

Verbeterd eindbod werkgevers cao bakkersbedrijf

Werkgeversorganisaties NBOV en NVB doen hierbij een herziend eindbod aan FNV en CNV. Dit bod is geldig tot 15 april 2022.

Het voorstel is onderverdeeld in 3 gedeeltes (Algemeen, Industrieel en Ambachtelijk) en luidt als volgt:

I Algemeen gedeelte:

1. Looptijd cao:

De cao heeft een duur van 24 maanden: van 1 juni 2021 tot 1 juni 2023

2. Wijzigingen startsalaris en jeugdlonen

a. *Verhoging vakvolwassen aanvangssalaris Industriële- en Ambachtelijke Bakkerij.*

De vakvolwassen werknemer wordt bij indiensttreding met ingang van 1 juni 2022 op de eerste trede ingeschaald. Niet vakvolwassen werknemers blijven volgens trede 0 beloond worden. [voor de tekst uitwerking: graag geen trede nul opnemen, maar in de toelichting]

b. *Salarisverhoging jeugdlonen*

De jeugdloonschalen worden per 1 juni 2022 afgeleid van de eerste salaristrede i.p.v. de 0-trede. De percentages van de jeugdloonschalen blijven ongewijzigd.

c. *Eenmalige uitkering*

Per juli 2022 ontvangen werknemers op basis van een fulltime contract een eenmalige uitkering van € 300,- bruto, voor een parttimer geldt dit naar rato. Werknemers die per juli 2022 korter dan 1 jaar in dienst zijn, ontvangen deze uitkering naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband bestaat tot juli 2022. Werkgevers worden voor dit bedrag voor een jaar vrijgesteld van premiebetaling aan het Sociaal Fonds Bakkersbedrijf.

d. *Verrekening salarisverhoging door werkgever vooruitlopend op cao-akkoord*

De werkgever die, vooruitlopend op een akkoord tussen partijen, al een salarisverhoging en/of eenmalige uitkering heeft toegekend aan één of meerdere werknemers is gerechtigd deze te verrekenen met de hier voorgestelde wijzigingen in salaris en salarisschalen en/of verstrekte eenmalige uitkeringen.

3. Pensioen

Op grond van eerdere afspraken zal de pensioenpremie geleidelijk met 3,3% stijgen. Tijdens de looptijd van deze cao wordt de verhoging van de pensioenpremie met 2,2% van de pensioengrondslag in twee gelijke delen uitgevoerd.

Dit betekent dat de pensioenpremie in de twee salarisstijgingen in beide keren met 1,1% van de pensioengrondslag wordt verhoogd. De premieverhogingen komen, in afwijking van de reguliere premieverdeling, gedurende de looptijd van deze cao volledig ten laste van werknemers.

Ter compensatie van het werkgeversdeel in de reguliere premieverdeling ontvangt de werknemer een compensatie in het salaris van in totaal 0,9% van het salaris. Daarvan is 0,45% inbegrepen in de eerste salarisstijging en 0,45% in de tweede salarisstijging.

Als de afgesproken pensioenpremieverhoging van 3,3% van de pensioengrondslag in drie jaar tijd is gerealiseerd, zal voor de toekomstige premiestijgingen en -dalingen de premieverdeling 2021 tussen werkgever en werknemer gelden.

De premieverdeling in 2021 bedroeg: 63,7% werkgever en 36,3% werknemer. Voor de volledigheid: eventuele pensioenpremieverhogingen gaan altijd in per 1 januari van het nieuwe jaar in.

De afspraak van de overige 1,1% ter compensatie van de pensioenpremie blijft staan voor het cao overleg per 01-06-2023

4. Tijd voor Tijdregeling

Per 1 juni 2022 wordt een nieuwe Tijd voor Tijd regeling ingevoerd.

Dit gebeurt per bakkersbedrijf in overleg met eigen OR of PVT, of bij gebreke daarvan in overleg met een vakbond dan wel op grond van een verleende cao-dispensatie. Hierbij worden de grenzen van wet- en regelgeving in acht genomen. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd en door de werkgever aan de betrokken werknemers kenbaar gemaakt.

De eventuele toeslagen worden uiterlijk in de eerstvolgende betalingsperiode van het salaris berekend.

Een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever (ziekte, verlof) wordt in de Tijd voor Tijd regeling aangemerkt als gewerkte uren volgens het geldende rooster.

5. Verzekering Private Aanvulling Werkloosheid Wet (PAWW)

De deelname aan de PAWW wordt beëindigd per 1 oktober 2022. Hierdoor eindigt ook de inhouding van de premie van 0,4% (2021) op het salaris van werknemers. De bakkerijbranche gaat werken aan een mogelijke sectorale regeling.

