

Voorstellenbrief ambachtelijke bakkerijen

We stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 maart 2025 t/m 28 februari 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar afhankelijk van de afspraken.

Loonontwikkeling

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 7% per 1 maart 2025, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.

APC

Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een automatische prijs compensatie (APC) invoeren per 1 januari 2026. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 maart 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

Minimumloon

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal € 16,- per uur moet zijn. Dit heeft effect op de progressie en spreiding van het loongebouw. Wij zijn ons bewust van het grote effect hiervan voor de sector ambachtelijke bakkerijen aangezien de laagste lonen op of niet ver boven het huidige minimumloon liggen. De FNV gaat graag het gesprek aan, om te bezien hoe wij het loongebouw kunnen aanpassen aan deze verhoging.

Jeugdloon

De FNV stelt voor om medewerkers vanaf 18 jaar het volwassenloon te laten ontvangen.

RVU

Er is een akkoord bereikt tussen kabinet, werkgeversorganisaties en vakbonden over de RVU-regeling. In de ambachtelijke bakkerijen is er sprake van zwaar werk. De FNV stelt voor dat de ambachtelijke bakkerijen de landelijke afspraken volgen en de beschikbare fiscale ruimte ten minste volledig benut. De wederzijdse vrijwilligheid moet worden verwijderd. De RVU-regeling moet ook gelden voor medewerkers die in het verleden aan de zwaar werk voorwaarden hebben voldaan in de bakkerssector maar nu minder dan 30 uur per week werken, bijvoorbeeld omdat zij gebruikmaken van de vitaliteitsregeling.

Verbetering vitaliteitsregeling

Wij stellen voor dat medewerkers vanaf 58 jaar gebruik kunnen maken van de vitaliteitsregeling, ook wel de 80-90-100 regeling genoemd.

Nachtdienst voor oudere medewerkers niet verplichten

In de huidige cao staat dat een medewerker van 60 jaar of ouder op een wachtlijst kan om uit de nachtdienst te gaan. Dit gebeurt vaak vervolgens niet. Wij stellen voor dat medewerkers vanaf 55 jaar vrijstelling kunnen krijgen van nachtdiensten. Ook zal de werknemer van 55 jaar en ouder niet worden verplicht om in een meer belastend ploegenrooster te gaan werken.

Loon bij ziekte

De FNV stelt voor om in geval van ziekte in de eerste maand 100% loon door te betalen in plaats van de huidige 90% van het loon.

Reiskosten

Bedrijven hebben hun eigen reiskostenregeling. We willen graag een basisregeling in de cao afspreken waaraan bedrijven in de sector minimaal moeten voldoen. Ons voorstel is een reiskostenvergoeding voor het gehele woon-werkverkeer gekoppeld aan het fiscaalmaximum, momenteel is dat 0,23 cent per kilometer.

Toeslagen

De FNV stelt voor om de nachttoeslag te verhogen van 34% naar 40% tussen maandag en zaterdag van 0.00 tot 6.00 uur.

Daarnaast willen we de toeslagenpercentages voor de hele ambachtelijke sector, ongeacht functies, gelijk trekken. Het verschil in toeslagen tussen artikel 57 en 58 moet worden opgeheven waarbij de medewerker ongeacht functie het hoogste toeslagpercentage krijgt.

Ook wordt er onderscheidt gemaakt in toeslagen voor medewerkers die werken met een bepaald oven-type. Dit is onwenselijk en onoverzichtelijk. Medewerkers die werken met een continu-oven krijgen op Koningsdag 50% in plaats van 100% toeslag. Ook krijgen zij alleen op een lustrum 5 mei 50% waar de medewerkers elke 5 mei 50% toeslag krijgen. Wij willen dit verschil in het voordeel van alle medewerkers opheffen.

Vakbondscontributie

Alle vakbondsleden moeten de mogelijkheid krijgen de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk via de werkgever te verrekenen.

Vakbondstoegang werkvloer

De FNV heeft een rol in het sociaal fonds en ook in de totstandkoming en naleving van de cao. Daarvoor is goed en regelmatig contact nodig met medewerkers, daarom willen wij opnemen dat vakbonden recht hebben op toegang tot de kantine. Hierover maken wij graag afspraken.

Tijdig informeren vakbonden door werkgevers

In het geval van faillissement, overname, doorstart, verplaatsing van arbeid, vermindering van arbeidsplaatsen en andere vormen van reorganisatie dienen de vakbonden tijdig op de hoogte gesteld te worden. Dit gebeurt nu niet. De huidige formulering in de cao hierover willen wij aanscherpen.

Personeelsbezetting

FNV signaleert dat de winkelbezetting en de bezetting in bepaalde bakkerijen vaak te krap is. Dit zorgt voor een hogere werkdruk, veiligheidsrisico's en het niet kunnen nuttigen van een pauze.

Wij gaan graag in gesprek over passende oplossingen hiervoor en willen een minimum afspraak hierover maken in de cao.

Pauzes

Voor alle medewerkers moet er een geschikte pauzeplek beschikbaar zijn zodat men ook daadwerkelijk kan pauzeren. Ook moet er de gelegenheid zijn om te pauzeren. Dat betekent dat als een medewerker alleen in een winkel of bakkerij staat er (tijdelijk) vervanging moet zijn of de locatie korte tijd dicht moet als dit nodig is om te kunnen pauzeren.

Kortdurend zorgverlof

Een medewerker moet de mogelijkheid hebben om kortdurend zorgverlof op te nemen als kortdurend verzuimverlof. Dit kan tegen de wettelijke vergoeding van 70% loon en voor de wettelijke termijn van twee maal de arbeidsduur per week. Dit betreft artikel 31.4 en staat los van artikel 31.3 waarin de medewerker eerst gevraagd kan worden om 3 dagen onbetaald verlof op te nemen. We gaan graag in gesprek over hoe we dit tekstueel kunnen aanpassen.

Wij behouden ons het recht voor, als wij hiertoe aanleiding zien, om tijdens de cao-onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.