19 november 2026

Eindvoorstel

Dit eindvoorstel wordt voorgelegd aan de achterbannen. De reactietermijn is tot 4 december 2026.

Looptijd
13 maanden van 1 september 2026 tot 1 oktober 2027.

Loon
2% per 1 september 2026 en 1,25% per 1 maart 2027.

Fuwa en loongebouw
Het nieuwe functiewaarderingssysteem wordt uiterlijk **1 juni 2027** geïmplementeerd. Het loongebouw wordt per dezelfde datum vervangen door de volgende tabel:

Trede	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6
0	**WML**	€ 15,30	€ 15,65	€ 16,05	€ 16,70
1	€ 15,23	€ 15,88	€ 16,14	€ 16,47	€ 17,52
2	€ 16,14	€ 16,45	€ 16,67	€ 17,13	€ 17,85
3	€ 16,41	€ 17,03	€ 17,14	€ 17,90	€ 19,33
4	€ 16,78	€ 17,60	€ 17,65	€ 18,61	€ 20,34
5			€ 18,08	€ 19,80	€ 21,16
6					€ 22,33

(* deze bedragen worden verhoogd met de overeengekomen loonsverhogingen)

Indien de feitelijke implementatie na 1 maart 2027 plaatsvindt, worden de financiële gevolgen hiervan met terugwerkende kracht tot **1 maart 2027** verwerkt.
Tot de verplichte implementatiedatum blijft het oude loongebouw bestaan. Loonsverhogingen worden gelijktijdig in beide loongebouwen doorgevoerd.

Alle werknemers die op 1 maart 2027 werkzaam zijn bij een onderneming die valt onder de cao voor de Vleessector, zijn ingedeeld in groep C, D of E en op basis van het nieuwe functiewaarderingssysteem overgaan van schaal C naar schaal 3, van schaal D naar schaal 4 of van schaal E naar schaal 5, worden als volgt tegemoetgekomen:

- Bij het bereiken van de laatste periodiek van de schaal ontvangt de werknemer een perspectieftoeslag, zolang de werknemer in deze schaal blijft. Bij overgang naar een hogere schaal vervalt de perspectieftoeslag.
- De perspectieftoeslag wordt in vier jaarlijkse stappen afgebouwd.
- De oorspronkelijke perspectieftoeslag is het verschil op 1 maart 2027 tussen:
    - Schaal C laatste trede en schaal 3 laatste trede
    - Schaal D laatste trede en schaal 4 laatste trede
    - Schaal E laatste trede en schaal 5 laatste trede
- De hoogte van de perspectieftoeslag waarop de werknemer bij het bereiken van de laatste periodiek aanspraak heeft, wordt als volgt bepaald:
    - 1e jaar: 4/4 van de oorspronkelijke perspectieftoeslag;
    - 2e jaar: 3/4 van de oorspronkelijke perspectieftoeslag;
    - 3e jaar: 2/4 van de oorspronkelijke perspectieftoeslag;
    - 4e jaar: **1/4** van de oorspronkelijke perspectieftoeslag;
    - 5e jaar: de toeslag komt te vervallen.

In de cao wordt daarnaast de volgende regeling opgenomen:

- 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 zijn 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 zijn 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 "nieuwe persoonlijke toeslag". Deze toeslag is waardevast en stijgt mee met toekomstige cao-verhogingen. Voor medewerkers die al een persoonlijke toeslag ontvangen vanwege een eerdere inschaling als gevolg van een nieuw functiewaarderingssysteem, wordt deze toeslag meegeteld bij het basisloon voor de indeling in het nieuwe loongebouw. Andere persoonlijke toeslagen die losstaan van een inschaling blijven buiten beschouwing voor het bepalen van de nieuwe inschaling.

RVU

Per **1 november 2026** wordt een nieuwe RVU regeling ingericht. Deze regeling loopt zolang deze fiscaal door de overheid wordt gefaciliteerd. De algemene modaliteiten van de huidige regeling worden voortgezet, met de navolgende aanpassingen:

1. De functies die in aanmerking komen voor de RVU (de scope van de regeling) zijn conform de Rapportage afbakening en onderbouwing RVU van SPDI van juni 2026.
2. Indien een werknemer in de afgelopen drie jaar, dus direct voorafgaand aan de deelname aan de RVU regeling, vanwege fysieke redenen is herplaatst in een ontziefunctie, tellen deze drie jaar mee voor het voldoen aan de 20-jaareis.
3. Voor de 10-jaareis tellen ook de jaren mee waarin de werknemer als uitzendkracht bij de huidige werkgever heeft gewerkt.
4. De staffel komt te vervallen.
5. Nieuwe deelnemers in de loonschalen 2, 3 en 4 ontvangen op grond van de bepaling schrijnende gevallen een aanvullende uitkering van €300 per maand.
6. Werken tijdens deelname aan de RVU regeling is niet toegestaan in de VLEP-sectoren en de slagerssector m.u.v. de winkels.
7. In geval van overlijden van een deelnemer tijdens deelname aan de RVU regeling wordt de resterende RVU uitkering doorbetaald aan de partner.
   Onder partner wordt (in lijn met VLEP) verstaan:
   - de persoon met wie de (gewezen) deelnemer is gehuwd;
   - de ongehuwde persoon die als partner van de (gewezen) deelnemer is geregistreerd in de registers van de burgerlijke stand;
   - de ongehuwde persoon met wie de (gewezen) deelnemer een gezamenlijke huishouding voert.

   De uitkering wordt in beginsel voortgezet en uitbetaald aan de partner, tenzij:
   - de partner aangeeft de uitkering niet te willen ontvangen. In dat geval wordt het resterende bedrag aan RVU-uitkering terugbetaald aan de werkgever, of;
   - de partner verzoekt om het resterende bedrag in één keer te ontvangen. In dat geval wordt het restant ineens aan de partner uitgekeerd.

8. Een werknemer die deel neemt aan de 80-90-100 regeling wordt voor de RVU regeling als fulltime werknemer beschouwd.
9. Tegen de achtergrond van het mogelijke uitzendverbod en de daarmee samenhangende onzekerheid over de continuïteit van uitzend- en inleenbedrijven in de sector (gespecialiseerde bureaus), kan van deze bedrijven niet worden verlangd dat zij de investeringen in de RVU regeling volledig zelf dragen. Er wordt daarom voorzien in de volgende collectieve regeling:
    - Voor gespecialiseerde bureaus wordt een tijdelijke subsidieregeling opengesteld tot 1 maart 2028.
    - Gespecialiseerde uitzendbureaus kunnen bij het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleessector een tegemoetkoming aanvragen in de kosten van de RVU-uitkering van een werknemer die deelneemt aan de nieuwe RVU regeling.
    - Voor deze subsidieregeling wordt maximaal € 1,5 miljoen beschikbaar gesteld uit de reserve van het Fonds.
    - Het beschikbare bedrag wordt naar rato over de kwartalen verdeeld.
    - Gespecialiseerde bureaus kunnen per kwartaal een aanvraag indienen voor werknemers die in het betreffende kwartaal zijn gaan deelnemen aan de RVU regeling. Indien het totaal van de aangevraagde tegemoetkomingen in een kwartaal het voor dat kwartaal beschikbare budget overschrijdt, worden de tegemoetkomingen naar rato verlaagd.
    - De voorwaarden en uitvoering van deze subsidieregeling worden nader uitgewerkt in het RVU reglement.
    - Het recht op subsidie is voorwaardelijk en ontstaat uitsluitend indien daadwerkelijk een uitzendverbod wordt ingevoerd. Indien geen uitzendverbod wordt ingevoerd, vervalt het recht op subsidie. De subsidie wordt niet eerder uitgekeerd dan dat vaststaat dat het uitzendverbod daadwerkelijk wordt ingevoerd.

Tot 1 november 2026 wordt de RVU regeling zoals opgenomen in de cao met een looptijd van 1 mei 2025 tot 1 september 2026 voortgezet.

Seniorenregeling

- Een werknemer moet minimaal 3 jaar bij de werkgever of elders in de vleessector hebben gewerkt voordat hij gebruik kan maken van deze regeling opnemen.
- Per 1 januari 2027 wordt, onder de voorwaarde dat FUWA inclusief het bijbehorende loongebouw wordt ingevoerd, de verplichting om 2 bovenwettelijke verlofdagen in te leveren bij deelname teruggebracht naar 1 dag.

Protocolafspraken

1. Sociale partners onderzoeken tijdens de looptijd van deze cao de mogelijkheden voor een verlofspaarregeling (max 100 weken) voor eerder stoppen, sabbatical, langdurig verlof of mantelzorg.
2. Het Georganiseerd Overleg beraadt zich tijdens deze cao-periode op mogelijke aanpassingen in de cao om de gevolgen van het voorgenomen uitzendverbod voor werkgevers en werknemers te mitigeren. Hierbij wordt onder andere gekeken naar een jaar-urennorm, ET-regeling en overwerkregeling.
3. De cao-tekst wordt vereenvoudigd en in meerdere talen beschikbaar gesteld.