



PLUIMVEE

POSITIEF ONDERHANDELINGSRESULTAAT
IN DE PLUIMVEEVERWERKENDE INDUSTRIE
2023-2025

Hierbij verklaren ondergetekenden dat op 11 mei 2023 de werkgeversorganisatie Nepluvi en de werknemersorganisaties FNV en CNV Vakmensen, samenwerkend in het Georganiseerd Overleg (G.O.) Plumveeverwerkende Industrie, een akkoord hebben bereikt met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden cao over bijgevoegde tekst, ingaande 1 april 2023.

Nepluvi, ten dezen vertegenwoordigd door:

.....

Dhr. G.J. Oplaat

FNV, ten dezen vertegenwoordigd door:

.....

Dhr. R.E. Wonnink

CNV Vakmensen, ten dezen vertegenwoordigd door:

.....

Dhr. P. de Ridder

Nijkerk, 11 mei 2023





1 LOOPTIJD

De overeengekomen cao kent een looptijd van 24 maanden, van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2025.

2 INKOMEN

- 2.1 Op 1 mei 2023 worden de cao-schalen met 8% verhoogd.
Op 1 februari 2024 worden de cao-schalen met 4% verhoogd.
Op 1 januari 2025 worden de cao-schalen met 1% verhoogd.

De medewerker met een functie die niet is ingedeeld in functiegroep I tot en met VI heeft recht op een verhoging van zijn salaris met 8% per 1 mei 2023, 4% per 1 februari 2024 en 1% per 1 januari 2025.

- 2.2 Partijen spreken af om, in een situatie, waarbij de inflatie* in 2024 5% of hoger is, met elkaar in gesprek te gaan over een eenmalige uitkering in 2025 voor de resterende 3 maanden van de looptijd van de cao.

* Bron: CBS publicatie januari 2025 over 2024, definitie: inflatie, nationale consumentenprijsindex (cpi, %)

- 2.3 Partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao een commissie in te stellen om gezamenlijk onderzoek te doen naar de gevolgen voor het cao-loongebouw in verband met de wijziging Wet Minimum Loon (WML) en te komen tot een advies voor het G.O.

3 PENSIOENEN

De sociale partners zijn verantwoordelijk voor de pensioenregeling als onderdeel van de collectieve arbeidsvoorwaarden in de bedrijfstakken Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP). Sociale partners voeren overleg om te komen tot één nieuwe pensioenregeling voor VLEP. Partijen komen overeen om het volgende in het gemandateerde pensioenoverleg af te spreken:

Het levenslang nabestaandenpensioen wordt vastgesteld op 30% van het inkomen en het tijdelijk nabestaandenpensioen wordt vastgesteld op €8.000,- per jaar onder de voorwaarde dat deze aanpassing (verhoging) niet mag leiden tot een verhoging van de totale pensioenpremie (26,3%).

De verhoging van de hoogte van het levenslange en tijdelijke partnerpensioen kan er dan toe leiden dat de opbouw van het ouderdompensioen in de toekomst lager uitvalt, omdat de premie voor het levenslange en tijdelijke partnerpensioen hoger wordt, waardoor een kleiner deel van de totale pensioenpremie beschikbaar is voor het ouderdompensioen.



4 REISKOSTEN

Partijen komen met betrekking tot de vergoeding reiskosten woon-werk per 1 april 2023 het volgende overeen:

- De medewerker die 10 kilometer of meer van het bedrijf woont, heeft recht op een vergoeding voor zijn woonwerk-verkeer, behalve als de medewerker gebruik kan maken van door de werkgever georganiseerd en betaald vervoer.
- De tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer wordt vastgesteld op basis van de afstand tussen het woonadres en het adres van het bedrijf.
- Zowel de heen- als de terugreis wordt berekend met behulp van de ANWB-routeplanner met als uitkomst de reisafstand in kilometers op basis van de snelste route (afronding 0,5 km naar boven).
- Er wordt een tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer toegekend van € 0,17 per kilometer met een maximum van 50 kilometer heen en terug van woonadres naar het adres van het bedrijf.

Partijen spreken af dat het mogelijk is om fiscale ruimte te benutten voor een (aanvullende) reiskostenvergoeding. De fiscale ruimte is het verschil tussen het bedrag dat fiscaal maximaal voor reiskosten mag worden vergoed en de eventuele reiskostenvergoeding die op basis van de cao is verstrekt.

De werknemer heeft het recht om een keer per jaar gebruik te maken van de fiscale regeling om voor de reiskosten brutoloon te ruilen voor een netto onkostenvergoeding.

Partijen spreken af om het gebruik van de fiets als duurzaam vervoer voor woon-werkverkeer te stimuleren. Een medewerker die op minder dan 10 kilometer van het bedrijf woont, heeft vanaf 1 januari 2023 conform de fiscale mogelijkheden één keer per 3 jaar recht op een regeling van de werkgever voor de aanschaf van een fiets en bijbehorende accessoires, door middel van uitruilen van het bruto loon tot een maximum van € 500 netto.

