



Aan:
FNV
CNV

CAO bod werkgevers Pluimveeverwerkende industrie 2025

Op 13 februari, 24 februari, 6 maart, 20 maart en 29 april 2025 hebben werkgevers (Nepluvi) met de vakbonden FNV en CNV onderhandelingen gevoerd over een nieuw tot stand te brengen cao voor werknemers in de Pluimvee verwerkende industrie. Op basis van deze onderhandelingen hebben werkgevers het onderstaande bod voor een nieuwe cao gedaan.

Een belangrijk onderdeel van de nieuwe cao is de invoering van een nieuw loongebouw per 1 juli 2025.

Naast de invoering van een nieuw loongebouw bieden werkgevers de hierna volgende aanpassingen van de cao aan.

1. Looptijd

De cao treedt in werking op 1 april 2025 en eindigt op 31 maart 2027. (24 mnd)

2. Verbetering van het loongebouw

Vakvolwassen salarisgroepen 1 t/m 6

Het nieuwe loongebouw kent als basis de **uurlonen** voor de salarisgroepen 1 tot en met 6. Vanuit deze uurlonen worden de week-, 4 weken- en maandbedragen berekend.

De stappen tussen de functiejaren worden gelijkmatiger verdeeld. Iedere **salarisstap bedraagt ca. 2,5% (m.u.v. groep 2.1)**

Per 1 juli vervalt de **eindejaarsuitkering** van 2,15%. In plaats daarvan worden de salarissen met 2% verhoogd. Dit is een financiële verbetering voor werknemers, niet alleen omdat je het geld eerder ontvangt maar ook omdat je daarover vakantiegeld ontvangt.

Het nieuwe loongebouw verhoogt verder het **maximum salaris met 1%, door een extra functiejaar toe te voegen aan iedere salarisgroep**. Hierdoor wordt het perspectief van alle werknemers verbeterd. Voor werknemers die op dit moment met hun salaris op het maximum van hun schaal zitten, betekent dit dat zij er direct per 1 juli 2025 1% bij krijgen. Doordat de schaalbedragen tussen het nieuwe minimum en maximum van de nieuwe salarisschalen afwijken van de huidige bedragen zullen alle werknemers per 1 juli in het nieuwe salarisgebouw ingedeeld worden. Het huidige salaris blijft tenminste gelijk maar kan hierdoor in een aantal gevallen ook hoger uitvallen. Niemand gaat er ten opzichte van zijn huidige salaris op achteruit.

In de bijlage zijn de nieuwe salarisschalen opgenomen.

Wijzigingen leeftijdsschalen:

Ten aanzien van de leeftijds-salarisschalen worden met ingang van 1 juli 2025 de volgende verbeteringen doorgevoerd:

De vakvolwassen leeftijd wordt verlaagd naar 18 jaar. Dit betekent dat de werknemer bij het bereiken van deze leeftijd 100% van het salaris gelijk aan trede 0 van de salarisschaal behorende bij zijn functiegroep ontvangt. De salarisschalen voor de leeftijden 19 en 20 jaar komen te vervallen.

- De salarisschaal voor de leeftijd 16 jaar wordt 70% van trede 0
- De salarisschaal voor de leeftijd 17 jaar wordt 80% van trede 0
- De salarisschaal voor de leeftijd 18 jaar wordt 100% van trede 0

3. Salarisverhogingen

A. Verhoging van de nieuwe cao salarisschalen 2 tot en met 6

Per 1 juli 2025 wordt de eindejaarsuitkering ingebouwd in het maandsalaris. Ter compensatie van het vervallen van de eindejaaruitkering vanaf 2025 en de inbouw daarvan in het maand/periode salaris, wordt per 1 juli 2025 een eenmalige uitkering betaald van 6/12 deel van $2,15\% = 1,075\%$ van het verdiende jaarinkomen in de periode januari tot juli 2025, vermeerderd met de in geld betaalde vergoeding voor overwerk inclusief de overwerktoeslag

- a. Per 1 juli 2025 worden de salarissen en salarisschalen van het nieuwe loongebouw structureel met 4% verhoogd.
- b. Per 1 juli 2026 worden de salarissen en salarisschalen structureel met 3 % verhoogd.
- c. Per 1 januari 2027 worden de salarissen en salarisschalen structureel met 0,5 % verhoogd.

