



### **Looptijd**

Stellen voor om uit te gaan van een looptijd van 1 jaar, dus van 1 mei 2026 tot en met 30 april 2027.

### **Loon**

De FNV stelt een structurele verhoging voor van de individuele feitelijke salarissen en salarisschalen per 1 januari 2026 met 6 %, om de koopkracht op peil te houden, maar ook om deze te verbeteren.

Daarnaast willen wij om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen een APC invoeren per 1 januari 2027. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober-oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

De uit te keren loonstijging als gevolg van de APC op 1 januari 2027, kan in mindering worden gebracht op de looneis van 6% als in de APC de inflatie van oktober 2026 wordt meegenomen.

### **Laagste loon schalen naar minimaal 18 Euro per uur.**

FNV heeft het streven dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is, dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar € 18- zou moeten. Daar zitten wij bij onze cao ver vandaan. Graag bespreken wij hoe we hier stappen in kunnen ondernemen.

### **Artikel 3 lid 5B Uitzendkrachten**

In dit artikel wordt nog verwezen naar een NEN-certificering en een inlenersbeloning, beide zijn niet meer van toepassing. Vanaf heden wordt er in de cao voor de uitzendsector niet meer gesproken over een inlenersloonbegrip maar over gelijkwaardige beloning en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Omdat dit in onze ogen onduidelijk is, maar bovenal oncontroleerbaar, stellen wij voor artikel 3 lid 5B volledig te schrappen en de volgende teksten op te nemen in de cao.

#### *Gelijke Arbeidsvoorwaarden*

Uitzendkrachten die op basis van art. 7:690 BW werkzaamheden verrichten voor de werkgever/inlener hebben – met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht op alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.”

#### *Verzekeringsplicht*

De werkgever/inlener is verplicht zich ervan te verzekeren dat de uitzendkracht van het uitzendbureau alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt a. conform het bepaalde in art. 21 uit de cao voor de uitzendkrachten. of b. conform het bepaalde in deze cao. (nader te bepalen welke verwijzing wij wensen op te nemen).



Indien de uitzendkracht van het uitzendbureau desalniettemin niet alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt waar hij recht op heeft, is de werkgever/inlener ten aanzien van de uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden/de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij de werkgever/inlener zelf in dienst.

#### *Meldingsplicht Arbeidsvoorwaarden*

De werkgever/inlener verschaft de uitzendkracht a. voordat de uitzendkracht werkzaamheden gaat verrichten of b uiterlijk binnen 2 weken ( gezamenlijk te bepalen wat wij willen vastleggen in deze cao) nadat de uitzendkracht zijn werkzaamheden heeft aangevangen schriftelijk informatie over:

- alle arbeidsvoorwaarden waar hij conform het vorige artikel recht op heeft of
- alle arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.”

#### **Reiskosten regeling artikel 14 Woon-Werkverkeer**

De huidige reiskostenregeling, voldoet niet aan de wensen van onze leden. Wij stellen daarom voor om voor iedereen de vergoeding op te trekken naar de fiscaal toegestane kilometervergoeding van € 0.23 en de vergoeding toe te kennen tot een max van 40 kilometer enkele reis. Tevens stellen wij voor om de huidige ondergrens te laten vervallen.

#### **Ziektekostenbijdrage**

Wij stellen voor om aan de werknemer, die een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten, een vergoeding te verstrekken van € 25,- per maand. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer een bewijs van de aanvullende verzekering kan overhandigen.

#### **Extra verlofdagen bij kunnen kopen**

Wij stellen voor om deze mogelijkheid in de cao op te nemen. Nadere voorwaarden, zoals maximaal aantal dagen en de waarde van een verlofjaar, dienen wij vast te leggen.

#### **Artikel 10 Zon- en Feestdagen**

Wij stellen voor om 5 mei jaarlijks als feestdag op te nemen in de cao.

#### **Pensioen**

Wij stellen voor om voor 2027 de huidige franchise te bevroren.

#### **PAWW**

Wij stellen voor om met elkaar de intentie vast te leggen dat als de PAWW verlengd wordt met wederom 5 jaar (vanaf oktober 2027), partijen dit ondersteunen en aan mee zullen werken.



## **Artikel 10 Vrijwillige RVU regeling ( Maatwerk)**

Ter aanvulling van dit artikel, dienen wij met elkaar de functies vast te stellen die in aanmerking kunnen komen voor de vastgelegde vrijwillige RVU regeling ( maatwerk). De functies dienen daarna ter toetsing voorgelegd te worden aan TNO, die een en ander conform landelijke afspraken zal toetsen of zij voldoen aan criteria rondom zwaar werk.

## **Artikel 5 lid 7**

Dit artikel wensen wij te schrappen uit de cao:

## **Artikel 9 lid 2 c Afbouwregeling Ploegentoeslag verbeteren voor functies die wijzigen als gevolg van bedrijfsomstandigheden**

Wij stellen voor om lid 2 te wijzigen in een nieuwe, meer marktconforme afspraak, te weten:

Indien een werknemer als gevolg van een organisatorische wijziging ( zoals een reorganisatie )geplaatst wordt in een functie met een lagere ploegentoeslag of geen toeslag en onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest gelden onderstaande afbouwregelingen:

Langer dan 1 jaar, maar korter dan 5 jaar in dezelfde soort ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt achtereenvolgens:

- behoudt gedurende de eerste maand zijn volledige toeslag
- gedurende 2 maanden 60%
- gedurende 1 maand 40%
- en gedurende 1 maand 20%

van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag die verbonden is aan het nieuwe rooster/dagdienst

Langer dan 5 jaar in dezelfde soort ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt achtereenvolgens:

- behoudt gedurende de eerste maand zijn volledige toeslag
- gedurende 4 maanden 80%
- gedurende 4 maanden 60%
- gedurende 3 maanden 40%
- gedurende 3 maanden 20%

Van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag die verbonden is aan het nieuwe rooster/dagdienst

*Behouden ons het recht voor om bij aanvang of tijdens de cao-onderhandelingen met aanvullende afspraken te komen.*