



Principeakkoord Cao Timmerindustrie 2024-2025

Partijen

- Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie (NBVT), gevestigd te Almere-Buiten,
 - FNV, gevestigd te Utrecht en
 - CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
- hebben het onderstaande principeakkoord gesloten over een nieuwe Cao Timmerindustrie.

1. Looptijd

De nieuwe Cao Timmerindustrie heeft een looptijd van 1 maart 2024 tot 1 maart 2025.

2. Inkomen

2.1 Lonen

- a. De verhogingen van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2024, 1 juli 2024 en 1 januari 2025 worden onverkort doorvertaald naar de loontabellen van de cao.
- b. Verder worden de garantielonen en de individueel afgesproken lonen in 2024 met in totaal 9,5% verhoogd, waarvan 6,5% per 1 maart 2024 en 3,0% per 1 oktober 2024.
- c. In deze cao-periode wordt de bestaande functie- en loonstructuur herzien. Tot het actualiseren van de functiestructuur was al besloten. De loonstructuur wordt aangepast n.a.v. de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. Het doel van die laatste aanpassing is de verhouding tussen de loongroepen weer in balans te brengen.

2.2 Toeslagen en vergoedingen

- a. *Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer:* Deze regeling wordt m.i.v. 1 maart 2024 als volgt aangepast. De werkgever vergoedt:
 - als de werknemer per openbaar vervoer reist: de feitelijke kosten (trein: 2^e klas) of
 - als de werknemer een ander middel van vervoer gebruikt:
 - tot 5 km enkele reis: € 1,00 netto per gewerkte dag;
 - 5 km t/m 30 km enkele reis: € 0,23 netto per km;
 - meer dan 30 km enkele reis: 30 x € 0,23 netto.

De vergoeding wordt voortaan aangepast als de werknemer op eigen initiatief verhuist naar een verder gelegen adres.
- b. *Stagevergoeding:* Stagiairs ontvangen m.i.v. 1 maart 2024 een stagevergoeding. Deze bedraagt ten minste € 450 bruto per maand. Dit bedrag geldt voor een voltijdstage. Met deze afspraak

voldoen cao-partijen aan één van de doelstellingen van het Stagepact MBO 2023-2027 (zie ook punt 6.2 van dit akkoord).

- c. *Thuiswerkvergoeding*: De vergoeding wordt m.i.v. 1 maart 2024 verhoogd van € 2,15 naar € 2,35 (netto) per thuis gewerkte dag.
- d. *Vakantietoelage*: M.i.v. 1 maart 2024 wordt de vakantietoelage verhoogd van 8,25% naar 8,33% (één maandsalaris).

2.3 Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AAP) en Eindejaarsuitkering bij arbeidsongeschiktheid (EJU)

- a. De regelingen AAP en EJU worden uitgevoerd door bpfBOUW. Het bpf heeft laten weten dat het zeer ingewikkeld zou zijn om deze regelingen op te nemen in het nieuwe pensioenstelsel, onder meer omdat het aantal mensen dat ervoor in aanmerking komt relatief klein is.
- b. Daarom hebben cao-partijen besloten de instroom in beide regelingen z.s.m. te beëindigen. De mensen die al een AAP of EJU ontvangen, houden daar recht op zolang zij aan de voorwaarden voldoen. Degenen die nu een AAP ontvangen en na afloop voldoen aan de huidige EJU-voorwaarden, houden recht op de EJU zolang zij aan die EJU-voorwaarden voldoen. Een en ander wordt vastgelegd in het pensioenreglement van bpfBOUW.

3. Vrije dagen en verlof

3.1 Roostervrij en vakantie

De 7 roostervrije dagen (52,5 uren) waar iedere werknemer recht op heeft, worden m.i.v. 1 maart 2024 aangemerkt als bovenwettelijke vakantiedagen. Dit betekent o.m. dat de werknemer die op deze dagen ziek is, in overleg met de werkgever op een ander moment alsnog van deze dagen gebruik kan maken.

