

Aan FNV en CNV
t.a.v. de bestuurders W. Jonkhout (FNV) en J. Kraan (CNV)

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

Zoetermeer, 26 februari 2026
Ref: ☐ correspondentie 010.26 AL/tpi

Betreft: Eindbod Nevedi cao Graanbe- en verwerkende Bedrijven

Geachte heer Jonkhout en mevrouw Kraan,

Hierbij treffen jullie het aangepast eindbod namens Nevedi voor de sector Graanbe- en verwerkende Bedrijven aan.

Procesverloop

Partijen hebben op 8 oktober 2025, 4 november 2025 en 18 november 2025 onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Op dinsdag 18 november 2025 is gebleken dat partijen geen overeenstemming konden bereiken over de voorwaarden voor de wijziging en verlenging van de tussen partijen afgesproken cao 2025.

Nevedi heeft daarom op 26 november 2025 een eindbod geformuleerd op basis van het doorlopen onderhandelingsproces en heeft dit aan de vakbonden voorgelegd. Vakbonden hebben dit eindbod voorgelegd aan hun leden en hebben dit eindbod afgewezen. Nevedi heeft na deze afwijzing en de door de vakbonden aangegeven redenen, zich beraden of en hoe het eindbod mogelijk aangepast zou kunnen worden. Op basis van dit overleg is Nevedi bereid het eerder uitgebrachte eindbod aan te passen. Hieronder vindt u de nieuwe tekst die we willen overeenkomen met de vakbonden.

Algemene voorwaarden aangepast eindbod:

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken ("Package deal"). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard. Dit eindbod is geldig tot en met 27 maart 2026.

Aangepast eindbod Wijziging en verlenging Collectieve Arbeidsovereenkomst Graanbe- en Verwerkende Bedrijven

Betrokken partijen:

1. Werkgeversorganisatie:
Nevedi, Rijswijk
2. Werknemersorganisatie:
- Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht (hierna: FNV) en
- CNV te Utrecht (hierna: CNV),
hierna gezamenlijk te noemen "de vakbonden";

partijen 1 en 2 hierna ook gezamenlijk aan te duiden als "partijen".

Wijzigingen:

1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 (12 maanden).

2. Loon

- De feitelijke lonen en de salarisschalen worden per 1 januari 2026 verhoogd met 2,6% structureel.
- Werknemers ontvangen een éénmalige bruto uitkering van € 382,00. Dit is gebaseerd op 0,7% van schaal 8 trede 9 (€4195,58), inclusief vakantiegeld en exclusief eindejaarsuitkering.
- De eenmalige uitkering wordt voor deeltijders naar rato van het dienstverband berekend.
- De eenmalige uitkering wordt verstrekt aan werknemers die op 1 maart 2026 in dienst zijn.
- De algemene verhoging van 2,6% en de eenmalige uitkering wordt uitbetaald bij de eerstvolgende loonbetaling nadat de vakbonden formeel hebben ingestemd met het aangepaste eindbod, zodat er sprake is van een nieuwe cao, en die binnen de normale verwerkingstijd van de salarisadministratie valt.

3. Reiskosten

De vergoeding per gereden kilometer voor de reiskostenvergoeding conform artikel 5.6 van de cao, wordt met ingang van 1 januari 2026 verhoogd van € 0,21 naar € 0,22.

Deze verhoging is vanaf 1 januari 2026 en wordt uitbetaald bij de eerstvolgende loonbetaling nadat de vakbonden formeel hebben ingestemd met het aangepast eindbod, zodat er sprake is van een nieuwe cao, en die binnen de normale verwerkingstijd van de salarisadministratie valt

4. Duurzame inzetbaarheid

Op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn in deze cao twee tijdelijke regelingen overeengekomen (artikel 10 cao). De looptijd van deze regelingen wordt verlengd tot en met 31 december 2026 voor zover en zolang de fiscale wet- en regelgeving dit toelaat. Beide regelingen eindigen per 31 december 2026 zonder dat opzegging vereist is.

