

## **Eindbod CAO Graanbe- en Verwerkende Bedrijven 2025**

Wijziging en verlenging Collectieve Arbeidsovereenkomst Graanbe- en Verwerkende Bedrijven

Betrokken partijen:

1. Werkgeversorganisatie:
  - Nevedi, Rijswijk
2. Werknemersorganisatie:
  - Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht (hierna: FNV) en
  - CNV te Utrecht (hierna: CNV),hierna gezamenlijk te noemen "de vakbonden";

partijen 1 en 2 hierna ook gezamenlijk aan te duiden als "partijen";

Partijen hebben op 30 september 2024, 4 november 2024, 18 november 2024 en 3 december 2024 onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Op dinsdag 3 december 2024 is gebleken dat partijen geen overeenstemming konden bereiken over de voorwaarden voor de wijziging en verlenging van de tussen partijen afgesproken CAO.

Nevedi heeft daarom op 3 december 2024 een eindbod geformuleerd op basis van het doorlopen onderhandelingsproces. In februari 2025 zijn hier enkele aanpassingen in doorgevoerd. Hieronder vindt u de nieuwe tekst die we willen overeenkomen met de vakbonden.

Algemene voorwaarden:

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken ("Package deal"). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

### **Wijzigingen:**

#### **1. Looptijd**

De looptijd van de cao is van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025 (12 maanden).

#### **2. Loon**

- a) De feitelijke lonen en de salarisschalen worden per 1 januari 2025 verhoogd met 4% structureel.
- b) Na de verhoging per 1 januari 2025 zal het minimum uursalaris op vakvolwassenleeftijd minimaal € 16,00 per dragen.

#### **3. Meerwerktoeslag**

Per 1 januari 2025 wordt de meerwerktoeslag conform artikel 4.7.2 verhoogd van 125% naar 135%.

#### **4. Reiskosten**

- a) De vergoeding per gereden kilometer voor de reiskostenvergoeding conform artikel 5.6 van de cao, wordt met ingang van 1 januari 2025 verhoogd van € 0,19 naar € 0,21.
- b) De berekening van gereden kilometers wordt met ingang van 1 januari 2025 gebaseerd op de afstandsrekening op basis van de afstand volgens de snelste route volgens de ANWB-routeplanner (artikel 5.6).

#### **5. Duurzame inzetbaarheid**

De eerder gemaakte afspraken in het kader van de duurzame inzetbaarheid (artikel 10 CAO) worden voortgezet tot en met 31 december 2025. Deelname aan deze regelingen is mogelijk tot en met 31 december 2025. De deelnemer die uiterlijk in december 2025 aan de regeling deelneemt, behoudt het recht van de regeling tot aan het bereiken van de AOW-leeftijd.

De huidige 80-80-100 regeling (art. 7.2 lid 3) wordt per 1 januari 2025 aangepast naar een 80-85-100 regeling.

Dit betekent dat de medewerkers die tenminste 10 jaar bij de werkgever werken de mogelijkheid krijgen om, na overleg met de werkgever, vanaf 2 jaar voor AOW-datum 80% te gaan werken tegen 85% van het salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw.

Voor de medewerker die aan deze regeling deelneemt, vervalt vanaf moment van deelname de extra opbouw van vakantie-uren volgens artikel 7.2 lid 3 a bij leeftijd vanaf 60 jaar.

De deelnemende medewerkers aan de regeling 80-85-100 regeling kunnen hun ATV-aanspraken en/of bovenwettelijke verlofuren en/of extra vakantie-uren (art.7.2 lid 3 sub 2) omzetten in aanvullend loon.

Partijen zullen in 2025 met elkaar in gesprek gaan over de voortzetting van de regelingen voor duurzame inzetbaarheid vanaf 2026. Hierbij zal de nadere regelgeving (omtrent RVU) vanuit de overheid begin 2025 worden betrokken. De afspraken over de voortzetting zullen bij de cao-onderhandelingen voor 2026 definitief gemaakt worden.

