vergadering Cao-onderhandelingen Graanbe- en verwerkende Bedrijven
datum Dinsdag 6 oktober 2026
onderwerp Voorstelbrieven cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven 2027

Voorstelbrieven Nevedi, FNV en CNV cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven 2027

onderwerp Voorstelbrieven Nevedi, FNV en CNV cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven 2027

bijlage(n)
- Voorstellen Nevedi
- Voorstellen FNV
- Voorstellen CNV

PER E-MAIL

adres Louis Braillelaan 80
2719 EK Zoetermeer

t +31 (0) 85 773 19 77

info@nevedi.nl
www.nevedi.nl

IBAN NL80RABO0145211010
BIC RABONL2U
KvK 24300214

Aan FNV en CNV
t.a.v. de bestuurders Sneijder en Kraan

Zoetermeer, 30 september 2026
Ref: correspondentie xxx.xx

Betreft: Voorstel cao Graanbe- en verwerkende bedrijven 2027

Geachte mevrouw Kraan en heer Sneijder,

Op woensdag 6 oktober 2026 beginnen wij met het cao-overleg gericht op het afsluiten van de nieuwe cao voor 2027. Onderstaand wordt het voorstel, dat wij met u tijdens de cao-onderhandelingen willen bespreken, weergegeven.

De cao-onderhandelingen stonden afgelopen jaren in het teken van de effecten van overheidsmaatregelen op onze sector én de hoge inflatie en energiekosten. In die jaren hebben wij in onze cao-afspraken gemaakt met vakbonden om de inkomenspositie van de werknemers op peil te houden en koopkrachtverbetering te realiseren. Daarnaast is onder andere de 80/80/100-regeling uitgebreid naar een 80/85/100-regeling en zijn er gesprekken gevoerd over de RVU.

De druk op de sector is, net als in afgelopen jaren, groot en het overheidsbeleid is voelbaar nu de maatregelen op het stikstofdossier vorm krijgen. De concentratie, de fusies- en overnames in de sector zetten net zoals afgelopen jaar door.

De voorstellen van Nevedi doen wij net zoals de afgelopen jaren in de context van een aantal dossiers die invloed hebben op de gehele sector. Deze invloed zit bijvoorbeeld in de verdere uitwerking van het stikstofdossier door o.a. de Landelijke beëindigingsregeling veehouderijlocaties (LBV) en Landelijke beëindigingsregeling veehouderijlocaties met piekbelasting (LBV-plus). Het inkrimpen van de veestapel heeft grote gevolgen op de voerafzet en raakt onze sector direct. Een nadere toelichting en onderbouwing zal aan de start van de cao-onderhandelingen vanuit onze kant worden gegeven.

Looptijd
Gezien de dossiers waar we mee te maken hebben stellen wij een cao van 12 maanden voor (1-1-2027 – 31-12-2027).

Lonen
Nevedi wil in de koopkracht voor werknemers in de sector in stand houden. Koopkracht kan op verschillende manieren binnen de cao gerealiseerd worden. De loonsverhoging is daar een onderdeel van. Deze willen we realiseren in samenhang met de andere onderdelen uit onze gezamenlijke afspraken met betrekking tot deze cao.

Aanpassingen WML per 1-1-2027
Per 1-1-2027 wordt de staffeling per leeftijd in de WML aangepast. Dit heeft geen effect op de salarissen in de reguliere salarisgroepen. Voor de tabel ‘winkelpersoneel’ heeft dit wel impact. Deze moeten we aanpassen. Een voorstel hiervoor is bijgevoegd.

Reiskosten
Nevedi wil de reiskostenvergoeding per 1 januari 2027 verhogen naar € 0,24 p/km

Premiespaarregeling
De premiespaarregeling in de cao conform artikel 5.5 is volgens de huidige cao-tekst fiscaal niet meer uitvoerbaar. Wij stellen voor dit artikel tot een gesloten regeling te verklaren per 1 januari 2027. Met andere woorden; voor werknemers die hier gebruik van maken in 2026 veranderd er niks maar er is geen nieuwe instroom meer mogelijk in deze regeling vanaf 2027.

