

Voorstellen FNV voor een nieuwe cao Koppert 2025



3 februari 2025

Geachte mevrouw Van der Knaap en geachte meneer Pathuis,

Hieronder treft u de voorstellenbrief van de FNV. Graag lichten wij deze voorstellen toe tijdens de eerste onderhandelingsronde op vier februari aanstaande.

Inleiding

In januari van dit jaar heeft de FNV een enquête uitgezet die door bijna de helft van de medewerkers van Koppert is ingevuld. Op basis van de resultaten van deze enquête en het overleg wat wij hebben gevoerd met leden hebben wij deze voorstellenbrief opgesteld. Puntsgewijs kunnen jullie onze voorstellen onderaan deze brief lezen.

Uit de enquête hebben wij geconcludeerd dat een eerlijke loonsverhoging als hét belangrijkste punt voor een nieuwe cao wordt ervaren. Veel mensen ervaren nog altijd een achterstand die is opgelopen tijdens de hoge inflatie van voorgaande jaren. Deze inflatie is nu minder hysterisch, maar helaas nog altijd verre van stabiel en nog niet op het lage punt wat vooraf werd gedacht.

Werknemers bij Koppert werken met veel passie bij het bedrijf en zijn niet zelden gemotiveerd door de missie en visie die Koppert al vanaf haar oprichting in zich draagt. De *'We are family'* gedachte is sterk aanwezig. Dat betekent voor veel werknemers ook dat zij zich onderdeel willen blijven voelen van deze Koppert 'familie'. Daar hoort een goede beloning en koopkrachtzekerheid als belangrijke voorwaarde bij. Deze zekerheid heeft een aanzienlijk deel van de werknemers de laatste jaren in mindere mate ervaren. Niet onterecht, want de lonen bij Koppert hebben de inflatie niet kunnen bijhouden. Vanuit deze gedachte zijn er ook een behoorlijke aantal voorstellen die de arbeidsvoorwaarden naast loon kunnen versterken waardoor een sterke set aan arbeidsvoorwaarden ontstaat, waardoor mensen met nog meer passie en plezier hun werk kunnen blijven doen.

De cao loopt af op 30 april 2025. De sterke wens vanuit de achterban van de FNV is dat we tijdig een nieuwe cao kunnen afspreken, waardoor situaties zoals vorig jaar, waar de loonsverhoging inging nadat de looptijd van de cao was verstreken, wordt voorkomen. Het begin is voor ons daarom hoopvol. We beginnen ruim op tijd met de gesprekken, zodat we tijdig een mooie nieuwe cao kunnen afspreken. Wij gaan dit met veel vertrouwen tegemoet.

Looptijd

1. Looptijd

Wij gaan uit van afspraken voor de duur van één jaar. Van 1 mei 2025 tot en met 30 april 2026. Mocht daartoe aanleiding zijn dan is een langere looptijd bespreekbaar.

Loon

2. Loonsverhoging

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 7% voor per 1 mei 2025 om de koopkracht op peil te houden en voor een klein deel te verbeteren.

3. APC

Daarnaast willen wij ter voorkoming 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 2026 de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (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 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 16 euro per uur

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 mei 2025 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant ongeacht de leeftijd van de medewerker.

5. Start maken met invoering Individueel Keuze Budget (IKB)

De FNV stelt voor om een start te maken met de invoering van een Individueel Keuzebudget (IKB).

Zeker werk

6. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal 1 jaar

Wij stellen voor artikel 2.1.4 aan te passen, zodat voor iedereen werkzaam bij Koppert hetzelfde geldt ten aanzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Concreet stellen wij voor dat maximaal 1 jaar gewerkt wordt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na dit ene jaar volgt een aanstelling voor onbepaalde tijd.

7. Uitzendkrachten en verhouding vast-flexibele schil

Arbeidsovereenkomst uitzendkrachten

Wij stellen voor artikel 9.2.9 te concretiseren door af te spreken dat als een uitzendkracht 1 jaar bij Koppert werkzaam is geweest, diegene een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden.

Verhouding vast-flexibele schil

Wij stellen voor een verhouding op te nemen in de cao van vast personeel en flexibele krachten, zoals uitzendkrachten, gedetacheerden en ZZP'ers, namelijk minimaal 85% vast personeel en maximaal 15% flexibele schil.

8. Overwerktoeslag grondslag voor vakantietoeslag

In artikel 3.2.3 staat vermeld dat de overwerktoeslag geen grondslag is voor de vakantietoeslag. FNV stelt voor om dit aan te passen conform wetgeving.

Reizen en reiskosten

9. Uitbreiding reiskostenvergoeding

De FNV stelt voor om de vergoeding van de reiskosten uit te breiden voor alle medewerkers zonder beperking van de afstand die zij moeten afleggen om op het werk te komen.

