

FNV Weert  
t.a.v. mevrouw A. Jansen  
Postbus 10250  
6000 GG WEERT

**Ons kenmerk:** C-2025-11844 **Zoetermeer,** 6 januari 2025  
**Uw kenmerk:**  
**Onderwerp:** Voorstellen nieuwe cao Gemaksvoedingsindustrie

Geachte mevrouw Jansen, beste Angela,

Binnenkort starten de onderhandelingen voor een nieuwe cao voor de circa 6.000 medewerkers in de Nederlandse Gemaksvoedingindustrie. Deze onderhandelingen vinden plaats in het licht van een uitdagende economische en maatschappelijke context, die ook van invloed is op de Nederlandse Gemaksvoedingindustrie en haar medewerkers.

### **Uitdagingen**

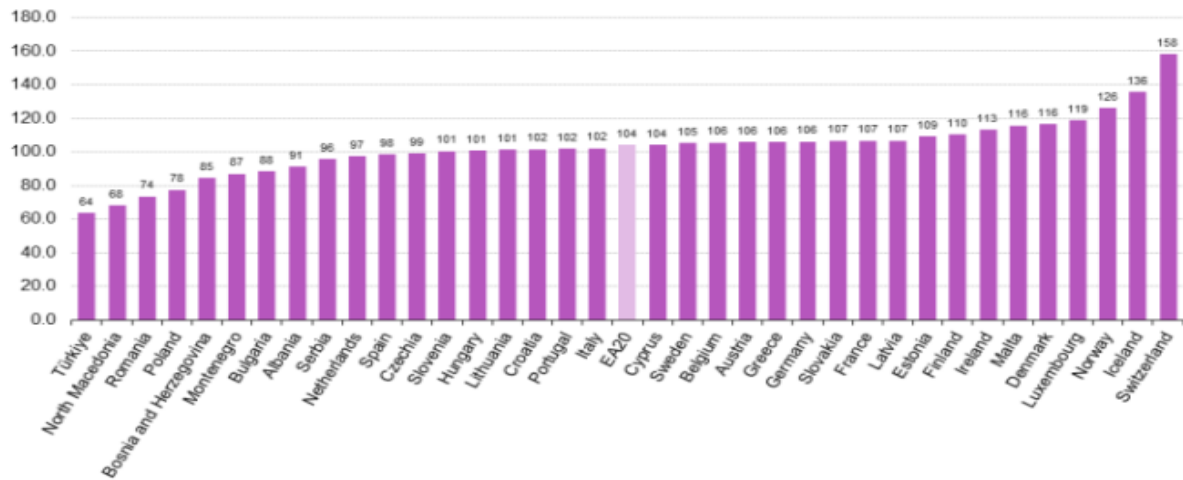
De voedingssector is traditioneel een sterke sector van de Nederlandse economie. Geopolitieke spanningen, klimaatverandering, beschikbaarheid van grondstoffen en vergrijzing van de bevolking zorgen voor verandering van ons agrofoodstelsel.

De stevige inflatie van de afgelopen jaren is weer tot rust gekomen. Door de forse loonsverhogingen in de afgelopen jaren om de werknemers hierin tegemoet te komen, zijn de loonkosten in Nederland wel de pan uit gerezen. Sociale partners hebben een gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid om een ongewenste loon-prijs spiraal te voorkomen.

Er zijn nog veel onzekerheden. Onder andere over grondstofkosten, arbeid, energiezekerheid en beschikbaarheid van water. Dit zorgt ervoor dat prijsschommelingen naar verwachting voorlopig zullen blijven.

De druk op de koopkracht van consumenten blijft voor voedingsmiddelenfabrikanten een belangrijke factor om rekening mee te houden. Hoewel voedingsmiddelen duurder zijn en blijven dan een aantal jaar geleden, zijn de kosten voor een gemiddeld boodschappenmandje in Nederland nog steeds lager dan het EU-gemiddelde (zie onderstaande tabel).

### Price level index for food and non-alcoholic beverages, 2023 (EU=100)



Source: Eurostat (online data code: prc\_pppind)

eurostat

Figure 1: Price level index for food and non-alcoholic beverages, 2023 (EU=100)

Source: Eurostat (prc\_ppp\_ind)

### Ondernemersklimaat

Het huidige ondernemersklimaat kenmerkt zich door complexe wet- en regelgeving, stijgende loonkosten en de toenemende onzekerheden. Om tegemoet te komen aan maatschappelijke eisen rondom o.a. dierenwelzijn en klimaat is vanuit Brussel een pakket aan maatregelen van kracht of gaat nog van kracht worden, die grote impact hebben op de bedrijfsvoering en de administratieve lasten van bedrijven. Voorbeelden hiervan zijn o.a. de CSRD en de EUDR. Het biedt aan de andere kant kansen voor bedrijven om zich ten opzichte van anderen op deze onderwerpen te onderscheiden.