Proeftijd
Wij wensen voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd een proeftermijn van 2 maanden te hanteren. In de huidige cao-tekst (zie artikel 2.2.1) is een termijn van 1 maand opgenomen.

Overwerk
De aanpassing van het percentage bij artikel 4.7.1 lid sub b van 100% naar 50%. Dit betreft het overwerk op zaterdag tussen de uren 13.00 uur en maandag 06.00 uur. Op deze manier is er nog maar 1 percentage overwerk waardoor er eventuele verwarring en administratieve last wordt weggenomen.

Bijzonder verlof
Wij stellen voor om de bijzonder verlofdag die wordt toegekend bij Ondertrouw (art. 7.3.2.a) in te zetten bij een Verhuizing

RVU
De werkgroep van sociale partners heeft in samenwerking met SPDI veel werk verzet. De functies die volgens de werkgroep in aanmerking komen voor de RVU zijn inmiddels aangeleverd bij TNO ter beoordeling. We willen een en ander verder uitwerken met de vakbonden en TNO. De kaders daarvoor zijn eerder al vastgelegd door sociale partners. Voor de functie ‘chauffeur’ moet de werkgroep nog een eindoordeel geven.
Nevedi stelt voor de huidige regeling zoals opgenomen in hoofdstuk 10 (met einddatum 31-12-2026) tijdelijk te handhaven maar met aanpassing van de einddatum naar 31-12-2027. Zodra de beoordeling van TNO beschikbaar is, zullen sociale partners deze tijdelijke regeling vervangen door de ‘nieuwe RVU’ die tevens een tijdelijk karakter blijft behouden.

Functiewaardering
Nevedi heeft onlangs een toets laten uitvoeren door AWVN om vast te stellen of het functiehandboek nog up-to-date is. De conclusie van deze toets is dat een kleine update nodig is. Voorstel van Nevedi is deze update als Cao-partijen gezamenlijk uit te voeren in samenwerking met AVWN. De kosten van dit onderzoek willen we ten laste van het Sociaal Fonds brengen.

Moderniseren cao
Gedurende de looptijd van deze cao willen wij met de vakbonden bekijken of we de cao beter kunnen laten aansluiten op de huidige tijdsgeest. Veel afspraken hebben hun oorsprong in een tijd die niet goed vergelijkbaar is met de huidige economie, arbeidsmarkt, maatschappelijk geaccepteerde normen etc. Wat Nevedi betreft komen dan zaken aan de orde als; (meer) maatwerk en minder generieke afspraken, gezondheid, ontwikkeling, flexibiliteit, eigen regie c.q. keuzevrijheid van de medewerker, persoonlijk/keuze-budget etc. Eventuele uitkomsten komen dan in het cao overleg in 2027 aan de orde.

Conferentie / Studiedag
De afgelopen jaren is er, tijdens de cao onderhandelingen, veel gesproken over de gevolgen van overheidsbeleid op de sector. Daarnaast zijn onderwerpen als de Nederlandse arbeidsmarktproblematiek, stijgende energiekosten, inflatie en verwachtingen m.b.t. compensatie daarvan, ontzie-maatregelen o.b.v. leeftijd en zwaar werk, veelvuldig aan de orde geweest. De uitkomsten van de gesprekken over deze onderwerpen is divers en zeker niet ‘definitief’ waardoor ze steeds weer terugkomen op de agenda. Deze herhaling van zetten droeg in het verleden niet altijd bij een goede sfeer of gedeeld inzicht. Deze dossiers moeten in grotere context bekeken en beoordeeld worden door sociale partners en niet alleen tijdens de gesprekken over de nieuwe cao.
De cao wordt nu ingezet als korte termijn voorziening terwijl de genoemde dossiers een lange termijn doelstelling zouden moeten hebben en sociale partners daar (samen) een beleid voor moeten uitzetten om doelen op de lange termijn, in stapjes, te realiseren.