Deze regeling geldt zolang maximaal 50% van de vrije ruimte van de Werkkostenregeling het toelaat en is enkel van toepassing indien de medewerker geen gebruik maakt van een bedrijfsauto. Medewerkers die gebruik maken van door de werkgever georganiseerd en betaald collectief vervoer zijn tevens uitgesloten.

5 UITZENDKRACHTEN

Partijen komen overeen artikel 72 van de cao aan te passen aan de huidige wet- en regelgeving, met een verwijzing naar de Wet Aansprakelijkheid Schijnconstructies (WAS) om verantwoordelijkheid van werkgever te verhelderen.





6 ROUWERLOF

Partijen komen overeen om het bijzonder verlof in cao artikel 20 als volgt aan te passen en uit te breiden:

- Overlijden van groot-(stief)ouder: 2 dagen, waaronder de dag van de uitvaart, alleen als deze wordt bijgewoond.
- Overlijden van (schoon-, stief)ouder, (schoon-, stief)kind, inwonende broer of zus: 4 dagen, waaronder de dag van de uitvaart, alleen als deze wordt bijgewoond.

7 PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

- 7.1 Partijen komen overeen om het persoonlijk budget te indexeren met de cao-verhoging per 1 januari van enig jaar, met als eerste ingangsdatum 1 januari 2024.
- 7.2 Partijen komen overeen om jaarlijks 8 uren aan te wijzen voor toekomstgerichte scholing van medewerkers.
- 7.3 Indien van deze scholingsuren voor toekomstgerichte scholing geen gebruik wordt gemaakt, ontstaat er 128 uren roostervrije tijd op jaarbasis, waarvan 48 uren worden vastgesteld door de werkgever en 80 uren vastgesteld door de werkgever in overleg met de medezeggenschap.

8 CALAMITEITEN

- 8.1 Partijen stellen een werkgroep samen voor het uitvoeren van een pilot voor de duur van de looptijd van de cao. De pilot heeft als doel te komen tot een permanente calamiteitenregeling.
 - De calamiteitenregeling geldt voor de duur van de cao voor slachterijen met permanent toezicht;
 - De werkgever kan de medewerker verplichten een of meerdere dagen tot een maximum van 6 dagen (48 uur) roostervrije tijd op te nemen bij een niet-werkbare dag.



- Er sprake is van een niet-werkbare dag als de medewerker niet kan werken omdat de productielocatie door een overheidsmaatregel buiten de schuld van de werkgever stil gelegd of ernstig beperkt wordt, omdat er vanuit overheidswege geen toezicht wordt geboden of als voldaan wordt aan één van de volgende normen:
 - o het KNMI geeft een waarschuwing af voor code rood in het kader van weersomstandigheden;
 - o inwerkingtreding van het hitteprotocol bij de daarin vastgestelde omgevingstemperatuur en in dit kader gewijzigde tijden op de dag (in de nacht). De werkgever stelt de medewerker zo mogelijk twee dagen van tevoren in kennis van het voor de werknemer geldende werkrooster.Indien de medewerker op de betreffende dag werkzaamheden verricht, wordt er geen ADV ingehouden.
- De werkgever kan dit alleen doen na overleg met de medezeggenschap. Als er geen medezeggenschap is, kan de werkgever toestemming vragen aan het G.O.

8.2 Partijen evalueren aan het einde van de looptijd van de cao de bevindingen/ervaringen van deze pilot en komen tot een advies voor het G.O..

8.3 Partijen komen overeen om gezamenlijk een brief aan de NVWA op te stellen over knelpunten en oplossingsrichtingen bij calamiteiten.

9 FUNCTIEOMSCHRIJVING

Partijen komen overeen om in cao-artikel 3 op te nemen dat de werkgever en de medewerker schriftelijk een arbeidsovereenkomst sluiten, waarin ook een omschrijving of indicatie van de aard van het werk en de werkzaamheden worden vermeld.

10 TOEGANG TOT DE WERKVLOER DOOR VAKORGANISATIES

Partijen komen overeen dat gedurende de looptijd van de cao er een pilot gehouden wordt bij twee bedrijven, waarbij de vakbondsbestuurders die de vakbond in het G.O. vertegenwoordigen op hun verzoek toegang tot het bedrijf verleend wordt voor overleg met de leden/werknemers in een daartoe door werkgever beschikbaar gestelde ruimte. De vakbondsbestuurder neemt hiervoor contact op met de directie om dit overleg te plannen en is persoonlijk aanwezig bij het overleg. Partijen evalueren aan het einde van de looptijd van de cao in het G.O. de bevindingen/ervaringen van deze pilot.