

Aan:

CNV

Leon van der Elzen

FNV

Jeroen Brandenburg

Almen, september 2025,

Betreft: Voortzetting cao vanaf 1 november 2025

Geachte heer Van der Elzen, beste Leon,

Geachte heer Brandenburg, beste Jeroen,

De cao voor de bedrijfsverzorging tussen CNV, FNV en WAB eindigt 31 oktober 2025 van rechtswege.

Volgens afspraak doen wij hierbij onze cao voorstellen voor een nieuwe cao toekomen geldend vanaf 1 november 2025.

Hiertoe hebben wij drie bijeenkomsten gepland in het Postillion Hotel te Bunnik:

- Maandag 22 september: 1^e onderhandelingsronde 14.00-16.00 uur
- Maandag 6 oktober: 2^e onderhandelingsronde 13.00-15.00 uur
- Maandag 13 oktober: 3^e onderhandelingsronde 13.00-15.00 uur

Wij spreken de wens uit om in constructief overleg met zowel CNV als FNV tot een nieuwe cao te komen.

Met vriendelijke groet,

Diana Bergsma,

Voorzitter Werkgeversvereniging Algemene Bedrijfsverzorging

Wijzigingsvoorstellen CAO Agrarische Bedrijfsverzorging 2025

Algemene situatie

Met deze inzetbrief streeft de WAB naar een nieuwe cao met een looptijd van 2 jaar. Redenen daarvoor zijn met name de beperkte omvang van de sector, de normalisatie van de inflatie (CPI, afgeleid 2026: 2,2% en CPI, afgeleid 2027: 2,4%) en de bekende moeilijke omstandigheden waarin de sector zich bevindt, waardoor de mogelijkheden tot arbeidsvoorwaardelijke verbeteringen uiterst beperkt zijn. (zie hieronder). Een looptijd van 2 jaar geeft de medewerkers zekerheid over hun arbeidsvoorwaarden en geeft werkgevers zekerheid over de kostenontwikkeling van de factor arbeid en de gevolgen voor de uurtarieven voor de klanten.

De omstandigheden waarin de sector verkeert zijn bekend. Als dienstverlener in de agrarische sector in Nederland heeft de bedrijfsverzorging te maken met klanten die stevig onder druk staan van overheidsmaatregelen en de daarmee gepaard gaande krimp van de sector en onzekerheid met betrekking tot de toekomstige voortzetting van hun bedrijven.

De moeilijke situatie bij onze klanten werkt ook door op het bedrijfsmodel van de AB's in Nederland. De druk op onze tarieven neemt door de noodzakelijke kostenbesparingen bij onze klanten toe. Zij zoeken steeds vaker naar alternatieven buiten de AB's om de kosten te drukken.

Per 1 januari 2026 zal de druk op het verdienmodel van de AB's verder toenemen door de invoering van de zgn. gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden in de uitzendbedrijven. De verdiensten uit de uitzendactiviteiten onder de paraplu's van de AB's zullen afnemen en daarmee de financiering van de kosten van de AB's als geheel negatief beïnvloeden.

Wijzigingsvoorstellen

Looptijd cao

Ons uitgangspunt is om de cao te verlengen met 24 maanden van 1 november 2025 tot en met 31 oktober 2027.

Duurzame inzetbaarheid

Ondanks alle maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid neemt het ziekteverzuim in onze bedrijven toe. Onze bedrijven vereisen van de medewerkers flexibiliteit m.b.t. hun inzetbaarheid. Om de werk/privé-balans gezond te houden is het ook nodig dat werknemers hun verlofdagen gedurende het jaar opnemen. Naast dat wij ons willen inzetten om de werk/privé-balans van onze werknemers gezond te houden, streven wij naar een gezonde balans voor de AB organisaties. Het langdurig opsparen van verlofuren betekent voor onze organisaties een (met de cao lonen) stijgende financiële verplichting richting onze werknemers. Wij willen daarom afspraken maken die er zoveel mogelijk toe leiden dat het totaal van de opgebouwde vakantiedagen, tijd voor tijd uren en senioredagen ook daadwerkelijk opgenomen worden.

A.

