Eindbod cao I en cao HP

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO) **23 maart 2026**

De werkgeversdelegatie NZO heeft de voorwaarden voor de nieuwe cao's besproken met de vakbonden FNV, CNV en De Unie. De cao I en cao HP lopen af op 1 april 2026. We hebben meerdere keren met elkaar gesproken. We zijn er helaas niet uit gekomen. Daarom hebben de werkgevers een eindbod gedaan.

De NZO is geen afzonderlijk bedrijf, maar een samenwerkingsverband van meerdere zuivelbedrijven. Samen voelen we ons verantwoordelijk voor een sterke en toekomstbestendige sector. De NZO-bedrijven verschillen onderling in omvang, resultaten en qua omstandigheden. Wanneer één bedrijf goede resultaten haalt, geldt dat niet automatisch voor alle bedrijven. Vaak zijn die resultaten ook het gevolg van een specifieke aanpak binnen dat bedrijf. We zetten daarom in op een stabiele lijn, die met én zonder tegenwind toekomstbestendig is.

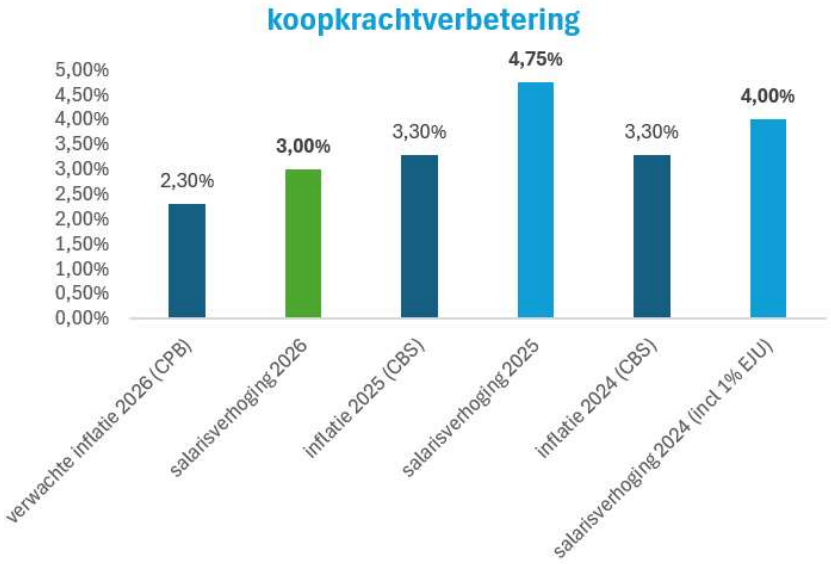
De zuivelcao is ambitieus en biedt werknemers een zeer stevig fundament met marktconforme salarissen, uitgebreide regelingen en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Hier bouwen we verder op door. We zijn ervan overtuigd dat dit eindbod een goed en verantwoord totaalpakket omvat. Hiermee bieden we stabiliteit en continuïteit, voor werknemers én voor de sector als geheel.

1. Looptijd

De cao's I en HP hebben een looptijd van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027.

2. Loonparagraaf

Werknemers in de sector hebben de afgelopen jaren een koopkrachtverbetering gehad en deze verbetering wordt verruimd met het loonbod van 2026. Koopkrachtverbetering gaat namelijk onder andere over of de loonsverhoging hoger is geweest dan de inflatie. Daarnaast zijn er ook nog andere structurele afspraken gemaakt en zijn er ook overheidsmaatregelen genomen om het inkomen van werkenden te verbeteren.



Cao I: de salarisschalen en individuele salarissen worden per 1 april 2026 verhoogd met 3%. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.

De structurele verhoging geldt voor werknemers en uitzendkrachten die op het moment van betaling nog steeds in dienst of nog steeds werkzaam zijn.

Cao HP: de salarisschalen en individuele salarissen worden verhoogd volgens de regeling die geldt op ondernemingsniveau conform artikel 4 lid 3.

Heeft de onderneming hiervoor geen regeling dan geldt dat de salarisschalen en individuele salarissen per 1 april 2026 met 3% worden verhoogd voor alle werknemers en uitzendkrachten die op het moment van betaling nog steeds in dienst of nog steeds werkzaam zijn.

3. <u>Vitaliteitsregeling</u>

De vitaliteitsregeling in artikel 11 C cao I en artikel 7B cao HP wordt verruimd van zes jaar voor de AOW-leeftijd naar zeven jaar voor de AOW-leeftijd. Vanwege de uitvoering kan dit niet met terugwerkende kracht. De werknemer kan een aanvraag doen voor deze verruimde regeling, zodra de vakbondsleden met dit eindbod hebben ingestemd. De verruiming van de vitaliteitsregeling is onder de conditie dat het onderwerp geen onderwerp meer is voor het cao-overleg tot 1 april 2031. Cao-partijen evalueren voor 1 april 2031 de regeling.

4. <u>Arbeidsmarkttoeslag</u>

De Arbeidsmarkttoeslag (AMT) behouden cao-partijen in de nieuwe cao-periode voor cao I. De doelgroep AMT is per 1 juli 2025 uitgebreid om het aantrekken en behouden van technisch personeel te ondersteunen. Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van deze cao met elkaar in een werkgroep in overleg over een (eventuele) structurele oplossing in het loongebouw. Hierover moet duidelijkheid zijn voor 1 april 2027.

