

**CNV | Bouw**

Postbus 2525 | 3500 GM Utrecht
www.cnv.nl | info@cnv.nl
+31 30 751 1001

Aan de werkgeversdelegatie cao SAVG

Cc FNV
Cc LBV
Cc secretaris cao-partijen

Contactpersoon

Jelmer Hoogland

Telefoonnummer

06 28 86 65 83

E-mail

j.hoogland@cnv.nl

Betreft

Cao voorstellenbrief

Plaats

Utrecht

Datum

5 juni 2025

Ons kenmerk**Uw kenmerk**

Geachte werkgeversdelegatie,

Via deze brief leggen wij onze cao-voorstellenbrief aan u voor met als doel te komen tot een goede en gedragen cao voor de sector Schilders, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (SAVG).

Tijdens onze voorbereidingsperiode waarin we in gesprek gingen met leden en werknemers in de sector hebben we veel waardevolle input gekregen. Modernisering van arbeidsvoorwaarden is daarin de algemene deler. Om als sector interessant te blijven voor nieuwe generaties zullen er flinke stappen gemaakt moeten worden, jullie vinden dan ook verscheidene voorstellen terug die dit kunnen bewerkstelligen.

Een terugkerend thema waar we mee te maken hebben is de zwaarte van het werk en de daaruit voortvloeiende fysieke en mentale slijtage van werknemers. In onze enquête geeft een groot deel van de werknemers aan niet de verwachting te hebben gezond de pensioenleeftijd halen. Het is in groot belang dat werknemers wel gezond de eindstreep halen en als dit niet lukt is het de verantwoordelijkheid van de sector om deze werknemers te ontlasten en eerder te laten stoppen met werken.

De sector kampt met personeelskrapte en het aantrekken van nieuwe werknemers wordt steeds moeilijker. Op het gebied van arbeidsvoorwaarden heeft een (toekomstige)werknemer het tegenwoordig voor het uitzoeken. Wij zijn ervan overtuigd dat een goede en moderne cao onze sector aantrekkelijker maakt en hopen dat werkgevers hier samen met ons grote stappen willen maken.

Onze inzet op loon is koopkrachtbehoud en verbetering. Wij constateren dat de cao-lonen achterlopen op concurrerende cao's en willen dat repareren.

Al onze voorstellen zijn tot stand gekomen op basis van het door kaderleden vastgestelde arbeidsvoorwaardenbeleid 2025 en een raadpleging onder onze leden en werknemers die werkzaam zijn onder de cao SAVG.

CNV behoudt zich het recht voor om met aanvullende en/of aangepaste voorstellen te komen.

Wij kijken uit naar constructieve besprekingen.

Met vriendelijke groet,

Jelmer Hoogland

Bestuurder collectieve belangenbehartiging

Bijlage: CNV voorstellen cao SAVG

Voorstellen CNV voor de cao SAVG 2025-2026

1. Looptijd

- 1.1 Wij stellen een looptijd voor van 14 maanden, namelijk van 1 november 2025 tot en met 31 december 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar als de gemaakte afspraken daar recht aan doen.

2. Inkomen

- 2.1 CNV stelt voor de huidige systematiek van automatische prijscompensatie (APC) voort te zetten waarbij de feitelijke salarissen en schaalsalarissen per 1 januari 2026 structureel worden verhoogd ten behoeve van koopkrachtbehoud.
- 2.2 Daarnaast stellen wij voor om in 2 stappen een koopkrachtverbetering door te voeren. Namelijk per 1 november 2025 een structurele loonsverhoging van 1% en per 1 januari 2026 een structurele loonsverhoging van 4%.

3. Vergoedingen

- 3.1 CNV stelt voor de van toepassing zijnde toeslagen en vergoedingen per 1 november 2025 te verhogen met 1% en per 1 januari 2026 te verhogen met de APC + 4%.

4. Reisuren

- 4.1 Wij stellen voor de reisurenvergoedingen te verhogen met €2,50 euro en deze in de toekomst automatisch mee te laten stijgen met de loonsverhogingen.

