



FNV Voorstellenbrief cao Vleessector 2025-2026

1. Looptijd

Wij stellen een cao voor met een looptijd van een jaar, van 1 mei 2025 tot 1 mei 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar, afhankelijk van de afspraken die we met elkaar kunnen maken.

2. Inkomensontwikkeling

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

3. Automatische prijscompensatie

Daarnaast willen we ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een automatische prijscompensatie (APC) invoeren. Dat betekent dat, ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud, de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). "De aanpassing gebeurt op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer. Dit cijfer wordt jaarlijks berekend van oktober tot oktober voor alle huishoudens. De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer voor 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 consumentenprijsindexcijfer 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. Gezien de voorgestelde ingangsdatum van de APC per 1 januari 2026, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

4. Minimumloon naar 16,00 bruto

De FNV streeft naar een minimumloon van ten minste 60% van het mediaanloon, wat neerkomt op €16 per uur. Momenteel ligt het laagste uurloon in de cao vleessector onder dit bedrag. Wij stellen daarom voor om gezamenlijk een traject vast te leggen om dit doel binnen enkele jaren te realiseren.

5. Overwerkvergoeding

Wij stellen voor om de verrekening van overuren (artikel 28, lid 2) niet langer per 12 weken of per drie maanden te laten plaatsvinden, maar per maand of per periode. Dit zorgt voor meer

transparantie en een eerlijkere, snellere beloning van overuren, wat bijdraagt aan financiële voorspelbaarheid en betere waardering van extra inzet.

6.Verhogen eindejaarsuitkering

Het voorstel is om de eindejaarsuitkering te verhogen van 2% naar 5 %.

7.RVU (Zwaar Werk Regeling)

De FNV wil de eerder gemaakte afspraak over de verlenging van de zwaar werk regeling voortzetten conform de nieuwe maximaal fiscaal beschikbare ruimte.

De Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) biedt werknemers de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan. Wij stellen de volgende wijzigingen voor in artikel 64a, lid 1b van de cao voor de vleessector:

- Toevoeging: Ook werknemers die via een uitzendbureau hebben gewerkt vallen onder deze bepaling.
- Aanpassing: De eis “direct voorafgaand aan de uittredingsdatum” wordt geschrapt, zodat werknemers die gedurende hun loopbaan 20 jaar in de sector hebben gewerkt, ook zonder directe aansluiting op de uittredingsdatum, in aanmerking komen.

Verder stellen wij voor om de medewerkers die gebruik maken van een seniorenregeling conform artikel 42 een RVU-uitkering te verstrekken op basis van hun oorspronkelijke arbeidsduur voor hun deelname aan de seniorenregeling.

8. Seniorenregeling

Sociale partners hebben gekozen voor twee regelingen om een ieder in staat te stellen om hiervan gebruik te maken. Wij stellen voor de leeftijd voor deelname aan de seniorenregeling (artikel 42) aan te passen van 60 naar 55 jaar. Deze wijziging is bedoeld om werknemers in de vleessector te ondersteunen, zodat ze op een duurzame manier de pensioengerechtigde leeftijd kunnen bereiken. Daarnaast willen wij uitzendkrachten met een vast contract bij het uitzendbureau de mogelijkheid geven om gebruik te maken van de seniorenregeling.

Wij stellen voor om de verplichting voor werknemers in de seniorenregeling aan te passen. In plaats van twee bovenwettelijke verlofdagen hoeft de werknemer nog maar één dag in te leveren. Deze wijziging beoogt de seniorenregeling toegankelijker te maken voor werknemers en een rechtvaardigere verdeling van de bovenwettelijke verlofdagen te realiseren.

Tot slot stellen wij voor om de reeds bestaande mogelijkheid voor werknemers van 60 jaar of ouder om tussentijds van regeling te wisselen tussen de twee varianten van de seniorenregeling, vast te leggen in een cao-bepaling.

