

Eindbod Gemaksvoeding Nederland voor cao 2026

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 15 maanden, van 1 juli 2026 tot en met 30 september 2027.

Loon

Wij stellen voor de lonen voor werknemers vallend onder de werkingssfeer van de cao te verhogen met in totaal 4%. Deze verhoging vindt als volgt plaats: 3% per 1 juli 2026 en met ingang van 1 april 2027 een extra 1%.

Werkings sfeer

Partijen komen overeen om de werkingssfeer van deze cao aan te passen. Het voorstel hiertoe wordt na afstemming met pensioenfonds VLEP per 1 juli 2026 opgenomen in de nieuwe cao.

Reiskosten

Wij stellen voor artikel 28 en Bijlage I te wijzigen en de volgende bepaling op te nemen:

Artikel 28 Reiskostenvergoeding

- 1. De werknemer die 10 km of meer van het bedrijf woont, heeft recht op een vergoeding voor zijn woon-werkverkeer tot en met 20 km per enkele reis. Gedurende de looptijd van deze cao wordt de vergoeding verhoogd van 23 naar 25 cent per km. Vanaf 1 oktober 2027 bedraagt de vergoeding dan weer 23 cent per km.*
- 2. Indien de fiscaal maximaal toegestane reiskostenvergoeding hoger is dan de vergoeding op basis van lid 1, kan het meerdere op verzoek van de werknemer fiscaal vriendelijk worden verrekend via de eindejaarsuitkering, voor zover de fiscale regelgeving dit toestaat.*
- 3. Een toelichting is opgenomen in bijlage I.*

Bijlage I Toelichting reiskostenvergoeding tot fiscaal maximum

De cao vergoedt de reiskosten voor woon-werkverkeer tot maximaal 20 kilometer enkele reis tegen een vergoeding van € 0,23 per kilometer. Gedurende de looptijd van deze cao, van 1 juli 2026 tot en met 30 september 2027 wordt dit bedrag verhoogd naar € 0,25 per kilometer, zolang de fiscale regelgeving dit toelaat.

Voorbeeld

Een werknemer woont 35 kilometer enkele reis van de standplaats.

Het gemiddeld aantal werkdagen per jaar bedraagt 214.

De fiscaal maximaal toegestane reiskostenvergoeding bedraagt:

*€ 0,25 × 70 (2*35) × 214 = € 3.745,00 per jaar.*

Op grond van de cao wordt maximaal 20 kilometer enkele reis vergoed.

*De jaarlijkse cao-vergoeding bedraagt: € 0,25 × 40 (2*20) × 214 = € 2140,00 per jaar.*

Het verschil tussen het fiscaal maximaal toegestane bedrag en de cao-vergoeding bedraagt:

€ 3745,00 – € 2140,00 = € 1605,00 per jaar.

Dit bedrag mag de werkgever als netto-uitkering ten laste van de bruto eindejaarsuitkering brengen indien dit schriftelijk is vastgelegd in de arbeidsvoorwaarden. De werkgever betaalt geen werkgeverslasten over het netto uitgekeerde bedrag, maar over de lagere bruto eindejaarsuitkering.

Afbouw ploegentoeslag

De maximale opbouwperiode van 16 maanden zoals genoemd in **afbouwvariant A** van artikel 23 van de cao wordt per 1 januari 2029 verkort naar 12 maanden. Dit leidt tot onderstaande tabel.

Maand Gewerkt in ploegendienst	Lopende en 2e	3 ^e en 4 ^e	5 ^e en 6e	7e	8e	9 ^e en 10 ^e	11 t/m 12
9 maanden tot 3 jaar	100%	-	-	-	-	-	-
3-5 jaar	100%	80%	60%	40%	20%	-	-
Langer dan 5 jaar	100%	80%	80%	60%	60%	60%	40%

Voor **afbouwvariant B** wordt de afbouw ploegentoeslag per dezelfde datum verkort van 10 jaar (met 10% afbouw per jaar) naar 5 jaar (met 20% afbouw per jaar).

Medewerkers die voor 1 januari 2029 al gebruik maken van de oude afbouwregeling, behouden deze rechten.

