



Concept onderhandelingsresultaat nieuwe cao voor de vleeswarenindustrie

Looptijd en loon

De looptijd van de nieuwe cao is 12 maanden. De nieuwe cao loopt van 1 maart 2026 tot 1 maart 2027. De feitelijke lonen worden per 1 maart 2026 met 3,2% verhoogd.

Reiskosten

Ter tegemoetkoming in de gestegen benzinekosten ontvangen werknemers die op grond van de cao recht hebben op een reiskostenvergoeding in juli 2026 eenmalig een bruto-uitkering van € 200. Deze uitkering wordt uitsluitend verstrekt aan werknemers die op het moment van uitbetaling in dienst zijn. Werknemers die in deeltijd werken ontvangen de uitkering naar rato. De vergoeding voor de reiskosten conform artikel 24b lid 2 wordt per 1 juli 2026 voor de duur van de looptijd van deze cao verhoogd van 23 naar 25 cent per km. Deze tijdelijke verhoging is van kracht tot en met de einddatum van deze cao. Daarna bedraagt de vergoeding weer 23 cent per km, tenzij partijen anders overeenkomen.

RVU

Er komt vanaf 1 augustus 2026 een nieuwe Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). Deze regeling geldt zolang deze fiscaal wordt gefaciliteerd door de overheid en voldoet aan geldende wet- en regelgeving.

Een medewerker komt in aanmerking voor deze regeling indien hij voldoet aan de volgende criteria:

- maximaal 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd; en
- minimaal 10 jaar in dienst van de huidige werkgever; en
- minimaal 20 jaar werkzaam binnen de Vleeswarenindustrie (door de medewerker zelf aan te tonen), waarvan:
 - tenminste 15 jaar structureel 50% van de werkdag werkzaam (geweest) in een van de volgende zwaar werk functies of ploegendienst (door de medewerker zelf aan te tonen, als dit jaren betreft bij een andere dan de huidige werkgever):
 - medewerker/operator werkzaam in de productie, afdeling worstmakerij, rokerij/koken, braadlijn of zouterij;
 - medewerker/operator slicing;
 - medewerker/operator inpak;
 - medewerker schoonmaakploeg op productieafdelingen * (*in de hierboven genoemde productieafdelingen en slicing*);
 - medewerker logistiek en expeditie (in- en uitgaan van grondstoffen en producten), voor zover daadwerkelijk producten fysiek worden versleept.
 - deze functie als zodanig ook onafhankelijk als "zwaar" is bestempeld door SPDI en TNO,
 - of;
 - werknemers met 45 dienstjaren of meer in een productiefunctie in de Vleeswarenindustrie.



Nadere voorwaarden:

- Een deelnemer mag tijdens de RVU regeling niet werkzaam zijn (noch als werknemer, noch als zelfstandige) in een bedrijf dat vleeswaren produceert of een bedrijf vallend onder de cao Slagers, Vleessector, Pluimvee of Gemaksvoedingindustrie
- Bij overlijden tijdens RVU-periode wordt een verbeterde overlijdensuitkering betaald vanuit het nog voor de persoon beschikbare RVU-bedrag. Deze kan nooit hoger zijn dan de uitkering die een nabestaande van een pensioengerechtigde medewerker ontvangt die geen gebruik van de regeling maakt. Dit wordt nader door partijen uitgewerkt.

Aanvulling RVU voor knellende situaties

Partijen zijn overeengekomen dat onder de volgende voorwaarden, voor knellende situaties naast het reguliere RVU-drempelbedrag, recht ontstaat op een extra aanvulling conform onderstaande tabel, zonder RVU heffing.

