

# Onderhandelingsresultaat sector-cao voor de Passagiers- en Bagageafhandeling in Nederland 2022-2025

Op 7 maart 2022 hebben de Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (WPBL), die 90% van de werknemers in deze sector vertegenwoordigt, en FNV Luchtvaart (verder te noemen: partijen) een onderhandelingsresultaat bereikt over een sector-cao voor de passagiers- en bagageafhandeling in Nederland.

Partijen vinden het belangrijk dat er voor de sector een eenduidig en evenwichtig pakket van arbeidvoorwaarden komt. Hiermee wordt meer duidelijkheid en zekerheid verschaft aan werkgevers en werknemers in de sector. Voorts wordt de aantrekkelijkheid van de sector voor werknemers met deze cao vergroot en wordt concurrentie op arbeidsvoorwaarden voorkomen.

Het onderhandelingsresultaat bevat de volgende afspraken, waarbij de nadere uitwerking door partijen in cao-teksten op een later moment volgt.

## 1. Looptijd

De nieuwe sector-cao heeft een looptijd van 3 jaar, lopend van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2025. Waarbij verschillende onderdelen van de cao gedurende de looptijd worden ingevoerd en geïmplementeerd.

## 2. Karakter van de cao en naleving

De cao is een standaard-cao waarvoor een verzoek voor algemeen verbindendheid (AVV) zal worden aangevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De AVV zal tussentijds - na twee jaar - opnieuw aangevraagd worden door partijen.

Een standaard-cao betekent dat de werkgever alleen mag afwijken van de bepalingen van deze cao als dit in het cao artikel is aangegeven.

Rechten die voortvloeien uit bepalingen van eerdere cao's of arbeidsvoorwaardenregelingen komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de bepalingen van deze cao. Deze hebben voorrang op de voorgaande bedrijfscao's of arbeidsvoorwaardenregelingen.

Als de werknemer individuele afspraken heeft die contractueel vastliggen die niet uit een eerdere cao of arbeidsvoorwaardenregeling voortvloeien, blijven die voor de werknemer van toepassing. Dit geldt ook voor eventuele persoonlijke toeslagen die contractueel vastliggen.

Partijen richten een tijdelijke bezwarencommissie op waar de werknemer zich tot kan richten bij bezwaren ten aanzien van de overgang naar en de naleving van de sector-cao. In de gesprekken voor het oprichten van een Sociaal Fonds maken partijen tevens afspraken over de structurele invulling van een geschillencommissie. Naast de geschillencommissie wordt in het Sociaal Fonds gewerkt aan een nalevingsclausule die opgenomen zal worden als bijlage in de cao. In deze nalevingsclausule staan afspraken hoe WPBL en FNV omgaan met overtredingen op de cao.

## 3. Salarisgebouw en beloningsbeleid

Er is een nieuw salarisgebouw voor de sector ontwikkeld, waarbij voor werkgevers geldt dat zij via een ingroeitraject in gelijke stappen in 3 jaar tijd naar het nieuwe salarisgebouw 2025 gaan. De drie stappen vinden plaats per 1 januari 2023, 2024 en 2025. In de cao-tekst wordt de uitwerking van het salarisgebouw 2023 en 2024 nader geconcretiseerd..

Het nieuwe salarisgebouw 2025 is in de bijlage van dit document opgenomen.

Met dit nieuwe salarisgebouw komen de startsalarissen voor bijna alle werknemers in de sector boven de €14 te liggen.

Met betrekking tot het salarisgebouw en het beloningsbeleid hebben partijen de volgende uitgangspunten afgesproken:

- Nieuw salarisgebouw met een standaardkarakter. Het standaardkarakter geldt ook voor de gehele beloningssystematiek: ORBA functiewaarderingssysteem, salarisgroepsgrenzen, start en maximum salarissen, doorgroei in de salarisschaal en algemene salarisverhogingen.
- ORBA-waardering, gradering en indeling van functies: 10 functie-/ salarisgroepen binnen de range van 0 tot 185 ORBA punten.
- Open salarisschalen systematiek: elke salarisschaal heeft een start en maximum salarisbedrag. Geen jeugdschalen
- Procentuele doorgroei in de salarisschaal op basis van het feitelijk salaris.
- Procentuele doorgroei is beoordelingsafhankelijk en vindt plaats op basis van een 5-puntsschaal/ beoordeling: onvoldoende – matig – goed – zeer goed – uitstekend.
- De individuele beoordelingsverhoging in de salarisschaal is op een 5-puntsschaal: 0% (onvoldoende), 1% (matig), 2% (goed), 3% (zeer goed) en 4% (uitstekend).
- Bij de beoordeling van werknemers wordt uitgegaan van een zgn. normaalverdeling: max 10% (onvoldoende en matig), 70% (goed) en 20% (zeer goed en uitstekend).
- In geval een beoordeling voor 1 april niet heeft plaatsgevonden over het voorgaande kalenderjaar, vindt er automatisch een verhoging van het salaris plaats op basis van een fictieve beoordeling ‘goed’.
- Het huidige basismaandsalaris van de werknemer wordt ongewijzigd ingepast in een salarisschaal van het nieuwe salarisgebouw
- Werknemers krijgen over het kalenderjaar 2022 hun individuele salarisgroei op basis de nieuwe beloningssystematiek.

#### *Tijdelijke afspraken*

- Tijdens de looptijd van deze cao zal de individuele beoordelingsverhoging van werknemers per 1 januari 2023, 2024 en 2025 in ieder geval 3% bedragen. Voor werknemers met een ‘zeer goed’ en ‘uitstekend’ beoordeling geldt een beoordelingsverhoging van respectievelijk 4% en 5%.
- Werknemers die met hun huidige salaris op dan wel boven het maximum van de nieuwe salarisschaal zitten, ontvangen per 1 januari 2023, 2024 en 2025 een eenmalige bruto uitkering van 1% van het jaarinkomen.
- Voor werknemers die met hun huidige salaris boven het maximum van de nieuwe salarisschaal zitten, geldt dat zij hun huidig salaris behouden tot het moment dat het salaris op of onder het maximum van de nieuwe salarisschaal komt.

#### *Promotie*

Vanaf 1 januari 2023 ontvangt een werknemer bij een promotie naar een functie in één schaal hoger, een salarisstijging van 3% van zijn oude salaris.

Bij een promotie op 1 januari, krijgt de werknemer eerst de 3% salarisstijging als gevolg van de promotie en vervolgens zijn ‘beoordelingsstap’ in de nieuwe schaal (2023 t/m 2026: 3%)

Indien er sprake is van een promotie naar een functie die twee of meer schalen hoger is ingedeeld, bedraagt de verhoging 5% van het oude salaris.

Komt het nieuwe salaris na de 3% of 5% stap onder het minimumsalaris van de salarisschaal van de nieuwe functie, dan wordt het salaris alsnog gelijk gesteld aan het minimumsalaris behorend bij de nieuwe functie.

### *Demotie*

Partijen zullen aanvullende afspraken maken over vrijwillige demotie (plaatsing in een lager ingedeelde functie) en dit nader uitwerken in de cao-tekst.

### **Arbeidsduur**

De gemiddelde arbeidsduur over een jaar berekend, is 38 uur per week voor een fulltimer.

Ten aanzien van de gemiddelde arbeidsduur geldt een maximale afwijking van 20% naar boven of naar beneden op weekbasis. Dit geldt voor werknemers waarmee dit reeds is overeengekomen voor het ingaan van de sector-cao en voor werknemers die na 1 juli 2022 in dienst treden Deze afspraak kan dus niet verplicht worden toegepast op de werknemers die een dergelijke bepaling in hun huidige bedrijfs-cao of arbeidsvoorwaardenregeling niet hebben.

Bij het cao artikel over arbeidsduur wordt een dispensatie bepaling opgenomen voor Viggo en Axxicom voor het toepassen van een gemiddelde 40-urige werkweek op jaarbasis.

### **Werktijden**

#### *Algemeen*

De Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing.

#### *Arbeidstijden dienst*

De minimale arbeidstijd per dienst is 3 uur. De maximale arbeidstijd per dienst is 9 uur exclusief overwerk. Gebroken diensten zijn niet toegestaan.

#### *Nachtdienst*

De maximale arbeidstijd per nachtdienst is 9 uur. Indien de dienst na 02.00 aanvangt bedraagt de maximale arbeidstijd 8 uur.

Er geldt een reeks van maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten.

