

Cao-akkoord Gemaksvoedingsindustrie

Looptijd

De cao heeft een looptijd voor van 15 maanden, van 1 april 2025 tot 1 juli 2026.

Loon

De lonen voor werknemers vallend onder de werkingssfeer van de cao worden verhoogd met in totaal 4,25%. Deze verhoging vindt als volgt plaats: 3,5 % per 1 april 2025 en met ingang van 1 januari 2026 een extra 0,75%.

Aanloopschaal

De maximale duur dat een nieuwe werknemer in de aanloopschaal kan worden ingedeeld wordt teruggebracht van 1 jaar naar 9 maanden. Daarbij wordt in artikel 15.6 benadrukt dat een werknemer in de aanloopschaal 'kan' worden ingedeeld.

Artikel 15.6 komt dan als volgt te luiden:

Ben je als werknemer of uitzendkracht nieuw in de Gemaksvoedingindustrie en ben je ingedeeld in functieschaal A? Dan kan je kan jouw werkgever je in een speciale loonschaal indelen: de aanloopschaal. Je zit in dat geval maximaal 9 maanden in de aanloopschaal. De aanloopschaal staat in bijlage B van deze cao.

BBL'ers en vakantiekrachten

De maximale leeftijd van de loonschaal voor BBL'ers en vakantiekrachten wordt verlaagd naar 19 jaar.

Fuwa

Cao-partijen wensen het nieuwe ORBA functiehandboek per 1 juli 2026 te implementeren. Om het functiehandboek goed te implementeren zijn de volgende afspraken gemaakt:

1. Er wordt een termijn (in overleg) afgesproken waarin iedereen opnieuw ingedeeld moet zijn volgens het nieuwe functiehandboek. Dit resulteert in een indelingsbesluit waartegen beroep mogelijk is.
2. Het nieuwe functiehandboek is onderdeel van de cao.
3. De bezwaar- en beroepsprocedure staat voor iedereen open. In het handboek wordt gesproken over een centrale beroepscommissie, maar cao-partijen spreken af om alles te laten verlopen via de Vaste commissie. De Vaste commissie schakelt ad hoc functiewaarderingsdeskundigen in van AWVN en vakbonden om beroepszaken te behandelen en de commissie te adviseren.
4. In de artikelen 17 en 18 van de cao wordt per 1 juli 2026 de volgende regeling opgenomen:
 - *Actualisering leidt tot een hogere indeling:*
De werkgever stelt het nieuwe loon zo vast: Hij vergelijkt het loon dat de werknemer nu verdient met de lonen in de nieuwe loonschaal. De werkgever kiest het loon dat zo dicht mogelijk ligt bij het loon dat de werknemer nu verdient, maar nooit lager is dan het loon dat de werknemer nu verdient.
 - *Actualisering leidt tot een lagere indeling:*
De werkgever stelt het nieuwe loon zo vast: Hij vergelijkt het loon dat de werknemer nu verdient met de lonen in de nieuwe loonschaal. De werkgever kiest het loon dat zo dicht mogelijk ligt bij het loon dat de werknemer nu verdient. Indien de nieuwe indeling leidt tot een lager loon, wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag, die na 24 maanden vervalft

Na actualisatie van de functiewaardering wordt het bij de nieuwe functie-indeling behorende loon direct toegepast indien dit hoger is dan het huidige loon. Indien de

nieuwe indeling leidt tot een lager loon, wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag, die na 24 maanden vervalt.

5. In gezamenlijk overleg zal worden verkend of de implementatie van het FUWA-traject bestaande individuele afspraken over toeslagen kan raken. In dat geval worden afspraken gemaakt over de wijze waarop hiermee wordt omgegaan.

Pensioenopbouw tijdens aanvullend ouderschaps- en geboorteverlof

De afspraak die op 6 juni 2024 in het gemandateerd overleg Nieuwe Pensioenregeling is gemaakt, dat aanvullend ouderschaps- en geboorteverlof pensioengevend is, wordt opgenomen in de cao.

RVU

De huidige RVU-regeling loopt door t/m 31 december 2025. Deze regeling wordt per 1 januari 2026 vervangen door een nieuwe regeling die voor die tijd door sociale partners in de Gemaksv voedingsindustrie is overeengekomen. Deze nieuwe regeling is van toepassing op dezelfde doelgroep als de huidige regeling (scope en aantal jaren in dienst) voor zover zij voldoen aan de in de nieuwe regeling door sociale partners gestelde verbijzonderde criteria voor zwaar werk.

Overwerk

De definitie van overwerk in de cao als wordt als volgt aangepast:

Per dienst is er sprake van overwerk wanneer er meer dan 15 minuten extra wordt gewerkt dan volgens het rooster is vastgesteld. Deze extra 15 minuten kunnen in de loop van de week tegen min-uren worden weggestreepd. Op weekbasis is sprake van overwerk wanneer er meer wordt gewerkt dan de normale arbeidsduur voor de medewerker voor diezelfde week.

Overwerk parttime medewerkers

Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen voltijd en deeltijdwerkers met betrekking tot overwerktoeslagen. Een deeltijdwerker moet over alle uren boven zijn contracturen een overwerktoeslag krijgen die gelijk is aan de voltijders. De cao wordt per 1 november 2025 in lijn met deze uitspraak aangepast. De meerwerk bepaling komt hiermee na 1 november 2025 te vervallen.

Opzegtermijn

De opzegtermijnen voor het opzeggen van een dienstverband door de werkgever wordt herzien en zal aansluiten bij de wettelijke bepaling.

De opzegtermijn wordt daarmee als volgt:

De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- Kortere dan vijf jaar heeft geduurd: één betalingsperiode (een maand of 4-wekenperiode).
- Vijf jaar of langer, maar kortere dan 10 jaar heeft geduurd: twee betalingsperiodes (twee maanden of 4-wekenperiodes).
- Tien jaar of langer, maar kortere dan vijftien jaar heeft geduurd: drie betalingsperiodes (drie maanden of 4-wekenperiodes).
- Vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier betalingsperiodes (vier maanden of 4-wekenperiodes).

Stagevergoeding

Alle MBO-, HBO- en WO-studenten die een stage lopen voor hun opleiding verdienen een passende stagevergoeding. Daarom wordt in de cao opgenomen dat MBO-, HBO- en WO-studenten een stagevergoeding van € 500,00 per maand ontvangen.

WGA-Hiaatverzekering

Artikel 44 van de cao wordt door cao-partijen opnieuw gezien en wordt tenminste in lijn gebracht met de actuele wetgeving en de feitelijke beschikbare verzekeringen en voorwaarden die hiervoor thans in de markt beschikbaar zijn. Partijen streven ernaar om uiterlijk 1 januari 2026 met een concreet voorstel te komen.

Behoud afspraak vakbondscontributie

De gemaakte afspraken voor de vakbondscontributie blijven behouden: hiervoor wordt de vrije ruimte in de werkkostenregeling gebruikt.

Ondertekend voor akkoord op 20 oktober 2025

FNV



A.C.J. Jansen

CNV



R. Hövelings

AKSV



R.P. van der Kruijk