



Aan: CBM, Branchevereniging voor Interieurbouw en Meubelindustrie  
Tav: Werkgeversdelegatie cao-onderhandelingen

**Per mail: [vanbolhuis@cbm.nl](mailto:vanbolhuis@cbm.nl)**

**Datum**

30 oktober 2024

**Ons kenmerk**

20241030/FB/NL

**Betreft / Onderwerp**

Voorstellen voor cao Interieurbouw en Meubelindustrie 2025

**Doorkiesnummer**

088-368 02 26

**Email contactpersoon**

[fedde.boonstra@fnv.nl](mailto:fedde.boonstra@fnv.nl)

**Bijlage(n)**

-

Beste werkgevers,

Hierbij ontvangt u onze voorstellen voor de cao Interieurbouw en Meubelindustrie vanaf 1 januari 2025. Binnen de branche is sprake van een wisselend beeld waar het gaat om orderportefeuille, bedrijfsresultaten en verwachtingen voor volgend jaar. De arbeidsmarkt is nog erg krap en duidelijk is dat het werven van vakbekwame medewerkers moeizaam verloopt. Wij hebben in een brief op 11 september onze zorg overgebracht over het achterblijven van de lonen ten opzichte van de aanpalende branches. De loonontwikkeling is daarom het belangrijkste punt in de komende onderhandelingen. Voor zowel de personeelsvoorziening in de branche als voor de koopkracht van de medewerkers.

Wij stellen het volgende voor:

Looptijd: 1 jaar van 1 januari 2025 t/m 31 december 2025.

**Loon:**

Zoals eerder afgesproken zullen we, mede op basis van een lopend beloningsonderzoek, het loongebouw in evenwicht gaan brengen vanwege de snelle stijging van het minimumloon in de afgelopen jaren. Uitgangspunt van FNV is dat het minimumloon in de laagste schaal daarbij tenminste € 16 bedraagt.

Na de loonsverhoging die in de lopende cao is afgesproken resteert er nog een achterstand in het compenseren van de inflatie. Ook de inflatie over dit jaar, ongeveer 3,2%, zal in de lonen gecompenseerd moeten worden. Daarmee komt de loonsverhoging die nu nodig is op 7%. Deze verhoging zal berekend worden over het aangepaste loongebouw en de werkelijk betaalde lonen.

### **Werk/privébalans**

Het wordt steeds duidelijker dat het verkorten van de arbeidstijd een wens is van zowel huidige als toekomstige werknemers. De mogelijkheid om zelf meer regelruimte te hebben om afhankelijk van de levensfase de werk/privébalans vorm te geven wordt beschouwd als een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde. Een vierdaagse werkweek biedt meer ruimte voor recuperatie, mantelzorg, ouderschap en persoonlijke ontplooiing. Een goede balans tussen werk en privé heeft een positieve invloed op de gezondheid en productiviteit van werknemers.

Het opnemen van de mogelijkheid jaarlijks te kunnen kiezen voor een vierdaagse werkweek van 36 uur (4x 9 uur) biedt werknemers ruimte om zelf meer vorm te geven aan de balans tussen werk en privé. Wij stellen voor om in 2025 in gesprek te gaan over het gefaseerd invoeren van een kortere werkweek zodat de reguliere werkweek uit gaat komen op 32 uur.

Ook thuiswerk biedt ruimte voor de werknemer om met meer regelruimte het werk te doen. FNV wil daarom in de cao opnemen dat een werknemer een voorstel kan indienen om een deel van de werkzaamheden thuis te doen. De werkgever dient daar aan mee te werken tenzij er zwaarwegende bezwaren tegen bestaan.

### **Interne flex**

In de praktijk blijkt regelmatig dat de zogenoemde 80 plus/minuren-regeling niet correct wordt toegepast. De oorspronkelijke bedoeling van de regeling is om een plotselinge terugval in opdrachten op te kunnen vangen met een piek in het orderverloop op te vangen. Het mag niet toegepast worden als doorlopende salderingsregeling. Er dient na een jaar een nieuw instemmingsverzoek te worden ingediend. Wij stellen voor om de instemmingsplichtige regeling te versoberen tot een maximum van 40 plus/minuren per jaar. In overleg met de vakbonden kan indien nodig een hiervan afwijkende maatwerkafpraak worden gemaakt.

### **Meerwerk parttimers**

Vanwege de uitspraken van het Hof van Justitie geldt dat de uren die gewerkt worden buiten de individueel overeengekomen arbeidsduur gelden als overwerk. De cao-tekst en voorbeelden dienen hierop aangepast te worden.