3.2 Verlof voor stervensbegeleiding en rouw

De cao-regelingen voor palliatief en rouwverlof worden m.i.v. 1 maart 2024 aangepast. Vanaf dat moment geldt het recht op palliatief verlof ook voor de stervensbegeleiding van een schoonkind of schoonouder. Het recht op rouwverlof geldt dan ook voor het verwerken van het overlijden van een schoonkind of schoonouder.

4. Arbeidsduur en werktijden

4.1 Individuele werktijden

De cao-regeling voor individuele werktijden wordt als volgt aangepast.

- a. Is het voor de werknemer om gezondheidsredenen bezwaarlijk zich te houden aan de normale werk- en rusttijden volgens de cao? En komt dit door aantoonbare zorgverplichtingen of andere persoonlijke omstandigheden? Dan heeft hij het recht om in redelijk overleg met de werkgever afspraken te maken over individuele werk- en rusttijden.
- b. De werknemer heeft recht op uitzondering van de normale werk- en rusttijden, zo nodig in overleg met de arbodienst. Het vaststellen van de individuele werktijden en de periode waarvoor die gelden gebeurt in overleg tussen de werkgever en de werknemer.

4.2 Vierdaagse werkweek

In de cao wordt opgenomen dat bij een verzoek van de werknemer voor een vierdaagse werkweek, de werkgever zich inspannt om aan dit verzoek tegemoet te komen.

4.3 Tropenrooster

In de cao wordt de volgende nieuwe regeling opgenomen.

- a. Voor de onderneming of een deel daarvan kan een tijdelijk tropenrooster worden vastgesteld. Dit geldt:
 - voor werknemers die binnen werken als de verwachte binnentemperatuur gedurende twee of meer dagen 25° Celsius of hoger is en
 - voor werknemers die buiten werken als de verwachte buitentemperatuur gedurende twee of meer dagen 28° Celsius of hoger is.Als verwachte buitentemperatuur geldt de voorspelling van het KNMI-weerstation in het postcodegebied van de locatie waar de betrokken werknemers buitenwerk doen.
- b. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - de werkgever stelt het tropenrooster vast na instemming van zowel het medezeggenschapsorgaan als ten minste 70% van de betrokken medewerkers;
 - het vaststellen van het rooster en het bekendmaken daarvan aan de betrokken werknemers gebeurt uiterlijk vier dagen voordat het rooster ingaat;
 - in een tropenrooster begint de werktijd om 06.00 uur of op een ander afgesproken tijdstip buiten de normale werktijd volgens 2.1.2;
 - een tropenrooster geldt voor tenminste vijf werkdagen.

5. Loopbaan

5.1 Pilot persoonlijk ontwikkelbudget

- a. Cao-partijen hebben een pilot afgesproken voor de duur van een jaar, met het doel de persoonlijke ontwikkeling van werknemers te stimuleren. Via de pilot wordt aan maximaal 100 individuele werknemers een bedrag van € 500 ter beschikking gesteld. Dit bedrag is bedoeld voor een cursus/training/opleiding gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer.
- b. Werknemers kunnen een aanvraag indienen bij SSWT. Het SSWT is verantwoordelijk voor de uitvoering en evaluatie van de pilot. Cao-partijen nemen de uitkomsten van de evaluatie mee in de daaropvolgende cao-onderhandelingen.
- c. Deze pilot geldt als aanvulling op de bestaande cao-regeling Persoonlijk loopbaanbudget.

5.2 Vitaliteitsverlof

Cao-partijen willen de Vitaliteitsregeling beter toegankelijk maken voor lagere loongroepen. Daarom wordt de werknemersbijdrage voor de functie-/loongroepen A t/m C m.i.v. 1 maart 2024 verlaagd van 0,225% naar 0,2% van het individueel afgesproken loon.

