



EINDELIJK WITTE ROOK WE HEBBEN EEN RESULTAAT

6 JUNI 2025

RESULTAAT – CAO APOTHEKEN

Doelstellingen

- Er moet meer transparantie komen ten aanzien van doorberekeningen van OVA plus nacalculatie, tariefindexatie voor loon- en overige kosten door zorgverzekeraars en besteding van de tariefindexatie door werkgevers.
- Er is meer rolvastheid nodig: VWS bepaalt de budgettaire ruimte voor indexatie waaronder de OVA ruimte, apothekers onderhandelen op basis daarvan, gebruikmakend van IZA, Handvatten en andere daarvoor bedoelde kaders met zorgverzekeraars en vice versa over het zorg-inkoopcontract; werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties onderhandelen over de cao.
- Er zijn reële zorgen om de aantrekkelijkheid van het vak van apotheeke medewerker, dat van apothekersassistenten in het bijzonder, vanwege een hoge werkdruk onder het personeel, agressie aan balie, onder andere door geneesmiddelenkortingen en preferentiebeleid; uitstroom van assistenten uit de openbare apotheek en een stilvallende instroom in de opleiding. De achtergebleven lonen van apothekersassistenten versterken deze zorgelijke ontwikkelingen.
- Al vele jaren wordt gesproken over een ander model voor apotheekzorg: er dient meer focus en prikkels (ook in bekostiging) te komen op zorgverlening in plaats van op de distributie en verstrekking van geneesmiddelen, zoals nu het geval is. De invulling met meer betaalde zorgtaken en het aantrekkelijker maken van het vak maken de transitie sowieso gewenst.

Loon 2025



- **Loonindexatie 2025: salarisverhoging per AVV-datum (1 september 2025)**
De salarisschalen uit Bijlage I van de Cao Apotheken worden met ingang van 1 september 2025 structureel verhoogd met 8%. Daarnaast wordt tezamen met de salarisuitbetaling van september 2025 een eenmalige uitkering van 59,3% van het bruto maandsalaris over september 2025 uitgekeerd ter compensatie van het koopkrachtverlies. De 59,3% is vakantiegeld gevend. Eventuele loonsverhogingen, doch exclusief de periodieke verhogingen, die werknemers hebben ontvangen in de periode van 1 juli 2024 tot 1 september 2025 mogen worden verrekend met de eenmalige uitkering, evenals het vakantiegeld dat over die loonsverhogingen is betaald. De nabetaling zal echter niet negatief uitvallen voor de werknemer.
- **Eindejaarsuitkering 2025: 2% 1 december over het jaar salaris exclusief vakantiegeld (inclusief de eenmalige)**

Loon 2026

- Loonindexatie 2026: salarisverhoging per 1 januari 2026
Per 1 januari 2026 volgt een structurele loonsverhoging van 8%.
- Eindejaarsuitkering 2026: 4% 1 december over het jaar salaris exclusief vakantiegeld (inclusief de eenmalige)



Loon 2027



- Op 1 januari 2027 – voorlopige OVA van 2027 plus nacalculatie 2026
- Eindejaarsuitkering 2027: 4% 1 december over het jaar salaris exclusief vakantiegeld (inclusief de eenmalige)

