

Voorstellenbrief Industriële bakkerijen

We stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 januari 2025 t/m 31 december 2025. 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 januari 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 januari 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

Minimumloon en Jeugdloon

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, specifiek geldt dit voor de eerste loonschaal. De FNV gaat graag het gesprek aan, om te bezien hoe wij het loongebouw kunnen aanpassen aan deze verhoging. De FNV stelt voor om medewerkers vanaf 18 jaar het volwassenloon te laten ontvangen.

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.

RVU

Er is een akkoord bereikt tussen kabinet, werkgeversorganisaties en vakbonden over de RVU-regeling. In de industriële bakkerijen is er sprake van zwaar werk. De FNV stelt voor dat de industriële bakkerijen de landelijke afspraken volgen en de beschikbare fiscale ruimte ten minste volledig benut. De wederzijdse vrijwilligheid moet worden verwijderd en de RVU-regeling moet gelden voor medewerkers die in het verleden aan de zwaar werk voorwaarden hebben voldaan in de bakkerssector.

Verbetering vitaliteitsregeling

Wij stellen voor dat medewerkers die gebruik maken van de vitaliteitsregeling, ook wel de 80-90-100 regeling genoemd, geen bovenwettelijke vakantiedagen meer moeten inleveren.

Nachtdienst voor oudere medewerkers niet verplichten

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.

Nachttoeslag

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

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 gekoppeld aan het fiscaalmaximum, momenteel is dat 0,23 cent per kilometer.

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.

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.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten die structureel werk doen (werk wat gedurende meer dan 9 maanden van een jaar beschikbaar is) wordt na een jaar een jaarcontract aangeboden bij het inlenende bedrijf. Na dit jaar volgt een contract voor onbepaalde tijd. Bij indiensttreding bij het inlenende bedrijf tellen ervaringsjaren als uitzendkracht mee voor de tredebepaling.

Overige voorstellen

De overdracht en ook het aantrekken en uittrekken van werkkleding is werktijd. Dit willen we vastleggen in de cao.

Als de werkgever het rooster binnen 4 weken wijzigt dan geldt er een toeslag van een extra uurloon per wijziging. Wijzigt de werkgever het rooster binnen 2 weken dan betaald werkgever twee extra uurlonen. Dit komt bovenop het bestaande recht op behoud van toeslagen in geval van roosterwijziging.

Als medewerker 1 minuut te laat in-klokt mag dit niet worden afgerond naar boven waardoor men meer loon mist. Als een medewerker 14 minuten overwerkt moet dit worden uitbetaald, dit mag niet pas gelden vanaf 15 minuten overwerk, oftewel afgerond naar beneden.

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