Voor werknemers geldt een maximum van 10 nachtdiensten per maand. De werkgever kan van dit aantal nachtdiensten afwijken in overeenstemming met de werknemer die hier vrijwillig voor kiest.

Vanaf 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zal de werkgever de werknemer niet meer verplichten om in nachtdiensten te werken. Als de werknemer vanaf dat moment geen nachtdiensten meer wil werken, dan moet de werknemer dit minimaal drie maanden voorafgaand aan bedoeld moment doorgeven aan de werkgever.

#### *Aaneengesloten rusttijd*

De rusttijd bedraagt tussen opvolgende diensten in een periode van 7 dagen minimaal 36 uur tenzij de roostersystematiek incidenteel een kortere rusttijd met zich meebrengt, met een minimum van 32 uur conform de ATW.

#### *Mededelingstermijnen*

De mededelingstermijn voor een nieuw basisrooster is uiterlijk 28 dagen voor de ingangsdatum . Een wijziging van een individueel rooster van een werknemer, niet zijnde een oproepkracht, moet uiterlijk 7 dagen voorafgaand bekend zijn. Als een wijziging binnen 7 dagen (7x24uur) nodig is dan gebeurt dat in overleg met de werknemer.

### **Vakantie en verlof**

#### *Vakantie-uren*

Elke fulltime werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week krijgt per kalenderjaar 152 uur wettelijke vakantie-uren en 38 bovenwettelijke vakantie-uren.

De fulltime werknemer kan tevens per jaar maximaal 38 bovenwettelijke vakantie-uren kopen of verkopen.

#### *Bijzonder verlof*

- Bij overlijden van partner of kind: dag van overlijden tot en met de dag na begrafenis/crematie;
- Bij overlijden van (schoon)ouders, broer, zwager, zus, schoonzus: twee dagen;
- Bij begrafenis/crematie van (groot)ouders, broer, zwager, schoonzus: de dag van de begrafenis/crematie;
- Bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: twee dagen;
- Bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van kind, ouder, broer, zus: één dag;
- Bij de viering van een 25-; 40-; of 50-jarig huwelijk/geregistreerd partnerschap en elk volgend lustrum van de werknemer en/of (schoon)ouders: één dag;
- Bij een 25- en 40- jarig dienstjubileum van de werknemer: één dag;
- Bij een 25- en 40 jarig dienstjubileum van de werknemer: één dag;
- Bij een verhuizing van de werknemer: twee dagen.

#### **Reiskosten woon-werk**

Reizen per auto: een woon-werk kilometervergoeding van € 0,19 per kilometer voor maximaal 40 km visa versa per gewerkte dag (20 km enkele reis). Indien gedurende de looptijd het fiscale maximum bedrag van € 0,19 hoger wordt mocht worden dan zullen werkgevers dit volgen tot een maximum bedrag van € 0,23 per kilometer.

Reizen met OV: een vergoeding van maximaal €16,20 per gewerkte dag.

De werknemer ontvangt reiskosten op basis van de werkelijk gereisde kilometers met een max van 40 kilometer per gewerkte dag en vervoersmiddel. Gebruik van een combinatie van vervoersmiddelen is toegestaan.

De werkgever maakt het mogelijk voor de werknemer om de fiscale ruimte voor woon-werkverkeer via uitruil bruto salaris te benutten.

Vergoeding van parkeerkosten wordt op bedrijfsniveau geregeld met de medezeggenschap.

#### **Onregelmatigheidstoeslag (ORT)**

Vanaf 1 januari 2023 geldt voor werkzaamheden gelegen buiten het dagvenster van maandag tot en met vrijdag van 07:00-19:00 de volgende toeslagen (als percentage van het uurloon):

- |                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| - Maandag tot en met vrijdag  | 19:00-24:00: 22% |
| - Maandag tot en met zaterdag | 00:00-07:00: 33% |
| - Zaterdag                    | 07:00-24:00: 25% |
| - Zondag:                     | 00.00-24.00: 40% |

In deze toeslagen is de vakantietoeslag inbegrepen.

#### **Feestdagen en feestdagtoeslag**

De feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, de door de overheid aangewezen dag waarop we Koningsdag vieren en eens in de 5 jaar vieren van de Nationale Bevrijdingsdag.

In principe is de werknemer vrij op een feestdag. Als de werknemer toch moet werken op een feestdag dan ontvangt hij een feestdagtoeslag van 100%.

