



Cao-voorstellen voor de cao Slagersbedrijf 2025-2026

1. Looptijd

Wij stellen een cao voor met een looptijd van een jaar, van 1 september 2025 tot 1 september 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar, afhankelijk van de afspraken die we met elkaar kunnen maken.

2. Inkomensontwikkeling

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

3. Automatische prijscompensatie

Daarnaast willen we ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een automatische prijscompensatie (APC) invoeren. Dit 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 consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing gebeurt op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer. Dit cijfer wordt jaarlijks berekend van oktober tot oktober voor alle huishoudens. De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer voor 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 voorgestelde ingangsdatum van de cao per 1 september 2025, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

4. Minimumloon naar € 16,00 bruto

De FNV streeft naar een minimumloon van ten minste 60% van het mediaanloon, wat neerkomt op € 16 per uur. Momenteel ligt het laagste uurloon in de cao slagersbedrijf onder dit bedrag. Wij stellen daarom voor om gezamenlijk een traject vast te leggen om dit doel binnen enkele jaren te realiseren.

5. Aanpassen loongebouw

FNV wenst het loongebouw van de cao slagersbedrijf aan te passen en toekomstbestendig te maken. Daartoe stellen we het volgende voor:

1. We stellen voor om het aantal tredes in de loongroepen 2, 3 en 4 te verkleinen, waarbij het huidige maximum schaalsalaris gehandhaafd blijft.
2. We stellen voor om het minimumloon alleen toe te passen in schaal 1.0, waarbij we rekening willen houden met het gestelde onder punt 4 (minimumloon naar € 16 bruto)
3. Aparte loonschalen voor ambacht en industrie, waarbij de huidige productietoeslag in de salarisschaal voor industrie zal worden ingebouwd.

In de werkgroep “loongebouw” zullen we deze punten verder uitdiepen en vorm geven.

6. Reiskosten

We stellen voor om een reiskostenvergoeding per 1 september 2025 te verhogen naar € 0,23 per kilometer. Daarnaast wensen we de eigen bijdrage van 20 kilometer per dag (artikel 16.1 lid c) te laten vervallen.

7. RVU (Zwaar Werk Regeling)

De FNV wil de eerder gemaakte afspraak over de verlenging van de zwaar werk regeling voortzetten. Partijen treden in overleg om te komen tot een concrete afbakening van zwaar werk in de cao, met als doel een afgebakende, structurele regeling. Hierbij spreken partijen af welke financiering passend is en hoe werknemers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling. Deze regeling dient uiterlijk 1 januari 2026 in te gaan.

8. Seniorenregelingen

We stellen voor om de seniorenregeling I (artikel 27 lid 1) uit te breiden naar een 80-95-100 regeling. Dat houdt in 80 % van zijn of haar reguliere arbeidsduur per week werken, tegen doorbetaling van 95 % van het feitelijke loon dat werkne(e)m(st)er zou hebben verdiend als hij/zij niet minder was gaan werken en 100 % pensioenopbouw.

Daarnaast stellen we voor om medewerkers van 60 jaar en ouder niet langer te verplichten om op zaterdag te werken.

9. Koelceltoeslag

De cao voor het slagersbedrijf kent een koudetoeslag van 10,80 per week als een werknemer in hoofdzaak werkzaam is in ruimten die gekoeld worden tot een temperatuur beneden 12 graden celsius. Binnen het slagersbedrijf zijn er evenwel ook werknemers werkzaam in ruimten waar de temperatuur lager is dan 5 graden celsius en zelfs lager dan van 0 graden celsius. Deze lage temperaturen maken het werk extra zwaar. We willen daarom een gradatie aanbrengen in de toeslagen die gelden als je werkt in gekoelde ruimtes of in de vrieskou. We stellen de volgende toeslagen voor:

- 10,80 per week als je in hoofdzaak werkzaam bent in ruimten gekoeld tot een temperatuur beneden de 12 graden celsius;
- 13,55 per week als je in hoofdzaak werkzaam bent in ruimten gekoeld tot een temperatuur beneden de 5 graden celsius;
- 15,80 per week als je in hoofdzaak werkzaam bent in ruimten gekoeld tot een temperatuur van 0 graden celsius of minder.

10. Maaltijdvergoeding

We stellen voor om de werknemers in het slagersbedrijf de vrije keuze te geven of ze een maaltijdvergoeding, of een gelijkwaardige maaltijd verstrekt door de werkgever, wensen te ontvangen (art. 26).

11. Werkzekerheid

Een veelgehoord onderwerp is de werkdruk. Medewerkers ervaren een hoge werkdruk enerzijds door het tekort aan collega's, het veelvuldig wisselen van uitzendkrachten, taalbarrières en strakke planningen. FNV is van mening dat vast werk weer de norm moet worden en stellen daarom het volgende voor:

11.1 Vast werk als norm

Oorspronkelijk werden uitzendkrachten ingezet om tijdelijke pieken in de werkdruk of ziektevervangings op te vangen. Tegenwoordig worden nieuwe medewerkers echter vaak eerst als uitzendkracht aangenomen, zonder dat er sprake is van tijdelijke vervangingen of piekbelasting. Wij willen terug naar de oorspronkelijke bedoeling van de uitzendrelatie, waarbij uitzendkrachten uitsluitend worden ingezet voor 'piek en ziek'. Wij beseffen dat dit niet direct haalbaar is en in fases moet gebeuren. Desondanks willen we het proces in gang zetten en een begin maken, zodat we op termijn kunnen terugkeren naar een situatie waarin uitzendkrachten uitsluitend voor tijdelijke of uitzonderlijke gevallen worden ingezet. We stellen voor om te komen tot een gezonde balans, waarbij we de schil van flexibele arbeidscontracten terug willen dringen naar 30 % van het totaal aantal werkzame medewerkers in een bedrijf.

11.2 Communicatie op de werkvloer

De communicatie op de werkvloer verloopt vaak heel moeizaam omdat werknemers verschillende talen spreken en zich onderling niet verstaanbaar kunnen maken. Een veelgehoorde opmerking is dat hierdoor onveilige situaties en een gevoel van hoge werkdruk ontstaat. Graag willen we met u onderzoeken hoe de communicatie kan worden verbeterd, waarbij het plaatsen van tolken of het verplicht volgen van Nederlandse lessen onder werktijd een onderdeel zou kunnen zijn.

Overige

- Het hof van justitie heeft geoordeeld dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen voltijd- en deeltijdwerkers met betrekking tot overwerktoeslagen. Een deeltijdwerker moet over alle uren boven zijn of haar contracturen een overwerktoeslag krijgen gelijk aan de voltijders. We stellen voor om dit in de cao voor het slagersbedrijf op te nemen c.q. te wijzigen.
- Een aantal artikelen in het hoofdstuk Arbeidsduur leidt regelmatig tot discussies en onduidelijkheden. Deze discussies en onduidelijkheden ontstaan meestal rondom de zogenaamde "6^e werkdag". Volgens de cao bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 38 uren verdeeld over 5 dagen (art. 22 lid 1a). Omdat de arbeidsweek loopt van maandag t/m zaterdag (art. 21 lid 1) leidt werken op zaterdag – wanneer dit de zesde werkdag in die week is - met name in de bedrijven, niet zijnde winkels, tot discussies. Dit steeds terugkerende probleem willen we graag tackelen door de zaterdag voor de bedrijven, niet zijnde winkels, niet langer als een normale werkdag te zien.

Wij behouden ons nadrukkelijk het recht voor om lopende de gesprekken met nieuwe, gewijzigde of aanvullende voorstellen te komen.