Het voorstel van Nevedi is om na afronding van de lopende onderhandelingen een studiedag te organiseren waar deskundigen over deze thema’s (of enkele van deze thema’s) aan het woord komen om vervolgens daar over in gesprek te gaan en te komen tot gezamenlijk inzicht en doelen.

Reservisten
De Stichting van de Arbeid heeft in 2025 cao partijen opgeroepen afspraken te maken over de inzet van reservisten en het combineren daarvan met een reguliere baan. Nevedi wil aan deze oproep van de SvdA tegemoetkomen met de volgende afspraak:

1. Reservist
   De werknemer die naast zijn dienstverband als reservist is verbonden aan Defensie, wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld om deze nevenfunctie te vervullen, voor zover de bedrijfsvoering dit redelijkerwijs toelaat.
2. Verlof voor reservistenactiviteiten
   Voor opleidingen, oefeningen en inzet als reservist kan de werknemer bijzonder verlof aanvragen. Werkgever en werknemer maken hierover zo tijdig mogelijk afspraken, waarbij rekening wordt gehouden met zowel de verplichtingen van de werknemer als de continuïteit van de werkzaamheden.
3. Onbetaald verlof
   Het verlof als bedoeld in lid 2 is in beginsel onbetaald, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
4. Geen benadeling
   Het vervullen van de functie van reservist mag op zichzelf geen reden zijn voor een nadelige behandeling van de werknemer in de arbeidsverhouding.
5. Melding en overleg
   De werknemer informeert de werkgever zo tijdig mogelijk over geplande opleidingen, oefeningen en inzet. Bij wijzigingen of onverwachte inzet vindt zo spoedig mogelijk overleg plaats.
6. Aanvullende bedrijfsafspraken
   Werkgever en werknemer kunnen aanvullende afspraken maken over bijvoorbeeld betaald verlof, vakantie, rooster, compensatie of andere arbeidsvoorwaarden.

Premie WGA-hiaatmantel verzekering

Wij wensen graag de aanpassing van artikel 6.4 lid 6 premie WGA-hiaatmantelverzekering. De huidige tekst luidt: ‘De premie voor de verzekering conform artikel 6.4 komt voor rekening van de werknemer tot een maximum premie die jaarlijks op 1 januari door cao-partijen wordt vastgesteld.’. Ons tekstvoorstel luidt als volgt: ‘De premie voor de verzekering conform artikel 6.4 komt voor rekening van de werknemer tot een maximum premie die jaarlijks op 1 januari door cao-partijen vastgesteld. De hoogte van de premie en tevens de vaststelling is de voorgestelde premie vanuit de verzekeraar waar de mantel is ondergebracht. Cao-partijen kijken jaarlijks of de desbetreffende premie nog marktconform is.’

Met vriendelijke groet,



Ad Loos
Voorzitter Nevedi

Voorstel aanpassing salaristabel voor jeugdig winkelpersoneel per 1 januari 2027

Leeftijdsalaris wordt afgeleid van salaris vakvolwassenleeftijd (21 jaar) en volgt hier staffel van WML

SCHAAL	orba		Sal jan 2026		Sal jan 2026
	van	tot	per maand €		per uur €
			38 uur		
			definitief		
Minimumloon			38 uur		1,90%
datum				tov 21 jaar	1-7-2026
15 jaar			741,02	30,02%	4,50
16 jaar			851,34	34,49%	5,17
17 jaar			974,85	39,49%	5,92
18 jaar			1.235,03	50,03%	7,50
19 jaar			1.480,38	59,97%	8,99
20 jaar			1.974,39	79,99%	11,99
21 jaar			**2.468,40**	100,00%	14,99
22 jaar			2.468,40		14,99
23 jaar			2.468,40		14,99