10. Vergoeding reiskosten openbaar vervoer

De FNV stelt voor - in achtneming van het duurzame imago van Koppert - , reiskosten met het openbaar vervoer voor trajecten van huis naar werk volledig te vergoeden.

Balans werk en privé

11. Verkorten van de fulltime arbeidsduur per week

Wij stellen voor de collectieve arbeidsduur per week van 40 uur te verlagen met behoud van salaris. Een standaard fulltime werkweek van 40 uur is niet meer van deze tijd en dus niet marktconform. Werknemers van Koppert hebben behoefte aan meer vrije tijd

- om te kunnen herstellen van de werkzaamheden, waardoor het ziekteverzuim zal afnemen;
- een betere werk-privé balans te vinden, zodat ook ruimte is voor mantelzorg en vrijwilligerswerk;
- om meer tijd te besteden aan scholing en opleiding.

12. Uitbreiding 80-90-90 regeling

De FNV stelt voor om de seniorenregeling uit te breiden naar 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw.

13. Thuiswerkvergoeding

FNV wil de thuiswerkvergoeding verhogen naar een bedrag van 3 euro netto per dag conform het advies van het NIBUD.

14. Geboorteverlof

De FNV stelt voor om het geboorteverlof voor partners gedurende vijf weken volledig door te betalen.

15. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Wij stellen voor de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) toe te passen bij Koppert. Werknemers die een zwaar beroep hebben vallen onder de doelgroep om hier gebruik van te maken. Dit houdt in dat cao partijen een definitie moeten opstellen van zware beroepen bij Koppert die vervolgens getoetst zal worden door een onafhankelijke externe partij. Deelnemen aan de RVU houdt in dat maximaal drie jaar voor de AOW leeftijd eerder gestopt kan worden met werken waarbij de deelnemer een RVU-uitkering ontvangt ter hoogte van het fiscaal maximum dat Koppert zonder boete kan verstrekken, namelijk de alleenstaande AOW uitkering met daarbij 300 euro bruto extra.

16. Rouwverlof

In artikel 5.4.2 is opgenomen op hoeveel verlof een werknemer recht heeft bij een bijzondere gebeurtenis. Wij stellen voor dit aanpassen in het geval van een overlijden: iedere werknemer heeft recht op tien dagen flexibel betaald rouwverlof in verband met het verwerken van het overlijden van een partner, (pleeg- of schoon/stief, klein) kind, (stief- of schoon) ouders, of broer/zwager of (schoon)zus en/of het afwikkelen van de nalatenschap bijvoorbeeld als executeur testamentair. Deze 10 dagen flexibel rouwverlof moet binnen een jaar na de overlijdens dag opgenomen worden.

Overig

17. Stagevergoeding en reiskosten voor stagiair(e)s

Stagevergoeding

Wij stellen voor een stagevergoeding op te nemen in de cao. Indien een stagiair(e) stage loopt bij Koppert ontvangt diegene een stagevergoeding van 600 euro bruto per maand op basis van een fulltime werkweek. Dit bedrag wordt vervolgens geïndexeerd met toekomstige collectieve loonsverhogingen.

Reiskostenvergoeding voor stagiair(e)s

Bovendien stellen wij voor dat stagiaires recht hebben op de reiskostenvergoeding, ongeacht hoeveel uur per week stage gelopen wordt.

18. Scholing en opleiding

Loopbaancheck

In het kader van 'regie op je eigen loopbaan' stellen wij voor dat elke werknemer één keer per drie jaar een loopbaancheck kan doen bij De Vakbeweging ter waarde van 975 euro.

Verplichte scholing buiten normale arbeidstijd

Daarnaast stellen wij voor dat het volgen van verplichte scholing naar aanleiding van het uitvoeren van de huidige functie buiten de normale arbeidstijd waardoor de contractuele overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden als overwerk beschouwd en beloond dient te worden.

19. Gedifferentieerde WGA premie artikel 8.4.2

Wij stellen voor dat Koppert de volledig premie betaalt.

20. Vergoeding lidmaatschap bij de vakbond

Er zouden geen financiële barrières moeten zijn voor het aangaan van een lidmaatschap bij de vakbond. Daarom stellen we voor dat de leden de contributie volledig vergoed krijgen via hun werkgever.

21. Tegemoetkoming in aflossen studieschuld werknemer

FNV stelt voor om te onderzoeken welke regeling voor een tegemoetkoming in het aflossen van de studieschuld van de werknemer mogelijk is en deze regeling in te voeren.

22. Aanvullende voorstellen

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende of gewijzigde voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,

namens de cao-commissie Koppert,

Niels Minnaard, bestuurder FNV Agrarisch en Groen

Lieveke Heijn, bestuurder FNV Agrarisch en Groen