B Verhoging van de salarissen van functies ingedeeld boven functie- en salarisgroep 6

Per 1 juli 2025 wordt de eindejaarsuitkering ingebouwd in het maandsalaris. Ter compensatie van het vervallen van de eindejaaruitkering vanaf 2025 en de inbouw daarvan in het maand/periode salaris, wordt per 1 juli 2025 een eenmalige uitkering betaald van 6/12 deel van $2,15\% = 1,075\%$ van het verdiende jaarinkomen in de periode januari tot juli 2025, vermeerderd met de in geld betaalde vergoeding voor overwerk inclusief de overwerktoeslag.

- a. Per 1 juli 2025 worden de salarissen structureel met 3 % en vervolgens met € 35,- per maand (voltijdsbasis) verhoogd.
- b. Per 1 juli 2026 worden de salarissen structureel met 2% en vervolgens met €35,- per maand (voltijdsbasis) verhoogd.
- c. De salarissen worden per 1 januari 2027 structureel met 0,5% verhoogd.

4. Reiskosten woon- werkverkeer

Per 1 januari 2026 wordt de vergoeding voor reiskosten woon- werkverkeer in artikel 70 cao verhoogd van € 0,17 naar € 0,18. (overige voorwaarden blijven gelijk)

5. Ontwikkeling

In de werkgroep scholing zal worden bekeken of een sectorale scholingsplan met start- en doorstroomopleidingen tot de mogelijkheden behoort;

6. Overwerk

- Overuren bij deeltijdwerk moeten met overwerktoeslag worden uitbetaald volgens een uitspraak van het Europees Hof van Justitie. De cao zal conform die uitspraak worden aangepast. Ook deeltijdmedewerkers hebben dan recht op een overwerktoeslag als zij meer uren werken dan de overeengekomen contractuele arbeidsduur;
- Voor meer gewerkte uren door werknemers die deelnemen aan de regeling duurzame inzetbaarheid (80/97/100 en 80/98/100) tot de omvang van het oorspronkelijke dienstverband geldt geen overwerktoeslag. Deelnemers aan deze regeling van 58 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het maken van overuren.

7. Pensioen

De afspraak die op 6 juni 2024 in het Gemandateerd Overleg Nieuwe Pensioenregeling is gemaakt dat aanvullend ouderschaps- en geboorteverlof over het betaalde salaris pensioengevend is, wordt opgenomen in de cao.

8. Roostering en toeslagen

Er wordt een werkgroep geformeerd om de mogelijkheden te analyseren voor roosters ten minste 28 dagen van tevoren bekend te maken, evenals op sectorniveau een analyse en advies te maken op de toeslagen in de cao.

9. Uitzendkrachten

Met betrekking tot uitzendarbeid in de pluimveeverwerkende zullen de volgende maatregelen genomen worden:

- CAO partijen leggen de aanbevelingen van de Taskforce Vlees vast in een convenant voor de sector pluimveeverwerkende industrie.
- Aanscherping van het sanctiebeleid bij overtreding van de NEN+ eisen zoals besloten in het harmonisatieoverleg.
- De werkgever geeft de uitzendkracht die 21 maanden werk verricht in zijn bedrijf schriftelijk het aanbod dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden krijgt per datum dat hij twee jaar werk (24 maanden) verricht in zijn bedrijf.
De uitzendkracht laat aan werkgever tijdig schriftelijk weten of hij het aanbod wel of niet accepteert. De uitzendkracht mag tot uiterlijk 3 maanden na ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst terugkomen op zijn eerder genomen besluit om het aanbod niet te accepteren.
- CAO partijen zullen een paritaire groep te formeren, met als doel om de nakoming van de CAO door uitzendbureaus te monitoren.

10. RVU

Er komt een nieuwe RVU regeling per 1 januari 2026. Een paritaire werkgroep onderzoekt op welke wijze deze regeling aan kan sluiten op de organisatorische en financiële structuren van de huidige RVU- regeling.

Ook bekijkt de werkgroep of een financieel inzichtgesprek via Comminz onderdeel wordt van de regeling, waarbij het financieel inzichtgesprek (deels) vanuit Stichting OFP wordt gefinancierd.

11. Hitteprotocol

De pilotfase van het hitteprotocol zoals in de vorige CAO is afgesproken zal voor de looptijd van deze CAO worden gecontinueerd.

12.

Overig

In de cao zal worden opgenomen dat als een werkgever een loonsanctie opgelegd krijgt van het UWV, het inkomen voor de medewerker gedurende deze loonsanctie gelijk is aan het loon dat in de tweede ziektejaar wordt uitbetaald.

