



Eindbod BPW voor de cao Veterinaire sector vanaf 2024

Aan: FNV, CNV en BPL

Datum: 19 december 2023

Beste vertegenwoordigers,

Op 31 oktober en 14 november 2023 hebben wij formeel met elkaar gesproken over een nieuwe cao voor de Veterinaire sector met ingangsdatum 1 januari 2024. In de weken daarna hebben wij regelmatig contact gehouden over de ontstane situatie bij BPW, mede door vertrekkende grote leden. Door het verloop van deze tijdslijn realiseren wij ons dat we geen nieuwe cao meer kunnen aangaan voor het einde van het jaar.

BPW blijft ondanks het gegeven dat grote leden niet langer lid willen zijn, het belang van een sector-cao onderschrijven. BPW wil dan ook graag met jullie zo snel mogelijk alsnog een cao sluiten.

De afgelopen maanden hebben wij intensief met elkaar overleg gevoerd over het beloningsbeleid van de cao. Als BPW hebben we afgelopen half jaar veel tijd, geld en moeite geïnvesteerd in het ontwikkelen en doorrekenen van een fatsoenlijke loonontwikkeling en loongebouw voor onze personeelsleden. Daarbij hebben we als BPW aangegeven dat op beloningsgebied er sprake kan zijn van een **historisch** akkoord. Een minimum-cao die we in drie jaar tijd naar het mediaanniveau van Nederland willen brengen is **uniek**. Zeker als we ons realiseren dat het beloningsniveau op dit moment rond Q1 van de BV Nederland zit.

Alle BPW-leden zijn graag bereid die stap te zetten met de sector-cao, maar **daar** moet dan ook echt de focus op liggen. Het is voor al onze leden belangrijk dat we de dierenzorg in Nederland betaalbaar houden. Het is daarom een zoektocht in het totaalpakket naar de balans tussen het waarderen en belonen van onze personeelsleden én het betaalbaar houden voor onze klanten.

We betreuren het dat ondanks het constructieve overleg dat de afgelopen periode is gevoerd, voor vakbonden deze substantiële stap onvoldoende is gezien het totaalpakket wat is neergelegd door de vakbonden. Als BPW zijn we daarom genoodzaakt een eindbod uit te brengen. Daarbij vinden wij het belangrijk te benadrukken dat dit eindbod tot stand is gekomen via een uitvoerig en zorgvuldig proces binnen de BPW. Niet alle leden kunnen instemmen met de inhoud van dit eindbod. En anderen die het belang van de cao voorop stellen, uiten wel de zorgen bij de impact van dit voorstel én dat dit écht het maximale is wat er nu gedragen kan worden. Wij vinden het belangrijk dat jullie dit ook meenemen in de raadpleging aan jullie zijde.

Wij hopen dat uw leden alsnog met dit eindbod instemmen, zodat we op korte termijn de afspraken kunnen implementeren. De werknemers in de sector zijn er bij gebaat dat de voorgestelde loonsverhoging zo snel mogelijk wordt geïmplementeerd.

We zien uw reactie graag tegemoet.

Het eindbod van BPW is op de volgende pagina's weergegeven

1. Looptijd en loonontwikkeling

Op basis van de scenario's die we hebben besproken, maken we als BPW onderscheid in drie onderdelen:

- Salarisstijging voor alle werknemers per 1 januari 2024
- Bereiken van een loonebouw op mediaanniveau op 1 juli 2026
- Salarisstijging voor alle werknemers per 1 januari 2025 en 1 januari 2026

Salarisstijging 1 januari 2024

Op 1 januari 2024 stijgen alle salarissen, inclusief het loonebouw, met 8%. Daarbij hanteren we een bodembedrag van 300 euro per maand. Via deze methode kunnen we de lagere inkomens extra laten stijgen. Deze bodem betekent dat iedere werknemer op fulltime basis minimaal 300 euro per maand er op vooruit gaat op 1 januari 2024.

Als na de 8% loonstijging per 1 januari (met terugwerkende kracht) nog meer nodig is om op het niveau van het wettelijk minimumloon te komen, dan wordt dat meerdere bedrag toegekend. De 8% is exclusief een eventuele individuele verhoging (periodiek).

