



Onderhandelingsresultaat

De werkgeversdelegatie NZO en de vakbonden FNV, CNV en De Unie hebben met elkaar een onderhandelingsresultaat bereikt voor de nieuwe cao I en cao HP. Na instemming worden onderstaande afspraken verwerkt.

Het onderhandelingsresultaat omvat de volgende afspraken:

1. Looptijd

De cao's I en HP hebben een looptijd van 12 maanden, namelijk van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025.

2. Loonparagraaf en eindejaarsuitkering

Cao I: de salarisschalen en individuele salarissen worden met terugwerkende kracht per 1 april 2024 verhoogd met 2%. Dit geldt ook voor uitzendkrachten. De salarisschalen en individuele salarissen worden per 1 juli 2024 verhoogd met 1%. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.

Cao HP: de salarisschalen en individuele salarissen worden verhoogd volgens de regeling die geldt op ondernemingsniveau conform artikel 4 lid 3.

Heeft de onderneming hiervoor geen eigen regeling dan geldt dat de salarisschalen en individuele salarissen met terugwerkende kracht per 1 april 2024 met 2% worden verhoogd en per 1 juli met 1% verhoogd. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.

De structurele verhoging per 1 april 2024 wordt zo spoedig mogelijk, nadat cao-partijen formeel akkoord bereiken, uitbetaald.

Eindejaarsuitkering cao I: de eindejaarsuitkering wordt met ingang van 1 januari 2025 verhoogd met 1%, namelijk van 4% naar 5%.

Eindejaarsuitkering cao HP: de eindejaarsuitkering wordt met ingang van 1 januari 2025 verhoogd met 1%. Dit betekent dat de eindejaarsuitkering voor bedrijven zonder eigen beloningsbeleid conform artikel 4 lid 3 van de cao HP wordt verhoogd naar 4,5%. Voor bedrijven met eigen beloningsbeleid conform artikel 4 lid 3 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd naar 5%. De NZO heeft in het onderhandelingsproces aangegeven dat bij bedrijven met een eigen beloningsbeleid afspraken over de loonruimte betrekking hebben op de loonsom inclusief eindejaarsuitkering. De NZO is bereid geweest ondanks dit gegeven de eindejaarsuitkering voor iedereen te verhogen, maar dit zal betekenen dat werkgevers die cao HP toepassen met een eigen beloningsbeleid de stijging van de eindejaarsuitkering betrekken bij het toekennen van individuele salarisstijgingen. De vakbonden hebben gereageerd daarbij op de stelling van de NZO: De vakbonden (FNV, CNV en De Unie) hebben tijdens de cao-gesprekken aangegeven dat de vakbonden graag de NZO de ruimte willen geven om de 4% loonruimte te bewerkstelligen. We waren bereid om 1% procent eindejaarsuitkering (artikel 18 cao I Zuivel en artikel 13 cao HP Zuivel) in 2025 voor alle werknemers te accepteren zodat het "mandaat" van de werkgeversdelegatie verruimd kon worden. Ook heeft de FNV uitgelegd dat de FNV überhaupt vindt dat alle loon(ruimte)gerelateerde afspraken aan cao-tafel afgesproken dienen te worden, en niet met de OR. Wij zijn geen deelnemer van de interne afspraken die de werkgevers met de eigen medezeggenschappen maken en hebben dus hierbij geen onderhandelingspositie. Ten

slotte, het karakter van de cao (standaard) laat weinig ruimte over om buiten de cao-tafel loongerelateerde (loonruimte) afspraken te treffen.

Er is afgesproken dat de hierboven geschetste mededeling van de NZO en de vakbonden in de cao niet opgenomen wordt. Het onderhandelingsresultaat wordt wel als bijlage aan de cao toegevoegd.

3. Werkgroep Tijd

De werkgroep Tijd bestaat uit vertegenwoordiging van werkgevers en vakbonden. Cao-partijen geven een vervolgopdracht aan de werkgroep Tijd, namelijk dat zij met een advies komen over de volgende onderwerpen:

- Overdrachtstijd
- Samenloop roostervrij met feestdag. Hierbij worden ook de 58+ en 61+ roostervrije dagen betrokken
- Consignatie: rusturen
- 4 x 9 werken in HP cao
- Vakantie-uren in volcontinu ploegendienst

4. Werkgroep Beloningsbeleid

Cao-partijen richten een werkgroep in voor het beloningsbeleid van de sector. Hierin neemt vertegenwoordiging van werkgevers en vakbonden deel. Deze werkgroep komt met een advies over de volgende onderwerpen:

- Loongebouw en aantal functiejaren
- Differentiatie loonlijnen: hierin wordt ook de Arbeidsmarkttoeslag (AMT) betrokken
- Gebruik artikel niet vakvolwassen zijn (“aanloopschaal”)
- Waarnemingstoeslag

5. Vitaliteitsregeling

De cao kent een vitaliteitsregeling. Met ingang van 1 april wordt deze regeling aangepast voor alle werknemers die deelnemen. Op dit moment is de regeling 88,9% werken tegen 94,4% salaris en met 100% pensioenopbouw. Dit wordt met ingang van 1 april 2024 88,9% werken tegen 95% salaris en met 100% pensioenopbouw.