6. Regeling Duurzame Inzetbaarheid

Cao partijen onderzoeken gezamenlijk de mogelijke maatregelen die de duurzame inzetbaarheid in de sector structureel kunnen verbeteren (mede met gebruikmaking van subsidiemogelijkheden op grond van de wettelijke regeling MDIEU).

II Industriële bakkerij gedeelte:

1. Salarisverhoging Industriële bakkerij

De salarisschalen en feitelijke salarissen worden tijdens de looptijd als volgt aangepast:

- 3,20% (*) per 1 juni 2022 en
- 3,40% (*) (**) per 1 maart 2023

Dit is inclusief compensatie voor aanpassing pensioenpremie () en toeslagen (**)*

2. Aanpassing inconveniententoeslag Industriële bakkerij

Het toeslagvenster tussen 24:00 en 04:00 uur wordt per 1 maart 2023 verlaagd van 37% naar 34%. (maandag t/m zaterdag).

Ter compensatie van deze aanpassing ontvangen alle werknemers een verhoging van het schaalsalaris/feitelijk salaris van 0,2%. Deze compensatie is inbegrepen in de cao verhoging van 3,40 % per 1 maart 2023.

3. Overgangsregeling aanpassing inconveniententoeslag

Voor werknemers die op 28 februari 2023 in dienst zijn bij een werkgever en voor wie deze avond/nachttoeslag wijzigt, geldt per 1 maart 2023 een persoonlijke toeslag (bruto).

Deze persoonlijke toeslag bedraagt het gemiddelde van de toeslag in 2022 voor deze uren (zie punt 2). De toeslag wordt in de toekomst geïndexeerd met de algemene cao verhogingen en telt mee voor de pensioengrondslag en vakantietoeslag.

De toeslag wordt naar evenredigheid aangepast aan wijzigingen in arbeidsduur of werkrooster vanaf 1 maart 2023 ten opzichte van 2022.

4. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Medewerkers van Industriële bakkerijen kunnen onder de volgende voorwaarden deelnemen aan de Regeling Vervroegde Uittreding:

- Wederzijdse vrijwilligheid van werkgever en werknemer;
- Medewerker voldoet aan criteria m.b.t. een zwaar beroep (op basis van voorstel NVB);
- Werknemer voldoet aan een dienstjareneis van 20 jaar werkzaam in de branche;
- Onderdeel van de RVU is de ondersteuning vanuit de overheid (25%) van de AOW- betaling door de werkgever via een op te stellen MDIEU-programma;
- De regeling in de cao vervalt per 1/1/2026.

III Ambachtelijke bakkerij gedeelte:

1. Salarisverhoging Ambachtelijke bakkerij

De salarisschalen en feitelijke salarissen worden tijdens de looptijd als volgt aangepast:

- 3,45% (*) per 1 juni 2022
- 3,55% (*)(**) per 1 maart 2023

Dit is inclusief compensatie voor aanpassing pensioenpremie () en toeslagen (**)*

2. Aanpassing inconveniententoeslag Ambachtelijke bakkerij

De toeslag in de Ambachtelijke bakkerij tussen 18:00 en 22:00 uur vervalt per 1 maart 2023. (maandag t/m vrijdag).

Ter compensatie van deze aanpassing ontvangen alle werknemers een verhoging van het schaalsalaris/feitelijk salaris van 0,8%. Deze compensatie is inbegrepen in de cao-verhoging van 3,55% per 1 maart 2023.

3. Overgangsregeling aanpassing inconveniententoeslag



Voor werknemers die op 28 februari 2023 in dienst zijn bij een werkgever en voor wie deze avond/nachttoeslag wijzigt, geldt per 1 maart 2023 een persoonlijke toeslag (bruto).

Deze persoonlijke toeslag bedraagt het gemiddelde van de toeslag in 2022 voor deze uren (zie punt 2). De toeslag wordt in de toekomst geïndexeerd met de algemene cao verhogingen en telt mee voor de pensioengrondslag en vakantietoeslag.

De toeslag wordt naar evenredigheid aangepast aan wijzigingen in arbeidsduur of werkrooster vanaf 1 maart 2023 ten opzichte van 2022.

4. Onderzoek Vitaliteitsregeling en Duurzame Inzetbaarheid

Voor de Ambachtelijke bakkerij doen cao partijen een gezamenlijk onderzoek naar verbetering van de effectiviteit van de huidige Vitaliteitsregeling voor diverse doelgroepen. Werkgever en werknemer kunnen binnen de Ambachtelijke bakkerij op basis van wederzijdse vrijwilligheid nadere afspraken maken over Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU).