



Onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao-Vleeswarenindustrie

Looptijd

De cao heeft een looptijd voor van 17 maanden. Van 1 oktober 2024 tot 1 maart 2026.

Loon

De feitelijke lonen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 oktober 2024 met 3%
- Per 1 juli 2025 met nog eens 3%

Hiermee worden de lonen gedurende de looptijd van de cao in totaal met 6% verhoogd.

Reiskosten

Met ingang van 1 januari 2025 wordt het bedrag per km zoals genoemd in artikel 24 lid 2 verhoogd naar € 0,23 per km.

Inconveniënttoeslagen

Artikel 15 lid 1 tot en met 3 wordt met ingang van 1 januari 2025 als volgt verhoogd en aangepast:

1. een toeslag van € 0,15-0,20 per uur voor:

–werkzaamheden in de zouterij (pekelruimte, zoutkelder) en rokerij,

–het sorteren, meten, zouten en opblossen van darmen,

- het leegscheppen van rioolzuiveringsputten,

- werkzaamheden in de schoonmaakdiensten van materialen en fabrieksafdelingen,

- werkzaamheden, waarbij uit de zwaarte van het werk en de werkomstandigheden blijkt dat deze werkzaamheden overeenkomen met de bovengenoemde;

2. bij het in hoofdzaak werken in gekoelde ruimten gelden de navolgende toeslagen:

- € 0,45 0,60 per uur in de diepvriesruimten,

- € 0,15 0,20 per uur in de gekoelde opslagruimten van - 10°C tot + 7°C,

- € 0,07 0,09 per uur in gekoelde werkruimten bij een temperatuur van circa 7°C tot 12°C, voor werkzaamheden, waarbij uit de zwaarte van het werk en de werkomstandigheden blijkt dat deze werkzaamheden overeenkomen met de bovengenoemde.

Van in hoofdzaak werken is sprake als gedurende een werkdag meer dan 50% in een gekoelde ruimte wordt gewerkt;

3. een toeslag van € 0,36 per uur voor werkzaamheden in de verse darmbewerking;

Werknemers die op de ingangsdatum van deze wijziging recht hadden op een toeslag zoals vermeld in lid 1, tweede gedachtestreepje, behouden dit recht zolang zij de betreffende werkzaamheden blijven verrichten.

De toeslagen worden geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling. In het boekje zijn de bedragen afgerond op 2 decimalen. Bij het berekenen van de cao verhogingen wordt uitgegaan van de onafgeronde bedragen.



Aanloopschaal

De termijn waarbinnen een medewerker kan worden ingedeeld in de aanloopschaal wordt per 1 januari 2025 terug gebracht van 1 jaar naar 9 maanden. Partijen blijven over dit onderwerp in gesprek.

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.

Artikel 16 wordt met ingang van 1 januari 2025 als volgt aangepast :

Onder overwerk wordt verstaan: ~~de uren waarop door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven~~ **de uren die een werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt, en die uitgaan boven:**

- a. **meer dan 1,4 uur extra per dag bovenop het voor hem geldende rooster 9 uur per dag;**
- b. **meer dan 6 uur extra per week bovenop het voor hem geldende rooster 42 uur per week na aftrek van overuren volgens a;**
- c. **per kwartaal de uren die meer zijn gewerkt dan een kwart van de bruto overeengekomen arbeidsduur in het kalenderjaar als bedoeld in artikel 4 lid 1.** Op deze bepaling geldt een uitzondering voor bedrijven met een seizoensmatig productiepatroon, in verband met de rookworstcampagne. Voor deze bedrijven wordt onder c. verstaan: **de helft van de bruto overeengekomen arbeidsduur in het kalenderjaar als bedoeld in artikel 4 lid 1.**
De aanvangsmomenten van de in lid 1 sub c genoemde periodes zijn:
 - bij maandelijks betaling per 1 januari; 1 april; 1 juli; 1 oktober;
 - bij periodebetaling: 1e periode; 4e periode; 7e periode; 10e periode.

