

**Per email verzonden**

Werkgever

T.a.v. De heer Verheijden, mevrouw Lettenga-Dohle en mevrouw Noë

**Datum**

1 april 2025

**Ons kenmerk**

20250401-UTR-CBB-25-030-lh-su

**Betreft / Onderwerp**

FNV Voorstellen nieuwe cao CRV &amp; CRV Monsternemers 2025

**Email contactpersoon**

Lieveke.Heijn@fnv.nl

**Bijlage(n)**

-

Geachte heer Verheijden, mevrouw Lettenga-Dohle en mevrouw Noë,

Hieronder treft u de voorstellenbrief van de FNV. Graag lichten wij deze voorstellen toe tijdens de eerste onderhandelingsronde op 1 april aanstaande.

**Inleiding**

In maart van dit jaar heeft de FNV een enquête uitgezet, die door de medewerkers van CRV is ingevuld. Op basis van de resultaten van deze enquête en het overleg dat wij hebben gevoerd met leden, hebben wij deze voorstellenbrief opgesteld. Puntsgewijs kunt u 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 niet op het lage punt dat vooraf werd gedacht.

Er is vanuit de medewerkers begrip voor de financiële situatie van CRV, maar het werken bij CRV moet wel aantrekkelijk blijven. Het is niet de bedoeling dat medewerkers er financieel op achteruit gaan. Naast loonsverhoging zijn er ook een aantal voorstellen die de arbeidsvoorwaarden naast het loon kunnen versterken, waardoor een sterke set aan arbeidsvoorwaarden ontstaat, en mensen met nog meer passie en plezier hun werk kunnen blijven doen.

**Looptijd****1. Looptijd**

Wij gaan uit van afspraken voor de duur van één jaar, van 1 juni 2025 tot en met 31 mei 2026. Mocht daar aanleiding voor 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 juni 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. Dit 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 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, die 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 van 16 euro per uur**

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon bedraagt. 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 is en passende spreiding binnen de loonschalen. Het optillen van de onderkant naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil, met eerdergenoemde randvoorwaarden, het loongebouw per 1 juni 2025 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant, ongeacht de leeftijd van de medewerker.

## **Zeker werk**

### **5. Stopzetten samenwerking met het SNA-register**

De FNV stelt voor artikel 43 te schrappen en de samenwerking met uitzendbureaus die ingeschreven staan bij het SNA-register stop te zetten. We stellen voor om alleen samen te werken met uitzendbureaus die ingeschreven staan bij ABU of NBBU.

### **6. Baanzekerheid**

We willen met u in gesprek over de toekomst van het bedrijf en een periodiek overleg inplannen om verder te praten over dit thema, zoals omschreven in artikel 4, lid 4. We stellen voor om middels dit overleg tot een nieuw sociaal plan te komen.

## **Reizen en reiskosten**

### **7. Uitbreiding reiskostenvergoeding**

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

## **Balans werk en privé**

### **8. 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 CRV hebben behoefte aan meer vrije tijd:

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

## **Overwerk**

9. In het kader van werk-privébalans stellen wij voor om artikel 14 ook van toepassing te laten zijn op schalen 10 en hoger. Aanvullend hierop stellen wij voor om artikel 16, lid 3.1 te verlagen naar 60 uur.

## **Nieuwe seniorenregeling**

10. De FNV stelt voor om de seniorenregeling te verlengen.

### **11. RVU-regeling**

We stellen om de huidige RVU-regeling te verlengen aan oudere werknemers om hen daarmee te helpen om vanaf 3 jaar vóór hun AOW-leeftijd te stoppen met werken.

## **Afspraken over thuiswerken**

12. Wij stellen voor om het beleid rondom hybride werken op te nemen in de cao.

## **Overig**

13. Tegemoetkoming in aflossen studieschuld werknemer  
De FNV stelt voor om het aflossen van de studieschuld van de werknemer mogelijk te maken via het DI-budget.
14. **Geboorteverlof**  
De FNV stelt voor om het geboorteverlof voor partners gedurende vijf weken volledig door te betalen.
15. **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 CRV,

Lieveke Heijn ([Lieveke.Heijn@fnv.nl](mailto:Lieveke.Heijn@fnv.nl), 06-38171512) en Niels Minnaard  
Bestuurders FNV Agrarisch Groen