



Voorstellenbrief cao Gemaksv voedingsindustrie 2025-2026

1. Looptijd

We stellen een cao voor met een looptijd van een jaar, van 1 april 2025 tot 1 april 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar, afhankelijk van de afspraken die we met elkaar kunnen maken.

2. Loon

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en salarisschalen voor met 7% per 1 april.

3. Automatische prijscompensatie

Daarnaast willen we ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een automatische prijscompensatie (APC) invoeren. Dat betekent dat, ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud, de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer voor de periode oktober-oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Gezien de voorgestelde ingangsdatum van de APC per 1 januari 2026, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

4. Minimumloon naar € 16,-

De FNV streeft ernaar dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is, wat zou betekenen dat het laagste uurloon in de cao minimaal € 16,- moet zijn. Dit is momenteel niet het geval in de sector Gemaksv voedingsindustrie. Wij stellen voor om gezamenlijk een traject af te spreken om dit streefbedrag in de komende jaren te realiseren. In lijn hiermee willen we ook de aanloopschaal afschaffen.

5. Afschaffen aanloopschaal

Iedere medewerker die in A ingedeeld wordt mag volgens de cao Gemaksv voedingsindustrie eerst een jaar in de aanloopschaal geplaatst worden. Deze schaal bedraagt 92% van het startsalaris in schaal A. Het bruto uurloon in schaal A start met €14,47 en het WMUL moet € 14,06 bruto per uur zijn, dit haalt die 92% dus niet (€13,31). Wij vinden het onacceptabel dat iedere kracht in A eerst nog in een aanloopschaal ingedeeld kan worden en dat men dan op basis van een WMUL te werk gesteld wordt. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt is deze mogelijkheid onacceptabel.

6. Pensioen

We stellen voor om de afspraak die op 6 juni 2024 in het gemandateerd overleg Nieuwe Pensioenregeling is gemaakt over dat aanvullend ouderschaps- en geboorteverlof pensioengevend wordt, opgenomen wordt in de cao (Artikel 38 en artikel 41).

7. Overwerkbetaling deeltijders

Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen voltijd- en deeltijdwerkers met betrekking tot overwerktoeslagen. Een deeltijdwerker moet over alle uren boven zijn contracturen overwerktoeslag krijgen gelijk aan de voltijders. Wij stellen voor om artikel 21 in lijn met deze uitspraak aan te passen. En bijlage H te schrappen uit de cao.

8. RVU verlengen

De FNV wenst het mogelijk te maken voor werknemers met zwaar werk om maximaal drie jaar voor AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden. De huidige regeling loopt af op 31-12-2025. We stellen voor om de nieuwe regeling vast in de cao op te nemen en daarbij gebruik te maken van de maximaal fiscale mogelijkheden.

9. Vast werk als norm

Werkdruk is een probleem in de Gemaksvoedingsindustrie. Zaken die bijdragen aan de werkdruk zijn onder andere het veelvuldig wisselen van uitzendkrachten, taalproblemen en de grote flexibele schil. Voor verbetering van kwaliteit moet vast werk weer de norm worden. We stellen daarom het volgende voor:

- Wij stellen voor om artikel 19.2 (over vaste dienst na twee jaar) aan te passen. Wij stellen dat de continuïteit aan vaste krachten in de bedrijven een verbetering met zich meebrengt in de werkdruk. Daarnaast is het niet wenselijk om uitzendkrachten die vast werk willen voor de duur van twee jaar in een onzeker contract te laten. Ons voorstel is om een uitzendkracht die meer dan 9 maanden van een jaar (12 maanden) werk verricht op basis van een onzeker contract, een arbeidsovereenkomst van het inlenende bedrijf krijgt aangeboden.
- Wij stellen voor om de schil aan flexibele arbeidscontracten terug te dringen naar een maximum van 25% van het totale aantal werknemers per vestiging. De grote flexibele schil die nu op een groot aantal locaties gehanteerd wordt is slecht voor de sector en de kwaliteit van werk. Indien bedrijfsomstandigheden een hoger percentage noodzakelijk maken, gebeurt dit pas na overleg met de vakbonden.

10. Verduidelijking cao-tekst

In artikel 22.1 over overwerk stellen wij voor om 'op een dag' te vervangen door 'per dienst'. Dit, omdat een dienst soms verdeeld is over twee verschillende dagen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.