5. Eerder stoppen met werken (RVU)

- 5.1 CNV stelt voor de RVU-regeling voor onbepaalde tijd op te nemen in de cao. Ook stellen wij voor de hoogte van de uitkering voor bestaande en nieuwe deelnemers tot de maximale fiscale ruimte te verhogen. Binnen de uitwerking van de regeling zullen we rekening houden met de (rand)voorwaarden zoals deze zijn opgenomen in de kamerbrief van 18 oktober waarin de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid melding maakt van het Onderhandelaarsakkoord "Gezond naar het pensioen".

6. Generatiepactregeling

- 6.1 Verschillende levensfasen kunnen grote impact hebben op een medewerker. Zoals een ouder in een jong gezin, iemand die mantelzorg-taken heeft of een studie volgt. Wij stellen voor de generatiepactregeling (80/90/100) voor alle medewerkers (doormiddel van opbouw) beschikbaar te maken zodat zij tijdens zwaarbelaste levensfasen ontlast kunnen worden. De bedoeling is dat een medewerker aangesloten of onderbroken een gemaximaliseerde periode gebruik kan maken van de regeling.

7. Verlof

- 7.1 Het is een grote wens van werknemers dat er op 5 mei niet gewerkt wordt. Daarom stellen wij voor dat 5 mei wordt aangewezen als doorbetaalde vrije dag.
- 7.2 CNV stelt voor het rouwverlof van artikel 50.2 uit te breiden met 1 dag. Ook stellen wij voor de zin "De ouder dient ten tijd van het overlijden op hetzelfde adres te wonen als de werknemer." uit artikel 50.4 te schrappen.
- 7.3 Wij stellen voor om het aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof, welke beiden tegen 70% van het salaris vergoed worden door het UWV, aan te vullen tot 100% van het salaris.

8. Gezondheid

- 8.1 Voor het bezoeken van een ziekenhuis, specialist, huisarts of tandarts moet nu vaak verlof worden opgenomen. Gezien je tegenwoordig steeds minder regie hebt over het moment wanneer zo'n afspraak plaatsvindt stellen wij voor dat dit bezoek tijdens werktijd kan plaatsvinden.
- 8.2 Wij vinden wachtdagen niet meer van deze tijd. Mochten werknemers niet goed functioneren, op welke manier dan ook, dan zijn er genoeg middelen voor een werkgever beschikbaar om hier wat aan te doen. Wij stellen dan ook voor om de wachtdagen af te schaffen.

9. Mantelzorg

- 9.1 Mantelzorg is een alsmear meer voorkomende en niet vrijwillige taak waar werknemers mee te maken krijgen. Deze zorgtaak kan voor een hoge fysieke en/of psychische belasting zorgen en zo het functioneren van een werknemer negatief beïnvloeden. Het is in het belang van werkgever en werknemer dat er een open gesprek plaats vindt wanneer een werknemer mantelzorg pleegt en zo te komen tot eventuele maatwerkoplossingen. Onder het kopje Generatiepactregeling stellen wij al een mogelijkheid voor om werknemers met mantelzorg taken te ontlasten.

10. Leerlingen

- 10.1 Als sector wordt het alsmear lastiger om werknemers aan te trekken. Ook is de concurrentie op werving met aanpalende sectoren hoog. Daarom stellen wij voor alle schooldagen van BBL-leerlingen door te betalen.
- 10.2 Om het behalen van een diploma te bevorderen stellen wij voor een diplomabonus in te voeren van €2500,-.

11. Werk privé

- 11.1 Onze leden ervaren een alsmear drukker leven. Om werk en privé meer in balans te krijgen stellen wij voor om het recht op een vierdaagse werkweek op te nemen in de cao.
- 11.2 Veel werknemers worden op jaarbasis zo ingepland, inclusief vakanties, dat er nog maar enkele losse vrije dagen in het jaar zijn op te nemen. Wij willen graag afspraken maken waardoor werknemers meer regie hebben over hun vrije dagen.

12. Uitzendkrachten

- 12.1 Veel werknemers zijn al hun hele werkende leven in dienst van één bedrijf of actief in hetzelfde beroep in de sector. Om verschillende redenen zijn er werknemers in dienst gekomen van uitzendbureaus. Wij willen afspraken maken zodat uitzendkrachten ook gebruik kunnen maken van de regelingen uit deze cao zoals de RVU- en de generatiepactregeling.