Energie- en verbruiksbelastingen verhogen de druk op prijzen en tonen het belang van een gelijk speelveld met de landen om ons heen. Het vinden en behouden van (technisch) personeel is niet eenvoudig. Bedrijven zoeken een balans tussen investeringen in duurzaamheid, productinnovaties en preventie enerzijds en verkoopprijzen die voor de hele keten houdbaar én realistisch zijn. Het vraagt innovatiekracht van ondernemers om binnen de kaders van wet- en regelgeving te investeren in hun productiviteit.

AKSV zet zich samen met haar ketenpartners in voor een integrale Nederlandse voedselstrategie waarin de belangen van consumenten, producenten, burgers en overheid op het gebied van duurzame voeding op een evenwichtige wijze zijn ingebed.

### Marktontwikkelingen

De hoge prijzen maken consumenten bewuster van de portemonnee en zij kiezen vaker voor goedkopere aanbieders uit het buitenland en alternatieven. Ook de afzet van plant based gemaksvvoeding staat onder druk. We zien dat steeds meer retailers hun leveranciers vragen naar hybride varianten waarbij een deel van de grondstof vlees vervangen wordt door een ander eiwit. Door de daling van de afzet binnen het supermarktkanaal neemt de onderlinge concurrentie toe en komt de winstgevendheid onder druk, waardoor er nog meer noodzaak is

voor producenten om hun kosten te beheersen of zelfs te verlagen. Al deze ontwikkelingen samen leiden helaas tot meer overnames of zelfs faillissementen, helaas ook in onze sector.

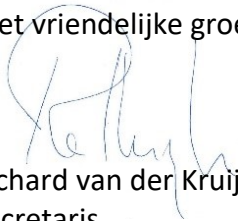
### **Vertrouwen in de toekomst**

Onze bedrijven zijn voldoende innovatief en veerkrachtig om ondanks het dynamische speelveld vertrouwen te hebben in de toekomst. Maar dat kan alleen als we uiterst voorzichtig manoeuvreren rond bovengenoemde issues. Een flexibele en concurrerende cao die aansluit op de dynamische markteisen is één van de belangrijke succesfactoren. Tegelijkertijd willen we een aantrekkelijke werkgever zijn voor onze medewerkers en voor vaardige werkzoekenden.

Vanwege de bovengenoemde ontwikkelingen, richten we ons voor de nieuwe cao op een verantwoorde loonsverhoging in combinatie met de invoering van het nieuwe functie- en loongebouw. In de bijlage bij deze brief zijn onze voorstellen vermeld. We hopen hierover met jullie snel tot een afspraak te komen. We behouden ons het recht voor om tijdens het overleg aanvullende voorstellen te doen.

Wij vertrouwen erop dat de onderhandelingen voor een nieuwe cao op een constructieve wijze zullen verlopen. De onderhandelingsdelegatie van de AKSV bestaat uit de dames Moen-Gombert en Mulder en de heren Van de Walle, Van Meenen en ondergetekende.

Met vriendelijke groet,



Richard van der Kruijk  
Secretaris

Kopie:

- De heer R. Hövelings – CNV
- De heer R. Wonnink – FNV

## **Bijlage voorstellen AKSV voor de nieuwe cao-Gemaksvoedingsindustrie**

### **Looptijd**

Wij stellen een looptijd voor van 18 maanden.

### **Loon**

Ons loonbod is mede afhankelijk van de impact van de afspraken die we voor deze nieuwe cao met elkaar maken.

### **Implementatie nieuwe FUWA-systeem, inclusief loongebouw**

Wij willen in de nieuwe cao afspraken maken over de implementatie van het nieuwe functiewaarderingssysteem. Daarnaast stellen we voor om ook het huidige loongebouw mede daarop te herzien. Daarbij willen we ook toewerken naar een logischer verband tussen jeugdschalen, aanloopschaal en het loongebouw. De eventuele extra kosten hiervan komen ten laste van de beschikbare loonruimte.