Hiertoe willen we de volgende bepalingen herzien:

Artikel 30 lid 2:

In dit artikellid worden nu vanaf bepaalde leeftijdscohorten extra vakantiedagen toegekend. De essentie van dit verlof is echter niet het toekennen van extra bovenwettelijke vakantie waarvoor een verjaringstermijn van 5 jaar geldt, maar om tot enige concrete taakverlichting te komen door extra verlofuren in het werkrooster te brengen. Wij stellen daarom voor de term extra vakantiedagen te vervangen door 'vitaliteitsuren' die na overleg met de werknemer ingeroosterd worden in het jaar dat ze worden verkregen. Dagen die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn opgenomen komen te vervallen

Artikel 30 lid 4

Wij stellen voor dit artikel zodanig te wijzigen dat de werknemer tenminste de wettelijke vakantiedagen (20) jaarlijks dient op te nemen. Hierbij moet door de werknemer de vakantie tijdig aangevraagd worden volgens het beleid binnen de AB.

B.

Verder komt uit onderzoek naar voren dat de lifestyle van veel medewerkers voor verbetering vatbaar is.

Wij willen met u van gedachten wisselen hoe wij lifestyle gerichte acties kunnen stimuleren.

Met opmerkingen [LH1]: Wat wordt er bedoeld met 'lifestyle' gerichte acties?

Wij stellen voor in de cao een kader te ontwikkelen waarbij de werknemer individuele keuzemogelijkheden krijgt om zelf meer aandacht aan zijn verbetering c.q. blijvende inzetbaarheid te werken.

Sinds 2021 investeert iedere AB 0,2% van de loonsom voor Duurzame Inzetbaarheidsafspraken. Wij zijn bereid additionele middelen per bedrijf beschikbaar te stellen voor deze uitbreiding van het DI-beleid.

Inkomen

Voor de ons gestelde looptijd van 24 maanden willen we twee verhogingsmomenten van de cao schalen afspreken die de verwachte prijsstijgingen (CPI, afgeleid) volgens de Cmev 2026 van het CPB in deze periode compenseren.

We stellen concreet voor per 1 januari 2026 de salarisschalen met 2,2% te verhogen en per 1 januari 2027 met 2,4%. Hierbij sluiten we aan bij de inflatieraming van het CPB voor 2026 van 2,2% respectievelijk van 2,4% voor 2027.

Overig

In de bijlage zijn enkele wijzigingsvoorstellen opgenomen van hoofdzakelijk immateriële en/of redactionele aard.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen nieuwe of gewijzigde voorstellen in te dienen.

Werkgeversvereniging AB Nederland, namens
de onderhandelingsdelegatie,

Diana Bergsma

Wijzigingsvoorstellen van redactionele en immateriële aard ten behoeve van de CAO Bedrijfsverzorging 2025

1. Onduidelijke definitie ‘functiegroep’

In de definities wordt een functiegroep beschreven als:

“de door de functie-indeling bepaalde loonschaal vermeld in het loongebouw in artikel 4 en bijlage B1.”

Probleem: Dit is feitelijk een omschrijving van het begrip loonschaal, niet van functiegroep.

Correcte definitie: Een functiegroep is een verzameling van functies die in ORBA-punten binnen een bepaalde bandbreedte gelijkwaardig zijn geclassificeerd.

2. Leeftijdsgerelateerde opzegtermijnen (Artikel 7)

Huidige bepaling: Opzegtermijnen zijn gekoppeld aan leeftijden.

Probleem: Deze regeling is verouderd en kan leiden tot ongelijke behandeling op grond van leeftijd.

Vervang de huidige opzegtermijnen door het systeem uit het Burgerlijk Wetboek op basis van dienstjaren.

Voor de werkgever

- ~~≤ 5 jaar in dienst~~ → 1 maand
- 0 tot 10 jaar → 2 maanden
- 10 tot 15 jaar → 3 maanden
- 15 jaar of langer → 4 maanden

Voor de werknemer: 2 maanden.

3. Suwas II – vervallen regeling

Voorstel: Deze regeling kan vervallen, aangezien:

“De in dit artikel bedoelde regelingen eindigen op 31 december 2017. Na deze datum kan geen recht op aanvulling meer ontstaan.”

4. Aanpassen functiematrix

Werkgevers stellen voor om de mogelijkheden te toetsen om tot enkele aanpassingen in de functiematrix te komen om tot een betere aansluiting met de praktijk te komen. Het gaat hierbij om de volgende functies en functiebenamingen:

Schaal 1: Oogstmedewerker > Assistent agrarisch medewerker, Assistent groenvoorziening, assistent fruitteeltmedewerker.

Schaal 2: Het woord 'Assistent' verwijderen (schaal 2 medewerkers kunnen de werkzaamheden vaak al zelfstandig uitvoeren).

Schaal 3: Toevoegen van Allround agrarisch medewerker.