Loonebouw mediaanniveau op 1 juli 2026

Per functiegroep is uitgerekend welk percentage het huidige loonebouw moet overbruggen om op 1 juli 2026 het mediaanniveau van de BV Nederland te behalen. Deze percentages variëren voor het maximumsalaris van 11 tot 19 procent op basis van de mediaan zoals deze nu in 2023 bekend is.

Uiteindelijk wordt gerekend met de mediaan van 1 januari 2024. *Note: Als gevolg van de (nog onbekende) WML ontwikkeling in de toekomst kan het zijn dat de aanvangsniveaus van de laagste schalen hoger komen te liggen dan nu voorzien. Daardoor is er minder te overbruggen tot het gewenste mediaanniveau. In dat geval zijn de op 1 januari 2024 vastgestelde overbruggingspercentages te hoog.*

De overbrugging van het huidige loonebouw naar het mediaanniveau gaat in drie stappen op 1 juli van elk kalenderjaar, namelijk op 1 juli 2024 met 10%, op 1 juli 2025 met 45% en op 1 juli 2026 nogmaals met 45%. Deze stappen betekenen een aantal dingen. Werknemers die de sector instromen zien het minimale salaris flink stijgen in deze drie jaar. Werknemers die nu al bij ons werkzaam zijn zien het maximale salaris in die drie jaar flink groeien én dat betekent dat zij meer perspectief hebben. Voor werknemers die nu op het maximum zitten, betekent het zelfs weer dat zij recht krijgen op individuele verhogingen.

Salarisstijging 1 januari 2025 en 1 januari 2026

Voor het behalen van de mediaan kijken we naar het mediaanniveau BV Nederland dat door AWWN wordt uitgerekend. Om te voorkomen dat we de mediaan in de toekomst weer verlaten als sector, willen we op 1 januari 2025 en 1 januari 2026 een AWWN-index cijfer hanteren als loonstijging voor zowel de salarissen van alle werknemers als het loonebouw. We gebruiken hiervoor het AWWN-index cijfer gebaseerd op de periode oktober-oktober. AWWN rekent de looncijfers per maand uit naar twaalfmaandsbasis en het gemiddelde over die periode hanteren we als salarisstijging. Dit met de voorwaarde dat het AWWN-cijfer niet lager uitvalt dan het CBS-cijfer. Voor de concrete uitvoering hiervan maken cao-partijen afspraken in de cao-tekst.

Omdat deze cijfers nu niet bekend zijn, willen we een maximum stellen aan de hoogte van het percentage. Voor 2025 is dit 4% en voor 2026 3,5%. Daarbij merken we op dat mocht het AWWN-indexcijfer hoger uitpakken dan deze percentages, dan zetten we het meerdere op de lat en nemen we dat mee ter overweging in de cao-onderhandelingen voor de cao vanaf 1 januari 2027. Ook evalueren we in die onderhandelingen met elkaar of het AWWN-index cijfer voor de toekomst een acceptabele methodiek is voor de sector.

Wat betekenen deze voorstellen voor werknemers?

We vinden het als BPW belangrijk dat de werknemers in onze sector begrijpen welke substantiële stappen wij in dit eindbod voorstellen. We lichten dit toe aan de hand van een aantal voorbeelden. Deze zijn doorgerekend op basis van een AWWN-index van 4% in 2025 en van 3,5% in 2026.

Het betreft de stijging voor een werknemer op het minimum, het midden en het maximum van groep 6, 8 en 11. Dit is inclusief de overbrugging die elke functiegroep moet maken om tot het mediaanniveau te komen. Omdat we veel vragen krijgen over de tabellen binnen de BPW hebben we in de bijlage een toelichting verwoord hoe de tabellen gelezen moeten worden.

Disclaimer: er kunnen geen rechten aan de getallen worden ontleend in de volgende drie voorbeelden; immers BVNL moet nog worden geactualiseerd en de AWWN indices zijn geraamd.