Loonschaal bij uitdienststreden	Aanvulling
B t/m D	€ 300,- per maand
E t/m G	€ 200,- per maand

Werkgevers met deelnemers aan de nieuwe RVU-regeling ontvangen een subsidie vanuit het Fonds Collectieve Belangen van de Vleeswarenindustrie ter financiering van de extra aanvulling. Daartoe wordt een extra heffing opgelegd van maximaal 0,1% over de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen. De opbrengst van deze extra 0,1%-punt wordt uitsluitend ingezet voor de financiering van een subsidie voor bedrijven met medewerkers die gebruik maken van de RVU en in aanmerking komen voor een extra aanvulling vanwege de indeling in bovengenoemde loonschalen. Deze subsidieregeling is gemaximeerd tot de opbrengst van deze extra heffing.

Het reglement dient hierop aangepast te worden in de zin dat werkgevers per een nader overeen te komen periode een overzicht verstrekken van de medewerkers die gebruik willen gaan maken van de RVU-regeling en in aanmerking komen voor een aanvulling. Mocht het totaal aangevraagde subsidiebedrag het beschikbare budget overschrijden, dan wordt het bedrag van de aanvulling verlaagd, waarbij het streven is dat de aanvulling voor de medewerkers in schaal B t/m D gehandhaafd blijft. Een werknemer kan uitsluitend aanspraak maken op de aanvullende uitkering voor zover de werkgever voor die werknemer subsidie ontvangt uit hoofde van deze regeling. Indien de subsidie lager wordt vastgesteld dan de beoogde aanvullende uitkering, treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg over de gevolgen daarvan voor de hoogte van de aanvulling. De werkgever en werknemer sluiten de vaststellingsovereenkomst inzake de RVU nadat duidelijkheid bestaat over de toekenning en de hoogte van de subsidie.

Een en ander wordt nader uitgewerkt in het RVU-Reglement.



Duurzame arbeidsrelaties

De periode waarna een uitzendkracht die onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft gewerkt een arbeidsovereenkomst bij het bedrijf krijgt aangeboden, wordt verkort van 24 maanden naar 18 maanden. Uiterlijk na 15 maanden ontvangt de flexkracht daartoe een schriftelijk voorstel.

Aanloopschaal

De periode waarin medewerkers maximaal ingeschaald kunnen zijn in de aanloopschaal zoals genoemd in artikel 13 lid2 onder 1 en 2, wordt ingekort van 9 maanden naar 6 maanden. Ter verduidelijking wordt in bijlage II expliciet opgenomen dat een werknemer die is ingedeeld in de aanloopschaal en een functie uitoefent met een hogere indeling, boven op de aanloopschaal recht heeft op een functiegroep toeslag.

Diplomatoeslag

De bedragen in artikel 19 worden verhoogd naar €500,- voor de diplomatoeslag/behalen van het certificaat en €500,- voor het met goed gevolg afsluiten van de leerovereenkomst. Tevens wordt de scope vergroot t/m MBO 4.

Mantelzorg

Het SER-advies 'Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving' geeft het belang aan van een integrale aanpak van overheid, sociale partners, werkgevers en werknemers om het groeiende aantal mantelzorgers gericht te helpen. Op de werkvloer wordt daarbij met name creativiteit gevraagd van werkgevers en werknemers in het bieden van tijd aan de mantelzorgers. Wij stellen voor om in de looptijd van deze cao een onderzoek te laten doen naar de ervaringen van mantelzorgers in de Vleeswarenindustrie in relatie tot het werk.

Voorstel uitvoering eerdere afspraak modernisering cao-boekje

Wij stellen voor om uitvoering te geven aan deze eerder gemaakte afspraak en de werkzaamheden van de werkgroep daadwerkelijk te starten gedurende de looptijd van deze cao. Daarbij wordt gebruikgemaakt van de ondersteuning van Bureau Taal voor het herschrijven van de cao-tekst in begrijpelijke taal. De overige protocolafspraken uit bijlage 3 van de cao blijven van kracht.

Ondertekend voor akkoord op:

Mw. M. Pasman
FNV

Mw. M. Houben
VNV

Dhr. P. de Ridder
CNV Vakmensen