9. Werkzekerheid

Een veelgehoord onderwerp is de werkdruk, Medewerkers ervaren een hoge werkdruk enerzijds door het tekort aan collega's, het veelvuldig wisselen van uitzendkrachten, taalproblemen, en strakke planningen. De FNV is van mening dat vast werk weer de norm moet worden. We stellen daarom het volgende voor:

9.1 Vast werk als norm

Oorspronkelijk werden uitzendkrachten ingezet om tijdelijke pieken in de werkdruk of ziektevervangende op te vangen. Tegenwoordig worden nieuwe medewerkers echter vaak eerst als uitzendkracht aangenomen, zonder dat er sprake is van tijdelijke vervangingen of piekbelasting. Wij willen terug naar de oorspronkelijke bedoeling van de uitzendrelatie, waarbij uitzendkrachten uitsluitend worden ingezet voor 'piek en ziek'. Wij beseffen dat dit niet direct haalbaar is en fases moet gebeuren. Desondanks willen we het proces in gang zetten en een begin maken, zodat we op termijn kunnen terugkeren naar een situatie waarin uitzendkrachten uitsluitend voor tijdelijke of uitzonderlijke gevallen worden ingezet.

We stellen daarom voor om de flexkracht, die gedurende 2 jaren onafgebroken in de vleessector werkzaam is, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden tegen gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. De opgebouwde ervaringsjaren tellen hierbij mee, zoals beschreven in de ABU-cao (hoofdstuk 4, artikel 16, lid 2 t/m 5).

9.2 Huisvesting en inkomensgarantie

Wanneer de overeenkomst met het uitzendbureau eindigt, stopt vaak ook de huisvesting. Dit probleem is ook benoemd door de commissie Roemer. Artikel 34b, lid 2 van de cao bepaalt dat uitzendbureaus minimaal vier weken na beëindiging van het contract de huisvesting moeten laten doorlopen. Wij stellen voor dat als een uitzendkracht na deze periode geen huisvesting meer heeft, de nieuwe werkgever de huisvesting overneemt voor een periode van drie maanden of alternatieve huisvesting verzorgt voor maximaal vier maanden.

9.3 Flexkrachten

Wij stellen voor om de schil aan flexibele arbeidscontracten terug te dringen naar een maximum van 25% van het totale aantal werknemers per vestiging. De grote flexibele schil die nu op een groot aantal locaties gehanteerd wordt is slecht voor de sector en de kwaliteit van werk. Indien bedrijfsomstandigheden een hoger percentage noodzakelijk maken, gebeurt dit pas na overleg met de ondernemingsraad/vakbonden.

10. Toegang tot de kantine

We werken veel samen in paritaire werkgroepen in het sociaal fonds en we hebben een rol in de totstandkoming maar ook in de naleving van de cao. Het recht van werknemers om zich te organiseren en informatie te krijgen over hun rechten is geregeld in internationale verdragen. Toegang van vakbonden tot de kantine om met werknemers hierover in gesprek te gaan is hier

onderdeel van. In het verlengde hiervan willen we in de cao vleessector vastleggen dat vakbonden toegang tot de kantine hebben.

11. Reiskostenvergoeding

We willen graag een basisregeling in de cao afspreken waaraan bedrijven in de sector minimaal moeten voldoen. We zien dat sommige bedrijven op eigen initiatief de reiskosten van werknemers vergoeden en andere niet, dit zorgt voor oneerlijke concurrentie binnen de sector waar we van af willen. Een cao-afpraak zorgt voor gelijke behandeling van alle werknemers. Wij stellen voor om een reiskostenvergoeding in de cao vast te leggen, die gekoppeld is aan het fiscaal maximum van €0,23 per kilometer. Hierdoor zal de vergoeding automatisch mee stijgen als het fiscaal maximum in de toekomst wordt verhoogd..

Veel cao's hebben al jaren een reiskostenregeling; de vleessector zou hierin niet achter moeten blijven.

12. Vakbondscontributie

De fiscale verrekening van de vakbondscontributie is al opgenomen in de cao. Wij stellen voor de regeling voor fiscale verrekening van de vakbondscontributie te herzien. Het voorstel is dat de werkgever, op verzoek van de werknemer, eenmaal per jaar de betaalde vakbondscontributie vergoedt voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie die valt onder deze cao.

Overige

- De leeftijd voor het financieel inzichtgesprek permanent verlagen naar 60 jaar.
- 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 of haar contracturen een overwerktoeslag krijgen gelijk aan de voltijders. We stellen voor om dit in artikel 28 van de cao voor de vleessector te verduidelijken.
- Wij willen graag artikel 13 (Arbeid op zon- en feestdagen) verduidelijken voor situaties waarin een feestdag op een roostervrije dag valt.
- Evaluatie van de eerdere protocolafspraken

Wij behouden ons nadrukkelijk het recht voor om lopende de gesprekken met nieuwe, gewijzigde of aanvullende voorstellen te komen.

Wij kijken uit naar een constructief overleg om samen tot een sterke nieuwe cao te komen.