	schatting		1-7-2026	
	1,50%			
1-1-2027	maand	uur	maand	uur
30,00%	751,63	4,56	740,52	4,50
40,00%	1002,17	6,09	987,36	6,00
50,00%	1252,71	7,61	1234,20	7,50
62,50%	1565,89	9,51	1542,75	9,37
75,00%	1879,07	11,41	1851,30	11,24
87,50%	2192,25	13,31	2159,85	13,12
100,00%	2505,43	15,21	2468,40	14,99

						voorstel			2026		
winkelpersoneel grp 1						CAO	maand	uurloon	WML	verschil	verhoging
1.16		19,5	847,09	31,26%	5,15	40,00%	1.083,76	6,58	6,00	0,59	27,94%
1.17		19,5	969,16	35,77%	5,89	50,00%	1.354,70	8,23	7,50	0,73	39,78%
1.18		19,5	1.228,09	45,33%	7,47	62,50%	1.693,38	10,28	9,37	0,91	37,89%
1.19		19,5	1.472,23	54,34%	8,95	75,00%	2.032,05	12,34	11,24	1,10	38,03%
1.20		19,5	1.964,21	72,50%	11,93	87,50%	2.370,73	14,40	13,12	1,28	20,70%
1.21		19,5	2.709,40	100,00%	16,45	100,00%	2.709,40	16,45	14,99	1,46	0,00%
winkelpersoneel grp 2						CAO	maand	uurloon	WML	verschil	verhoging
2.16	20,0	44,5	921,16	33,26%	5,60	40,00%	1.107,80	6,73	6,00	0,73	20,26%
2.17	20,0	44,5	1.054,76	38,08%	6,41	50,00%	1.384,75	8,41	7,50	0,91	31,29%
2.18	20,0	44,5	1.228,09	44,34%	7,47	62,50%	1.730,93	10,51	9,37	1,14	40,94%
2.19	20,0	44,5	1.472,23	53,16%	8,95	75,00%	2.077,12	12,61	11,24	1,37	41,09%
2.20	20,0	44,5	1.964,21	70,92%	11,93	87,50%	2.423,30	14,72	13,12	1,60	23,37%
2.21	20,0	44,5	2.769,49	100,00%	16,82	100,00%	2.769,49	16,82	14,99	1,83	0,00%
winkelpersoneel grp 3						CAO	maand	uurloon	WML	verschil	verhoging
3.16	45,0	69,5	1.009,40	35,90%	6,14	40,00%	1.124,54	6,83	6,00	0,83	11,41%
3.17	45,0	69,5	1.155,37	41,10%	7,02	50,00%	1.405,68	8,54	7,50	1,04	21,66%
3.18	45,0	69,5	1.328,54	47,26%	8,08	62,50%	1.757,10	10,67	9,37	1,30	32,26%
3.19	45,0	69,5	1.534,71	54,59%	9,33	75,00%	2.108,52	12,80	11,24	1,56	37,39%
3.20	45,0	69,5	1.964,21	69,87%	11,93	87,50%	2.459,94	14,94	13,12	1,82	25,24%
3.21	45,0	69,5	2.811,36	100,00%	17,07	100,00%	2.811,36	17,07	14,99	2,08	0,00%
winkelpersoneel grp 4						CAO	maand	uurloon	WML	verschil	verhoging
4.16	70,0	94,5	1.096,80	38,40%	6,67	40,00%	1.142,40	6,94	6,00	0,94	4,16%
4.17	70,0	94,5	1.255,15	43,95%	7,63	50,00%	1.428,00	8,67	7,50	1,18	13,77%
4.18	70,0	94,5	1.445,64	50,62%	8,79	62,50%	1.784,99	10,84	9,37	1,47	23,47%
4.19	70,0	94,5	1.668,30	58,41%	10,14	75,00%	2.141,99	13,01	11,24	1,77	28,39%
4.20	70,0	94,5	1.964,21	68,78%	11,93	87,50%	2.498,99	15,18	13,12	2,06	27,23%
4.21	70,0	94,5	2.855,99	100,00%	17,34	100,00%	2.855,99	17,34	14,99	2,35	0,00%