### **Herziening klokurenmatrix**

Wij stellen voor om de vergoeding voor de uren gewerkt in het weekend tussen 06.00 en 18.00 uur als volgt te wijzigen.

za 06.00-18.00 125% i.p.v. 135%

zo 06.00-18.00 175% i.p.v. 200%

### *Voor producenten van ultraverse producten*

za 06.00-18.00 120% i.p.v. 130%

zo 06.00-18.00 140% i.p.v. 150%

### **Pensioen**

De afspraak die op 6 juni 2024 in het gemandateerd overleg Nieuwe Pensioenregeling is gemaakt dat aanvullend ouderschaps- en geboorteverlof pensioengevend is, wordt opgenomen in de cao.

### **Overwerk**

Wij stellen voor in artikel 2.11. op te nemen dat op dagbasis sprake is van overwerk als er meer dan 30 minuten meer moet worden gewekt dan volgens het rooster was voorzien. Deze overwerktijd kan door de werkgever binnen dezelfde week worden ingezet om op een andere dag minder te werken dan volgens het rooster was voorzien.

Op weekbasis blijft gelden dat er sprake is van overwerk indien er meer dan 40 uur wordt gewerkt.

### **Generatiepactregeling**

Wij stellen voor dat iedere medewerker vanaf **60 jaar en vijf** dienstjaren bij het bedrijf en die niet werkt in een 5-ploegendienst uitsluitend nog recht heeft op de 90-100-100 generatiepactregeling volgens artikel 37. In deze regeling werkt de medewerker 90% van de normale arbeidsduur tegen 100% van het loon en 100% van de pensioenopbouw. De overige regelingen in dit artikel komen daarmee te vervallen.

### **Opzegtermijn**

De opzegtermijnen voor het opzeggen van een dienstverband door de werkgever dienen herzien te worden. Wij stellen voor aan te sluiten bij de wettelijke bepaling en de volgende opzegtermijnen te hanteren:

De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- Korter dan vijf jaar heeft geduurd: één betalingsperiode (een maand of 4-wekenperiode).
- Vijf jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: twee betalingsperiodes (twee maanden of 4-wekenperiodes).
- Tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie betalingsperiodes (drie maanden of 4-wekenperiodes).
- Vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier betalingsperiodes (vier maanden of 4-wekenperiodes).

### **Dienstrooster**

Voor bedrijven met een seizoenpatroon en producenten van ultraverse producten is het vrijwel onmogelijk om een bindend dienstrooster vier weken voorafgaand te publiceren. Wij stellen voor in artikel 8.3 op te nemen dat het voor deze bedrijven om een indicatief rooster gaat. De werkgever maakt 4 dagen van tevoren de definitieve tijden kenbaar.

### **Overwerk parttime medewerkers**

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 de cao in lijn met deze uitspraak aan te passen.

### **WGA-Hiaatverzekering**

Wij stellen voor om de toezegging in artikel 44 van de cao opnieuw te bezien en tenminste in lijn te brengen met de actuele wetgeving en de feitelijke beschikbare verzekeringen en voorwaarden die hiervoor thans in de markt beschikbaar zijn.

### **Oproeptermijn**

AKSV stelt voor om de toepassing van de 0-uren contracten in deze cao iets te verbreden en in lijn te brengen met de wettelijke toegestane ruimte: Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan de periode van maximaal 26 weken voor bij die overeenkomst te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.

### **Vaststellen CO2 uitstoot medewerkers**

Vanuit de ESG verplichting dienen werkgevers inzichtelijk te maken hoe groot de CO2 uitstoot van hun werknemers is. Hiervoor dienen zij privacygevoelige info van werknemers te verkrijgen. AKSV stelt voor om in de CAO op te nemen dat werknemer verplicht is deze info af te geven om moeilijke discussies hieromtrent te reduceren.

### **ATV**

Wij willen met de vakbonden in gesprek over de mogelijkheid om bedrijven de mogelijkheid te bieden om de ATV voor het personeel tot en met **schaal H** af te schaffen en de daarmee vrijgekomen verlofdagen te verdisconteren in het loongebouw.

### **Ploegentoeslag**

In artikel 23.2 staan de afspraken over de afbouw van de ploegentoeslag als een medewerker anders dan op eigen verzoek of eigen toedoen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of een lager betaalde ploegendienst. Deze afspraken zijn onevenredig voor jongere werknemers versus oudere werknemers. Voor werknemers van 57 jaar of ouder wordt de ploegentoeslag in 10 jaar tijd met 10% per jaar afgebouwd, terwijl voor een medewerker van 30 jaar die langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt de toeslag in 16 maanden wordt afgebouwd. Wij stellen daarom voor de regeling te herzien waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van jongere werknemers.