Werknemer in groep 6

Groep 6	Min	Midden	Max
1/7/2023	€ 2052,43	€ 2305,10	€ 2557,77
1/1/2024	€ 2423,00	€ 2683,25	€ 2857,77
1/7/2024	-	-	-
1/1/2025	€ 2595,52	€ 2860,35	€ 3046,38
1/7/2025	€ 2672,15	-	-
1/1/2026	€ 2848,64	€ 3049,27	€ 3231,83
1/7/2026	€ 2969,44	€ 3049,27	€ 3231,83
Stijging 2023/2026	45%	32%	26%
Stijging 2024/2026	23%	14%	13%

Werknemer in groep 8

Groep 8	Min	Midden	Max
1/7/2023	€ 2587,56	€ 3055,63	€ 3523,70
1/1/2024	€ 2974,19	€ 3456,30	€ 3823,70
1/7/2024	-	-	-
1/1/2025	€ 3185,95	€ 3684,41	€ 4047,70
1/7/2025	€ 3207,18	-	-
1/1/2026	€ 3419,02	€ 3927,77	€ 4294,10
1/7/2026	€ 3500,83	€ 3927,77	€ 4294,10
Stijging 2023/2026	35%	29%	22%
Stijging 2024/2026	18%	14%	12%

Werknemer in groep 11

Groep 11	Min	Midden	Max
1/7/2023	€ 4136,58	€ 4804,70	€ 5472,82
1/1/2024	€ 4601,53	€ 5344,75	€ 5910,65
1/7/2024	-	-	-
1/1/2025	€ 4929,16	€ 5697,50	€ 6258,39
1/7/2025	-	-	-
1/1/2026	€ 5254,73	€ 6073,82	€ 6639,37
1/7/2026	€ 5254,73	€ 6073,82	€ 6639,37
Stijging 2023/2026	27%	26%	21%
Stijging 2024/2026	14%	14%	12%

Per 1 januari van het jaar vindt de cao verhoging cq AWWN-index plaats en de individuele verhoging (tot aan het in dat jaar geldende maximum van de schaal). Per 1/7 van het betreffende jaar wordt, indien werknemer een (voltijd)salaris heeft dat lager ligt dan het nieuwe minimum van de betreffende schaal, het salaris opgetrokken naar dat nieuwe minimum. Indien werknemer niet hoeft te worden opgetrokken is in bovenstaand overzicht geen salaris opgenomen.

2. Functies

We stellen voor om in de werkgroep die zich eerder met het functiehandboek heeft beziggehouden in 2024 een evaluatie te doen van het huidige functiehandboek inclusief bezwaarprocedure en op basis daarvan een aanpak te formuleren hoe het handboek gedurende de looptijd van de cao geactualiseerd wordt waar nodig of aangevuld wordt waar nodig.

3. Beloning studenten/jongeren/vakantiekrachten

We stellen voor om in de cao de mogelijkheid op te nemen het wettelijke minimum jeugdloon toe te passen voor studenten/jongeren/vakantiekrachten tot 21 jaar (dit met een maximum van 10 weken op kalenderjaarbasis) en voor deze doelgroepen van 21 jaar en ouder het wettelijke minimum loon.

4. Pensioen

BPW vindt de afhankelijkheid van sociale partners anders dan betrokken bij de cao Veterinaire sector niet gewenst. Zij zou graag in de toekomst naar het onderwerp pensioen in de breedste zin willen kijken. Qua timing heeft het BPW zich laten adviseren dit niet eerder te doen dan nadat ook de transitie naar het nieuwe pensioenstel bij diverse uitvoerders is gerealiseerd.

Dit betekent dat pensioen voorlopig bij PFZW blijft als hoofdregel voor werknemers (niet zijnde dierenartsen) en SPD voor dierenartsen. Om het aantrekken van nieuwe werkgevers te blijven stimuleren willen we het huidige cao-artikel 14 lid 4 in stand houden voor werkgevers die na 1 januari 2021 lid zijn/worden (kortom de 'voor 1 november 2021' uit de cao-tekst).