5.3 Regeling zwaar werk Timmerindustrie

- a. Cao-partijen willen de Regeling zwaar werk Timmerindustrie verlengen mits de overheid dit fiscaal faciliteert.
- b. NBVT zal zich richting VNO/NCW en in de media inzetten voor een verlenging van de fiscale overheidsmaatregelen ter ondersteuning van zwaarwerkregelingen.

6. Uitzendwerk en stages

6.1 Uitzendwerk

In de cao wordt vastgelegd dat de werkgever die een uitzendkracht langer dan in totaal twaalf maanden heeft ingezet, verplicht is deze persoon een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor de duur van ten minste twaalf maanden. Zijn er zwaarwegende redenen om dit niet te doen, dan kan de werkgever de Vakraad vragen hem van deze verplichting vrij te stellen. De overige cao-afspraken over uitzendwerk blijven van kracht.

6.2 Stagebeleid

Cao-partijen onderschrijven de doelstellingen van het Stagepact MBO 2023-2027 en vragen SSWT in deze cao-periode met de uitvoering daarvan te beginnen. De doelstellingen zijn:

- het verbeteren van stagebegeleiding;
- het uitbannen van stagediscriminatie;
- het realiseren van voldoende stageplaatsen en
- het bieden van een passende vergoeding (al uitgevoerd; zie 2.2 b van dit akkoord).

7. Sociaal beleid

7.1 Publicatie over goed werkgeverschap

Cao-partijen geven SSWT opdracht een publicatie/nieuwsbrief te maken en te verspreiden met inspirerende praktijkvoorbeelden van goed werkgeverschap. Bijvoorbeeld over werkweken in productie-omgevingen die afwijken van de standaard vijfdaagse werkweek.

7.2 Ongewenst gedrag tegengaan

Ongewenst gedrag op de werkvloer tast de belastbaarheid van werknemers aan en gaat ten koste van duurzame inzetbaarheid. Daarom vragen SSWT in deze cao-periode maatregelen te ontwikkelen en in uitvoering te nemen die ongewenst gedrag tegengaan.

8. Functiecontracten

Tot nu toe biedt de cao de mogelijkheid om met werknemers in de functie-/loonschalen E t/m I een zogenoemd functiecontract te sluiten. Voor de betrokken werknemer geldt dan een afwijkende werktijd- en beloningsregeling. Deze regeling is voornamelijk bedoeld voor leidinggevende en managementfuncties. Daarom wordt die m.i.v. 1 maart 2024 beperkt tot de schalen G t/m I.

9. Werkingssfeer van de cao

9.1 Kunststof/composiet

De werkingssfeer van de cao wordt aangepast om ervoor te zorgen dat ondernemingen die gespecialiseerd zijn in timmerwerk met kunststof en/of composiet niet meer onder de werkingssfeer vallen. Deze ondernemingen kunnen kiezen voor vrijwillige aansluiting bij de cao.

9.2 Houtskeletbouw

In de cao staat tot nu toe dat deze niet geldt voor ‘werkzaamheden die resulteren in het optrekken van een traditioneel bouwwerk’. Deze bepaling wordt geschrapt i.v.m. de ontwikkeling van de houtskeletbouw.

10. Beter leesbare cao-tekst

Cao-partijen hebben in december 2023 een volledig herschreven versie van de cao-tekst vastgesteld. De leesbaarheid is sterk verbeterd. Bij de onderhandelingen over de nieuwe cao is de herschreven tekst als uitgangspunt gebruikt. De bovenstaande afspraken worden er in verwerkt, waarna de nieuwe tekst wordt gepubliceerd en voorgelegd aan het ministerie van SZW met het verzoek deze algemeen verbindend te verklaren.

Overeengekomen op 29 februari 2024 te Zwolle door:

NBVT,
M.H. Nijenhuis

FNV,
S.R.R.M. de Vriend

CNV Vakmensen,
M. van Eerde