## **6. Vergroten draagvlak vakbonden**

Nevedi wil samen met de vakbonden onderzoeken hoe meer werknemers zich kunnen aansluiten bij (één van) de vakbonden

## **7. Stage overeenkomst / vergoeding**

In de sector wordt vaak al gewerkt met een stageovereenkomst die door de onderwijsinstellingen wordt aangeboden. Indien er geen stageovereenkomst is, zal het CNV-model 2024 als basis gehanteerd worden.

De vergoeding voor de stage en reiskosten wordt tussen werkgever en stagiair vastgesteld.

## **8. Vergewisbepaling Uitzendarbeid**

Artikel 2.2.4b wordt per 1 januari 2025 aangescherpt.

*Tekst: De werkgever vergewist zich ervan dat de werkgever van een aan hem ter beschikking gestelde arbeidskracht handelt in overeenstemming met artikel 8, lid 1, onderdeel a, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en dat met betrekking tot functie-indeling, beloning, arbeidstijden, overwerk en alle andere bepalingen van deze overeenkomst jegens de uitzendkracht/inleenkracht door zijn werkgever worden nageleefd.*

## **9. Gedifferentieerde WGA-premie**

Gedurende de looptijd van de cao zal de gedifferentieerde WGA-premie niet worden verhaald op de werknemer.

## **10. Werkgeversbijdrage (AWVN-regeling)**

De werkgeversbijdrage wordt voortgezet gedurende de looptijd van de cao conform AWWN-regeling.

## **11. Tekstaanpassing artikel 7.4 lid 3 – schorsing werknemer**

Aanleiding: de 'oude' tekst moet vervangen worden omdat de wetgeving is veranderd.

Artikel 7.4

Lid 1 Bij schorsing van de werknemer is artikel 7:628 BW van toepassing.

Lid 2 De werkgever mag, in afwijking van artikel 7:628 BW, een werknemer schorsen met inhouding van loon in de navolgende gevallen:

a. als er een dringende reden is tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:678 BW en indien de werkgever nog niet tot ontslag wil overgaan. De schorsing kent een duur van maximaal twee weken.

b. bij verdenking van een vergrijp dat een dringende reden tot ontslag, als bedoeld in artikel 7:677 BW, zou kunnen zijn.

Lid 3 In de situatie genoemd in lid 2b wordt onmiddellijk een onderzoek ingesteld of sprake is van een vergrijp. Blijkt dit niet het geval te zijn, dan zal het ingehouden loon alsnog worden uitbetaald en zal de werknemer worden gerehabiliteerd. Blijkt het vergrijp wel te zijn begaan, dan kan, ook als het ontslag volgt, het loon worden ingehouden over maximaal 3 weken.

Lid 4 Schorsing moet schriftelijk worden bevestigd aan de werknemer met vermelding van de reden en de duur van de schorsing.

#### **14. Overige tekstaanpassingen**

- Artikel 1.1 eerste zin Rijswijk moet worden Zoetermeer (ook in artikel 1.3.3 aanpassen)
- Artikel 1.1 CNV Vakmensen moet worden CNV (ook in artikel 1.3.3 aanpassen)
- Artikel 1.3.1 de naam CZAV moet worden FarmPlus U.A. (plaats blijft Wemeldinge)
- Artikel 4.6 lid 2 eerste zin komt te vervallen
  - Artikel 4.6 toepassing loonschalen nieuwe tekst:
    - Lid 2. Jeugdlonen
    - Voor werknemers beneden de vakvolwassen leeftijd.
      - a. Deze werknemer ontvangt het salaris behorende bij zijn leeftijd en bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdsschaal.
      - b. Verhoging op grond van leeftijd wordt toegekend met ingang van de maand waarin de werknemer jarig is en de betreffende leeftijd bereikt. Een half jaar na deze leeftijdsverhoging wordt een verhoging toegekend ter grootte van de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij de opeenvolgende leeftijden.
- Artikel 9.2, 9.3, 9.4 aanpassen subsidiebedragen per 1-1-2025
- Artikel 10.2 bedrag van de vrijstelling aanpassen per 1-1-2025
- Bijlage B (afspraken tussen partijen) B.4 premie heffing PAWW aanpassen naar 0,10%

Namens Nevedi,

Dhr. A. Loos, voorzitter