## **Overwerktoeslag**

Indien de werknemer in opdracht van de werkgever moet overwerken, dan ontvang de werknemer een overwerktoeslag van 22,5% inclusief vakantietoeslag.

Een eventuele uitloop van de werkzaamheden van maximaal 15 minuten wordt niet gerekend tot overwerk. Het uurloon wordt wel pro rata over deze minuten uitbetaald.

De overwerktoeslag wordt berekend over het basis uurloon en komt naast een eventuele ORT toeslag.

## **Arbeidsongeschiktheid**

Loondoorbetaling bij ziekte van 170% over 104 weken, waarbij de verdeling en spreiding van de 170% over de periode van 104 weken door de werkgever nader kan worden ingevuld.

De werkgever kan hierbij zelf stimulerend beleid voeren als onderdeel van het ziekteverzuimbeleid.

## **Diverse onderwerpen**

### *Verhouding vast/flex*

Partijen vinden het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. In dat kader zijn bij werkgevers tenminste 80% van de mensen die werkzaam zijn op de afdelingen platform, bagage, passage en lounge vaste werknemers, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.

Voor de looptijd van de cao geldt hierop een tijdelijke afwijking, in die zin dat tenminste 70% van de mensen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Dit in het kader van de opbouw, op- en doorstart van de bedrijfsvoering van de bedrijven maximaal te kunnen faciliteren na de Covid 19-pandemie.

### *Verzekering 3e WW-jaar*

Partijen hebben afgesproken dat de verzekering van het 3<sup>e</sup> WW-jaar bij de Stichting PAWW wordt ondergebracht.

### *Oproeptermijn*

In afwijking van de WAB geldt in deze cao een oproeptermijn voor oproepkrachten van 24 uur.

### *Generatieregeling*

De werknemer kan vanaf de leeftijd van 60 jaar gebruik maken van de generatieregeling indien dit bedrijfsmatig op dat moment ook mogelijk is. De werknemer heeft de keuze uit een 80, 90, 100 regeling óf een 60, 80, 100 regeling. Dit betekent dat de werknemer respectievelijk 80% gaat werken, met 90% doorbetaling van zijn basissalaris en 100% pensioenopbouw óf 60% gaat werken met 80% doorbetaling van zijn basissalaris en 100% pensioenopbouw.

Partijen zullen beide regelingen nader uitwerken en vastleggen in een reglement en een overeenkomst tussen werkgever en werknemer.

### *Specifieke toeslagen*

#### *De-icing*

Een toeslag van € 15,00 bruto per dag waarop de werknemer de-icing werkzaamheden verricht.

#### *Trainerstoelage*

Een toeslag € 65,00 bruto per maand en een toeslag van € 6,00 bruto per dag waarop de trainer trainingswerkzaamheden verricht.

### *EHBO/BHV*

Een vergoeding van € 14,65 bruto per maand voor een actieve en gecertificeerde BHV'er en EHBO'er.

### *Maaltijdvergoeding*

De werknemer ontvangt een maaltijdvergoeding ter hoogte van "normbedrag kantinemaaltijd" (€ 3,35 per maaltijd) als een dienst langer dan 9,5 uur duurt (inclusief overwerk)

### *Tijdelijke waarneming hogere functie*

Indien er sprake is van een waarneming van een hogere functie voor langer dan drie maanden dan ontvangt de werknemer hiervoor een toeslag op zijn basissalaris van 3% over de gehele periode. Indien er sprake is van een waarneming van een hogere functie die twee of meer schalen hoger is ingedeeld, dan ontvangt de werknemer een toeslag op zijn basissalaris van 5% over de gehele periode. Indien er sprake is van een gedeeltelijke waarneming, wordt de toeslag naar rato toegekend.

### *Studiefaciliteiten*

Partijen zijn de volgende faciliteiten overeengekomen:

- Verplichte opleidingen: 100% vergoed géén terugbetalingsregeling
- Opleidingen op verzoek van werknemer, maar met direct belang voor werkzaamheden: 100% vergoed met terugbetalingsregeling
- Opleidingen op verzoek van werknemer met aanvullend karakter: 50% vergoed met terugbetalingsregeling
- Terugbetalingsregeling bij uit dienst op eigen verzoek of ontslag vanwege aan werknemer verwijtbare dringende reden

Zowel de faciliteiten als de terugbetalingsregeling wordt nader uitgewerkt in de cao-tekst.

