



**Alleen per e-mail (s.roording@awvn.nl en jan.helms@frieslandcampina.com)**

NZO

t.a.v. de voorzitter de heer A. de Groot

Postbus 93044

2509 AA DEN HAAG

**Datum**

21 februari 2025

**Ons Kenmerk**

EM004/TMR

**Betreft/ Onderwerp**

Voorstellenbrief 2025

**Doorkiesnummer**

06-13923303

**Email contactpersoon**

edwin.martirosian@fnv.nl

**Bijlage(n)**

Voorstellenbrief

Geachte heer De Groot,

Zoals gebruikelijk doen wij u, namens de FNV, onze voorstellen toekomen.

De voorstellen zijn tot stand gekomen na raadpleging van onze leden en in lijn met ons algemeen arbeidsvoorwaardenbeleid.

Wij behouden ons het recht voor, als wij hiertoe aanleiding zien, om voor of tijdens de cao-onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.

Hiermee hoop ik u voldoende geïnformeerd te hebben. Graag tot dinsdag 25 februari 2025. Wij kijken uit naar constructieve onderhandelingen met als resultaat een goede cao!

Met vriendelijke groet,

Edwin Martirosian

Bestuurder Industrie

**Bezoekadres:**

Leonard Springerlaan 23

9727 KB Groningen

**Postadres: FNV RVH Groningen**

Postbus 1555

3500 BN Utrecht

**T** 088-368 02 22

**I** fnv.nl

# Voorstellenbrief FNV voor een nieuwe cao Zuivelindustrie en Zuivelindustrie HP 2025

## 1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor de nieuwe cao's voor van 12 maanden, vanaf 1 april 2025 tot 1 april 2026.

## 2. Loonsverhoging

Wij stellen voor een structurele verhoging van de (feitelijke) salarissen en de salarisschalen met 7% per 1 april 2025, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.

Daarnaast willen wij, ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden, een APC invoeren per 1 januari 2026. 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 in 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 ingangsdatum van deze cao's per 1 april 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

## 3. RVU

Wij stellen voor dat de RVU wordt verlengd voor onbepaalde tijd. Zware beroepen: Werknemers met een zwaar beroep, die aantoonbaar ten minste 25 dienstjaren in een dienstbetrekking bij een werkgever een zwaar beroep hebben uitgeoefend, krijgen de mogelijkheid om gebruik te maken van de RVU. Zware beroepen zijn bijvoorbeeld alle beroepen/functies waarbij de werknemers in ploegendiensten werken.

De FNV stelt verder de bestaande RVU te verbeteren, door gebruik te maken van de verhoogde drempelwaarde. Het RVU-bedrag dient per 1 januari 2026 verhoogd te worden met €3.600 per jaar (exclusief wettelijke indexatie).

## 4. Vitaliteitsregeling

Wij stellen voor om de Vitaliteitsregeling uit te breiden van 5 naar 7 jaren voor de AOW-leeftijd.

De bewuste zinsnede in artikel 11C dient als volgt aangepast te worden: *Als je een fulltime dienstverband hebt dan kun je als werknemer 7 jaar voorafgaand aan je*

*AOW-gerechtigde leeftijd 32 uur (88,9%) per week gaan werken, tegen 95% functiesalaris en met een pensioenopbouw van 100%. (Aanbevelingen of aanwijzingen van de werkgroep volgen)*

## 5. Overdrachtstijd

Wij stellen een vaste overdrachtstijd van 15 minuten aan werknemers, in toeslagvorm voor. Deze toeslag vergoedt alle tijd, buiten de formele diensttijd, die gemoeid is met het wisselen van diensten. Overdracht van werkzaamheden en omkleedtijd wordt met deze toeslag afgedekt. De gestelde toeslag bedraagt dus uit een kwart uurloon en telt mee voor pensioen, bonus en reserveringen. Werkoverleggen en andere bijeenkomsten zijn niet inbegrepen. (Aanbevelingen of aanwijzingen van de werkgroep volgen)

## 6. Rusturen

We willen de rusturen graag uitbreiden van 8 naar 9 uren. Hiermee willen we het advies van de werkgroep om de tijdstippen een uur naar voren te halen en de slaaptijd een uur te verlengen, volgen.

## 7. 55 jaar vrijstelling

Wij stellen voor dat de werknemers die 55 jaar en ouder zijn, geen verplichte consignatieplicht meer hebben.

## 8. Gelijke rechten voor 60-plussers

Op dit moment krijgen de 60-plussers die in 5-ploegen werken 16 uren minder dan andere 60-plussers (Artikel 12 lid 1 en 2). Dit is onredelijk en discriminerend. Wij eisen gelijke aantal vakantie uren voor 60-plussers die in de 5 ploegen werken.

## 9. Gelijke rechten voor cao en HP cao

Wij stellen het volgende voor de HP-cao werknemers:

- Keuzemogelijkheid over uitbetaling overuren voor HP-cao'er. De werknemers moeten een keuze krijgen tussen geld en tijd. Begin van elk jaar moeten mensen hun keuze door kunnen geven.
- Consignatie gelijkelijk toepassen voor mensen die van Zuivel cao naar HP Zuivel cao geplaatst worden.

## 10. Geen onderscheid tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers

In cao's mag geen onderscheid gemaakt worden tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers op het gebied van overwerktoeslag; over de gewerkte uren boven hun contracturen moeten deeltijdwerkers dezelfde overwerktoeslag krijgen. Dit volgt uit recente jurisprudentie van het Hof van Justitie. Nederland is gehouden aan deze uitspraken van het Hof van Justitie. Dit heeft tot gevolg dat we de vergoeding voor over/meerwerk voor deeltijdwerkers in cao's moeten wijzigen.

Wij stellen voor om de zinsnede *'Voor een parttimer is het overwerk als de gewerkte uren ook voor de fulltimer overwerk zijn. Andere uren die de parttimer in opdracht van de werkgever extra werkt, zijn meeruren'* in artikel 9 lid 1 Zuivel cao te schrappen.

## 11. Flexwerk

Structureel werk behoort te worden uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Dit spreken we af in cao's. Regel is dat werk als structureel kan worden beschouwd als het meer dan negen maanden in het jaar beschikbaar is.

Met flexibele contracten kan enkel piek en ziek worden opgevangen. Denk aan piekdrukke rondom feestdagen of vervanging van een zieke collega. De periode van vervanging kan in uitzonderlijke gevallen ook langer duren dan negen maanden; essentie is dat het tijdelijk is.

Wij stellen voor dat de flexibele contracten in de Zuivel echt alleen voor piek en ziek worden ingezet. Structureel werk (werk dat meer dan 9 maanden per jaar beschikbaar is) wordt uitgevoerd door werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Voor flexibele contracten is alleen plaats in geval van piek en ziek.

#### 12. Nieuwe of aangepaste voorstellen

FNV behoudt zich het recht voor om gedurende het overleg nieuwe of aangepaste voorstellen aan de orde te stellen.