



Wijzigingsvoorstellen cao Betonpompbedrijven

Looptijd en loon

De FNV stelt voor om een cao voor de duur van 12 maanden, van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027, af te spreken. Bij het invoeren van een Automatische Prijscompensatie (APC) is een langere looptijd bespreekbaar.

Loonsverhoging

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen voor met 6% per 1 januari 2027.

Automatische prijscompensatie

Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1 januari 2028. Dat 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 consumentenprijsindex (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 als 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 ingangsdatum van deze cao per 1 januari 2027, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste per 1 januari 2028 structureel worden aangepast.

Contract voor onbepaalde tijd bij aanstelling

FNV is van mening dat structureel werk uitgevoerd moet worden op basis van een contract voor onbepaalde tijd bij werkgever bij de aanstelling. Indien tijdelijk werk niet door werknemers in dienst van de inlenende werkgever kan worden verricht en er toch gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, is voor flexibele inzet alleen plaats in geval van onvoorspelbare pieken of bij ziekte.

Geen onderscheid tussen parttimers en fulltimers in toekenning overwerktoeslag

De cao voldoet niet meer aan de jurisprudentie over de gelijke behandeling van parttimers ten opzichte van fulltimers bij de toekenning van overwerktoeslag. FNV stelt voor om de cao-tekst te herschrijven in lijn met de recente jurisprudentie.

Vakantietoeslag en pensioenopbouw over overwerk

Op dit moment wordt over overuren geen vakantietoeslag en pensioen opgebouwd. Het is echter een grote wens van FNV-leden om over overwerk wel degelijk vakantietoeslag op te bouwen en pensioen. FNV stelt daarom voor om de overwerktoeslag onderdeel te laten zijn van de berekening van de vakantietoeslag en pensioenopbouw.

Duurzame inzetbaarheid

Onze leden geven aan het werk zwaar te vinden en het is een hele uitdaging om gezond het pensioen te halen. FNV stelt daarom in het kader van duurzame inzetbaarheid voor om de volgende zaken in de cao op te nemen:

- Een RVU voor werknemers met zwaar werk om maximaal drie jaar voor hun AOW-datum een uitkering te ontvangen om te kunnen stoppen met werken. Partijen treden in de looptijd van de komende cao 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 2028 in te gaan.
- Invoering van een generatiepact, bijvoorbeeld een 80/90/100-regeling.

Onwerkbaar weer/veiligheid

FNV wil de bestaande cao-afspraken over werken in de kou verduidelijken en een paragraaf toevoegen over het werken in de hitte. Bij werken in de hitte stelt FNV voor om de Hittekracht-index van het KNMI te volgen. Daartoe doen we het tekstvoorstel in de bijlage.

Gelijke arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten

FNV vindt het belangrijk dat uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als medewerkers in vaste dienst. Daartoe doen we een aantal voorstellen die in de bijlage zijn opgenomen tot aanpassing van de huidige afspraken over uitzendkrachten.

Vakbondsfaciliteiten

FNV stelt voor om aan de al afgesproken vakbondsfaciliteiten in de cao de volgende punten toe te voegen/aan te passen:

- (Betaald) vakbondsverlof voor kaderleden ook toestaan voor vertegenwoordiging binnen een verenigingsorgaan van de FNV (sectorraad, brancheadviesgroep, Bondsraad), cao-onderhandelingen, (buitenlandse) congressen of internationaal vakbondswerk
- Communicatie: FNV stelt voor om naast communicatie via publicatieborden ook interne digitale kanalen (zoals bijvoorbeeld intranet) beschikbaar te stellen voor berichtgeving vanuit kaderleden aan hun collega's.
- Promotie van het vakbondslidmaatschap door middel van een actieve campagne onder werknemers met posters in de kantine waarop gewezen wordt op art. 44 van de cao.

Werkgeversbijdrage

FNV stelt voor om de werkgeversbijdrage op basis van de AWWN-regeling voort te zetten op basis van het geïndexeerde bedrag voor 2027. In 2026 bedraagt de AWWN-norm € 24,82 per fte.

De FNV houdt zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen gewijzigde en/of aanvullende voorstellen in te brengen.