5. <u>Vitaliteit en ontwikkeling</u>

De volgende tekst willen we opnemen in cao I en cao HP, zodat de cao het belang van onder andere vitaliteit en ontwikkeling onderstreept en er ook ruimte is voor werknemers om in gesprek te gaan met de werkgever over de eigen individuele situatie.
Cao-partijen vinden het van belang om de inzetbaarheid van werknemers te borgen en te vergroten. Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor inzetbaarheid en loopbaanperspectief, zodat de positie van de werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt wordt versterkt.
De werknemer ontwikkelt zichzelf, in overleg met de werkgever, door scholing en werkervaring. Vitale en goed inzetbare werknemers staan sterker op de arbeidsmarkt. Verstandige keuzes tijdens de gehele loopbaan dragen eraan bij dat werknemers ook op hogere leeftijd vitaal inzetbaar blijven. Vitaliteitsbeleid draagt bij aan fysieke en mentale fitheid en een balans tussen werk en privéleven. Daarbij kan worden gedacht aan leefstijlverbetering en aan programma's om sport en bewegen te bevorderen. Om de balans tussen werk en privé goed mogelijk te maken, is er altijd ruimte voor de individuele werknemer om het gesprek met de werkgever aan te gaan, wanneer de individuele situatie (bijvoorbeeld vanwege een chronische ziekte bij de werknemer) om maatwerk vraagt.

6. <u>Financieel gesprek</u>

In cao I en cao HP bieden we werknemers eens per drie jaar de mogelijkheid voor een financieel gesprek met een onafhankelijk deskundige. Het gesprek helpt met een overzicht van persoonlijke inkomsten en uitgaven en financiële planning voor de toekomst. Aan deze gemaakte afspraak voegen we het volgende toe: een werknemer komt in aanmerking voor het financieel gesprek wanneer de werknemer minimaal één jaar in dienst is.

7. <u>Loopbaancheck</u>

De volgende tekst nemen we op in cao I en cao HP: *cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemers die minimaal één jaar in dienst zijn eens per drie jaar de gelegenheid krijgen een vorm van een loopbaancheck bij de werkgever te doen om stil te staan bij hun professionele ontwikkeling en toekomstmogelijkheden. Het is aan de werkgever om daar een eigen keuze te maken qua inhoud, vorm etc. De werkgever kan ervoor kiezen om dit vorm te geven met het aanbod namens de vakbonden. De NZO zal daarom in samenwerking met de vakbonden een workshop organiseren waar alle NZO-werkgevers voor worden uitgenodigd. In deze workshop kunnen de vakbonden het beschikbare instrument en de aanpak presenteren. Vervolgens staat het elk NZO-bedrijf dan vrij om verdere afspraken te maken, maar dit wordt niet collectief bepaald.*

8. Mantelzorg

De volgende tekst nemen we op in cao I en cao HP: *het kan voorkomen dat je in jouw privésituatie mantelzorg moet verlenen. Je kunt hierover in gesprek gaan met je werkgever om tot maatwerkafspraken te komen. De nadere uitwerking en invulling hiervan – inclusief de mogelijkheid voor werkgevers om desgewenst aanvullende arbeidsvoorwaarden toe te kennen, zoals extra verlof – ligt bij de werkgever.*

9. Stagiaires

De volgende tekst nemen we op in cao I en cao HP: *alle werkgevers passen op ondernemingsniveau een stagevergoeding toe per 1 april 2026 van minimaal € 500,- bruto per maand voor volwaardige stages waarbij in de hoogte van de vergoeding geen onderscheid gemaakt wordt op opleidingsniveau. Deze stagevergoeding geldt niet voor zogenaamde snuffelstages, meeloopdagen etc.*

10. Reservisten

De volgende tekst nemen we op in cao I en cao HP: *het staat werkgevers vrij om met werknemers die reservist zijn afspraken te maken over het opnemen van verlof ten behoeve van hun inzet voor Defensie. Dit kan zowel individueel als via een bedrijfsbrede regeling worden vastgelegd. De werknemer kan – naast zijn of haar arbeidsovereenkomst met één van de NZO -leden – tevens een afzonderlijke aanstelling als reservist aangaan met het Ministerie van Defensie. Indien de reservist voor een langere periode wordt ingezet of uitgezonden, geldt voor de werknemer een terugkeergarantie in de oorspronkelijke functie of een vergelijkbare functie.*

11. Vakbondscontributie

De cao-afspraak in cao I en cao HP over het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie blijft gedurende de looptijd van deze cao gehandhaafd.

12. Werkgeversbijdrage

De bestaande werkgeversbijdrageregeling in cao I en cao HP voor vakbonden wordt gedurende deze cao ongewijzigd gehandhaafd.

13. Toegang tot de werkvloer en het nakomen van cao-afspraken

De NZO zal de NZO-leden oproepen invulling te geven aan artikel 26 van cao I waar het gaat over twee keer per jaar een overleg met vakbonden op bedrijfsniveau en de vakbonden de informatie te geven over de vast/flex verhouding. De NZO verwacht door dit contact te versterken dat er in de toekomst mogelijk ook ruimte gaat komen voor het vergroten van de zichtbaarheid van vakbonden op de bedrijfslocaties. De NZO cao-delegatie zal zich ook inspannen om hierover in overleg te gaan met de NZO-leden voor de (on)mogelijkheden.