

Onderhandelingsresultaat cao voor het Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (SAVG)¹ 2021-2025

Partijen betrokken bij de cao SAVG, te weten: Koninklijke OnderhoudNL, LBV, FNV en CNV Vakmensen (hierna: **Partijen**), hebben op 11 oktober 2021 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe arbeidsvoorwaarden-cao.²

1. Looptijd

Partijen zijn een nieuwe cao SAVG overeengekomen met een looptijd van 1 oktober 2021 tot en met 31 oktober 2025.

2. Loon, vergoedingen en toeslagen

- a. Per 1 januari 2022 wordt het vast overeengekomen loon/het salaris structureel verhoogd met 2,75%. Partijen gaan er hierbij vanuit dat de cao algemeen verbindend is verklaard op die datum, zodat alle werkgevers vallend onder de werkingssfeer van de cao de verhoging doorvoeren.
- b. Voor de loonontwikkeling vanaf 1 januari 2023 zijn partijen de volgende systematiek overeengekomen. Partijen streven er naar op een heldere en duidelijke manier uiting te geven aan koopkrachtbehoud van de werknemer. Besloten is de stijgingen van de uurlonen in de loonschalen en, indien van toepassing, de FUWA-toeslag, voor het volgend kalenderjaar (t+1) te koppelen aan de ontwikkelingen van de CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid juli (t-1)-juli (t)). Bovenop deze index zullen Partijen uiterlijk 1 oktober van elk kalenderjaar met elkaar in overleg treden om te beoordelen of de ontwikkelingen in de sector en de monitoring van de navolgende maatregelen (RVU en generatiepact) aanleiding geven om een extra verhoging door te voeren voor het volgend kalenderjaar (t+1) met ingang van 1 januari van dat jaar. Partijen zijn van mening dat de RVU-regeling en het generatiepact leiden tot een daling van het ziekteverzuim. Het verloop van het ziekteverzuim zal daarom ook gemonitord worden.
- c. De van toepassing zijnde vergoedingen en toeslagen worden ieder jaar besproken en, indien gewenst, opnieuw vastgesteld met in achtneming van de overeengekomen loonontwikkeling.

3. RVU-regeling (eerder stoppen met werken voor zware beroepen)

Er wordt een RVU-regeling in het leven geroepen met inachtneming van de volgende uitgangspunten:

- a. Tijdelijke regeling vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025;
- b. Beperking tot het wettelijk basisbedrag (in 2021: € 22.164,- per jaar) over de laatste drie jaar voorafgaand aan AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer;
- c. Collectieve financiering via een werkgeverspremie geheven aan de Stichting Uitvoeringsregelingen voor het Schilders- Afwerkings- en Glaszetbedrijf (hierna: **Stichting USAG**) over de heffingsgrondslag, waardoor de RVU-regeling wordt vormgegeven door een budget. Dat wil zeggen dat de beschikbare middelen een bepaald maximum hebben en de regeling toegankelijk is, zolang de middelen toereikend zijn. In 2022 zal een premie t.b.v. RVU-regeling worden geheven van 2% van de heffingsgrondslag van Susag met in achtneming van hetgeen onder het volgende punt (d) staat vermeld. Door monitoring zal worden bepaald wat de premie het volgende kalenderjaar bedraagt, maar niet meer dan 2%. De premiehoogte wordt jaarlijks

¹ Zie punt 14.

² De door Partijen bereikte overeenstemming zoals vastgelegd in dit onderhandelingsresultaat zal bij instemming door de respectievelijke achterbannen door de redactiecommissie vertaald worden in nieuwe cao-teksten. Onder voorbehoud van (tekstuele) wijzigingen.

