

Onderhandelingsresultaat

De werkgeversdelegatie NZO en de vakbonden FNV, CNV en De Unie hebben met elkaar een onderhandelingsresultaat bereikt voor de nieuwe cao I, cao HP én de pensioen-cao. De vakbonden leggen dit onderhandelingsresultaat positief voor aan de leden. Na instemming worden onderstaande afspraken verwerkt.

Het onderhandelingsresultaat omvat de volgende afspraken:

Cao I en cao HP

1. Looptijd

De cao's I en HP hebben een looptijd van 12 maanden, namelijk van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026.

2. Loonparagraaf

Cao I: de salarisschalen en individuele salarissen worden met terugwerkende kracht per 1 april 2025 verhoogd met 3% en per 1 augustus 2025 met 1,75% verhoogd. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.

Cao HP: de salarisschalen en individuele salarissen worden verhoogd volgens de regeling die geldt op ondernemingsniveau conform artikel 4 lid 3.

Heeft de onderneming hiervoor geen eigen regeling dan geldt dat de salarisschalen en individuele salarissen met terugwerkende kracht per 1 april 2025 met 3% worden verhoogd en per 1 augustus 2025 met 1,75% verhoogd. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.

De structurele verhoging per 1 april 2025 wordt zo spoedig mogelijk, uitbetaald, nadat vakbonden hebben ingestemd en er daarmee een definitief akkoord tussen partijen is bereikt.

3. RVU

Cao-partijen spreken af om een nieuwe regeling vast te leggen in de RVU-cao met een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027. In hoofdlijnen gelden de volgende afspraken afgeleid uit de huidige RVU-cao :

1. Doelgroep: op basis van de huidige regeling geldt dit voor werknemers met 35 dienstjaren in de zuivelindustrie én werkzaam in ploegendienst en/of consignatie. Dit wordt in de nieuwe regeling 30 dienstjaren in de zuivelindustrie én werkzaam in ploegendienst en/of consignatie. De overige voorwaarden uit de RVU-cao blijven gelijk.
2. Hoogte uitkering: de landelijk vastgestelde uitkering per jaar. De optimale fiscale ruimte ten behoeve van knellende situaties wordt benut. Cao-partijen maken nadere afspraken over op welke situaties dit van toepassing is.

Mocht blijken dat volgens de nieuwe landelijke afspraken bovenstaande dient te worden aangepast dan gaan partijen hierover in overleg.

4. Vitaliteitsregeling

De huidige vitaliteitsregeling in artikel 11C van cao I en artikel 7B van cao HP wordt verruimd. Een werknemer kan met ingang van 1 juli 2025 vanaf zes jaar voor de AOW-leeftijd gebruik maken van deze regeling (voorheen was dit vijf jaar voor de AOW-leeftijd).

5. Vergoeding voor tijd die wordt besteed buiten het dienstrooster bij wisseling diensten

Cao-partijen hebben een afspraak gemaakt voor ploegdienstwerknemers over een vergoeding voor alle tijd die besteed wordt buiten het dienstrooster bij het wisselen van diensten. Zonder uitputtend te zijn gaat dit over alle tijd besteed aan overdracht, omkleden etc. De vergoeding is voor alle werknemers in ploegdienst gelijk, maar wordt alleen betaald als er ook echt sprake is van het besteden van tijd bij een wisseling van diensten. De vergoeding bedraagt 60 euro bruto per maand op basis van respectievelijk 36 uur (fulltimenorm niet-vijfploegdienst) én 33,6 uur (vijfploegdienst) en gaat in (met terugwerkende kracht) per 1 april 2025. Voor parttimers én uitzendkrachten die niet fulltime werken is dit naar rato. Het naar rato geldt niet voor werknemers die parttimer zijn als gevolg van het gebruik van de 58+-regeling of de vitaliteitsregeling.

Bovenstaande vergoeding wordt vervolgens geïndexeerd met toekomstig af te spreken cao-stijgingen, op zijn vroegst per 1 april 2026.

Deze vergoeding telt mee voor vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioen. De vergoeding telt niet mee in UBA.

Partijen zijn overeengekomen dat er niet met terugwerkende kracht aanspraak kan worden gemaakt op de hierboven beschreven tijd/vergoeding, omdat in het verleden met vakbonden en werkgevers de afspraak is gemaakt dat deze tijd onbetaald was. Dit wordt in de cao-tekst met behulp van juristen op een juiste wijze opgeschreven.

De betaalde pauzes bij continu roosters blijven met de nu gemaakte afspraak in stand en daarbovenop komt de vergoeding voor wisseling diensten.

6. Rusturen consignatie artikel 10 cao I

Op basis van het advies uit de werkgroep Tijd zijn cao-partijen overeengekomen dat de rusturen voor werknemers die moeten opkomen worden verruimd van 8 naar 9 uur als zij vóór 04:00 uur worden opgeroepen, in plaats van vóór 05:00 uur. De verruiming van rusturen houdt rekening met de reistijd van een werknemer naar de locatie. Voor telefonische consignatie geldt dat de 8 uur rust in stand blijft als de werknemer vóór 04:00 uur wordt gebeld.

Als de werknemer na 04:00 uur wordt opgeroepen en naar de locatie moet komen, wordt naast de tijd gemoeid met de oproep ook de resterende tijd van de dienst gewerkt die volgt op de oproep.

De cao-tekst wordt hierop aangepast, inclusief het voorbeeld in de toelichtende bijlage.