Pensioen

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

Arbeidsduur oudere werknemers:

Afgesproken is om artikel 4.8 mee te laten bewegen met de AOW gerechtigde leeftijd en als volgt aan te passen:

Werknemers van 60 jaar en ouder hebben tot de AOW gerechtigde leeftijd recht op 20 extra verlofdagen per jaar, waarbij de volgende staffel wordt toegepast:

~~60 jaar: 20 dagen~~

~~61 jaar: 20 dagen~~

~~62 jaar: 20 dagen~~

~~63 jaar: 20 dagen~~

~~64 jaar: 20 dagen~~

~~65 jaar: 20 dagen~~

~~66 jaar: 20 dagen~~



Huisvesting

De huidige regeling wordt geëvalueerd. In de cao wordt opgenomen dat werkgevers verplicht zijn om na 21 maanden aan een flexkracht de schriftelijke mededeling te doen dat hij na 24 maanden een aanbod krijgt voor een arbeidsovereenkomst bij de opdrachtgever, mits er sprake is van duurzaam verblijf in Nederland.

Dit biedt de flexkracht de mogelijkheid om gedurende 3 maanden te voldoen aan de gestelde voorwaarden, zoals het vinden van eigen huisvesting. Mocht de flexkracht hier niet in slagen, dan wordt niet voldaan aan de voorwaarden.

Financieel inzicht gesprek

De leeftijd voor een financieel inzicht gesprek wordt gedurende de looptijd van deze cao verlaagd van 63 naar 60 jaar.

Toekomstbestendige cao

De werkgroep toekomstbestendige cao wordt voortgezet. Gedurende de looptijd van de cao wordt in het Georganiseerd Overleg verder gepraat over o.a:

- Schets van een spoorboekje voor een toekomstbestendige cao
- Een duurzame toekomst voor de sector
- Toekomstige instroom van werknemers in de sector
- Scholing en opleiding in relatie tot de behoefte van de bedrijven en de ambities van de werknemers
- Invoering nieuw functiewaarderingsstelsel gebaseerd op ORBA
- Implementatie nieuwe RVU-regeling Vleeswarenindustrie per 1/1/2026

RVU

Artikel 38a lid 1 wordt als volgt aangepast:

Er is een RVU regeling voor de Vleeswarenindustrie. Werknemers die tenminste 20 jaar werkzaam zijn (geweest) binnen de door de werkgever met instemming van de OR of PVT (of bij het ontbreken daarvan met de werknemers) overeengekomen doelgroep, waarvan de laatste 10 jaar in vaste dienst van het bedrijf, hebben het recht om maximaal 3 jaar voor het bereiken van hun AOW-leeftijd vervroegd uit te treden. Medewerkers die in ploegdienst werken, worden gedurende de looptijd van deze cao in ieder geval geacht onderdeel uit te maken van de overeengekomen doelgroep.

De jaarlijkse uitkering in deze periode is gelijk aan het maximaal hiertoe fiscaal vrijgestelde RVU bedrag bij start van deelname aan deze regeling

De bestaande RVU regeling voor werknemers om eerder uit te treden voortzetten is mogelijk tot en met 31 december 2025.

Voor de eventuele invulling van de nieuwe RVU regeling moet er overleg plaatsvinden. Belangrijk is het feit dat de wettelijke kaders voor deze nieuwe, andere regeling nog niet bekend zijn. Partijen treden in overleg om te komen tot een concrete afbakening over onder andere de definitie van zwaar werk in de cao, met het streven deze per 1 januari 2026 in te



laten gaan. Indien nodig zal de huidige cao worden opengebroken om nieuwe afspraken vast te leggen.

Voorstel modernisering vormgeving en teksten cao- boekje

Gedurende de looptijd van de cao word een werkgroep ingesteld die, samen met een extern bureau, verantwoordelijk is voor het herzien van de vormgeving en het maken van een leesbare samenvatting van het cao-boekje. Tevens akkoord met de vertaling daarvan in het Engels en Pools.

Vergoeding van de hygiënische handelingen

Er bestaan op dit moment veel verschillende regelingen binnen de sector. In een verkenning gedurende de looptijd van de cao wordt gekeken naar mogelijke vergoeding van deze hygiënische handelingen en het in relatie brengen hiervan met de mogelijkheid voor bedrijven om het aantal pauzes terug te brengen van drie naar twee langere pauzes (met in totaal dezelfde duur). Het gesprek hierover wordt mede op basis van de uitkomst van een gezamenlijke enquête onder de werknemers en werkgevers in de branche gevoerd.

Wet voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden

De bestaande cao-teksten die gaan over scholing en opleiding worden getoetst aan deze wet en indien nodig aangepast.

Ondertekend voor akkoord op:

Mw. M. Pasman
FNV

Dhr. L. Hoedemaker
VNV

Dhr. P. de Ridder
CNV Vakmensen