Looptijd

- Van 1 juli 2024 tot 31 december 2027



Secundaire en tertiaire voorwaarden

1. De vakbondsactiviteiten en het vakbondsverlof worden in een nieuw artikel uitgebreid en nader omschreven.
2. De bepaling over de vakbondscontributie wordt herschreven zodat de werkgever de werknemer die lid is van een vakbond in staat stelt om gebruik te maken van de mogelijkheden die de fiscus biedt tot verrekening van (een deel van) de vakbondscontributie met het bruto maandsalaris.
3. Cao-partijen hebben een duiding gegeven aan de bestaande regeling over werktijden en zullen deze onder de aandacht brengen van de werkgevers en werknemers. De duiding luidt als volgt:
“Medewerkers werken, behoudens incidentele gevallen, volgens de overeengekomen begin- en eindtijden in het werkrooster, tenzij zij er vrijwillig voor kiezen om eerder te beginnen of later te eindigen. Structureel door de werkgever gevraagde arbeid buiten het werkrooster dient volledig vergoed te worden.”
4. Partijen hebben met elkaar technische aanpassingen doorgevoerd ten aanzien van de maaltijdvergoeding, werkkleding, stagevergoeding, registratiekosten KABIZ en de werkingssfeer ten aanzien van de medewerkers die werken in gezondheidscentra.



Protocolafspraken 1

De Cao-partijen maken een protocolafpraak om gedurende de looptijd van de nieuwe cao de volgende onderwerpen te bespreken:

1. De JUS.

Cao-partijen zullen gaan onderzoeken of JUS kan worden afgeschaft en of er in dat geval een betere systematiek is dan de JUS. Totdat mogelijk een beter alternatief is gevonden blijft gedurende de looptijd van de cao de bestaande methode van kracht.

2. Meerwerk en overwerk.

In samenhang met de JUS zal ook meerwerk- en overwerk worden getoetst en waar nodig in lijn gebracht worden met vigerende wet- en regelgeving.

3. De Cao-partijen maken een protocolafpraak om gedurende de looptijd van de nieuwe cao gezamenlijk te onderzoeken of een ander functiewaarderingssysteem (met periodiek onderhoud) mogelijk is zoals de FWG 3.0 die in ziekenhuizen wordt gebruikt, of dat het huidige systeem geactualiseerd dient te worden aan het nieuwe werken. Totdat mogelijk een beter alternatief is gevonden blijft gedurende de looptijd van de cao de bestaande methode van kracht.



Protocolafspraken 2



De Cao-partijen maken een protocolafpraak om gedurende de looptijd van de nieuwe cao in gesprek te gaan over de volgende onderwerpen:

- Mogelijke invulling van een generatieregeling.
- Werkgeversbijdrage aan de vakbonden.

Voor alle genoemde protocolafspraken geldt dat deze na het afsluiten van het akkoord in de periode 2025-2026 worden besproken en uitgewerkt. Indien overeenstemming bereikt wordt tussen cao-partijen zal dit worden voorgelegd aan de leden van de cao-partijen en na de mogelijke instemming van de leden zal dit als aanvulling voor AVV worden ingediend bij het ministerie van sociale zaken.



1.5 Functie-competentiehuis

Cao-partijen maken afspraken om in de looptijd van de cao een functie-competentiehuis te ontwikkelen dat geschikt is voor de zorgtransitie, en werknemersorganisaties zullen zich actief inzetten voor het stimuleren van de competentie-diversificatie en -ontwikkeling van werknemers in het kader van de zorgtransitie.

Tot slot



Cao-partijen roepen werkgevers dringend op om vooruitlopend en na het sluiten van het hoofdlijnenakkoord alvast de lonen te indexeren. Dit laat apotheeke medewerkers minder lang wachten op de indexatie.

Rekenmodellen – cao Apotheken

		Beginsalaris p	Eindsalaris	8,33% Eindejaarsui tkering	Hoogte eju begin	Hoogte eju eind	Jaarinkomen begin	Jaarinkomen eind	Verschil begin	Verschil eind
Apotheekassis	Schaal 6	2.309,73	3.211,44	NEE	0,00	0,00	27.716,76	38.537,28	-	-
	Schaal 7	2.476,68	3.467,54		0,00	0,00	29.720,16	41.610,48	-	-
Ziekenhuis	FWG 40	2.541,00	3.658,00	JA	2539,98	3.656,54	33.031,98	47.552,54	5.315,22	9.015,26
	FWG 45	2.982,00	4.015,00		2.980,81	4.013,39	38.764,81	52.193,39	9.044,65	10.582,91