7. Arbeidsmarkttoeslag (AMT) cao I

Op dit moment is het erg lastig om technisch personeel te vinden en te behouden. Daarom hebben cao-partijen afgesproken dat de arbeidsmarkttoeslag wordt uitgebreid. Is een werknemer werkzaam in één van de volgende referentiefuncties: Besturingstechnicus (4.03), Werkvoorbereider TD (4.02), Voorman (4.01), Allround storingsmonteur (4.04) of Monteur W (4.06) of Monteur E (4.05) dan geldt voor een proefperiode van de duur van deze cao een arbeidsmarkttoeslag (AMT). Met deze proefperiode behouden we ook artikel 5B lid 4 inzake afbouw wanneer partijen besluiten om de AMT niet langer voort te zetten.

De hierboven voorgestelde AMT geldt ook als de werknemer werkzaam is in een functie met een andere naam, maar waar bij de waardering van de functie de referentiefunctie als meest

geschikte leidraad dient. Deze uitbreiding van de AMT gaat in per 1 juli 2025. Als de werknemer al een AMT had op basis van de eerder overeengekomen cao's dan behoudt de werknemer die AMT. Daarnaast gaan cao-partijen gedurende de looptijd van deze cao met elkaar in een werkgroep in overleg over een structurele oplossing in het loongebouw.

8. Mogelijkheid om 40 uur te werken artikel 3 lid 4 cao I

De cao-afspraken die in 2023 is gemaakt, namelijk de mogelijkheid om in overleg in dagdienst 40 uur te werken, blijft gedurende de looptijd van deze cao van kracht.

9. Rouwverlof

Het rouwverlof wordt in de cao als volgt aangepast: de werknemer krijgt rouwverlof toegekend vanaf de dag van het overlijden tot en met begrafenis/crematie met een minimum van twee en een maximum van vijf werkdagen bij overlijden van de partner, huisgenoot, (stief)kind, ouder, schoonouder, broer, zus, zwager of schoonzus, grootouder of partner, schoonzoon of schoondochter. Als een vrije dag of een ziekte dag valt binnen de periode van rouwverlof, wordt het aantal rouwverlofdagen verminderd met de vrije dag of de ziekte dag.

10. Overwerk bij parttimers cao I

De cao-tekst over overwerk en parttimers wordt aangepast naar aanleiding van recente jurisprudentie. Dit heeft geen consequenties voor fulltime werknemers.

Dit met de nadrukkelijke toelichting dat overwerk in opdracht van de werkgever is en incidenteel is. Dit betekent dat er geen sprake is van overwerk als:

- je op eigen initiatief in één week vanuit een gemiddelde arbeidsduur meer werkt en in een andere week weer minder werkt, bijvoorbeeld omdat je een parttime dag wil schuiven naar de volgende week.
- je op eigen initiatief meer werkt zonder dat daarvoor een opdracht van je werkgever aan ten grondslag ligt.

Een concept cao-tekst is tijdens het cao-overleg afgestemd en deze tekst wordt als basis gebruikt om de cao aan te passen. Juridisch wordt die aanpassing nog getoetst.

11. Cao HP

Gedurende de looptijd van de cao onderzoeken cao-partijen gezamenlijk de toekomst van deze cao. De vakbonden zijn in de lead voor de onderwerpen en het proces.

12. Memo aanpassingen cao-tekst

Het memo "redactie cao" zoals dit tijdens het cao-overleg aan de orde is gesteld, wordt gedurende de looptijd van nieuwe cao besproken tussen cao-partijen.

13. Vakbondscontributie

De mogelijkheid om vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd zolang dit fiscaal vriendelijk mogelijk is.

14. Werkgeversbijdrage

De huidige toepassing van de werkgeversbijdrageregeling wordt geformaliseerd in een regeling tussen de NZO, FNV, CNV en De Unie. Het actuele bedrag per medewerker blijft gehandhaafd.

15. Pensioen-cao

Cao-partijen hebben eerder al afspraken gemaakt over een nieuwe pensioenregeling. Deze afspraken zijn onderdeel van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel en zijn vastgelegd in het Transitieplan. De belangrijkste verandering is de overstap naar het nieuwe pensioenstelsel. Ook stijgt de pensioenpremie in 2026, conform de al gemaakte afspraken, met 3%: werknemers betalen 1% extra, werkgevers 2%. Cao-partijen zijn overeengekomen de in het Transitieplan gemaakte afspraken op te nemen in de pensioen-cao en deze voor 4 jaar af te spreken, vanaf 1 januari 2026 tot 1 januari 2030. De afstemming voor de tekst van de nieuwe pensioen-cao vindt in overleg op een later moment plaats tussen cao-partijen.

16. Cao-proces van de toekomst

Cao-partijen erkennen dat het verloop van dit cao-proces niet optimaal is geweest. Op 27 maart is een resultaat behaald tussen de onderhandelingsdelegaties van alle betrokken partijen (NZO en alle vakbonden), maar dat heeft niet voor alle partijen geleid tot een definitief onderhandelingsresultaat. Dit heeft tot extra overleg geleid en heeft veel tijd gekost. Hierdoor is er te lang onduidelijkheid geweest voor vakbonden, werknemers en werkgevers over het behaalde resultaat. Cao-partijen bekijken daarom gezamenlijk hoe zij het cao-proces naar de toekomst toe kunnen optimaliseren.

14 april 2025

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)

J. Helms

Vakorganisaties

FNV

E. Martirosian

CNV

H. Jongsma / L. Vermeulen

De Unie

S. Bilars