Agri business Service
T.a.v. de heer A. Loos
Braillelaan 9
2289 CL Rijswijk

Per e-mail: abdelwahed@agribusiness-service.nl

Datum
29 september 2026

Ons kenmerk
20260929RS.am

Betreft / Onderwerp
Voorstellenbrief cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven

Doorkiesnummer
+31883683349

Email contactpersoon
Ron.Sneijder@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte heer Loos,

Volgens afspraak beginnen op dinsdag 6 oktober aanstaande de cao-onderhandelingen voor de cao van de Graanbe- en verwerkende Bedrijven. Hieronder treft u de voorstellen aan die de onderhandelingsdelegatie van FNV wil inbrengen in dat overleg.
De onderhandelingsdelegatie van FNV zal bestaan uit de FNV-kaderleden Eric Oonk, Loek Sanders en FNV-bestuurder Ron Sneijder.

Onze voorstellen zijn als volgt:

Looptijd
Uitgangspunt is te komen tot een cao met een looptijd van één jaar, van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027.

Inkomen

- De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 5,5% (inclusief APC) per 1 januari 2027 voor, plus € 80 per maand, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.
- Wij willen ter compensatie van toekomstige inflatieachterstand een APC invoeren. Dit betekent dat de salarissen, ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud, door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd.
- De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon bedraagt. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal € 19,01 per uur moet bedragen. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en een

passende spreiding binnen de loonschalen is. Het optillen van de onderkant naar € 19,01 heeft gevolgen voor de rest van het loongebouw.

Overwerktoeslagen
Wij stellen voor de overwerktoeslagen zoals vermeld in artikel 4.7.1.4 als volgt aan te passen:

- Een toeslag op het uur salaris van 60% voor de uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur. Daarenboven stellen wij voor de overwerktoeslag voor de uren in dit tijdvak die vallen tussen 22.00 uur en 06.00 uur vast te stellen op 100%.
- Een toeslag op het uur salaris van 120% voor de uren tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur.
- Overwerk boven de normale werkuren krijgt vanaf 1 januari 2027 eveneens recht op ploegentoeslag.

Consignatievergoeding
Wij stellen voor om de consignatievergoeding te verhogen:

- Maandag tot en met vrijdag, waarin begrepen de normale werktijd: 0,84% van het bruto maandsalaris of 0,9% van het bruto vierwekensalaris.
- Op zaterdagen, zon- en feestdagen: 2,25% van het bruto maandsalaris of 2,5% van het bruto vierwekensalaris.

Werkingssfeer
Wij stellen voor de werkingssfeer van deze cao zodanig uit te breiden dat deze van toepassing wordt op alle werknemers in de sector.

Ontwikkeling en werkdruk
In gesprekken met leden is naar voren gekomen dat op sommige plekken sprake is van een hoge werkdruk als gevolg van een (te) krappe bezetting. Wij willen afspreken dat, indien een ondernemingsraad daarom vraagt, een onderzoek naar de werkdruk wordt uitgevoerd.
In een krimpende markt zal in de toekomst meer van werknemers worden gevraagd om extra taken te vervullen. Daar zijn goed opgeleide werknemers voor nodig. Werknemers moeten worden gemotiveerd en beloond voor het leren en oppakken van extra taken.
Ontwikkeling is in een steeds veranderende samenleving hard nodig om vakbekwaam te blijven en aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt.

Reiskostentoeslag
Wij wensen de reiskostentoeslag voor woon-werkverkeer als volgt aan te passen:

- Een kilometervergoeding tegen het fiscaal maximaal toegestane tarief.
- De drempel van 10 kilometer te laten vervallen.
- De maximering van het aantal te vergoeden kilometers in deze regeling te laten vervallen.