### **Verlof**

- Wij stellen voor om 5 mei als jaarlijkse feestdag vast te leggen zoals voorgesteld door de Stichting van de Arbeid in de brief van 5 maart 2021 aan decentrale cao-partijen.
- Aanvullend geboorteverlof ( 1 -5 weken ); wij stellen voor om de 70% van het dagloon dat voor deze regeling van toepassing is aan te vullen tot 100% of met vast bedrag van € 200 per week zodat de medewerkers met lagere lonen op bijna 100% uitkomen.
- Wij stellen voor om het onderscheid tussen rouwverlof bij overlijden van naaste verwanten of ze wel of niet in huis bij de medewerker wonen ( art 58 lid 5 en 6 ) op te heffen. En het betaald verlof in art 58 lid 7 met 1 dag uit te breiden tot 2 dagen.
- Daarnaast is er vaak behoefte aan extra verlof om voldoende ruimte voor rouwverwerking te krijgen. Wij stellen voor om medewerkers recht te geven op 10 dagen betaald rouwverlof bij overlijden van partner, ouders, kind en kleinkind.

### **Reiskosten**

Voor woon- werkverkeer is een beperkte regeling in de cao opgenomen. Wij stellen voor om de regeling als volgt te verbeteren; vergoeding toepassen vanaf 1 kilometer en tot 50 km. Bestaande ruimere regelingen blijven gehandhaafd.

### **Toeslagen**

Wij stellen voor één toeslag voor overwerk vast te stellen op 50%, onafhankelijk van het aantal overwerkuren op kwartaalbasis zoals nu in art. 46 is opgenomen. Daarmee vervalt het verschil tussen medewerkers die binnen het bedrijf werkzaam zijn en medewerkers in de buitendienst.

Voor parttimers geldt overwerk voor de uren boven de overeengekomen arbeidsduur.

- Voor reizen van chauffeurs en bijrijders geldt nog een afwijkende overwerkbepaling. Wij stellen voor om de bepaling dat voor de eerste drie overuren geldt dat het normale uurloon wordt betaald komt te vervallen.

### **Vergoedingen**

- Wij stellen voor om een thuiswerkvergoeding in te voeren van het fiscaal vrijgestelde bedrag per thuis gewerkte dag.

### **Regeling vervroegd uittreden**

De FNV stelt voor de zwaarwerkregeling voort te zetten op basis van de afspraken rond de Regeling Vervroegd Uittreden waarbij de beschikbare ruimte ten minste wordt benut. De regeling kan daarbij tevens uitgebreid worden tot 3 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd.

### **Pensioen**

De planning is dat Oak-pensioen per 1 januari 2026 overgaat naar de nieuwe pensioenregeling. FNV wil in 2025 met u in gesprek over het verbeteren van de regeling om de pensioenopbouw te verbeteren waarbij de ambitie op 80% van het middelloon wordt gesteld. Daarnaast kan ook het nabestaandenpensioen worden verbeterd.

### **Vakbondswerk in onderneming**

Wij hebben helaas moeten constateren dat bedrijven niet altijd openstaan voor een bezoek van vakbondsbestuurders en vakbondsconsulenten. Om onze taak op het gebied van voorlichting op het gebied van veilig en gezond werken en arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers in de branche goed te kunnen uitvoeren is vrije toegang tot de werkvloer van groot belang. Het past ook bij de goede arbeidsverhoudingen in de branche. Wij stellen daarom voor om het artikel als volgt te wijzigen, zonder beperking op bedrijfsomvang en aantal werkzame vakbondsleden;

*De werknemersorganisaties FNV en CNV kunnen in contact treden met werknemers op de werklocatie of binnen de onderneming. Dit met het doel voorlichting te geven over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.*

*Maakt een vakbondsmedewerker gebruik van deze mogelijkheid? Dan meldt hij zich bij de werkgever of diens plaatselijke vertegenwoordiger. Daarbij houdt hij zich aan de veiligheidsvoorschriften en afspraken rond de pauzetijden.*

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen aan te passen en aanvullende voorstellen in te brengen.

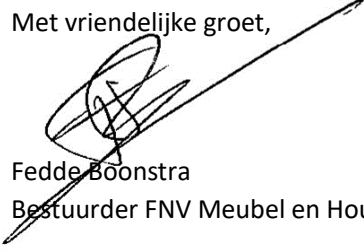
Wij rekenen op constructieve onderhandelingen die leiden tot een aantrekkelijke set arbeidsvoorwaarden. Nodig voor deze branche om de uitdagingen voor nu en de toekomst, met snelle technologische ontwikkelingen en een krap aanbod van geschikte vakmensen op de arbeidsmarkt, aan te kunnen.

Datum  
30 oktober 2024

Kenmerk  
20241030/FB/NL

Pagina  
4 van 4

Met vriendelijke groet,



Fedde Boonstra  
Bestuurder FNV Meubel en Hout