



FNV voorstellenbrief cao Pluimveeverwerkende industrie 2025

1. Looptijd

Wij stellen een cao met een looptijd van een jaar voor, van 1 april 2025 t/m 31 maart 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar, afhankelijk van de afspraken die we met elkaar kunnen maken.

2. Loon

De FNV stelt een structurele verhoging van alle salarissen en salarisschalen met 7% per 1 april 2025 voor, om de koopkracht op peil te houden, maar ook te verbeteren.

3. Automatische prijscompensatie

Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een automatische prijscompensatie (APC) invoeren per 1 januari 2026. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari 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 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 per 1 april 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast aan de hand van de automatische prijscompensatie.

4. Minimumloon naar €16

De FNV streeft ernaar dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is, wat zou betekenen dat het laagste uurloon in de cao minimaal €16,- moet zijn. Dit is momenteel niet het geval in de pluimveesector. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de lonenschalen 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 januari 2026 aanpassen, met specifiek aandacht voor de onderkant.

5. Jeugdschalen

De FNV vindt het belangrijk dat iedereen die gelijk werk doet, hiervoor een gelijke beloning ontvangt. Onderscheid naar leeftijd met betrekking tot de hoogte van de financiële beloning terwijl er geen onderscheid in de werkzaamheden wordt gemaakt, is in onze ogen niet rechtvaardig. Wij stellen dan ook voor om de loonschalen voor de leeftijden 15 tot en met 20 jaar gelijk te trekken met de loonschaal van 0 functiejaren.



6. Functiegroep/salarisschaal I

In de cao is nu de mogelijkheid opgenomen om werknemers voor maximaal een jaar in functiegroep/salarisschaal I op te nemen. In functiegroep I zijn geen functies ingedeeld volgens het functiehandboek. Om misbruik te voorkomen stellen wij voor om functiegroep/salarisschaal I af te schaffen.

7. Inconveniëntentoeslag

Veel medewerkers werken dagelijks in ruimtes die gekoeld moeten worden. Hierdoor moeten zij hun werkzaamheden onder verzwaarde omstandigheden verrichten, waarvoor zij geen (extra) financiële vergoeding voor ontvangen. Wij stellen daarom dan ook voor om in de cao een afspraak op te nemen, dat medewerkers op de productieafdelingen hiervoor een basistoelage ontvangen van €1,96 bruto per gewerkte dag.

8. Reiskostenvergoeding

Om tot een betere en competitievere reiskostenvergoeding te komen, stellen wij voor om de kilometervergoeding van €0,17 te verhogen naar €0,23. Daarnaast stellen wij voor om de maximale aantal kilometers van 50 kilometer te wijzigen naar maximaal 100 kilometer per gewerkte dag.

Om medewerkers te stimuleren om meer met de fiets te komen, in plaats van met de auto, stellen wij voor dat medewerkers die met de fiets naar het werk komen een reiskostenvergoeding van €0,40 per kilometer ontvangen. Op deze wijze willen wij bijdrage leveren in de reductie van de uitstoot CO₂ op personenmobiliteit.

9. Loon bij ziekte

In de cao is geregeld dat het inkomen bij ziekte in de eerste 104 weken wordt aangevuld. Op het moment dat het UWV via een loonsanctie de loondoorbetalingsverplichting verlengt, na afloop van de eerste 104 weken, is er in de cao niks afgesproken over een aanvulling op het inkomen. Dit betekent dat een werknemer alleen recht heeft op een inkomen gelijk aan 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Wij stellen voor dat als een werkgever een loonsanctie opgelegd krijgt van het UWV, het inkomen gedurende deze loonsanctie gelijk is aan het loon dat in de tweede ziektejaar wordt uitbetaald.

Bij blijvende volledige arbeidsongeschiktheid (IVA) heeft de medewerker -zo nodig met terugwerkende kracht- gedurende de gehele periode van de loondoorbetalingsverplichting recht op een aanvulling tot 100% van de wettelijke loondoorbetaling over het gedeelte dat de werknemer arbeidsongeschikt is.

10. Dienstroosters

In de cao zijn afspraken gemaakt over de uiterste starttijden van de dienstroosters voor medewerkers die in ploegendienst werkzaam zijn. Door gewijzigde wet- en regelgeving zijn deze afspraken voor een aantal werkgevers achterhaald en vragen zij dispensatie aan. Hierdoor eindigt bij deze werkgevers de middagdienst in de nacht, terwijl de ploegentoeslag niet wijzigt. Wij stellen dan ook voor om artikel 15 van de cao te wijzigen in:

- Verricht de werknemer de arbeid in twee ploegen, dan wordt een gemiddelde toeslag betaald van 15% op zijn salaris.



- Verricht de werknemer de arbeid in twee ploegen en vindt een dienst voor ten minste 50% plaats in de nacht (00:00 tot 06:00 uur), dan wordt een gemiddelde toeslag betaald van 21,25% op zijn salaris.
- Verricht de werknemer de arbeid in drie ploegen, dan wordt een gemiddelde toeslag betaald van 18% op zijn salaris.

