

Eindbod AKSV voor een nieuwe cao Gemaksvoedingsindustrie

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 15 maanden. Van 1 april 2025 tot 1 juli 2026.

Loon

Wij stellen voor de lonen voor werknemers die zijn ingedeeld in de in bijlage B (loontabel) opgenomen salarisschalen A t/m H te verhogen met in totaal 4,25%. Deze verhoging vindt als volgt plaats: 3,5 % per 1 april 2025 en met ingang van 1 januari 2026 een extra 0,75%.

De lonen van werknemers die niet in schaal A t/m H zijn ingedeeld worden niet verhoogd. Aanpassing van hun salaris is ter beoordeling van de werkgever.

Aanloopschaal

Wij stellen voor om de maximale duur dat een nieuwe werknemer in de aanloopschaal kan worden ingedeeld terug te brengen van 1 jaar naar 9 maanden. Daarnaast stellen wij voor om in artikel 15.6 te benadrukken dat een werknemer in de aanloopschaal 'kan' worden ingedeeld.

Artikel 15.6 komt dan als volgt te luiden:

Ben je als werknemer of uitzendkracht nieuw in de Gemaksvoedingindustrie en ben je ingedeeld in functieschaal A? Dan kan je kan jouw werkgever je in een speciale loonschaal indelen: de aanloopschaal. Je zit in dat geval maximaal 9 maanden in de aanloopschaal. De aanloopschaal staat in bijlage B van deze cao.

BBL'ers en vakantiekrachten

Wij stellen voor om de maximale leeftijd van de loonschaal voor BBL'ers en vakantiekrachten te verlagen naar 19 jaar.

Fuwa

Wij stellen voor het nieuwe ORBA functiehandboek per 1 januari 2026 te implementeren. Om het functiehandboek goed te implementeren stellen we de volgende afspraken voor:

1. Wij stellen voor om een termijn (in overleg) af te spreken waarin iedereen opnieuw ingedeeld moet zijn volgens het nieuwe functiehandboek.
Dit resulteert in een indelingsbesluit waartegen beroep mogelijk is.
2. Het nieuwe functiehandboek is onderdeel van de cao.
3. De bezwaar- en beroepsprocedure staat voor iedereen open. In het handboek wordt gesproken over een centrale beroepscommissie, maar wij stellen voor om alles te laten verlopen via de Vaste commissie.
De Vaste commissie schakelt ad hoc functiewaarderingsdeskundigen in van AWWN en vakbonden om beroepszaken te behandelen en de commissie te adviseren.
4. Wij stellen voor in de artikelen 17 en 18 van de cao de volgende regeling op te nemen:
 - *Actualisering leidt tot een hogere indeling:*
De werkgever stelt het nieuwe loon zo vast: Hij vergelijkt het loon dat de werknemer nu verdient met de lonen in de nieuwe loonschaal. De werkgever kiest het loon dat zo dicht mogelijk ligt bij het loon dat de werknemer nu verdient, maar nooit lager is dan het loon dat de werknemer nu verdient.
 - *Actualisering leidt tot een lagere indeling:*
De werkgever stelt het nieuwe loon zo vast: Hij vergelijkt het loon dat de werknemer nu verdient met de lonen in de nieuwe loonschaal. De werkgever kiest het loon dat zo dicht mogelijk ligt bij het loon dat de werknemer nu verdient.

Indien de nieuwe indeling leidt tot een lager loon, wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag, die na 24 maanden vervalt

~~Na actualisatie van de functiewaardering wordt het bij de nieuwe functie-indeling behorende loon direct toegepast indien dit hoger is dan het huidige loon. Indien de nieuwe indeling leidt tot een lager loon, wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag, die na 24 maanden vervalt.~~

Pensioenopbouw tijdens aanvullend ouderschaps- en geboorteverlof

Wij stellen voor de afspraak die op 6 juni 2024 in het gemandateerd overleg Nieuwe Pensioenregeling is gemaakt dat aanvullend ouderschaps- en geboorteverlof pensioengevend is, op te nemen in de cao.