### *Overlijdensuitkering*

Bij het overlijden van de werknemer hebben nabestaanden recht op een maandsalaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

### *Incentives*

Elke organisatie heeft de mogelijkheid incentives af te spreken (niet zijnde vaste eindejaaruitkeringen, 13e maand) van maximaal een bruto maandsalaris per jaar.

## **Faciliteiten vakbondswerk**

### *Werkgeversbijdrage*

Jaarlijkse werkgeversbijdrage aan FNV Luchtvaart van € 10,00 per werknemer met als peildatum 31 december van enig kalenderjaar.

### *Faciliteiten Kaderleden*

De faciliteitenregeling voor kaderleden is gebaseerd op de navolgende staffel:

- voor een bedrijf met minder dan 100 werknemers: maximaal 3 kaderleden;
- voor een bedrijf van 100 en meer maar minder dan 300 werknemers: maximaal 5 kaderleden;
- voor een bedrijf van 300 en meer werknemers: maximaal 7 kaderleden.

De faciliteitenregeling wordt verder uitgewerkt en vastgelegd in de cao-tekst.

### *Vakbondscontributie*

Indien bij de werkgever de beschikbare vrije ruimte van de WKR regeling in het betreffende kalenderjaar voldoende toereikend is, kan de werknemer gebruik maken van de fiscale faciliteit voor de vakbondscontributie.

### **Overgangsmaatregelen per bedrijf**

Met de totstandkoming van de sector-cao vervallen de cao's/arbeidsvoorwaardenregelingen op ondernemingsniveau. Partijen hebben afgesproken dat per bedrijf er overgangsmaatregelen worden overeengekomen voor groepen werknemers in dienst bij de betreffende werkgevers. Uitgangspunt is daarbij dat zittende werknemers die overgaan naar de sector-cao hun huidig niveau van aanspraken van de hieronder benoemde onderwerpen bij de bedrijven, behouden dan wel dat dit op een reële wijze gecompenseerd wordt al dan niet via een overgangstoelage. Op korte termijn gaat FNV Luchtvaart hierover met de betreffende werkgevers afzonderlijk in overleg over de inhoud en duur van deze maatregelen en om de specificatie van groepen werknemers nader te concretiseren. Per bedrijf betreft het de concretisering in een overgangsmaatregel van de volgende onderwerpen:

Aviapartner:	De-icing toeslag
Axxicom:	Reiskosten, onkostenvergoeding en eventuele andere bruto verschillen die uit de arbeidsvoorwaardenvergelijking blijken
dnata:	Reiskostenvergoeding extra opkomst
Menzies Aviation:	Sluistijd en ADV-dagen
Swissport:	Vaste ORT toeslag van 8% en 12%
Viggo Eindhoven Airport:	de betaalde pauze en ADV-dagen

### **Protocolafspraken**

#### *Pensioen*

Partijen gaan in Q3/Q4 van 2022 met elkaar in overleg over het tot stand brengen van een nieuwe sectorbrede pensioenregeling waarbij ze er naar streven om voor 1 januari 2023 tot een resultaat te komen.

#### *ORT*

Gedurende de looptijd van de cao zal een paritaire cao-studie worden gedaan naar een mogelijk integrale herziening van het ORT-regime vanaf 1 januari 2026. De resultaten van deze studie zullen betrokken worden in de volgende cao-ronde.

#### *Sociaal Fonds*

Partijen streven er naar een Sociaal Fonds voor de sector op te richten en daar in Q2 2022 verder over in gesprek te gaan.

#### *Werkgelegenheid*

Mens volgt werk: behoud van vakmensen en vakmanschap, voorkoming van inkomensverlies en behoud van werkgelegenheid - op zowel het niveau van de sector als geheel als de afzonderlijke bedrijven - en het bieden van werkzekerheid is een belangrijk onderdeel van de sectorale afspraken. Partijen erkennen dat streven alleen kan worden waargemaakt op voorwaarde van een gezonde en dus rendabele bedrijfsvoering. In dat kader spreken partijen het volgende af:

1. Een gezamenlijk optreden om de marktomstandigheden waarin de afhandelingsbedrijven opereren structureel te verbeteren. Dit betekent ook dat partijen bij de daartoe aangewezen instanties (waaronder maar niet uitsluitend Schiphol Group) gezamenlijk zullen bepleiten om nadere regels te stellen aan bedrijven met betrekking tot hun wijze van opereren in het bijzonder met

betrekking tot het te voeren sociaal beleid - de zogenaamde 'license to operate'. Onderzocht zal worden of in dat verband tevens aansluiting bij de Code Verantwoordelijk Marktgedrag - die ziet op het bevorderen van fair handelen van alle bij aan- en uitbesteding van werkzaamheden door opdrachtgevers - betrokken partijen wenselijk is.