Veenendaal, 8 mei 2025

Namens Nepluvi



Gert-Jan Oplaat

Voorzitter

Bijlage 1 Nieuw loongebouw per 1 juli 2025

Uurloontabel per 1 januari 2025

ORBA groepsmiddelen	15	39	53,5	69,5	92	117
ORBA groeps grenzen	0-30	31-47	48-59	60-79	80-104	105-117
Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI
Aantal functiejaren	0	4	5	6	6	6
	-					
0 functiejaren	€ 13,38	€ 13,38	€ 13,38	€ 13,38	€ 14,24	€ 14,84
1 functiejaar		€ 13,38	€ 13,38	€ 15,06	€ 15,70	€ 16,61
2 functiejaren		€ 15,40	€ 15,77	€ 16,31	€ 17,15	€ 18,37
3 functiejaren		€ 15,63	€ 16,00	€ 16,55	€ 17,41	€ 18,64
4 functiejaren		€ 15,86	€ 16,24	€ 16,80	€ 17,67	€ 18,92
5 functiejaren			€ 16,48	€ 17,04	€ 17,93	€ 19,19
6 functiejaren				€ 17,29	€ 18,18	€ 19,47

Transitie uurloontabel met functiejaren van 2,5% en een extra functiejaar van 1%*						
ORBA groepsmiddelen	23,5	23,5	53,5	69,5	92	117
ORBA groeps grenzen	0-47	0-47	48-59	60-79	80-104	105-117
Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI
Aantal functiejaren		5	6	7	7	7
Hoogte periodiekstap	max 2 mnd	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
0 functiejaren	100% WML	€ 14,06	€ 14,35	€ 14,69	€ 15,45	€ 16,54
1 functiejaren	-	€ 14,51	€ 14,71	€ 15,06	€ 15,83	€ 16,96
2 functiejaren	-	€ 14,87	€ 15,08	€ 15,43	€ 16,23	€ 17,38
3 functiejaren	-	€ 15,25	€ 15,46	€ 15,82	€ 16,63	€ 17,82
4 functiejaren	-	€ 15,63	€ 15,84	€ 16,22	€ 17,05	€ 18,26
5 functiejaren	-	€ 16,02	€ 16,24	€ 16,62	€ 17,48	€ 18,72
6 functiejaren	-		€ 16,64	€ 17,04	€ 17,91	€ 19,19
7 functiejaren				€ 17,46	€ 18,36	€ 19,66

* voor de overgang van het oude naar het nieuwe salarisgebouw in een transitietabel beschikbaar

Nieuwe uurloontabel per 1 juli 2025 (inclusief eindejaarsuitkering en extra functiejaar)

Uurloontabel 1 juli 2025						
ORBA groepsmidden	23,5	23,5	53,5	69,5	92	117
ORBA groepsgrenzen	0-47	0-47	48-59	60-79	80-104	105-117
Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI
Aantal functiejaren	max 2 mnd	5	6	7	7	7
0 functiejaren	100% WML €	14,34 €	14,64 €	14,98 €	15,76 €	16,87
1 functiejaren	- €	14,80 €	15,01 €	15,36 €	16,15 €	17,30
2 functiejaren	- €	15,17 €	15,38 €	15,74 €	16,55 €	17,73
3 functiejaren	- €	15,55 €	15,77 €	16,14 €	16,97 €	18,17
4 functiejaren	- €	15,94 €	16,16 €	16,54 €	17,39 €	18,63
5 functiejaren	- €	16,34 €	16,56 €	16,95 €	17,83 €	19,09
6 functiejaren	- €		16,98 €	17,38 €	18,27 €	19,57
7 functiejaren	- €			17,81 €	18,73 €	20,06

Bijlage 2 CAO verhogingen salarisschalen

Uurloontabel 1 juli 2025	Verhoging	4%				
ORBA groepsmidden	23,5	23,5	53,5	69,5	92	117
ORBA groepsgrenzen	0-47	0-47	48-59	60-79	80-104	105-117
Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI
Aantal functiejaren	max 2 mnd	5	6	7	7	7
0 functiejaren	100% WML	€ 14,69	€ 15,23	€ 15,58	€ 16,39	€ 17,54
1 functiejaren		€ 15,39	€ 15,61	€ 15,97	€ 16,80	€ 17,99
2 functiejaren		€ 15,78	€ 16,00	€ 16,37	€ 17,21	€ 18,44
3 functiejaren		€ 16,17	€ 16,40	€ 16,79	€ 17,65	€ 18,90
4 functiejaren		€ 16,58	€ 16,81	€ 17,20	€ 18,09	€ 19,38
5 functiejaren		€ 16,99	€ 17,22	€ 17,63	€ 18,54	€ 19,85
6 functiejaren			€ 17,66	€ 18,08	€ 19,00	€ 20,35
7 functiejaren			€ -	€ 18,52	€ 19,48	€ 20,86