RVU
Wij stellen voor de bestaande RVU-regeling voort te zetten als een permanente, structurele regeling. Daartoe zullen, volgens de afspraken tussen werkgeversorganisaties, vakorganisaties en

de overheid, enkele aanpassingen met betrekking tot het karakter van de regeling moeten worden overeengekomen.
Daarbij denken wij aan:

- Een onderbouwde doelgroepsbeschrijving die voldoet aan de eerdergenoemde afspraken. Onze inzet is daarbij de huidige doelgroep uit te breiden met de volgende functiegroepen:
- Facilitaire medewerkers
- Monteurs
- Chauffeurs
- Overige logistieke medewerkers, zoals scheepslossers en orderpickers

Generatiepactregeling
De huidige 80/85/100-regeling omzetten naar een 80/90/100-regeling.
Daarnaast willen wij de regeling ook verlengen in werkingsduur. Dat wil zeggen dat ook na 1 januari 2027 aanmeldingen voor de regeling mogelijk zijn en kunnen worden gehonoreerd. Tevens stellen wij voor het aantal jaren dat de deelnemer gebruik kan maken van deze regeling te verlengen van twee naar drie jaar.

Sprongtoeslagen
Toeslag voor wisseling van dienst tijdens de week: 0,4% van het salaris in de betreffende salarisschaal.

Werkgeversbijdrage
Wij stellen voor de regeling met betrekking tot de werkgeversbijdrage ongewijzigd te verlengen voor de duur van de af te spreken cao.

WGA-premie
Wij stellen voor de lopende afspraak dat werkgevers de WGA-premie gedurende de looptijd van de cao niet zullen verhalen op werknemers (artikel 6.5) ongewijzigd te verlengen voor de duur van de af te spreken cao.

Zoals gebruikelijk behoudt FNV zich het recht voor om voorafgaand aan of gedurende de onderhandelingen voorstellen in te trekken of aan te passen, dan wel nieuwe voorstellen in te dienen.

Met vriendelijke groet,



Ron Sneijder
Bestuurder FNV Procesindustrie
E ron.sneijder@fnv.nl
M 06 49 26 13 20

CNV | Collectieve Belangenbehartiging
Postbus 2525 | 3500 GM Utrecht
www.cnv.nl | info@cnv.nl
+31 30 751 1001

Nevedi
t.a.v. Dhr A. Loos
Louis Braillelaan 80
2719 EK Zoetermeer

Contactpersoon
J. Kraan

Telefoonnummer
06 51 60 20 48

E-mail
j.kraan@cnv.nl

Plaats
Utrecht

Datum
29 September 2026

Ons kenmerk
M2607 0920/JK/dvd

Uw kenmerk

Betreft
Cao-voorstellen CNV 2025-2026

Geachte heer Loos,

Hierbij ontvangt u de voorstellen van het CNV voor de sector Graan. Graag willen wij met u constructieve onderhandelingen voeren om zo nog voor het jaareinde tot een nieuwe cao Graanbe- en Verwerkende Bedrijven te komen. Dit jaar bestaat de onderhandelingsdelegatie van het CNV uit Tim Roelofs en Arjen Zuidema (kaderleden) en bestuurder Jacqueline Kraan.

Cao-voorstellen van het CNV voor de cao Graanbe- en verwerkende bedrijven voor een cao met een looptijd van 1 januari 2027 t/m 31 december 2027

Met vriendelijke groet,

Jacqueline Kraan
Bestuurder CNV

Wijzigingsvoorstellen Graanbe- en verwerkende bedrijven van CNV

Loon

1. Het CNV stelt voor de lonen per 1 januari 2026 te verhogen met 5%.
2. Voorgesteld wordt om de WGA-premie genoemd in artikel 6.5 structureel niet te verhalen op de werknemer.

