



NZO

T.a.v. de heer A. de Groot
Postbus 93044
2509 AA DEN HAAG

Datum

20 februari 2024

Ons kenmerk

EM013/JHB

Betreft/ Onderwerp

FNV voorstellen voor nieuwe cao's
in de Zuivelindustrie

Doorkiesnummer

088-3681034

Email contactpersoon

Bijlage(n)

1

Geachte heer De Groot,

Hierbij treft u de FNV voorstellen voor de nieuwe cao's voor de Zuivelindustrie per 01-04-2024.

Tijdens ons eerste overleg zullen wij onze voorstellen nader toelichten.

Met vriendelijke groet,

Edwin Martirosian

Bestuurder FNV Voedingsindustrie

M. Edwin.martirosian@fnv.nl

Bijlage: Voorstellen FNV voor nieuwe cao's in de Zuivelindustrie per 01-04-2024

FNV Voorstellen voor de nieuwe cao's in de Zuivelindustrie per 01-04-2024

1. Looptijd van de Cao

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten van 1-4-2024 t/m 31-03-2025.

2. Loon

Als uitgangspunt voor onze loonvraag gaat FNV uit van de volgende CPI index cijfers:

2022 10%
2023 3,9 %
2024 3,8% (verwachting)

CAO verhogingen afgelopen periode waren:

1 januari 2022 2,5%
1 januari 2023 van 8%
1 januari 2024 2,65%

Er is dus een loonstijging van 4,55% nodig om de inflatie te compenseren. Naast de inflatie correctie eisen wij ook een percentage van 5% voor de verbetering van de koopkracht. FNV stelt dan ook voor om per 1 april 2024 de lonen structureel te verhogen met een percentage van 9,55%.

3. Automatische prijscompensatie (APC) per 01-01-2025

Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren. 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 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 per 01-04-2024, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2025 structureel worden aangepast.

4. Bodem van 16 euro

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 01-04-2024 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

5. RVU-regeling

De FNV stelt voor om, indien er een verlenging of verruiming van de Regeling Vroegtijdig Uittreden (RVU) wordt vastgesteld, dat de werkgever deze automatisch zal volgen en de beschikbare fiscale ruimte ten minste volledig benut.

FNV vraagt de werkgever openlijk uit te spreken dat verlenging en verbetering van de huidige RVU-regeling noodzakelijk is, opdat werknemers met zwaar werk ook na 2025 serieus gelegenheid hebben om vóór hun AOW-leeftijd te stoppen met werken. We vragen de werkgever daarnaast de acties voor een betere RVU te ondersteunen. Denk hierbij aan het faciliteren van medewerkers in het deelnemen aan landelijke en regionale acties.

6. Vitaliteitsregeling

Wij stellen voor om de vitaliteitsregeling te verbeteren. Dit door overeen te komen dat er 8 jaar voor de AOW leeftijd van de regeling gebruik gemaakt kan worden. Wij stellen ook voor om af tespreken dat dit dan kan tegen 95% van het functiesalaris.

7. Snipperdagen

Wij vragen om de het vakantieschema en eventuele algemene snipperdagen vóór 1 december bekend te maken.

8. Feestdagen

We willen de mogelijkheid verkennen om de gewerkte feestdagen om te kunnen zetten naar vrijop te nemen extra vakantiedagen (snipperdagen).

9. De overdracht en het kloken-systeem

Overdraagtstijd (15 minuten) is werktijd. De werkgever moet deze tijd gewoonlijk vergoeden(loon). Bovendien moet de werknemer de ruimte krijgen om zonder (financiële)consequenties maximaal 15 minuten voor het einde van de werktijd, uit te kloken.

10. Artikel 11. B Extra vrije uren voor werknemers van 61 jaar en ouder

Werknemers kunnen extra vrije uren opnemen vanaf het moment dat ze 61 jaar zijn en geen gebruik maken of hebben gemaakt van de regeling in artikel 11 A.

Het aantal extra vrije uren willen we verruimen:

- 6 uur per week vanaf de dag waarop je 65 wordt
- 7 uur per week vanaf de dag waarop je 66 wordt

11. Vakantietoeslag

Wij willen de tekst aanpassen naar 8,33% in plaats van 8%, omdat dit meer in de pas loopt bij wat gebruikelijk is in Nederland.

12. Eindejaarsuitkering

Wij stellen voor om de eindejaarsuitkering in 2024 te verhogen met 4% naar 5%. Bovendien stellen wij voor %. Bovendien stellen we voor om de eindejaarsuitkering in november uit te keren.

13. Vakantiedagen en 5-ploegen

In artikel 12 cao worden de leden 1 en 2 van dat artikel ongeldig verklaard voor werknemers in een volcontinu 5-ploegendienst. Dit moet verbeterd worden: geen onderscheid.

14. Te lange en overbodige functiejaren

In de huidige salarisschalen beschreven functiejaren zijn te lang (16+). Te lange en overbodige functiejaren kunnen verschillende negatieve effecten hebben. Deze kunnen een rem vormen op zowel individuele als organisatorische groei en succes. Het is belangrijk voor bedrijven om een evenwicht te vinden tussen het behouden van ervaring en het bevorderen van vernieuwing en ontwikkeling. Daarom stellen we het voor om de salarisschalen te verkorten/comprimeren.

15. Consignatie en extra opkomst (rusttijd)

Wij willen in artikel 10 genoemde rusttijd van 8 uur verruimen naar 9 uur. Aaneengesloten rusturen van 8 uur na het uitklokken is praktisch onmogelijk: de werknemer moet naar huis en terug reizen, wat meestal 30 tot 60 minuten in beslag neemt.

16. Arbeidsmarkttoeslag (AMT)

Artikel 5B wordt verlengd en voortgezet.

17. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de bestaande afspraak voor te zetten.

18. Uitzendkrachten

Wij stellen voor om de uitzendkrachten die structurele formatieplaatsen vervullen een vast dienstverband aan te bieden.

19. Eerder aangenomen voorstellen

Alle door de FNV eerder voorgestelde en met de werkgever afgesproken regelingen worden verlengd.

20. Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om gedane voorstellen in te trekken of te wijzigen en om aanvullende voorstellen te doen.