

De werkgeversdelegatie NZO heeft op 31 maart 2023 een verbeterd eindbod gedaan aan de vakbonden FNV en CNV voor de nieuwe cao I en cao HP. We bieden naar aanleiding van de reacties van medewerkers een verhoogde structurele salarisverhoging, van 6% naar 8%. De eenmalige uitkering is hierbij losgelaten. Ook de verruiming van de RVU-regeling is een belangrijk punt voor medewerkers.

Dit loonvoorstel van 8% ligt ruim boven de actuele landelijke loonontwikkeling in Nederland. Dit verhoogde eindbod doen we in een tijd dat de bedrijfsresultaten teruglopen. De economische omstandigheden zijn onduidelijk en de stikstofcrisis heeft onvoorspelbare gevolgen. We willen de rust in onze sector behouden. Niemand is gebaat bij een situatie waarin we tegenover elkaar komen te staan.

Als FNV en CNV instemmen dan geldt onderstaand verbeterd eindbod voor alle werknemers onder cao I en cao HP.

## **1. Looptijd**

De cao's I en HP hebben een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

## **2. Loonparagraaf**

**Cao I:** de salarisschalen en individuele salarissen worden met terugwerkende kracht per 1 januari 2023 verhoogd met 8%. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.

De structurele verhoging geldt voor werknemers en uitzendkrachten die op het moment van betaling nog steeds werkzaam zijn.

**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 regeling dan geldt dat de salarisschalen en individuele salarissen met terugwerkende kracht per 1 januari 2023 met 8% worden verhoogd voor alle werknemers en uitzendkrachten die op het moment van betaling nog werkzaam zijn.

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

## **3. Arbeidsmarkttoeslag en vrijwillig verhogen arbeidsduur**

### *Arbeidsmarkttoeslag (AMT)*

Voor de referentiefunctie Besturingstechnicus (4.03), ingedeeld in groep VIII, geldt voor een proefperiode van één jaar een arbeidsmarkttoeslag met terugwerkende kracht per 1 januari 2023. Deze toeslag geldt zowel voor nieuwe als bestaande werknemers. Deze AMT geldt ook voor de functies die anders heten waarbij de werkzaamheden minimaal 70% van de tijd gelijk zijn aan de werkzaamheden van de referentiefunctie Besturingstechnicus (4.03), mits deze functies ingedeeld zijn in salarisgroep VIII.

De hoogte van de AMT is bepaald op 10% van het actuele salarisbedrag in de schaal, dus ongeacht het aantal functie jaren die de werknemer heeft in de schaal.

Het voortzetten van de afspraak wordt per nieuw af te sluiten cao door cao-partijen bepaald.

Voortzetten van de afspraak vergt de instemming van alle cao-partijen.

Als de afspraak niet wordt voortgezet, zal de toeslag in drie jaar worden afgebouwd.

## *Arbeidsduur*

Werknemers in dagdienst werkzaam onder cao I die dit zelf willen en waarbij de werkgever hiermee instemt krijgen de mogelijkheid om 40 uur te werken in plaats van 36 uur. Hiermee kunnen de werkgevers nieuwe en bestaande werknemers flexibiliteit geven om meer maandinkomen te verkrijgen. Het is geen doel om een nieuwe fulltimenorm van 40 uur te creëren. De afspraak heeft een ingangsdatum van 1 juli 2023 of zoveel eerder als de werkgever dit administratief heeft ingeregeld. Het aanbieden van de mogelijkheid om 40 uur te werken in plaats van 36 uur heeft een tijdelijk karakter tot 1 juli 2024 en wordt gezien als een pilot. De cao-partijen evalueren deze tijdelijke afspraak tijdig en het vergt de instemming van beide partijen om de regeling voort te zetten. In aanvulling daarop hebben vakbonden de mogelijkheid eenzijdig te besluiten deze afspraak stop te zetten.

Als blijkt dat verdere voortzetting van de afspraak niet aan de orde is, treden partijen in overleg over de groep die op dat moment gebruik maakt van deze regeling

## **4. Feestdagenverlof, overdrachtstijd en consignatie**

In de vorige cao is een studieafspraken gemaakt om in de werkgroep tijd de onderwerpen samenloop feestdagen met een roostervrije dag, overdrachtstijd en consignatie aan de orde te stellen. Als werkgevers hebben wij ons uiterste best gedaan om tot voorstellen te komen die voor vakbonden acceptabel zijn. Ondanks dit hebben geconstateerd dat we op dit moment geen afspraken kunnen maken over deze onderwerpen. Wij stellen voor om de gesprekken hierover gedurende de looptijd van deze cao te vervolgen.

## **5. RVU-regeling**

De bestaande RVU-regeling wordt verder verruimd op twee onderdelen:

- op dit moment is één van de criteria dat de werknemer ten minste 45 jaar in dienst is bij de huidige werkgever. In aanvulling hierop kunnen werknemers met 45 dienstjaren in de zuivelsector ook gebruik maken van de regeling. Hierbij geldt dat de werknemer zelf moet kunnen aantonen dat hij of zij 45 jaar in dienst is binnen de zuivelsector én moet voldoen aan de andere gestelde criteria uit de regeling.
- op dit moment is één van de criteria dat de werknemer per 1 januari 2022 werkzaam was in de ploegdienst en/of structureel en in een vast ritme consignatiediensten liep. In aanvulling hierop komen werknemers die maximaal drie jaar voor 1 januari 2022 werkzaam waren in de ploegdienst en/of structureel en in een vast ritme consignatiediensten liepen (en verder voldoen aan de voorwaarden uit de opgestelde RVU-regeling) ook in aanmerking voor de regeling. Hierbij geldt dat de werknemer zelf moet kunnen aantonen dat hij of zij maximaal drie jaar voor 1 januari 2022 werkzaam was in de ploegdienst en/of structureel en in een vast ritme consignatiediensten liep (en verder voldoet aan de gestelde criteria uit de regeling).

## **6. Sparen om eerder met pensioen te gaan**

Wij stellen voor om de huidige werkgroep “transitie pensioenstelsel” een aanvullende opdracht te geven om de mogelijkheid uit te werken voor werknemers om zelf pensioen bij te sparen in de BPZ pensioenregeling. Deze mogelijkheid kan werknemers de gelegenheid geven eerder te stoppen met werken.

## **7. Arbeidsongeschiktheidsverzekering**

Om schrijnende gevallen bij arbeidsongeschiktheid te voorkomen stellen wij voor om de huidige arbeidsongeschiktheidsverzekering te wijzigen naar een WGA Hiaat (uitgebreid) verzekering. De concrete uitwerking zullen wij in overleg met de vakbonden opstellen.

## **8. DI-budget**

Op korte termijn starten we in een werkgroep de evaluatie van het DI-budget. De werkgroep streeft ernaar om in het tweede kwartaal van dit jaar een advies aan cao-partijen te geven. Eventuele implementatie van dit advies kan gedurende de looptijd van de cao worden bewerkstelligd. Daarnaast vervangen we in de cao-tekst de term “Tiptrack” voor “platform”, omdat Tiptrack vervangen wordt door het platform van Achmea.

## **9. 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. . Het onderwerp waarnemingstoeslag uit dit memo zal tijdens de looptijd van de cao nader worden besproken en uitgewerkt tussen cao-partijen.

## **10. Vakbondscontributie**

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

## **11. Werkgeversbijdrage**

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