Sprongtoeslag

Toeslag voor wissel van dienst tijdens de week (0,4% salarisschaal)

Opnemen structureel overwerk in Vakantiebijslag en Pensioen

Aan de berekening van de vakantiebijslag en de pensioengrondslag dient het overwerk te worden toegevoegd dat gedurende meer dan 4 weken per kalenderjaar boven de 42-uur per week wordt verricht. Met name chauffeurs maken vaak lange dagen en hebben veel overwerk.

Individuele Keuze Budget

Gedurende de loopbaan van een werknemer doorloopt men meerdere levensfases. In deze levensfases heeft men andere behoeften aan arbeidsvoorwaarden. Soms is er meer geld nodig, soms meer vrije tijd. Daarom stellen wij voor om een individueel keuze budget in te stellen waarin een aantal arbeidsvoorwaarden geruild kunnen worden. Geld voor tijd en tijd voor geld. Graag willen wij met u van gedachten wisselen om te zien of dit mogelijk is. Om een individueel keuze budget mogelijk te maken moeten we bronnen en doelen benoemen en spelregels afspreken. Wij stellen voor om tijdens de looptijd van de cao een werkgroep te benoemen.

Kilometervergoeding woon-werkverkeer (ook per fiets)

Wij stellen voor om per 1 januari 2026 de reiskosten woon-werkverkeer voor alle gereden kilometers woon-werk te vergoeden tegen €0,25 (het maximaal fiscaal toegestane vrijstellingsbedrag in 2026).

80-90-100 regeling

In het kader van duurzame inzetbaarheid willen wij graag voor de oudere werknemer de 80-85-100 regeling verbeteren tot een volwaardige 80-90-100-regeling. Het is belangrijk om ervaren werknemers gezond de eindstreep te laten halen. De AOW gerechtigde leeftijd schuift steeds verder op.

RVU regeling

Graag spreken wij een definitieve RVU-regeling af zonder einddatum met een goede onderbouwing voor zware beroepen. Er is al een voorlopige groep geselecteerd en onderbouwd in de werkgroep. Graag willen wij de chauffeurs er aan toe willen voegen. In een enquête onder chauffeurs is gebleken dat deze vaak lange diensten maken. Ook voor facilitaire medewerkers, monteurs en overige logistieke medewerkers zoals scheepslossers en orderpickers.

Korter werken

In het kader van een goede werk-privé balans streeft het CNV naar een kortere werkweek voor de werknemer. Als opstap willen wij daarom 2 extra ATV-dagen per jaar invoeren, zonder dat dit invloed heeft op de hoogte van het te verdienen loon.

Ontwikkeling en werkdruk

In gesprekken met leden is naar voren gekomen dat op sommige plekken er sprake is van hoge werkdruk door een (te) krappe bezetting. Wij willen afspreken dat indien een ondernemingsraad daarom vraagt er een onderzoek naar werkdruk wordt gedaan.
In een krimpende markt zal er in de toekomst meer gevraagd worden van de werknemers om extra taken te vervullen. Daar zijn goed opgeleide werknemers voor nodig. Werknemers moeten gemotiveerd en beloond worden voor het leren en oppakken van extra taken. Ontwikkeling is in een steeds veranderde samenleving is hard nodig om vakbekwaam te blijven en aantrekkelijk op de arbeidsmarkt te blijven.

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.
KvK-nummer: 40478675
Bankrek.nr: NL24RABO0102491763

Datum
29 september 2026

Ons kenmerk
M2607 0920/JK/dvd

Stagevergoeding

Voor studenten die hun stage in de bedrijfstak doorbrengen wensen wij een stagevergoeding van 500 euro per maand af te spreken voor een voltijdsstage gedurende van minimaal 1 maand ongeacht opleidingsniveau.
Wij behouden ons het recht voor om voor- en tijdens de onderhandelingen nog met aanvullende voorstellen te komen.

Wij behouden ons het recht voor voorafgaand dan wel tijdens de onderhandelingen nieuwe en/of aanvullende en/of gewijzigde voorstellen in te brengen, indien de omstandigheden daar naar onze mening aanleiding toe geven.