De BPW wil de huidige premieverdeling tussen werkgever en werknemer in stand houden. Dit betekent dat de premieverdeling voor dierenartsen anders is dan voor overige werknemers. Het vrijwillig bijsparen of een andere extra voorziening is een keuze van SPD/DPD en is wat BPW betreft niet aan de werkgever om daarin te compenseren via een premiebijdrage.

Gelet op de duur van de looptijd die we voorstellen en de invloed die BPW en vakbonden niet hebben over de pensioenregelingen (zowel bij SPD als bij PFZW zijn we geen partij) is het belangrijk het gesprek te kunnen blijven voeren over premieverdeling. Wanneer de pensioenlasten dermate hoger uitvallen, omdat premies substantieel zouden stijgen door keuzes die buiten sociale partners behorend bij de Veterinaire sector om worden gemaakt, dan willen we de mogelijkheid hebben om in overleg met vakbonden een andere verdeling ook te hanteren voor de overige werknemers.

Verder moeten een aantal redactionele aanpassingen worden gedaan conform de eerdere informatie van PFZW én SPD.

5. Reiskosten

In de huidige cao-tekst gaan sociale partners uit van de ANWB-routeplanner. Wij stellen voor om het huidige artikel 21 als volgt aan te passen:

Voor de vaststelling van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt gebruik gemaakt van de kortste afstand via een erkende routeplanner, zoals de ANWB-routeplanner.

Daarnaast zijn we bereid om de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer te verhogen naar 21 cent per kilometer op 1 januari 2024, naar 22 cent per kilometer op 1 januari 2025 en naar 23 cent per kilometer op 1 januari 2026.

Per 1 januari 2024 is fiscaal al 23 cent per kilometer toegestaan, maar omdat het een minimum-cao betreft willen we vanuit het totaalpakket de kosten beheersbaar houden.

Wel vinden we het belangrijk om reizen met de fiets en met OV in de cao-tekst op te nemen. We stellen voor dat voor het reizen met de fiets en OV met dezelfde grenzen uit de cao qua aantal kilometers vergoed wordt a 21 cent per kilometer vanaf 1 januari 2024, a 22 cent per kilometer vanaf 1 januari 2025 en a 23 cent per kilometer vanaf 1 januari 2026.

Daarnaast willen we in de cao-tekst opnemen dat het fiscaal al mogelijk is om 23 cent per kilometer te vergoeden vanaf 1 januari 2024 én het tevens fiscaal mogelijk is om alle kilometers woon-werkverkeer te vergoeden.

6. Consignatie

We verhogen de consignatievergoeding met 8% op 1 januari 2024. Dit betekent per 1 januari 2024 een vergoeding van € 4,00 voor elk uur dat een werknemer geconsigneerd is. Als een werknemer geconsigneerd is op een feestdag betaalt de werkgever € 5,40 voor elk uur.

De consignatievergoeding stijgt op 1 januari 2025 met het dan geldende AWWN-index cijfer met een maximum van 4%. De consignatievergoeding stijgt op 1 januari 2026 met het dan geldende AWWN-index cijfer met een maximum van 3,5%.

7. Dagvenster

Voor de BPW geldt dat de prioriteit ligt op de lonen tijdens de komende cao-periode. Het fors verhogen van de salarissen heeft ook effect op de betaling van toeslagen. Met de forse stijging van het salaris, zal de netto vergoeding voor het werken buiten het dagvenster ook extra inkomen genereren.

Het aanpassen van een dagvenster vraagt enige voorbereiding per praktijk en heeft impact op de totale betaalbaarheid van de cao. Daarnaast is harmonisatie voor BPW nog steeds een belangrijk uitgangspunt. We stellen daarom voor dat cao-partijen in de looptijd van de cao een concreet advies/voorstel uitwerken waar alle achterbannen in geraadpleegd worden. Dit start niet eerder dan in 2025 omdat dan de AWWN index bekend is. Als partijen tot een geaccepteerde afspraak kunnen komen eerder dan voor het einde van de looptijd van de cao, dan is er een mogelijkheid om afspraken eerder te implementeren. Op dit moment is een AWWN-index cijfer voor 2025 en 2026 niet bekend, maar partijen kunnen afhankelijk van totale loonruimte in de looptijd van de cao aanvullende afspraken maken (bijvoorbeeld wanneer de index lager uitkomt dan de respectievelijk 4 en 3,5%). In deze verkenning nemen we dan onder andere de tariefstelling in combinatie met openingstijden en de relatie met toeslagen mee, extra vrije tijd na het draaien van diensten, harmonisatie van tijden én van toeslagen op verschillende tijden.

