

Aangepast eindbod CAO-onderhandelingen 2025 – PepsiCo en Duyvis

1. Inleiding en context

PepsiCo en Duyvis hebben in de afgelopen periode intensief overleg gevoerd met de vakbonden over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). De onderhandelingen vonden plaats tegen de achtergrond van aanhoudende kostenstijgingen, druk op volumes en een veranderende marktdynamiek. Beide ondernemingen erkennen het belang van concurrerende arbeidsvoorwaarden en een evenwichtige beloning voor medewerkers.

Omdat er geen overeenstemming werd bereikt over de vorige versie, hebben wij ons eindbod aangepast. Wij geloven dat dit voorstel beter aansluit bij de ontvangen feedback: geen nadruk op een bonusregeling, maar op een verhoging van het vaste salaris. Daarnaast voeren we bij verzuim een minder ingrijpende aanpassing in de loondoorbetaling door. Met dit eindbod beogen we een toekomstbestendige CAO die recht doet aan de inzet van medewerkers, bijdraagt aan continuïteit van de onderneming en financieel uitvoerbaar blijft.

2. Looptijd en loonontwikkeling

Looptijd: De nieuwe CAO heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.

Loonontwikkeling:

- Per 1 juli 2025: aanvullende loonsverhoging van 2.0%
- Per 1 januari 2026: structurele loonsverhoging van 3.5%.

EHBO-, BHV- en consignatietoeslagen worden verhoogd met dezelfde percentages.

Toelichting: Per 1 januari 2025 is al structurele loonsverhoging van 2.0% gedaan. Hierdoor is de inflatie over 2025 en de verwachte inflatie voor 2026 ruimschoots gecompenseerd.

3. Loondoorbetaling bij ziekte

Nieuwe regeling per 1 januari 2026:

- Week 1 t/m 26: 100% loondoorbetaling.
- Week 27 t/m 104: 90% loondoorbetaling

Gewerkte uren in het kader van re-integratie worden voor 100% vergoed en voor medewerkers met een lopend verzuimtraject (>26 weken) op 1 januari 2026 blijft de oude regeling gelden.

4. Overige afspraken

- 5.1 Regeling Vervroegde Uittreding (RVU): structurele opname in de CAO voor zware beroepen.
- 5.2 Maaltijdvergoeding bij overwerk: maaltijd verstrekt of declaratie tot maximaal €25 bij volledige dienst overwerk.
- 5.3 Overwerk parttime/fulltime: gelijke behandeling van parttimers en fulltimers.
- 5.4 Bijzonder verlof bij echtscheiding: recht op twee dagen of diensten verlof.

6. Harmonisatiebepalingen PepsiCo – Duyvis per 1 januari 2026.

- 6.1 Onbetaald verlof (PepsiCo): tien dagen onbetaald verlof per kalenderjaar voor alle medewerkers;
- 6.2 Opbouw bovenwettelijke vakantie tijdens ziekte (Duyvis): opbouw blijft doorlopen tijdens ziekte.
- 6.3 Eindejaarsuitkering (Duyvis): van 8,33% naar 7,7%; maandsalaris +0,545%; jaarsalaris gelijk.
- 6.4 Aanloopschaal (Duyvis): invoering van aanloopschaal van 90% van eerste trede; overgangsregeling voor huidige medewerkers.
- 6.5 Promotieregeling (Duyvis): 100% van schaalverschil bij bevordering (voorheen 75%).
- 6.6 Leeftijdsdagen (beide ondernemingen):

Leeftijd	Extra verlofdagen
40-44 jaar	1 dag
45-49 jaar	2 dagen
50-54 jaar	3 dagen
55-59 jaar	4 dagen
60-62 jaar	6 dagen
63 jaar en ouder	7 dagen