



## Voorstellenbrief wijzigingen cao Gemaksv voedingsindustrie 2024

### 1. Looptijd

Wij stellen een looptijd van 12 maanden voor, van 1 april 2024 tot 1 april 2025.

### 2. Inkomen

Voor 2024 bestaat de loonvraag van FNV uit verschillende componenten die hieronder toegelicht zullen worden.

#### Reparatie inflatieachterstand

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen/-periodieken met 4,3% per 1 april 2024 om de inflatieachterstand die is opgelopen sinds oktober 2021 te repareren.

#### Automatische prijscompensatie

Daarnaast willen we ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een automatisch prijscompensatie (APC) invoeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer voor de periode oktober-oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 januari 2025 is, stellen wij voor dat de brutosalarissen al eerste per 1 januari 2025 structureel worden aangepast.

#### Koopkrachtverbetering

Daarnaast stelt de FNV voor om in het kader van een structurele koopkrachtverbetering de lonen met €100 bruto per maand per 1 april 2024 te verhogen.

#### Bodem van €16

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per 1 april 2024 aanpassen, met specifiek aandacht voor de onderkant.

### **Aanloopschaal**

Volgens artikel 19.5 wordt een nieuwe medewerker in de Gemaksvoedingsindustrie of uitzendkracht die ingedeeld wordt in loonschaal A eerst ingedeeld in een aanloopschaal. Aangezien de aanloopschaal niet eens de hoogte haalt van het WMUL, stellen wij voor om de aanloopschaal te schrappen. Wij vinden ook dat gelijk werk gelijk beloond dient te worden. Er zijn voldoende tredes in het gebouw om ervaring te verdisconteren.

### **3. RVU verlengen**

In artikel 53.A van de huidige cao staat de RVU opgenomen met een looptijd t/m 31 december 2025. Uit de enquête is gebleken dat voortzetting van deze regeling voor 70% van de medewerkers heel belangrijk is. Daarom stellen wij voor een RVU-boetevrije regeling vast te leggen in de cao.

### **4. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer**

In artikel 33 en bijlage J staan de afspraken over vergoeding van de reiskosten. Uit onze enquête is gebleken dat 26% geen reiskosten ontvangt en dat 51% meer kosten maakt voor woon- werkverkeer dan dat er vergoed wordt. Dit zorgt ervoor dat werken minder loont, omdat je een groter deel van je inkomen moet uitgeven om überhaupt op je werk te komen.

Wij stellen voor om iedere kilometer te vergoeden die iemand maakt voor woon- werkverkeer.

Hiermee stellen wij voor om vanaf de eerste tot de laatste kilometer een vergoeding toe te kennen en de maximalisering hiermee te schrappen. De fiscaal vriendelijke verrekening op het eind van het jaar geldt niet voor iedereen en deze betalen ze immers zelf.

Daarnaast stellen wij voor om de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer elk jaar automatisch aan te passen naar het fiscaal maximum. Dit betekent dat per 1 april 2024 de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt verhoogd naar €0,23 per gereden kilometer.

### **5. Werkzekerheid**

Onder artikel 23.3 staat de afspraak over werkzekerheid, met als intentie om de positie van uitzendkrachten te verbeteren in de Gemaksvoedingsindustrie. Het percentage aan constant flexibele contracten is veel te hoog en uitzendkrachten hebben geen bestaanszekerheid of vooruitzicht daarop. Wij stellen voor om samen een betere invulling aan deze regeling te geven. Onze intentie was en is nog steeds om uitzendkrachten een beter vooruitzicht op de toekomst en bestaanszekerheid te bieden in de Gemaksvoedingsindustrie.

### **6. Verbetering loon bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

In artikel 49.1 is afgesproken dat een zieke medewerker maar een half jaar recht heeft op doorbetaling van loon. Wij weten dat iemand die langer dan een half jaar ziekgemeld staat echt ziek is en al genoeg zorgen heeft i.v.m. zijn ziekte. Wij vinden dat diegene niet geconfronteerd moet worden met een financiële achteruitgang. Wij stellen daarom voor om 100% doorbetaling van loon hand te haven voor 24 maanden. Om iemand te prikkelen om weer aan het werk te gaan, zijn tal van andere oplossingen mogelijk.

## **7. Verduidelijking cao-teksten**

Er zijn drie afspraken waar afgelopen jaar discussie over is geweest omdat dit niet duidelijk is opgenomen in de cao. Wij stellen voor om de tekst van deze artikelen aan te passen met onderstaande voorstellen.

### Artikel 55.4

Huidig:

#### 55.4 Contributie werknemersorganisaties

De werkgever zorgt ervoor dat, op verzoek van de werknemer die dat kenbaar maakt, de contributie voor werknemersorganisaties direct na eventuele collectieve afspraken voor het gehele personeel in de vrije ruimte van de werkkostenregeling zal worden verwerkt.

Voorstel:

#### 55.4 Fiscaal gunstige verrekening van de vakbondscontributie voor de werknemer

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan op uiterlijk 15 november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

### 19.4 Beloning (3<sup>e</sup> alinea)

Huidig:

De werknemer kan alleen een verhoging krijgen als hij ook een goede beoordeling krijgt via het beoordelingssysteem in het bedrijf. In bijlage L staan de regels van een beoordelingssysteem. Heeft het bedrijf nog niet zo'n beoordelingssysteem? Dan krijgt hij elk jaar een loonsverhoging.

Voorstel:

De werknemer krijgt ieder jaar een verhoging als hij ook een goede beoordeling krijgt via het beoordelingssysteem in het bedrijf. In bijlage L staan de regels van een beoordelingssysteem. Krijgt de medewerker geen beoordeling? Dan wordt hem automatisch een tredeverhoging toegekend.

### Artikel 56

Huidig: Overleg bij Fusie

Voorstel: Overleg bij ingrijpen personeelsbestand

#### 56.1. Informatieverplichting

Huidig:

Als de werkgever overweegt maatregelen te nemen in verband met

- het aangaan van een fusie
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel
- het ingrijpend wijzigen van het personeelsbestand,

dan informeert hij vakorganisaties, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en de werknemers zo spoedig mogelijk over dit voornemen. Daarna bespreekt hij de maatregelen met de vakorganisaties en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Voorstel:

Als de werkgever overweegt maatregelen te nemen in verband met

- het aangaan van een fusie
- het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel
- het ingrijpend wijzigen van het personeelsbestand,

dan informeert hij vakorganisaties, de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en de werknemers zo spoedig mogelijk over dit voornemen. Daarna overlegt hij de maatregelen met de vakorganisaties en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

FNV behoudt het recht om gedurende de onderhandelingen met nieuwe, gewijzigde of aanvullende voorstellen te komen.