8. Moderniseren van arbeidsvoorwaarden

We stellen voor de huidige jubileumuitkering als volgt te verruimen:

- Bij 10 jaar dienstverband bij dezelfde werkgever: een kwart bruto maandsalaris;
- Bij 15 jaar dienstverband bij dezelfde werkgever: een half bruto maandsalaris;
- Bij 25 jaar dienstverband bij dezelfde werkgever: een volledig bruto maandsalaris.
- Bij 40 jaar dienstverband bij dezelfde werkgever: een volledig bruto maandsalaris.

9. Duurzame inzetbaarheid en nascholing

De impact van de voorstellen als RVU-regeling én 80-90-100 regeling is voor nu niet te overzien en heeft vanuit het totaal pakket voor BPW geen prioriteit.

Wel ondersteunt de BPW het belang van duurzame inzetbaarheid in de sector. Met het afspreken van een langere looptijd is er ruimte om als partijen echt concreet met het thema aan de slag te gaan en de voorstellen die door vakbonden zijn gedaan verder te verdiepen. We stellen voor om dit proactief paritair op te pakken in 2025 en als dit leidt tot afspraken die eerder dan voor het einde van de looptijd van de cao te implementeren zijn, deze mogelijkheid te behouden.

10. Werkgeversbijdrageregeling

BPW wil graag gebruik maken van het aanbod van vakbonden om gezamenlijk de BPW-leden bereidwillig te vinden een vorm van werkgeversbijdrageregeling te realiseren in de cao. BPW herkent dat in andere bedrijven/sectoren het gebruikelijk is een bijdrage te leveren aan vakbonden om professioneel een cao tot stand te laten komen. De opzegging van twee grote leden heeft een wezenlijk impact op de financiële middelen van BPW. We kunnen daarom niet in 2024 al afspraken concretiseren. Wat BPW betreft maken partijen een plan dat zij gedurende de looptijd van de cao uitwerken. BPW stelt voor om dit in 2025 te starten. Ook hierbij geldt als partijen in de looptijd van de cao tot een afspraak kunnen komen die door alle achterbannen wordt ingestemd, dan kan een eventuele bijdrage mogelijk eerder dan voor het einde van de looptijd worden gerealiseerd.

10. Redactie cao-tekst

Ten aanzien van de redactie van de cao-tekst een aantal punten:

- De cao-tekst is nagelopen op nieuwe wetgeving over transparante arbeidsvoorwaarden. De redactietips nemen we mee in het aanpassen cao-tekst.
- Definitie jaarinkomen is verwarrend, omdat deze niet als grondslag in de cao-tekst wordt gebruikt. Advies is om deze uit definitielijst te halen.
- Definitie inkomen bij ziekte 12 maanden veranderen naar 12 kalendermaanden.
- De cao mist nog een duidelijke inlenersbeloning voor uitzendkrachten. We nemen in de cao een bepaling op dat werkgevers zich er van vergewissen dat een uitzendkracht minimaal beloond moet worden conform de inlenersbeloning zoals deze in de ABU-cao is gedefinieerd.
- Bijzonder verlof als term bij jaarurennorm aanpassen naar "buitengewoon verlof".
- Afspraak ten aanzien van de voormalig A-schaal bij dierenartsen weer opnemen. Dit betekent dat een dierenarts A als uitgangspunt niet langer dan vier jaar in functieschaal 10 wordt ingedeeld. Wel onder de voorwaarde dat de werknemer dan ook voldoet aan het profiel dat is opgesteld bij dierenarts B.