Gat maandsalaris bijna/volledig gedicht

		Beginsalaris per maand	Eindsalaris per maand
Cao Apotheken eind 2026	Schaal 6	2694,07	3745,82
Cao Apotheken eind 2027, ervan uit gaan van 5% OVA in 2027	Schaal 6	2828,77	3933,11
Cao Ziekenhuizen	Schaal 40	2750,46	3959,54

Gat eindejaarsuitkering gekrompen

		EJU Begin	EJU Eindsalaris
Cao Apotheken eind 2025	Schaal 6	598,68	770,75
Cao Apotheken eind 2026	Schaal 6	1293,15	1797,99
Cao Apotheken eind 2027, ervan uit gaan van 5% OVA in 2027	Schaal 6	1357,81	1887,89
Cao Ziekenhuizen eind 2025	Schaal 40	2642,60	3804,26
Cao Ziekenhuizen eind 2026		2749,36	3957,95

Rekenmodellen – cao Apotheken

31-12-2023	100	
1-jan-24	102,50	2,5%
1-jul-24	102,50	0,0%
1-dec-24	102,50	0,0%
1-sep-25	110,70	8,0%
1-dec-25	112,91	2,0%
1-jan-26	121,95	8,0%
1-dec-26	124,39	2,0%
1-jan-27	124,39	0,0%

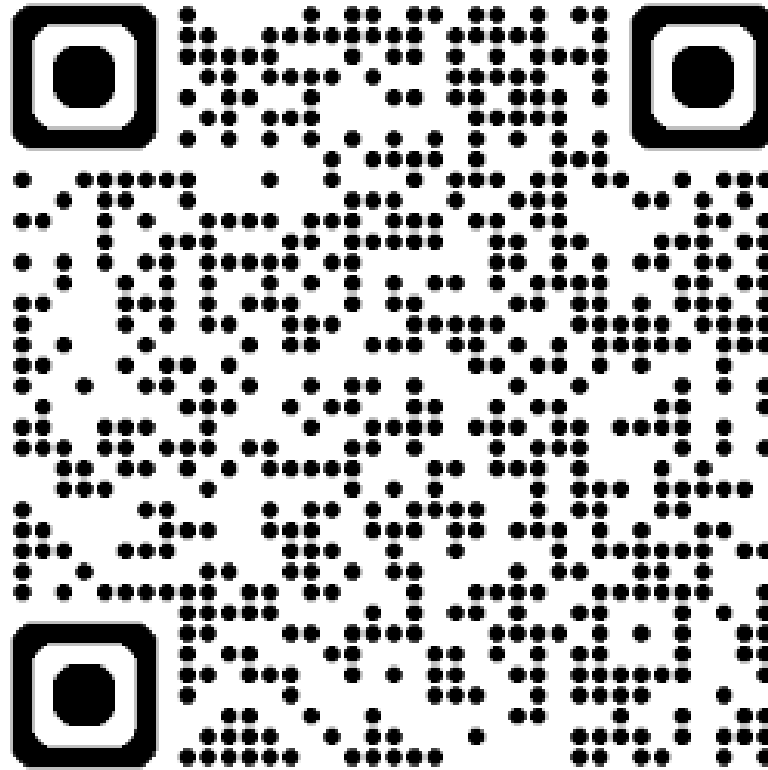
Ervanuitgaan 5% als OVA 2027

31-12-2023	100	
1-jan-24	102,50	2,5%
1-jul-24	102,50	0,0%
1-dec-24	102,50	0,0%
1-sep-25	110,70	8,0%
1-dec-25	112,91	2,0%
1-jan-26	121,95	8,0%
1-dec-26	124,39	2,0%
1-jan-27	130,61	5,0%



RESULTAAT CAO APOTHEKEN

Wil je nog meer bijdragen aan een sterke organisatie?



Meld je aan via dit formulier

Word voor 5 juni lid, dan mag jij ook stemmen



fnv.nl/quickresponse