2. In geval van 'contractwisseling' door een opdrachtgever van partij A naar partij B, welke contractwisseling impact heeft op de orderportefeuille/werkvoorraad van de 'latende' partij, de 'latende' partij te allen tijde de vakorganisatie zal informeren over bedoelde contractwisseling (ongeacht de omvang) en haar zal informeren en consulteren over de mogelijke gevolgen voor de werkgelegenheid en oplossingen zal bespreken die tot doel hebben de individuele werkzekerheid maximaal zeker te stellen. Ook de 'verkrijgende' partij zal verplicht dienen te participeren in een overleg dat tot doel heeft de werkgelegenheid maximaal zeker te stellen inclusief een overgang van personeel waarvan de werkzaamheden in meerderheid betrekking hebben op het volume werk dat met de contractwisseling gemoeid is.

### **Hardheidsclausule en voorbehoud**

Werknemers die in dienst zijn voor 1 juli 2022 zullen er gedurende de looptijd van deze cao op de onderwerpen basissalaris plus ORT - bij gelijkblijvende omstandigheden (functie, rooster, arbeidsduur) – minimaal 6% op vooruit te gaan.

Indien de som van het basissalaris plus ORT van de werknemer in de vergelijking van het kalenderjaar 2022 ten opzichte van het kalenderjaar 2025 minder dan 6% is gestegen - en de werknemer kan dit aantonen aan werkgever - dan zal de werkgever het verschil aanvullen tot de door partijen beoogde minimale verhoging van 6%.

Ingeval van en in verband met een voor deze cao relevante wetswijziging en bij andere onvoorziene problemen of problemen bij de uitvoering van deze cao voeren partijen overleg met elkaar. Tussentijdse verzoeken tot wijziging van afspraken zullen slechts in uiterste noodzaak aanhangig worden gemaakt. Zulks zou het geval kunnen zijn bij een ernstige disruptie van het vliegverkeer. Over deze verzoeken tot wijzigingen zullen de partijen tevens met elkaar in overleg treden.

Ingeval een arbeidsvoorwaarde door partijen afgesproken niet algemeen verbindend wordt verklaard dan treden partijen hierover met elkaar in overleg.

Aldus overeengekomen, Schiphol 7 maart 2022,

Michel van de Stolpe

Roos Rahimi

Voorzitter WPBL

Bestuurder FNV Luchtvaart

Edwin van der Linden

Jaap de Bie

Secretaris WPBL

Bestuurder FNV Luchtvaart

Peggy-Ann Vlug

Penningmeester WPBL



## Bijlage: nieuw salarisgebouw voor de sector-cao

Via een ingroeitraject gaan werkgevers in gelijke stappen in 3 jaar tijd naar het onderstaande salarisgebouw. De drie stappen vinden plaats per 1 januari 2023, 2024 en 2025. Dit leidt tot het volgende loongebouw voor werkgevers per 1 januari 2025:

CAO WPBL											
Uurloon	Max	€ 14,52	€ 14,76	€ 15,24	€ 15,96	€ 16,80	€ 17,88	€ 19,20	€ 20,64	€ 22,44	€ 24,72
	Min	€ 13,80	€ 13,80	€ 13,92	€ 14,04	€ 14,40	€ 14,88	€ 15,48	€ 16,20	€ 17,16	€ 18,24
	Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

CAO WPBL											
Fulltime Maandloon 38 uur: (*164,6667)	Max	2.391	2.430	2.510	2.628	2.766	2.944	3.162	3.399	3.695	4.071
	Min	2.272	2.272	2.292	2.312	2.371	2.450	2.549	2.668	2.826	3.004
	Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

In de cao-tekst wordt de uitwerking van het salarisgebouw 2023 en 2024 nader geconcretiseerd.