Bijlage: toelichting op tabellen loonontwikkeling in eindbod

De voorbeeldtabellen zijn bedoeld voor werknemers die nu al werkzaam zijn én hen inzicht te geven in de stijging van het salaris. Het salaris van een werknemer onder de cao met het voorstel van het eindbod stijgt aan de hand van de volgende twee onderdelen:

- Collectieve salarisstijging per 1 januari van elk kalenderjaar
- Individuele verhoging per elk kalenderjaar

Daarnaast kan het salaris mogelijk stijgen door de stijging van het loongebouw naar het mediaanniveau. De overbrugging naar de mediaan vindt elk jaar op 1 juli plaats. Deze stijgingen gaan alleen over het loongebouw, niet over de individuele salarissen. Echter als een werknemer minder zou verdienen op 1 juli dan het dan geldende minimum van de betreffende functiegroep in het loongebouw, dan moet de werknemer wel stijgen naar dat nieuwe minimum.

Als we dit uitleggen aan de hand van de tabel voor groep 6 1e kolom (minimum) dan zien we daarin dus het volgende:

- Eerst het salaris dat nu in de cao staat voor 2023
- Vervolgens krijgt de fulltime werknemer 300 euro erbij op basis van het eindbod, maar ook een individuele verhoging van 3%. In deze tabellen is verondersteld dat de individuele verhoging op 1 januari van elk kalenderjaar valt. Het salaris dat is opgenomen op 1 januari 2024 onder de kolom "min" bij groep 6 is dus niet het minimale van functiegroep 6, maar het salaris van die werknemer die al in dienst is (inclusief individuele verhoging).
- Vervolgens gaat het loongebouw op 1 juli 2024 stijgen (10% van de totale overbrugging). In de tabel is te zien dat die stijging nog geen impact zal hebben voor deze werknemer. Wel zal deze stijging impact hebben op het loongebouw. Dat betekent dat werknemers die nieuw in dienst komen op 1 juli 2024 moeten minimaal het dan geldende salaris gaan verdienen.
- Op 1 januari 2025 is gerekend met 4% loonsverhoging (AWVN-index) én met de individuele verhoging (3%).
- Op 1 juli 2025 vindt een overbruggingsstap van 45% (van het totaal te overbruggen niveau naar mediaan) plaats. Daarvan zien we bij functiegroep 6 dat dit impact kan hebben op het salaris van de werknemer die al werkzaam is. Iemand moet minimaal datgene verdienen dat op 1 juli 2025 als minimaal salaris van het loongebouw staat. Het is per functiegroep nu vastgesteld, maar de definitieve vaststelling volgt nog op 1 januari 2024 (zie volgende vraag + antwoord tav disclaimer in de getallen).
- Op 1 januari 2026 is gerekend met 3,5% loonsverhoging (AWVN-index) én met de individuele verhoging
- Op 1 juli 2026 vindt een overbruggingsstap van 45% (van het totaal te overbruggen niveau naar mediaan) plaats. Daarvan zien we bij functiegroep 6 dat dit impact kan hebben op het salaris van de werknemer die al werkzaam is. Iemand moet minimaal datgene verdienen dat op 1 juli 2026 als minimaal salaris van het loongebouw staat

Belangrijk is dat de getallen in de tabellen niet een eigen leven gaan leiden. Dit zijn bedragen die nu gebaseerd zijn op een mediaan die nog niet feitelijk vaststaat. Daarom is ook opgeschreven dat het gaat om de systematiek van salarisstijging, maar er geen rechten ontleend kunnen worden aan de feitelijke bedragen. In januari 2024 wordt de mediaan definitief vastgesteld en kunnen de overbruggingspercentages ook definitief vastgesteld worden. Ook de daadwerkelijke AWVN-indexen van 2025 en 2026 zijn niet bekend en zijn nu verondersteld op basis van het maximale waartoe BPW bereid is.

Er is nu gerekend met overbruggingen per functiegroep op basis van de informatie die er nu is. Het verschilt per functiegroep wat deze moeten overbruggen om op het niveau van de mediaan te komen.

BPW zal ervoor zorgen dat tijdig elk half jaar het actuele loongebouw beschikbaar komt met het dan geldende min-, midden- en max salaris per functiegroep.