

FNV Weert
t.a.v. mevrouw A. Jansen
Postbus 10250
6000 GG WEERT

Ons kenmerk : C-2024-11324 **Zoetermeer, 5 januari 2024**
Uw kenmerk :
Onderwerp : Voorstellenbrief cao Gemaksvoedingindustrie 2024

Geachte mevrouw Jansen, beste Angela

Binnenkort starten de onderhandelingen voor een nieuwe cao voor de circa 6.700 medewerkers in de Nederlandse Gemaksvoedingindustrie. De AKSV heeft hiertoe onder haar leden het beeld opgehaald over de economische situatie. Tevens zijn wensen en knelpunten met betrekking tot de inhoud van de cao geïnventariseerd. We hebben de input van onze leden getoetst aan onze strategie om de huidige cao om te bouwen tot een hedendaags, flexibel en concurrerend arbeidsvoorwaardenpakket dat aansluit op de markt (diepvries, koelvers en ultravers) en tevens aantrekkelijk is voor onze huidige en toekomstige werknemers.

Marktomstandigheden

De Nederlandse voedingsmiddelenindustrie staat onder druk. Bedrijven zitten in een squeeze om de nog steeds hoge kosten voor grondstoffen, materiaal en diensten door te berekenen in een markt die in recessie verkeert. Sommige afzetmarkten zoals airlight- en bedrijfscatering en on the go zijn na de covid-crisis nog steeds niet op het oude niveau hersteld.

Consumenten bezuinigen zelf ook meer op hun uitgaven en dat merken we direct in onze afzet. De retailafzet van voeding is in 2023 met circa 2,5% procent gedaald. Deze ongekende daling leidt tot nog meer druk van supermarkten op hun leveranciers om de prijzen te verlagen, zonder dat daar ruimte voor is. Het leidt ook tot een stijging van de kostprijs per kilo product. Daarnaast zien we in 2023 een verschuiving van A-merkproducten met een hogere marge naar goedkopere private labelproducten.

Het afgelopen jaar hebben onze bedrijven te maken gehad met een historische stijging van de loonkosten. Bovenop de cao-stijging van negen procent zijn ook de minimumlonen in deze periode met 22% gestegen. De gestegen loonkosten drukken zwaar op de kostprijs. Onze sector prijst zich daardoor ook richting internationale concurrenten in de omliggende landen uit de markt. Het aantal buitenlandse aanbieders van gemaksvoeding op de Nederlandse markt neemt toe.

Bedrijven hebben tenslotte te maken met veel initiatieven in wet- en regelgeving die leiden tot extra onzekerheid en hogere (administratieve) lasten. Zo is er veel druk vanuit de overheid om producten te herformuleren, de consumptie van bepaalde producten te ontmoedigen door het opleggen van verbruiksbelastingen en verplicht en intensief te rapporteren over de duurzaamheid van producten.

Deze dynamiek en onzekerheid in de markt leiden inmiddels tot een toenemend aantal bedrijven dat moet reorganiseren of zelfs geheel de deur moet sluiten. Onze leden zijn genoodzaakt om de kortstondigere commerciële afspraken met leveranciers en klanten door te vertalen in hun eigen kostenpatroon en dus ook in de ruimte en afspraken voor een nieuwe cao. We zullen deze ronde een pas op de plaats moeten maken in de loonontwikkeling.

Modernisering van arbeidsvoorwaarden

De grote diversiteit in onze sector kan niet volledig gevangen worden in een 'one size fits all' stelsel van generieke arbeidsvoorwaarden. Binnen de sector bestaat een duidelijk onderscheid in de inrichting van de bedrijfsvoering en de vraag naar arbeid afhankelijk van de aard van het product. Producenten van koel- of ultraverse producten moeten in principe zeven dagen per week – onder concurrerende voorwaarden – werken om producten met de vereiste kwaliteit en houdbaarheid te kunnen leveren. Bedrijven met een (onvoorspelbaar) seizoenpatroon hebben behoefte aan meer flexibiliteit over het jaar om snel op- en af te kunnen schalen.

We vinden het belangrijk dat de ontwikkeling van onze arbeidsvoorwaarden in de pas loopt met die van onze concurrenten in binnen- en buitenland. Het verhogen van de productiviteit van onze medewerkers is daarbij een belangrijk aandachtspunt.

Tegelijkertijd willen we een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven voor onze medewerkers en het voor jongere werkzoekenden aantrekkelijker maken om voor onze sector te kiezen.

De werkgevers verenigd in de AKSV hanteren de volgende speerpunten om deze noodzakelijke modernisering een vervolg te geven:

1. aligneren van arbeidsvoorwaarden;
2. flexibiliteit tegen marktconforme kosten;
3. vereenvoudiging en meer maatwerk op bedrijfsniveau;
4. eenvoudiger en leesbaarder formuleren van de arbeidsvoorwaarden.

Gezamenlijke uitdaging

We staan samen voor de uitdaging om onder deze bijzondere marktomstandigheden een zo goed mogelijke nieuwe cao-afpraak voor onze medewerkers te maken. Onze voorstellen daarvoor treft u aan in de bijlage bij deze brief. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe voorstellen te doen.

Wij vertrouwen erop dat de onderhandelingen voor een nieuwe cao op een constructieve wijze zullen verlopen en we snel tot een nieuwe cao kunnen komen. Het is een gemeenschappelijk belang van werkgevers en vakbonden om onze medewerkers zo snel mogelijk zekerheid te bieden.

De onderhandelingsdelegatie van de AKSV bestaat uit de dames Gombert en Mulder en de heren Van de Walle, Van Meenen en ondergetekende.

