

EINDBOD WERKGEVERS CAO BAKKERSBEDRIJF

Werkgeversorganisaties NBOV en NVB hebben in de 6^e onderhandelingsronde van 20 december 2021 aan de vakbonden FNV en CNV te kennen gegeven, ondanks het feit dat partijen in de loop van de onderhandelingen nader tot elkaar zijn gekomen, een eindbod te doen met betrekking tot voortzetting van de cao Bakkersbedrijf. Werkgevers willen met dit eindbod perspectief en zekerheid aan werknemers bieden in deze onzekere tijden.

De vakbonden hebben aangegeven dit eindbod aan hun leden ter stemming voor te leggen.

Het eindbod 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 28 maanden: van 1 juni 2021 tot en met 30 september 2023.

2. Wijzigingen startsalaris en jeugdlonen

a. Verhoging vakvolwassen aanvangssalaris Industriële- en Ambachtelijke Bakkerij.

De vakvolwassen werknemer wordt bij indiensttreding met ingang van 1 januari 2022 op de eerste trede ingeschaald. Niet vakvolwassen werknemers blijven volgens de 0 schaal beloond worden.

b. Salarisverhoging jeugdlonen

De jeugdloonschalen worden per 1 januari 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.

Werkgevers worden hiervoor 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.

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 zowel per 1 januari 2022 als per 1 januari 2023 met 1,1% van de pensioengrondslag wordt verhoogd. De premieverhoging komt, 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 zijn salaris van in totaal 0,9% van het salaris. Daarvan is 0,45% inbegrepen in de salarisstijging per 1 maart 2022 en 0,45% in de salarisstijging van 1 januari 2023.

De huidige premieverdeling in 2021 bedraagt: 63,7% werkgever en 36,3% werknemer. 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.

4. Tijd voor Tijddregeling

Per 1 januari 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

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:

- 3,2%* per 1 maart 2022 en
- 3,2%* per 1 januari 2023

Over de looptijd van 28 maanden is de salarisstijging 6,4% wat overeenkomt met 2,75% per jaar.

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

2. Aanpassing inconveniëntentoeslag Industriële bakkerij

Het toeslagvenster tussen 24:00 en 04:00 uur wordt per 1 januari 2023 verlaagd van 37% naar 34%.

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

3. Overgangsregeling aanpassing inconveniëntentoeslag

Voor werknemers die op 31 december 2022 in dienst zijn bij een werkgever en voor wie deze avond/nachttoeslag wijzigt, geldt per 1 januari 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 januari 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 maart 2022
- 2,75%* + Euro 0,08 per 1 januari 2023 (in de onderhandelingen is dit door werkgevers gelijkgesteld aan 0,8% per uur nominaal)

Over de looptijd van 28 maanden is de salarisstijging daarmee 7,0% wat overeenkomt met 3,0% per jaar.

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

2. Aanpassing inconveniëntentoeslag Ambachtelijke bakkerij

De toeslag in de Ambachtelijke bakkerij tussen 18:00 en 22:00 uur vervalt per 1 januari 2023.

Ter compensatie van deze aanpassing ontvangen alle werknemers een verhoging van het schaalsalaris/feitelijk salaris van euro 0,08 per uur (In de onderhandelingen is dit door werkgevers gelijkgesteld aan 0,8%). Deze compensatie is inbegrepen in de cao-verhoging per 1 januari 2023.

3. Overgangsregeling aanpassing inconveniëntentoeslag

Voor werknemers die op 31 december 2022 in dienst zijn bij een werkgever en voor wie deze avond/nachttoeslag wijzigt, geldt per 1 januari 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 januari 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. Voor de Ambachtelijke bakkerij wordt geen verplichte, collectieve RVU-regeling ingevoerd noch vindt enige financiering daarvan plaats via het SFB. Werkgever en werknemer kunnen binnen de Ambachtelijke bakkerij op basis van wederzijdse vrijwilligheid nadere afspraken maken over Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU).

Bovenvermeld eindbod van werkgevers is geldig tot 17 januari 2022 en vervalt daarna van rechtswege.

Wim Kannegieter
Namens NVB

Marie-Hélène Zengerink
Namens NBOV

Wageningen/Gouda, 24 december 2021