



**Per email verzonden aan de
cao-onderhandelingsdelegatie OnderhoudNL**

Rob Hagemans (vz)	rhagemans@hagemans.nl
Jalila Benkarim	jbenkarim@brandsafway.com
Arjuna den Engelsman	arjuna@schildersbedrijfkoevoets.nl
Gerrit Jan van den Berg	gerrit-jan@vandenbergschilders.nl

managers arbeidsverhoudingen OnderhoudNL

Dick Voortman	d.voortman@onderhoudnl.nl
Heleen Hegi	h.hegi@onderhoudnl.nl

Datum

5 juni 2025

Ons kenmerk

20250605WVa.mvu

Betreft / Onderwerp

cao-voorstellen SAVG en USAVG

Email contactpersonen

Wilco.veldhorst@fnv.nl

Rob.vangemert@fnv.nl

Geachte onderhandelaars,

Hierbij de voorstellen van FNV voor een nieuwe cao voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (SAG). Deze voorstellen zijn tot stand gekomen mede gebaseerd op het FNV arbeidsvoorwaardenbeleid 2024-2025 en na raadpleging van onze leden. De cao USAVG willen we in een vergelijkbare vorm opnieuw afsluiten, maar we willen in gesprek over de rol, de inzet en de financiering daarvan van FNV in deze Cao.

VISIE, WAT WILLEN WE ZIJN?

De FNV heeft voor de Schilders- Afwerkings- en Glaszetsector de volgende visie geformuleerd: Een sector die een belangrijke rol vervult in de maatschappelijk opgave van onderhoud en verduurzaming van vastgoed en infrastructuur (metaalconservatie). Zij doet dat met ondernemers die hun maatschappelijk verantwoordelijkheid nemen (mvo) en invulling geven aan goed werkgeverschap en met werkenden die gemotiveerd, opgeleid voor hun taak en duurzaam inzetbaar zijn. Door de vergrijzing en ontgroening en de 'War on Talent' staat ook de arbeidsmarkt voor de sector Schilders- Afwerkings- en Glaszetsector onder druk. Toch is dit een mooie en een zeer aantrekkelijke sector waarin 30.000 collega's hard werken aan het onderhouden en verduurzamen van de gebouwde omgeving in Nederland. Een aantrekkelijke sector voor de nieuwe generatie vakmensen die hard nodig zijn in deze sector. Het realiseren van deze visie is niet van vandaag of morgen gebeurd. Een arbeidsvoorwaarden-cao met een concurrerend pakket arbeidsvoorwaarden levert daar een essentiële en niet te onderschatten bijdrage aan.

1. LOOPTIJD

Gezien de onzekerheid met betrekking tot de economische, maatschappelijke en geopolitieke ontwikkelingen als mede de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, wensen wij een korte looptijd. Omdat wij 31 oktober als expiratedatum ongelukkig vinden, stellen wij een looptijd van 1 jaar en 2 maanden (1-11-2025 t/m 31-12-2026) voor.

2. AUTOMATISCHE PRIJSCOMPENSATIE (APC)

De FNV stelt voor dat de salarissen en de salarisschalen met ingang van 1 januari 2026 door middel van prijscompensatie jaarlijks worden geïndexeerd. Dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari de bruto salarissen en salarisschalen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober – oktober, afgerond op 2 decimalen). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Bij een daling van de CPI of een negatieve CPI worden de lonen niet verlaagd.

3. LOON

De FNV stelt voor om de lonen te verhogen per 1 januari 2026 met 8 procentpunt. Dit is inclusief het bovengenoemde indexeringspercentage.

4. VERHOOGING VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN:

De FNV stelt voor om alle vergoedingen te verhogen met hetzelfde percentage als het salaris en de salarisschalen. Dat wil zeggen: verhoging per 1 januari 2026 met 8%. Dit is inclusief het bovengenoemde indexeringspercentage.

5. AUTOMATISCHE TREDENVERHOOGING

Wij stellen voor art. 26 lid 4 zodanig te wijzigen dat werknemers jaarlijks automatisch recht hebben op een tredeverhoging. *Door werkervaring en de toename van kennis, kunde en vaardigheden stijgt de kwaliteit van functioneren en productiviteit.*

6. EERDER STOPPEN MET WERKEN

De FNV wenst de mogelijkheid voor werknemers met zwaar werk om maximaal drie jaar voor AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden voor onbepaalde tijd te verlengen, uitgaande van een verhoging van het wettelijk basisbedrag met 300 Euro. Deze regeling dient uiterlijk 1 januari 2026 in te gaan.

7. VERLENGING GENERATIE-PACT

Wij wensen een permanente regeling in het kader van het generatiepact.

8. LEERLINGEN

Om de aantrekkelijkheid van de sector voor leerlingen te vergroten willen wij de arbeidsvoorwaarden voor BBL-leerlingen verbeteren. Wij stellen daarom voor om:

- a. De schooldagen door te betalen en naar het model van de bouw-cao een doorleer- en diplomabonus in te voeren en artikel 58.5.b. tekstueel aan te passen.
- b. Verschillen tussen vergoedingen en toeslagen voor BBL'ers op te heffen.

9. SCHOLING (art. 61)

De werkgever die geen scholingsbeleid en geen scholingsplan heeft opgesteld en zijn werknemers derhalve niet in staat stelt scholing te volgen, is verplicht genoemde 2 scholingsdagen uit te betalen.

10. VIERDAAGSE WERKWEEK

FNV stelt voor de vierdaagse werkweek in te voeren. Toelichting volgt mondeling.

11. ARBEIDSTIJDEN

Wij wensen de regeling Meertijdwerk (art. 13), de Overlegregeling arbeidstijden (art. 14) en de regeling Jaarmodel (art. 23) te herschrijven en in één nieuwe regeling op te nemen.

Het verdient onze voorkeur deze mee te nemen in een nog te benoemen commissie die de totale cao tekst gaat herschrijven. Naar onze mening kunnen veel artikelen uit de cao worden gehaald zodat we tot een compacter en beter leesbaar geheel kunnen komen.

12. WACHTDAGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID (art. 34.4)

FNV stelt voor de wachtdagen bij ziekte te schrappen.

13. ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN (art. 44)

FNV stelt voor 5 mei als jaarlijks erkende feestdag in de cao op te nemen, waarbij de werknemer recht heeft op betaald verlof. Dit conform de oproep van het kabinet in 2019, zoals doorgezet door de Stichting van de Arbeid, dat Bevrijdingsdag als nationale feestdag een jaarlijkse vrije dag zou moeten zijn.

14. WINTERSLUITING (art. 38)

Wij willen de afspraken met betrekking tot de collectieve winstersluiting herzien.

15. ONBETAALD VERLOF (art. 49)

Wij stellen voor om de in artikel 49, leden 1 en 2 genoemde vormen van verlof wel loon door te betalen. Daarnaast wensen wij in de cao op te nemen dat kort verlof in verband met dokters- en tandartsbezoek voor rekening van werkgever komt.

16. OVERIGE

- a. Wij stellen voor de werknemersbijdrage aan de premie St. USAG te laten vervallen.
- b. Wij wensen art. 36 (onwerkbaar weer) redactioneel te verduidelijken.
- c. Duidelijk te benoemen dat deze cao behoort tot de categorie minimum cao. (art. 73.2)

Tot slot behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met nieuwe of aanvullende voorstellen te komen.

Wij hopen op en verwachten een constructief gesprek.

Met vriendelijke groet,

Wilco Veldhorst en Rob van Gemert
Team CAO Bouw

Cc : LBV, t.a.v. de heer M. Stavinga (marco.stavinga@lbv.nl),
CNV Vakmensen, t.a.v. de heer J. Hoogland (j.hoogland@cnv.nl)