RVU

Wij stellen voor de huidige RVU-regeling te verlengen t/m 31 december 2025. Deze regeling wordt per 1 januari 2026 vervangen door een nieuwe regeling die voor die tijd door sociale partners in de Gemaksv voedingsindustrie is overeengekomen. Deze nieuwe regeling is van toepassing op dezelfde doelgroep als de huidige regeling (scope en aantal jaren in dienst) voor zover zij voldoen aan de in de nieuwe regeling door sociale partners gestelde verbijzonderde criteria voor zwaar werk.

Overwerk

Wij stellen voor de definitie van overwerk in de cao als volgt aan te passen:

~~Per dienst is er sprake van overwerk wanneer er meer dan 15 minuten extra wordt gewerkt dan volgens het rooster is vastgesteld. Deze extra 15 minuten kunnen in de loop van de week tegen min-uren worden weggestreept. Op weekbasis is sprake van overwerk wanneer er meer wordt gewerkt dan de normale arbeidsduur voor de medewerker voor diezelfde week.~~

Overwerk parttime medewerkers

Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen voltijd en deeltijdwerkers met betrekking tot overwerktoeslagen. Een deeltijdwerker moet over alle uren boven zijn contracturen overwerktoeslag krijgen gelijk aan de voltijders. Wij stellen voor om de cao in lijn met deze uitspraak aan te passen. De meerwerk bepaling komt hiermee te vervallen.

Afbouw ploegentoeslag

~~AKSV stelt voor om in artikel 23.2 afbouwvariant A te laten staan en B te schrappen. De aparte voorziening voor werknemers ouder dan 57 jaar komt daar mee te vervallen. Voor alle werknemers geldt daarmee een gelijk afbouwregime. AKSV stelt voor het onderscheid tussen werknemers die van 57 jaar of jonger en werknemers ouder dan 57 jaar te laten vervallen.~~

Artikel 23.2, eerste alinea, wordt als volgt gewijzigd:

Gevolgen ploegentoeslag bij werken op andere tijden

- Wanneer je op eigen verzoek of door eigen toedoen gaat werken in de dagdiensten ~~en je jonger bent dan 57 jaar~~, dan krijg je geen ploegentoeslag meer.
- ~~Ben je jonger dan 57 jaar en~~ ga je in de dagdienst of een lager betaalde ploegendienst werken omdat de werkgever dat wil? En komt dat dus niet door jezelf? Dan geldt afbouwvariant A die hieronder staat.
- ~~Ben je ouder dan 57 jaar?~~ Heb je drie jaar of langer in de ploegendienst gewerkt? En ga je nu op eigen verzoek of door eigen toedoen in de dagdienst werken? Dan geldt afbouwvariant A die hieronder staat.

- ~~Ben je 57 jaar of ouder en word je anders dan door op eigen verzoek of op eigen toedoen overgeplaatst naar de dagdienst of lager betaalde ploegendienst, dan geldt afbouwvariant B die hieronder staat.~~

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 8.3 op te nemen dat het voor deze bedrijven om een indicatief rooster gaat. De werkgever maakt **drie weken** van te voren de definitieve tijden kenbaar.

Opzegtermijn

Wij stellen voor de opzegtermijnen voor het opzeggen van een dienstverband door de werkgever te herzien en aan te sluiten bij de wettelijke bepaling.

De opzegtermijn wordt daarmee als volgt:

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

- Kortere 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).

Stagevergoeding

Alle MBO-, HBO- en WO-studenten die een stage lopen voor hun opleiding verdienen een passende stagevergoeding. Daarom stellen wij voor om in de cao op te nemen dat MBO-, HBO- en WO-studenten een stagevergoeding van € 500,00 per maand ontvangen.

WGA-Hiaatverzekering

Wij stellen voor om de toezegging in artikel 44 van de cao opnieuw te bezien en tenminste in lijn te brengen met de actuele wetgeving en de feitelijke beschikbare verzekeringen en voorwaarden die hiervoor thans in de markt beschikbaar zijn. Partijen streven ernaar om uiterlijk 1 januari 2026 met een concreet voorstel te komen.

Behoud afspraak vakbondscontributie

Wij stemmen in met behoud van gemaakte afspraken voor de vakbondscontributie: hiervoor wordt de vrije ruimte in de werkkostenregeling gebruikt.