Uurloontabel 1 juli 2026	Verhoging	3%				
ORBA groepsmidden	23,5	23,5	53,5	69,5	92	117
ORBA groepsgrenzen	0-47	0-47	48-59	60-79	80-104	105-117
Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI
Aantal functiejaren	max 2 mnd	5	6	7	7	7
0 functiejaren	100% WML	€ 15,13	€ 15,69	€ 16,05	€ 16,88	€ 18,07
1 functiejaren		€ 15,85	€ 16,08	€ 16,45	€ 17,30	€ 18,53
2 functiejaren		€ 16,25	€ 16,48	€ 16,86	€ 17,73	€ 18,99
3 functiejaren		€ 16,66	€ 16,89	€ 17,29	€ 18,18	€ 19,47
4 functiejaren		€ 17,08	€ 17,31	€ 17,72	€ 18,63	€ 19,96
5 functiejaren		€ 17,50	€ 17,74	€ 18,16	€ 19,10	€ 20,45
6 functiejaren		€ -	€ 18,19	€ 18,62	€ 19,57	€ 20,96
7 functiejaren		€ -	€ -	€ 19,08	€ 20,06	€ 21,49

Uurloontabel 1 januari 2027	Verhoging	0,50%				
ORBA groepsmidden	23,5	23,5	53,5	69,5	92	117
ORBA groepsgrenzen	0-47	0-47	48-59	60-79	80-104	105-117
Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI
Aantal functiejaren	max 2 mnd	5	6	7	7	7
0 functiejaren	100% WML	€ 15,21	€ 15,77	€ 16,13	€ 16,96	€ 18,16
1 functiejaren		€ 15,93	€ 16,16	€ 16,53	€ 17,39	€ 18,62
2 functiejaren		€ 16,33	€ 16,56	€ 16,94	€ 17,82	€ 19,08
3 functiejaren		€ 16,74	€ 16,97	€ 17,38	€ 18,27	€ 19,57
4 functiejaren		€ 17,17	€ 17,40	€ 17,81	€ 18,72	€ 20,06
5 functiejaren		€ 17,59	€ 17,83	€ 18,25	€ 19,20	€ 20,55
6 functiejaren		€ -	€ 18,28	€ 18,71	€ 19,67	€ 21,06
7 functiejaren		€ -	€ -	€ 19,18	€ 20,16	€ 21,60

Uitgangspunten nieuw loongebouw

Het betreffen de volgende wijzigingen in de vakvolwassen schalen:

- Uitgangspunt voor salarisverhogingen is het uurloon;
- Uitgangspunt voor het weekloon is 40 uur;
- Uitgangspunt voor de berekening van het maandsalaris is 261 werkdagen per jaar;
- Uitgangspunt voor de berekening van het 4 wekensalaris is 260 werkdagen per jaar en de uitbetaling van een 53e week in voorkomende jaren;
- Salarisgroep 1 is een zgn instapschaal en is gelijk aan het minimumloon. De werknemer kan maximaal 2 maanden in deze salarisgroep worden ingedeeld waarna hij automatisch overgaat naar salarisgroep 2 trede 0.
- Uitgangspunt functiejaar is 2,5%, met uitzondering van 1e trede groep 2;
- Het perspectief van de salarisschalen wordt met 1% verhoogd;
- De Eindejaaruitkering (EJU) wordt is ingebouwd in het uurloon. Het betreft 2% exclusief vakantietoeslag in het uurloon. De EJU vervalt vanaf de invoeringsdatum nieuwe loongebouw voor iedereen.
- Vast uurloon in trede II-0 (nu WML) vanaf 1 juli 2025 wordt € 14,69 voor de mensen die vanaf 1 juli meer dan 2 maanden in dienst zijn. Salarisgroep 1 is een instapschaal op WML werknemers voor de periode van 2 maanden.
- Het resterende volume van de eindejaarsuitkering wordt in juli 2025 als eenmalige uitkering uitbetaald;
- Alle medewerkers worden ingedeeld per 31 juni 2025 op het zelfde of naast hogere salaris in de nieuwe schaal;
- Voor de uitvoering zijn een overzicht van het loongebouw met daar in de percentages en een conversietabel beschikbaar waarin de precieze beweging van het oude naar het nieuwe loongebouw is opgenomen.
- Bij de cao verhogingen wordt het salaris verhoogd en afgerond op 2 decimalen.