

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten 1 januari 2026 t/m 31 december 2026.

Inkomen

- Wij willen een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 6% per 1 januari 2026 inclusief de hieronder genoemde APC-regeling.
 - Wij stellen voor dat er ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC-regeling in te voeren. Dit 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 bruto-salarissen 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 indexcijfer 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 consumentenprijsindexcijfers 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
- Wij stellen voor dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon bedraagt. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal €18 per uur wordt. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie en spreiding tussen de loonschalen is. Het optrekken van de onderkant naar €18 heeft ook effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil daarom per 1 januari 2026, met genoemde randvoorwaarden het loongebouw aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.
- Wij stellen voor dat medewerkers vanaf 18 het vakvolwassen salaris ontvangen.
- Wij stellen voor de reiskosten te verhogen volgens het fiscaal maximum.
- Wij stellen voor de reikwijdte van het loongebouw te verruimen.
- Wij stellen voor een minimale stagevergoeding van € 1000 per maand voor voltijdstages vast te leggen.
- Wij stellen voor dat medewerkers een deel van hun cao á-la-cartebudget (artikel 41) kunnen gebruiken om hun studieschuld bij DUO te verminderen.
- Wij stellen voor de beloning voor BBL'ers die hetzelfde werk doen als reguliere medewerker gelijk te trekken.

Koppeling beloning-beoordeling

Wij stellen voor om artikel 23 lid 2 de opschalen (RSP)-systematiek aan te scherpen, waarbij iedere medewerker bij een voldoende beoordeling minimaal een verhoging ontvangt van 2%.

Dienstjubilea

Wij stellen voor om de volgende tekst over dienstjubilea in de cao te verruimen: *Zodra een werknemer 12,5 jaar in dienst is, ontvangt de medewerker bij 12,5 jaar in dienst: een bruto uitkering van een half maandsalaris.*

Toekennen overwerkvergoeding voor medewerkers in Loonschaal H

Wij stellen voor om de overwerkvergoedingsregeling te verruimen voor functies in functiegroep H en te maximaliseren op 5 dagen. Wij willen hiermee de grip en zeggenschap voor medewerkers over hun arbeidstijden vergroten.

Duurzame inzetbaarheid & Pensioenakkoord (Fit over de Finish)

Wij stellen voor om in het kader van de MDIEU-regeling samen met de vakbonden in de komende looptijd een plan van aanpak te maken om de inzetbaarheid van medewerkers verder te vergroten.

- Wij stellen voor om artikel 45 “Verlofsparen” te verruimen.
- Wij stellen voor om in het kader van het recente pensioenakkoord afspraken te maken over een RVU regeling en een uitgebreidere tijdspaarregeling (artikel 47) in te zetten.
- Wij stellen voor om artikel 28 lid 3 te verruimen, waarbij overwerk te compenseren in Tijd voor Tijd (TvT) met daarbij de mogelijkheid om TVT uren te sparen dit conform het pensioenakkoord
- Wij willen in het kader van duurzame inzetbaarheid voorstellen om de 80%-90%-100% regeling in de cao op te nemen bij het bereiken van de leeftijd vanaf 60 jaar. Kortom 80% werken, 90% van het laatste verdiende loon en met behoud van 100% pensioenopbouw.

Recht op scholing & ontwikkeling

Wij stellen voor om iedere medewerker de komende 3 jaar jaarlijks het recht te geven op een persoonlijk ontwikkelingsplan met een individueel scholingsbudget ter waarde van € 2.000 per jaar.

Wij stellen voor om de werkgever te verplichten de medewerker, op diens verzoek, verlof te verlenen met behoud van salaris. Dit verlof geldt voor de benodigde tijd om examens af te leggen, die verband houden met individueel scholingsbudget.

Wij stellen opnieuw voor om de arbocatalogus Tuinzaadbedrijven aan te vullen met afspraken over de aanpak werkdruk, oftewel Psychosociale Arbeidsbelasting: <https://www.inspectieszw.nl/campagnes/psychosociale-arbeidsbelasting-psa>

Wij stellen voor om de sociale veiligheid in de sector te bevorderen. Wij denken hierbij aan:

- Een sectorale gecertificeerde vertrouwenspersoon via Stigas. Inclusief een voorlichtingscampagne over sociale veiligheid en het opstellen van een gedragscode.
- Daarbij willen wij vastleggen dat wij jaarlijks sectorale terugkoppeling krijgen over de stand van zaken.

Zeggenschap arbeidstijden & werkdruk

Wij stellen dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze kunnen werken (volgens de Wet Werken Waar je Wilt). Daarmee willen wij de keuzemogelijkheden en invloed op roosters en werktijden van de medewerker vergroten. Dit zorgt voor een betere balans tussen werk en privé, zonder dat de werkdruk van de werknemer toeneemt.

Wij stellen voor de zeggenschap van medewerkers te vergroten, waaronder 4*9 werken mogelijk te maken.

Thuiswerkregeling

Wij stellen voor om artikel 35 aan te passen en een ruimere thuiswerkregeling op te nemen, waarbij gebruikt wordt gemaakt van de fiscale ruimte.

Uitbreiding artikel 16 bijzonder verlof

Wij stellen voor om de uitkering van het ouderschaps- en aanvullend geboorteverlof van 70% te verhogen naar 100%.

Overige cao-punten

Mantelzorg

Wij stellen voor om artikel 18 uit te bereiden met een regeling voor Mantelzorg. Voor medewerkers die mantelzorg verlenen moet het mogelijk zijn om 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De medewerker die mantelzorg verleent, heeft recht op deelname aan de 80-90-100 regeling gedurende een periode van maximaal 12 maanden per 5 jaar. De periode waarin de medewerker gebruikmaakt van de 80-90-100-regeling moet minimaal één maand aaneengesloten zijn. Partijen zullen nader bespreken en zo nodig overeenkomen op welke wijze werknemers kunnen aantonen dat zij mantelzorg verlenen.

Voorstellen die voortvloeien uit het Sociaal Akkoord/Participatiewet

Wij stellen voor om artikel 4 in de cao te verlengen: *De tuinzaadbedrijven committeren zich wederom aan de afspraak uit het Sociaal Akkoord om haar bijdrage te leveren aan de realisatie van 125.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking.* Wij stellen ook voor om de bestaande staffel en commitment te vergroten.

Communicatie vanuit vakbonden

Wij stellen voor om artikel 6 lid 11 en 12 aan te passen.

- Lid 11 willen wij verruimen met digitale publicatiekanalen zoals bedrijfsintranet.
- Lid 12 willen wij aanvullen, zodat we gebruik kunnen maken van de bedrijfse-mail en de e-mailadressen van de werknemers binnen de onderneming

.

Internationale solidariteit

Wij stellen voor om het project voor het bevorderen van internationaal vakbondswerk en het terugdringen van kinderarbeid, zoals in de zaadsector in India, voort te zetten. Voor het uitvoeren van deze activiteiten stellen wij voor om een bedrag van € 5,- per jaar per werknemer te storten in het Solidariteitsfonds van FNV Mondiaal.

Wij behouden ons het recht voor met aanvullende voorstellen te komen.