



Cao-voorstellen bedrijfsverzorgingsdiensten

Geachte leden van de Werkgeversvereniging AB,

Hieronder treft u de voorstellenbrief van de FNV. Graag lichten wij deze voorstellen toe tijdens de eerste onderhandelingsronde op 22 september aanstaande.

In juli en augustus van dit jaar heeft de FNV een enquête uitgezet, die door de medewerkers in de sector Bedrijfsverzorgingsdiensten is ingevuld. Op basis van de resultaten van deze enquête en het overleg dat wij hebben gevoerd met leden, hebben wij deze voorstellenbrief opgesteld. Puntsgewijs kunt u onze voorstellen onderaan deze brief lezen.

Uit de enquête hebben wij geconcludeerd dat een eerlijke loonsverhoging als hét belangrijkste punt voor een nieuwe cao wordt ervaren. Veel mensen ervaren nog altijd een achterstand die is opgelopen tijdens de hoge inflatie van voorgaande jaren. Deze inflatie is nu minder hysterisch, maar helaas nog altijd verre van stabiel en niet op het lage punt dat vooraf werd gedacht.

Medewerkers in de sector Bedrijfsverzorgingsdiensten zetten zich dagelijks met veel passie toewijding in, maar het werk als bedrijfsverzorger moet wel aantrekkelijk blijven. Het is niet de bedoeling dat medewerkers er financieel op achteruit gaan. Naast loonsverhoging zijn er ook een aantal voorstellen die de arbeidsvoorwaarden naast het loon kunnen versterken, waardoor een sterke set aan arbeidsvoorwaarden ontstaat, en mensen met nog meer passie en plezier hun werk kunnen blijven doen.

Looptijd

1. Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten van 1 november 2025 t/m 31 oktober 2026

Loon

2. Loonsverhoging

Wij willen een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 7% per

1 november 2025, deze is opgebouwd uit 2% te repareren inflatieachterstand, 3% inflatiecorrectie en 2% koopkrachtverbetering.

3. APC

Wij stellen voor dat er ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC in te voeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie 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 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

4. Minimumloon van 16 euro per uur

De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon bedraagt. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar €16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen is en passende spreiding binnen de loonschalen. Het optillen van de onderkant naar €16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil, met eerdergenoemde randvoorwaarden, het loongebouw per 1 november 2025 aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant, ongeacht de leeftijd van de medewerker.

5. Vakvolwassenloon vanaf 18 jaar

Wij stellen voor dat werknemers vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon verdienen. FNV wil dat jeugdschalen en aanloopschalen uit cao's verdwijnen, waarbij wij vinden dat in ieder geval werknemers vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon moeten ontvangen. Met vakvolwassen bedoelt FNV: elke werknemer die een (reguliere) functie vervult, wordt tenminste beloond op basis van de laagste periodiek van de voor de functie van toepassing zijnde reguliere schaal. De wet regelt dit nu voor 21 jaar een ouder. Wij hanteren echter het uitgangspunt gelijk loon voor gelijk werk: als je de functie kunt vervullen is er geen objectieve reden voor een lager loon (zoals in een jeugd- of aanloopschaal).

Toeslagen & overwerk

6. Daarnaast stellen wij voor om artikel 18 lid 2 uit te breiden met de zaterdagtoeslag van 50% (opnemen in de toeslagen matrix), zodat het werken in weekenden weer aantrekkelijk wordt.

Reiskostenregeling

7. We stellen voor om de reiskostenregeling te verruimen, waarbij er vanaf 0 km € 0,36 cent per km woon-werkverkeer wordt vergoed.

Duurzame inzetbaarheid

8. Scholingsbudget
De FNV stelt voor om een individueel scholingsbudget van €1500 per werknemer in te voeren.
9. RVU-regeling
We stellen voor om een sectorale RVU-regeling in te voeren voor oudere werknemers met een zwaar beroep, om hen daarmee te helpen om vanaf 3 jaar vóór hun AOW-leeftijd te stoppen met werken.
10. Seniorenregeling
FNV stelt voor om de seniorenregeling zodat oudere medewerkers minder kunnen werken en op gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen halen, waarbij voor werknemers de arbeidsduur met 20% wordt teruggebracht, de werknemer ontvangt hiervoor 90% salaris en 100% pensioenopbouw.

Zeggenschap arbeidstijden & werkdruk

11. Zelfroosteren
Iedereen heeft recht op een rooster, wij stellen in dat kader voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken (zelfroosteren). Daarmee willen wij de keuzemogelijkheden en invloed op roosters en werktijden voor de medewerker vergroten. Hiermee wordt een betere balans gerealiseerd tussen werk en privé, waardoor de werkdruk van de bedrijfsverzorger afneemt. Het arbeidspatroon wordt voorspelbaar conform de wet transparante arbeidsvoorwaarden.
12. Vermindering van het aantal uren in de urenbank
Wij stellen voor de urenbank van 80 uur plus en min naar 60 uur plus en min te brengen om meer zeggenschap en een betere verdeling in arbeidstijden te creëren. Het saldo van de urenbank zal elk jaar worden afgerekend.
13. Verlofsparen
Tevens stellen we voor het mogelijk te maken verlof (uren uit de urenbank) te sparen conform het pensioenakkoord.

14. Toeslag op overwerk

Wij stellen voor dat de toeslag op overwerk van 35% naar keuze van de werknemer ook in tijd of in geld mag worden vergoed.

Vakbondsfaciliteiten

15. In uitbreiding van Artikel 40 willen we een lid toevoegen: de vakbonden willen graag toegang tot de digitale werkvloer (intranet) van de verschillende AB-bedrijven om leden en niet-leden zo goed mogelijk te kunnen informeren over hun cao vanuit de vakbonden.

Wij behouden ons het recht voor met aanvullende voorstellen te komen.