De toekenning gebeurt steeds op 1 januari van enig jaar. Een onderneming mag op structurele basis van de datum van 1 januari afwijken. De datum van toekenning mag dan niet later vallen dan 1 april enig jaar.
- B. De werkgever kan aan een werknemer die aantoonbaar onvoldoende functioneert, toekenning van een verhoging weigeren. Aan de werknemer kan eenmalig de toekenning van een verhoging worden geweigerd. In functiegroep 4 of hoger kan voor de tweede achtereenvolgende maal een verhoging geweigerd worden, uitsluitend na voorafgaande toestemming van de Vaste Commissie. Het weigeren van een verhoging moet grondig gemotiveerd, schriftelijk aan de werknemer meegedeeld worden, uiterlijk één maand voor het toekenningsmoment.

4. De maaltijdvergoeding wordt per 1 juli 2024 verhoogd van € 6,- naar € 6,50 per maaltijd.
5. In de cao wordt opgenomen dat werkgevers een regeling treffen voor of het vergoeden of het verstrekken van bedrijfskleding.
6. Ten aanzien van de werktijd wordt de volgende definitie in de cao opgenomen: *Werktijd is alle tijd waarop de werknemer op instructie van de werkgever werkzaamheden verricht of op instructie van de werkgever (digitaal) aanwezig moet zijn met als doel werkzaamheden te verrichten.*
7. Artikel 3.1.3 D Overige verplichtingen wordt gewijzigd in: *De werkgever kan de werknemer in beginsel niet verplichten om tijdens onbetaalde pauzes in het bedrijf te verblijven. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever tijdens de onbetaalde pauze in het pand*



verblijft om werkzaamheden te verrichten, dan wordt deze onbetaalde pauze aangemerkt als werktijd en daarmee betaalde tijd.

8. Artikel 4.2.2. Tijdschalenmodel: Ten aanzien van het tijdschalenmodel zijn partijen overeengekomen dat de avondtoeslag per 1 juli 2024 ingaat om 19:00 uur (i.p.v. 18:00 uur). Het tijdschalenmodel waarvan niet kan worden afgeweken komt er dan als volgt uit te zien:

	00.00-05.00	5.00-07.00	07.00-19.00	19.00-21.00	21.00-24.00
Ma t/m za	75%	25%	0%	25%	50%
Zo	175%	125%	100%	125%	150%

9. Artikel 6.1.3. Roosters: Hieraan wordt een onderdeel E toegevoegd: *Het aantal dagen waarop een parttimer kan worden ingezet, wordt beperkt tot het aantal contracturen per week te delen door 6 en naar boven af te ronden. Tenzij werknemer en werkgever samen anders zijn overeengekomen of werknemer zelf voor meer dagen kiest.*
10. Artikel 6.1.3.A: Partijen zijn overeengekomen dat de termijn waarop werkroosters worden bekend gemaakt drie weken bedraagt.
11. Artikel 6.1.4. Avonden en weekenden: In de eerste zin vervalt 'noodgedwongen'.
12. Artikel 7.2.2. WIA-regime (<35%): Onderdeel A komt te vervallen (verouderd).
13. Artikel 7.3. (branche RI&E) komt in zijn geheel te vervallen.
14. Artikel 9.3. wordt gewijzigd in:
- A. *Op grond van dienstjaren of leeftijd kan een werknemer aanspraak maken op extra vakantiedagen. De situatie bij de aanvang van het vakantiejaar is daarbij bepalend. De dienstjarenvakantie bedraagt bij:*
- 25 tot 40 dienstjaren: 3 extra vakantiedagen per vakantiejaar,
 - 40 of meer dienstjaren: 5 extra vakantiedagen per vakantiejaar.
- De leeftijdsvakantie is gekoppeld aan de AOW-leeftijd en bedraagt:*
- Vanaf 17 jaar voor de AOW-datum: 1 extra vakantiedag per vakantiejaar,
 - Vanaf 12 jaar voor de AOW-datum: 2 extra vakantiedagen per vakantiejaar,
 - Vanaf 7 jaar voor de AOW-datum: 4 extra vakantiedagen per vakantiejaar.
- B. *Extra vakantiedagen voor dienstjaren en leeftijd worden niet bij elkaar opgeteld, het hoogste aantal geldt.*
15. De cao-tekst zal op juridische onjuistheden worden gecontroleerd en geactualiseerd naar nieuwe wetgeving. Daarnaast zullen verwijzingen naar weeklonen komen te vervallen, aangezien die niet meer worden gehanteerd.
16. De bestaande RVU-regeling voor medewerkers ETOS BV. zal voor de duur van de looptijd van deze VDF-cao worden verlengd. Hierover worden op bedrijfsniveau nadere afspraken gemaakt.
17. Werkgeversbijdrage. Aan de vakbonden wordt een totaalbedrag van € 20.000,- toegekend, onderling tussen vakbonden te verdelen.
18. Individuele bedrijven aan de onderhandelingstafel hebben zich bereid getoond om een afspraak te maken over een kwartaaloverleg.
19. Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao overleg voeren om tot tekstvoorstellen te komen voor een meer leesbare cao, deze zullen worden voorgelegd bij het volgende cao-overleg.

Voor akkoord getekend d.d. 23 mei 2024

C. Onvlee
FNV

S. Sewbaks
FNV

P. Fortuyn
CNV

K.Huntjens
CNV

E. van de Weerd
VDF