Nadere bepalingen zijn vastgelegd in een reglement die als bijlagen zijn opgenomen in deze cao. Deelname aan de duurzame inzetbaarheid regelingen is mogelijk tot en met 31 december 2026. De deelnemer die uiterlijk in december 2026 aan de regeling deelneemt, behoudt het recht van de regeling tot aan het bereiken van de AOW-leeftijd

4a. RVU

In samenwerking met SPDI ontwikkelt de paritaire werkgroep die samengesteld is door partijen een voorstel om een RVU-regeling te ontwikkelen die past binnen de nieuwe wettelijke kaders. TNO toetst of de voorgestelde regeling past binnen deze kaders. In afwachting van validatie door TNO wordt de huidige regeling voortgezet. Zodra de toetsing is afgerond wordt aan de hand van de toetsingsresultaten de regeling aangepast. Indien partijen besluiten de regeling na 31 december 2026 voort te zetten, wordt de doelgroep die onder de nieuwe regeling valt periodiek geëvalueerd.

4b. 80-85-100 regeling

De huidige 80-85-100 regeling (art. 10.1 cao) blijft van kracht. Dit betekent dat de medewerkers die tenminste 10 jaar bij de werkgever werken de mogelijkheid krijgen om, na overleg met de werkgever, vanaf 2 jaar voor AOW-datum 80% te gaan werken tegen 85% van het salaris en met behoud van 100% pensioenopbouw. Voor de medewerker die aan deze regeling deelneemt, vervalt vanaf moment van deelname de extra opbouw van vakantie-uren volgens artikel 7.2 lid 3 a bij leeftijd vanaf 60 jaar.

De deelnemende medewerkers aan de regeling 80-85-100 regeling kunnen hun ATV-aanspraken en/of bovenwettelijke verlofuren en/of extra vakantie-uren (art.7.2 lid 3 sub 2) omzetten in aanvullend loon.

5. Opzegtermijnen art. 2.2.2

De tekst van dit artikel wordt aangepast volgens het tekstvoorstel van Nevedi tijdens de onderhandelingen, zodat deze aansluit bij de wettelijke bepalingen.

6. Vrijstelling ploegdienst art. 3.4

Werknemers geboren in of voor 1971 kunnen gebruiken maken van de regeling zoals die nu in de cao 2025 is opgenomen in art. 3.4. Werknemers die na 1971 zijn geboren kunnen 10 jaar voorafgaand aan de individuele AOW-leeftijd een verzoek tot vrijstelling van ploegdienst indienen.

7. Vrijstelling overwerk art. 4.7.3.

Werknemers geboren in of voor 1971 kunnen gebruiken maken van de regeling zoals die nu in de cao 2025 is opgenomen in art. 4.7.3. Werknemers die na 1971 zijn geboren kunnen 10 jaar voorafgaand aan de individuele AOW-leeftijd een verzoek tot vrijstelling van overwerk indienen.

8. Bijzonder verlof (huwelijk) art. 7.3.2 b

Dit artikel wordt uitgebreid. Naast werknemers die in het huwelijk treden krijgen ook werknemers die een geregistreerd partnerschap aangaan twee dagen verlof bij deze bijzondere gebeurtenis.

9. Bijzonder verlof (rouwverlof) art. 7.3.2 h/i/j**Aanpassing in tekst cao 2025**

a) art. 7.3.2. h:

Nieuwe tekst: Van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis van de echtgenote of van kinderen van de werknemer;

b) art. 7.3.2. i:

Nieuwe tekst: Gedurende 2 dagen bij het overlijden van één van de ouders;

c) art. 7.3.2. j:

Nieuwe tekst: Gedurende 2 dagen bij het overlijden van grootouders, broers, zusters en kleinkinderen;

10. Protocol Participatiewet

Dit protocol wordt uitgebreid. In plaats van 10 werknemers met een arbeidsbeperking worden er 15 geplaatst. Daarnaast wordt de subsidie voor de groep werknemers verhoogd van €5000,- naar €6000,- in overleg met de Stichting Sociaal Fonds Graanbe- en verwerkende Bedrijven (SFGB)

11. Gedifferentieerde WGA-premie

Gedurende de looptijd van deze cao zal de gedifferentieerde WGA-premie niet worden verhaald op de werknemer.

12. Werkgeversbijdrage (AWVN-regeling)

De werkgeversbijdrage wordt voortgezet gedurende de looptijd van de cao conform AWWN-regeling.

Namens Nevedi,
Met vriendelijke groet,

A blue ink signature of Ad Loos, consisting of a large loop followed by a horizontal stroke.

Ad Loos
Voorzitter Nevedi