Met vriendelijke groet,


Richard van der Kruijk
Secretaris

Kopie:

- De heer P. de Ridder – CNV
- De heer R. Wonnink – FNV

Bijlage: Voorstellen voor een nieuwe cao Gemaksvoedingsindustrie

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 12-18 maanden. Een langere looptijd is bespreekbaar.

Loon

De loonruimte wordt mede bepaald door het totaalpakket aan afspraken, waaronder de implementatie van het herziene functiewaarderingsstelsel en loongebouw.

Functiewaardering en loongebouw

Wij streven ernaar het project actualiseren functiehandboek voor de Gemaksvoedingsindustrie tijdens de looptijd van de cao af te ronden en te kijken of het handboek na actualisatie nog in lijn is met het loongebouw.

Herziening klokurenmatrix

Wij stellen voor om de vergoeding voor de uren gewerkt in het weekend tussen 06.00 en 18.00 uur als volgt te wijzigen.

za	06.00-18.00	125 ipv 135
zo	06.00-18.00	175 ipv 200

Voor producenten van ultraverse producten

za	06.00-18.00	120 ipv 130
zo	06.00-18.00	140 ipv 150

Overwerk

Wij stellen voor in artikel 2.11. op te nemen dat op dagbasis sprake is van overwerk als er meer dan 30 minuten meer moet worden gewerkt dan volgens het rooster was voorzien. Deze overwerktheid kan door de werkgever binnen dezelfde week worden ingezet om op een andere dag minder te werken dan volgens het rooster was voorzien.

Op weekbasis blijft gelden dat er sprake is van overwerk indien er meer dan 40 uur wordt gewerkt.

Productiviteit en Generatiepactregeling

Wij stellen voor dat iedere medewerker vanaf 60 jaar en ~~40~~ vijf dienstjaren bij het bedrijf en die niet werkt in een 5-ploegendienst uitsluitend nog recht heeft op een herziene generatiepactregeling volgens artikel 40. In deze regeling werkt de medewerker 85% van de normale arbeidsduur tegen 100% van het loon en 100% van de pensioenopbouw. De extra vrije tijd als gevolg van deelname aan deze regeling wordt wekelijks of 2-wekelijks in overleg en volgens een vast stramien ingeroosterd, zodat deze ook daadwerkelijk bijdraagt aan herstel.

Om deze herziening te kunnen bieden wordt het extra verlof op grond van artikel 39.2 als volgt gewijzigd:

Oudere en jongere werknemers hebben recht op extra vakantie-uren.

- Wie 47 jaar of ouder is, maar nog geen 52 jaar is, bij aanvang van het vakantiejaar, krijgt 8 extra vakantie-uren.
- Wie 52 jaar is bij aanvang van het vakantiejaar, maar nog geen ~~57~~ 60 jaar is, krijgt 16 extra vakantie-uren.

- ~~Wie 57 jaar is bij aanvang van het vakantiejaar, maar nog geen 59 jaar en 6 maanden is, krijgt 32 extra vakantie-uren~~
- ~~Wie 59 jaar en 6 maanden is bij aanvang van het vakantiejaar, krijgt, naast de jaarlijkse 32 extra vakantie-uren, tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd in totaal 9 dagen extra vakantie. Per kalenderjaar worden maximaal 3 extra vakantiedagen toegekend, totdat het maximum van 9 dagen is bereikt. Deze extra vakantiedagen kunnen in overleg met de werkgever worden gespaard. Deze extra vakantie-rechten vervallen vijf jaar nadat ze zijn toegekend~~

De huidige generatiepactregeling komt daarmee te vervallen. Voor werknemers die nu reeds deelnemen aan de generatiepactregeling, maar die niet voldoen aan de 5 dienstjaren eis wordt een overgangsregeling afgesproken. Dat geldt ook voor werknemers tussen de 57 en 60 jaar die op basis van de huidige verlofregeling recht hebben op extra verlofdagen.

Opzegtermijn

De opzegtermijnen voor het opzeggen van een dienstverband door de werkgever in artikel 10 dienen herzien te worden. Wij stellen voor aan te sluiten bij de wettelijke bepaling en de volgende opzegtermijnen te hanteren:

De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één betalingsperiode (een maand of 4-wekenperiode);
- vijf jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: twee betalingsperiodes (twee maanden of 4-wekenperiodes);
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie betalingsperiodes (drie maanden of 4-wekenperiodes);
- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier betalingsperiodes (vier maanden of 4-wekenperiodes).

Dienstrooster

Voor bedrijven met een seizoenpatroon en producenten van ultraverse producten is het vrijwel onmogelijk om een bindend dienstrooster vier weken voorafgaand te publiceren. Wij stellen voor in artikel 11.3 op te nemen dat het voor deze om een indicatief rooster gaat. De werkgever maakt 4 dagen van te voren de definitieve tijden kenbaar.

Inrichten 5-ploegendienst

Wij zullen tijdens de onderhandelingen een voorstel doen voor het opnemen van nadere afspraken in de cao over de inrichting van een 5-ploegendienst

Schrappen bijlage M

Wij stellen voor om bijlage M te schrappen. Deze bijlage regelt een werkgeversbijdrage van € 158,82 voor medewerkers die op 4 april 2007 reeds deelnamen aan de premie spaarregeling.

Modernisering cao

Wij stellen voor dat de wijzigingsvoorstellen vanuit de werkgroep verbeteren cao integraal worden besproken en zo mogelijk vertaald worden naar nieuwe duidelijkere teksten en afspraken.

Tevens stellen we voor dat de nieuwe cao-tekst uiterlijk 1 maand na datum van het nieuwe akkoord digitaal via de website beschikbaar wordt gesteld.