



Voorstellenbrief FNV nieuwe cao Unilever 2025

Geachte heer Van Wettum en mevrouw Guth, beste Jeroen en Margot,

Hierbij ontvangen jullie de voorstellen van FNV voor de nieuwe cao Unilever per 1-4-2025. Deze inzet komt voort uit een enquête gehouden onder de werknemers, fysieke ledenvergaderingen, kaderledenvergaderingen, alsook het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid.

Loonparagraaf

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd van één jaar voor, van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar, afhankelijk van het pakket aan afspraken dat kan worden gemaakt.

2. APC

Om toekomstige inflatie(achterstanden) te compenseren, willen we per 1 januari 2026 automatische prijscompensatie (APC) invoeren. Dit betekent dat de salarissen jaarlijks op 1 januari worden aangepast aan de hand van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gebaseerd op het CBS consumentenprijsindexcijfer voor alle huishoudens, afgeleid oktober - oktober. Als de definitieve cijfers nog niet bekend zijn, gebruiken we de voorlopige cijfers van het CBS. Eventuele correcties achteraf worden niet meegenomen. Als de aanpassing negatief is, wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Omdat de cao ingaat op 1 april 2025, worden de brutosalarissen voor het eerst aangepast op 1 januari 2026.

3. Koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering

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

4. Bodem van 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 1-4-2025 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

5. Werkingssfeer

Op dit moment is de cao alleen van toepassing op de werknemers in WL1. Wij vinden het belangrijk dat de werknemers in WL2 ook onder cao komen te vallen.

6. Onderhoud functiegebouw

In de cao is opgenomen dat elke 5 jaar alle functieclassificaties en beroepsprocedures worden bekeken (hoofdstuk 3, artikel 2). In de praktijk is het 16 jaar geleden dat het laatste onderhoud heeft plaatsgevonden. Dit zou vorig jaar opgepakt worden maar dit is blijven liggen door Productivity. Daarom stellen wij voor de functieomschrijvingen te updaten en opnieuw te laten wegen en waarderen.

7. Afschaffen jeugdschalen

FNV vindt dat jongeren vanaf 18 jaar recht hebben op het volwassen minimumloon (vakvolwassen loon). Ook voor jongeren dient 'gelijk loon voor gelijk(waardig) werk' te gelden. Wij stellen daarom voor de huidige jeugdschalen uit de cao te halen.

8. Bonussysteem

De huidige bonussystematiek gaat niet uit van de daadwerkelijke prestaties van een werknemer maar is afhankelijk van een budget. Want om een medewerker meer dan 100% te kunnen geven, moet een andere medewerker lager beoordeeld worden, anders is er niet voldoende budget voorhanden. Wij vinden dit oneerlijk en onwenselijk, daarnaast werkt dit ook demotiverend voor werknemers. Daarom stellen wij voor dat bij de invoering van een nieuw bonussysteem gekeken wordt hoe dit eerlijker gemaakt kan worden en dit los te koppelen van een vast budget en business unit.

9. Groei in de schaal - merit

FNV wenst dat de groei in de schaal (merit) terugkomt op basis van meetbare en duidelijk omschreven afspraken. Dit gebeurde zo ook in het verleden in de oude doorgroeitabel, in plaats van op basis van het budget zoals het nu gebeurt.

10. Vergoeding woon-werkverkeer

Op dit moment is de vergoeding voor reiskosten niet in de cao opgenomen. Wij stellen voor dat dit in de cao opgenomen wordt en deze aan te passen aan het fiscaal maximum, gelijk voor alle soorten brandstof. We stellen ook voor de woon-werkvergoeding structureel conform het fiscaal maximum mee te laten stijgen.

11. Overwerktoeslag en gelijke behandeling deeltijdwerkers en voltijdwerkers

Vorig jaar en dit jaar heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers op het gebied van overwerktoeslag. Een deeltijdwerker moet over alle uren boven zijn contracturen overwerktoeslag betaald krijgen. Daarom stellen wij het volgende voor: overwerk wordt betaald voor alle gewerkte uren boven de contractduur van de individuele werknemer. Daarmee dient hoofdstuk 3 artikel 21 aangepast te worden.

12. Studieschuld belastingvrij aflossen

Unilever heeft voornamelijk vacatures voor starters en die betreffen meestal pas afgestudeerden. Voor deze jonge groep nieuwe medewerkers, komende uit het leenstelsel met vaak een flinke studieschuld, willen we het fiscaal gunstig aflossen van hun studieschuld aan Duo invoeren.