Tijdsvenster 2-ploegendienst

Wij stellen voor in lijn met de cao-voorwaarden voor een dagdienst bij 2-ploegendienst in de cao het volgende op te nemen:

Let op: als je in 2-ploegendienst werkt, mag je ook werktijden hebben die niet tussen 06.00 uur en 24.00 uur zijn. Dit kan vanaf 05.00 uur of tot 01:00. Voor het vaststellen van (gewijzigde) dienstroosters is de instemming van de OR wettelijk verplicht. De ploegentoeslag wordt dan berekend op basis van de werkelijke werktijden. Hoeveel ploegentoeslag een werknemer krijgt, wordt berekend met de gegevens in Bijlage C Klokurenmatrix en Bijlage G Ploegentoeslag.

Verlof

Wij stellen voor om artikel 33.2 als volgt te wijzigen:

33.2 Extra vakantie-uren

Oudere en jongere werknemers hebben recht op extra vakantie-uren. Bij aanvang van het vakantiejaar ontvang je op een bepaalde leeftijd extra vakantie-uren conform onderstaande tabel.

Leeftijd werknemer	Extra vakantie-uren bij aanvang vakantiejaar
Jonger dan 18 jaar op 1 mei van het kalenderjaar	8 uur
47 jaar tot 52 jaar	8 uur

52 jaar tot 57 jaar	16 uur
57 jaar tot 60 jaar	32 uur
60 jaar tot jouw AOW-gerechtigde leeftijd	42 uur

Verzuim

Wij willen met de vakbonden in gesprek om gezamenlijk te verkennen wat wij kunnen doen om *ziekteverzuim* zoveel mogelijk te voorkomen. Daartoe stellen wij voor om gezamenlijk richtlijnen te ontwikkelen om het ziekteverzuim binnen de sector te verlagen en de mogelijkheden om dit door middel van preventieve maatregelen te beperken. Daarbij staat voorop dat preventie, duurzame inzetbaarheid en gezond werken gebaat zijn bij een gezamenlijke aanpak.

Daarnaast wordt de aanvulling bij ziekte voor ziekmeldingen na 1 juli 2026 aangepast (artikel 43.2) naar:

- 100% van het brutoloon in de 1e tot en met de 3e maand,
- 90% van het brutoloon in de 4e tot en met de 12e maand,
- 85% van het brutoloon vanaf de 13e maand.

Medewerkers die na deze periode van 24 maanden instromen in de IVA, ontvangen alsnog een vergoeding ter hoogte van het verschil tussen de reeds ontvangen aanvulling op grond van dit artikel en de aanvulling waar men in aanmerking voor zou komen op basis van de aanvullingsregeling in de cao 2025-2026.

Partijen spreken af om deze gewijzigde aanvullingsregeling na vier jaar te evalueren.

RVU

Wij stellen voor om bij de inrichting van de nieuwe (nog vast te stellen) RVU-regeling de criteria aan te laten sluiten bij de huidige regeling. Het streven is om per 1 juli 2026 een RVU-regeling te implementeren die van toepassing is op dezelfde doelgroep als de huidige regeling, zowel wat betreft scope als het vereiste aantal dienstjaren, mits betrokken werknemers voldoen aan de door sociale partners in de nieuwe regeling vast te stellen nadere criteria voor zwaar werk. Mocht dit streven niet haalbaar blijken te zijn, dan wordt de huidige regeling - totdat de nieuwe RVU-regeling is vastgesteld - voortgezet.

Persoonlijke ontwikkeling

Wij stellen voor om medewerkers **na tien dienstjaren** eenmalig de mogelijkheid van een loopbaancheck of financieel advies aan te bieden. Nadere invulling, zoals de keuze van het bureau en de hoogte van het bedrag, wordt niet in de cao vastgelegd en blijft onderwerp van lokaal overleg tussen werkgever en werknemer.

Redactionele opmerkingen

Partijen zijn overeengekomen om diverse redactionele opmerkingen op de artikelen: 6.2, 7.2, 19,1, 34,4, 43,7 en Bijlage B in de cao door te voeren.