Cao-partijen hebben verder in de cao met elkaar de afspraak gemaakt deze regeling te evalueren. Gedurende de looptijd van deze cao, gaan partijen invulling geven aan deze evaluatie door een opdracht te geven aan een werkgroep met vertegenwoordiging van de NZO en vakbonden. De werkgroep betreft hierbij het beoogde effect dat cao-partijen willen bereiken met deze regeling en of de regeling daaraan bijdraagt. Werkgevers zijn bereid de regeling te verbeteren als blijkt dat de huidige, vergelijkbare 58+ regeling, substantieel heeft bijgedragen aan het verlagen van het verzuim.

De werkgroep komt met een advies aan cao-partijen of de regeling al dan niet aangepast moet worden om het beoogde effect te realiseren.

6. Artikel 22 lid 2 Arbeidsongeschiktheid

In artikel 22 lid 2 wordt de tweede gedachtestreepje uit de cao verwijderd. Dit betekent dat in het tweede ziektejaar er sprake is van 100% doorbetaling mits de werknemer volledig meewerkt aan re-integratie en voldoet aan de eisen uit de Wet verbetering poortwachter.

7. Matrixcompensatie

Werknemers in de 5-ploegendienst met een matrixcompensatie die deze hebben op 1 april 2024 behouden deze te allen tijde (sterfhuisconstructie).

Bij werknemers waarbij de toeslag sinds 1 januari 2024 is afgebouwd wordt deze weer hersteld. Afgebouwde toeslagen van vóór 1 januari 2024 worden niet hersteld.

8. Arbeidsmarkttoeslag (AMT) en mogelijkheid om 40 uur te werken

De cao-afspraken die in 2023 gemaakt zijn over de AMT en de mogelijkheid om 40 uur te werken blijven gedurende de looptijd van deze cao van kracht.

9. RVU-cao

Cao-partijen nemen de volgende protocolafpraak op in de cao: de RVU-faciliteiten die door de werkgever mogelijk zijn gemaakt in een separate cao kennen hun oorsprong in een aantal wettelijke regelingen. Partijen spreken af dat de faciliteiten/voorwaarden zoals beschreven in de separate cao óók na 31 december 2025 nog 2 jaar worden voortgezet onder de voorwaarde dat de wettelijke

regelingen na 31 december 2025 **ongewijzigd** worden voortgezet. Indien blijkt dat, bedrijven die onder IFRS-regelgeving vallen, op basis van deze additionele afspraak, toch een voorziening moeten treffen in 2024, kan deze afspraak door elk van de partijen worden ontbonden.

10. Financieel gesprek

In de cao wordt een afspraak gemaakt waarin werkgevers de mogelijkheid bieden voor werknemers om een financieel gesprek aan te vragen. Een werknemer kan hier één keer per drie jaar gebruik van maken in eigen tijd. Het gesprek dient plaats te vinden met een onafhankelijke deskundige partij die geen commercieel belang (geen financiële producten verkoopt) heeft en de volgende elementen bevatten: helpen met overzicht persoonlijke inkomsten en uitgaven, financiële planning naar de toekomst, eventueel pensioen. Werknemers kunnen er gebruik van maken zodra de inrichting ook definitief is. Dit moet zo snel als mogelijk gereed zijn, maar uiterlijk voor het einde van de looptijd van deze cao.

11. Verbetering koopkracht voor werknemers in laagste salarisschalen

Werkgevers en werknemers streven naar voldoende koopkracht voor de werknemers in de laagste salarisschalen. Hierbij wordt wel rekening gehouden met overheidsmaatregelen die de koopkracht van deze groep beïnvloeden.

12. Cao HP

Gedurende de looptijd van de cao onderzoeken cao-partijen gezamenlijk in een petit comité het karakter van cao HP en de visie van partijen op deze cao voor de toekomst.

13. Redactionele aanpassingen cao-tekst

Het memo "redactie cao" zoals dit tijdens het cao-overleg aan de orde is gesteld, maakt integraal onderdeel uit van het totale pakket.

14. Vakbondscontributie

De mogelijkheid om vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd zolang dit fiscaal vriendelijk mogelijk is.



15. Werkgeversbijdrage

De bestaande werkgeversbijdrageregeling voor vakbonden wordt gedurende deze cao ongewijzigd gehandhaafd.