Daarnaast willen wij in de cao specifiek opnemen dat als een dienst (inclusief overwerk) eindigt in de nacht om 02:00 uur of later, de werknemer recht heeft op een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uur.

Tevens willen wij in de cao opnemen dat dienstroosters uiterlijk 28 dagen van te voren worden gepubliceerd.

11. Duurzame inzetbaarheid

De FNV wenst het mogelijk te maken voor werknemers met zwaar werk om maximaal drie jaar voor AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden. Partijen treden in overleg om te komen tot een concrete afbakening van zwaar werk in de cao, met als doel een afgebakende, structurele regeling. Hierbij spreken partijen af welke financiering passend is en hoe werknemers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling. Deze regeling dient uiterlijk 1 januari 2026 in te gaan.

12. Overwerkbetaling deeltijders

Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen voltijd- en deeltijdmedewerkers met betrekking tot overwerktoeslagen. Een deeltijdwerker moet over alle uren boven zijn contracturen overwerktoeslag krijgen gelijk aan de voltijders. Wij stellen voor om artikel 16 van de cao in lijn te brengen met deze uitspraak.

13. Uitzendkrachten

Al enige tijd zijn we met elkaar in gesprek om de positie van uitzendkrachten in de sector te verbeteren. Om de positie van de uitzendkrachten te verbeteren doen wij een aantal voorstellen.

- **Vast werk als norm**

Ooit was de inzet van uitzendkrachten bedoeld om 'ziek en piek' op te vangen. Nu worden nieuwe medewerkers eerst als uitzendkrachten aangenomen, terwijl hier geen sprake is van 'ziek en piek'. Op dit moment is ongeveer een op de twee medewerkers uitzendkracht. Hierdoor is het percentage uitzendkrachten in onze sector ontzettend hoog (bijna 50%). Wij willen weer terug naar een zuivere uitzendrelatie, waarbij uitzendkrachten worden ingezet voor 'ziek en piek'. Wij snappen dat op dit moment dit niet in één keer is te realiseren. Dit zal in stappen moeten gebeuren. Om deze reden stellen wij dan ook voor om artikel 73 (over vaste dienst na twee jaar) als volgt aan te passen. Wij stellen voor dat een werknemer die een jaar lang als uitzendkracht werkzaam is bij een inlenend bedrijf, het inlenend bedrijf een aanbod doet voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ervaringsjaren tellen hierbij mee, zoals beschreven in de cao-ABU, hoofdstuk 4, artikel 16 lid 2 t/m 5.



- Daarnaast stellen wij voor om artikel 73 uit te breiden met de afspraak dat uitzendkrachten die eerder een aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben afgeslagen, op ieder moment op hun beslissing terug mogen komen. Hierdoor treden zij alsnog in dienst van het inlenend bedrijf op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- **Huisvestings- en inkomensgarantie**
Om de positie van de uitzendkrachten te verbeteren die rechtstreeks onder de werkingssfeer vallen van de cao voor de Pluimveeverwerkende industrie, stellen wij voor om afspraken in de cao op te nemen over inkomens- en huisvestingsgarantie die ook in de cao voor de Uitzendkrachten staan vermeld.

14. Uitzendbureaus

Op 23 mei 2024 publiceerde de Arbeidsinspectie een signaal over een onderzoek dat uitzenders grootschalig misbruik maken van het onverwijld opzeggen van arbeidsovereenkomsten om een dringende reden. Naar aanleiding van dit signaal vinden regelmatig gesprekken plaats met de minister van SZW om malafide uitzendbureaus aan te pakken. Om malafide uitzendbureaus in onze sector aan te pakken stellen wij voor om de volgende afspraken te maken:

- Een werkgever mag alleen uitzendkrachten inzetten van uitzendbureaus die, naast de NEN+-certificaat, ook lid is van de ABU of de NBBU;
- Er wordt geen gebruik gemaakt van uitzendkrachten die op basis van een A1-constructie werkzaam zijn;
- Voor de naleving van de cao-afspraken kan voor de uitzendbureaus die onder de werkingssfeer van de cao voor de Pluimveeverwerkende industrie vallen de SNCU worden ingeschakeld.

15. Pensioen

De FNV stelt voor om de afspraak die op 6 juni 2024 in het Gemandateerd Overleg Pensioen is gemaakt over aanvullend ouderschaps- en geboorteverlof pensioengevend wordt, opgenomen wordt in artikel 47 van de cao.

Vakbond FNV behoudt zich het recht om gedurende de onderhandelingen met nieuwe of gewijzigde voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,

Mede namens de overige leden van de onderhandelingsdelegatie:
Marco Verbove, Sorin Simion en Asia van Schaik-Kulmaczewska

Robert Wonnink

BESTUURDER FNV VOEDINGSINDUSTRIE

E robert.wonnink@fnv.nl

M 0638215149