Tijd en verlof

13. Bevrijdingsdag 5 mei

In het onderhandelingsresultaat van de vorige cao is opgenomen dat Unilever het belang van het vieren van vrijheid erkent en bereid is dit belang te benadrukken in de cao. Daarom stellen wij voor dat 5 mei elk jaar een betaalde vrije dag is.

14. Uitwisselbare feestdagen

Unilever heeft een regeling uitwisselbare feestdagen. Hierbij is het in overleg met de leidinggevende mogelijk om te werken op een vrije feestdag en in plaats daarvan vrij te nemen op een andere feestdag die voor de werknemer belangrijk is. Wij stellen voor dat deze regeling in de cao opgenomen wordt.

15. Vierdaagse werkweek

Vroeger was 40 uur per week de norm voor een voltijdse werkweek. Echter ons leven en de manier van werken is in de loop der jaren veranderd. Meer uren werken levert niet per definitie altijd meer resultaat op. Organisaties met een vierdaagse werkweek met behoud van loon zien niet alleen hun werktevredenheid omhoog gaan, maar ook een toename in winst en omzet. Daarnaast zorgen minder werkuren voor een betere werk-privé balans én voor mentaal en lichamelijk gezondere werknemers. Daarom stelt FNV voor een vierdaagse werkweek in te voeren met behoud van loon. Dit kan ingevoerd worden via een vier stappen plan.

16. Werken op een feestdag in ploegendienst

In de cao hoofdstuk 3, artikel 19 staat er een toeslag van 2% voor werken op een feestdag voor de vijf ploegendienstmedewerkers. Wij willen dit uitbreiden naar de drie- en vierploegendiensten.

Duurzame inzetbaarheid

17. 80-90-100-regeling

Wij stellen voor de huidige afspraak die tot en met 31 december 2025 geldt te verlengen tot en met 31 december 2027. De afspraak houdt in dat als de AOW leeftijd verhoogd wordt, dan een deelnemer maximaal 8 jaar in plaats van 7 jaar gebruik kan maken van de 80-90-100-regeling.

18. RVU-regeling

Vanaf 1 januari 2026 kunnen werknemers met een zwaar beroep gebruik maken van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Dit houdt in dat de werknemer maximaal drie jaar voor de AOW leeftijd eerder kan stoppen met werken. Hierbij ontvangt de werknemer een RVU-uitkering ter hoogte van het fiscaal maximum dat Unilever zonder boete kan verstrekken, namelijk de alleenstaande AOW uitkering met daarbij 300 euro bruto extra per maand. Wij stellen voor om te komen tot een concrete afbakening van zwaar werk in de cao, met als doel een afgebakende, structurele regeling. Hierbij spreken we af hoe werknemers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling. Deze regeling dient uiterlijk 1 januari 2026 in te gaan.

19. Ondersteuning bij overgangs- en menstruatieklachten

Wij stellen voor een afspraak in de cao op te nemen over ondersteuning bij overgangs- en menstruatieklachten.

20. Consignatie en overwerk

Wanneer men geconsigneerd is en tevens gewerkt heeft, kan een consignatieoproep tot overwerk leiden. Logischerwijs zou de vervallen verplichting tot overwerk voor 55+ dan ook van toepassing zijn op de consignatieregeling. Echter dit staat niet zo opgeschreven in de cao. Wij stellen daarom voor dat de vervallen verplichting voor overwerk voor 55+ tevens van toepassing is op consignatiediensten bij 55+.

21. Derde ziekte jaar

Het is gebleken dat de tekst in hoofdstuk 5, artikel 4 voor verschillende interpretaties vatbaar is. Daarom zouden wij graag zien dat deze tekst verduidelijkt wordt zodat toekomstige misverstanden hierover voorkomen worden.

Arbeidsverhoudingen

22. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage te verhogen. Een concreet voortel hiervoor volgt.

23. Maand van de vakbond

We willen graag de huidige afspraak voortzetten om vakbondswerk onder de aandacht te brengen van Unilever medewerkers.

24. Gratis lidmaatschap vakbonden

Voortzetten van de afspraak ten aanzien van de vakbondscontributie (Hoofdstuk 7, artikel 4 van de voorgaande cao). Tevens voortzetten van de afspraak dat als je tijdens de looptijd van deze cao lid wordt van FNV of CNV-vakmensen.nl, je van Unilever een vergoeding van de kosten van het 1e jaar van je vakbondslidmaatschap ontvangt.

25. 30% Regeling

De toepassing van de 30% regeling door Unilever wordt door medewerkers als oneerlijk ervaren. We stellen voor de toepassing daarvan eenduidig in de cao vast te leggen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende of aangepaste voorstellen in te dienen.

Mede namens de cao-delegatie van FNV bij Unilever,

Met vriendelijke groeten,

Marjolijn Pen