- bepaald. Indien uit de monitoring blijkt dat de premie hoger was dan nodig, dan bepalen werkgevers wat te doen met het verschil;
- d. Reeds aanwezige en beschikbare middelen worden allereerst ingezet voor de RVU-regeling (o.a. indien mogelijk door gebruik van de inkoopregeling, subsidie e.d.). Daarna zal de werkgeverspremie aangewend worden. Susag zal subsidieaanvragen doen voor een activiteitenplan in het kader van de subsidieregeling MDIEU.
 - e. Partijen zullen de deelnamegraad aan de RVU-regeling monitoren.
 - f. Financiële coaching (gefinancierd uit Stichting USAG) is beschikbaar voor werknemers die in aanmerking komen voor de RVU-regeling en hiervan gebruik wensen te maken;
 - g. Waarbij de werknemer de keuze toekomt om geen of bijvoorbeeld een jaar later gebruik te maken van de RVU-regeling.
 - h. De RVU-regeling staat open voor werknemers, niet UTA-werknemer, met een actueel dienstverband onder de cao SAG bij het ontstaan van de RVU-aanspraak mits één van de volgende situaties van toepassing is:
 - 1. De werknemer was op 1 juli 2021 in dienst van een werkgever die toen viel en nog steeds valt onder de werkingssfeer van de CAO SAVG;
 - 2. De werknemer is aantoonbaar langere tijd werkzaam onder de cao SAG, dat wil zeggen de laatste 25 jaar minstens 20 jaar gewerkt als werknemer onder de cao SAG. Partijen gaan nog met elkaar in overleg over de praktische uitvoerbaarheid.
 - i. De regeling zal worden uitgevoerd door de Stichting USAG. Hiertoe zullen:
 - 1. De statuten van de Stichting USAG worden aangepast om de uitvoering van de regeling mogelijk te maken;
 - 2. De cao USAG die op 31 december 2021 eindigt, wordt verlengd, aangepast en voor algemeen verbindend verklaring voorgedragen bij het Ministerie van SZW.

4. Generatiepact: 80/90/100-regeling

Met ingang van 1 januari 2022 kunnen werknemers vanaf 60 jaar (waarbij de leeftijd jaarlijks wordt aangepast op basis van de ontwikkeling van de AOW-gerechtigde leeftijd) vrijwillig deelnemen aan een generatiepact regeling gebaseerd op 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw. Deze regeling zal middels een budgetregeling worden uitgevoerd en collectief worden gefinancierd via een premie aan de Stichting USAG, waar werkgevers de 10% loon kunnen declareren. Pensioendeel van de generatiepact regeling wordt door werkgever en werknemer gezamenlijk gedragen.

Voor deelname geldt dat de werknemer aantoonbaar langere tijd werkzaam is onder de cao SAG, dat wil zeggen de laatste 25 jaar minstens 20 jaar gewerkt als werknemer onder de cao SAG.

Collectieve financiering via een werkgeverspremie geheven aan Stichting USAG over de heffingsgrondslag, waardoor de regeling wordt vormgegeven door een budget. Dat wil zeggen dat de beschikbare middelen een bepaald maximum hebben en de regeling toegankelijk is, zolang de middelen toereikend zijn. In 2022 zal een premie t.b.v. de regeling worden geheven van 1% van de heffingsgrondslag van Susag. Door monitoring zal worden bepaald wat de premie het volgende kalenderjaar bedraagt, maar niet meer dan 1%. De premiehoogte wordt jaarlijks bepaald. Indien uit de monitoring blijkt dat de premie hoger was dan nodig, dan bepalen werkgevers wat te doen met het verschil.

De regeling zal worden uitgevoerd door de Stichting USAG. Hiertoe zullen:

- 1. De statuten van de Stichting USAG worden aangepast om de uitvoering van de regeling mogelijk te maken;
- 2. De cao USAG die op 31 december 2021 eindigt, wordt verlengd, aangepast en voor algemeen verbindend verklaring voorgedragen bij het Ministerie van SZW.

5. Duurzame inzetbaarheid

Om de duurzame inzetbaarheid van de werknemers te bevorderen zal Stichting USAG:

- a. de huidige Gezondheids- en Bodycheck verbeteren;
- b. meer werknemers een Gezondheids- en Bodycheck laten doen;
- c. nieuwe instrumenten ontwikkelen, zoals de subsidieregeling voor vitaliteitscoaching en uitbreiding van e-learnings;
- d. het stimuleren van meer aandacht voor een veilige werkplek;
- e. inzetten op specifieke mogelijkheden om (oudere) werknemers duurzaam inzetbaar te houden;
- f. bij het vormgeven van beleid rekening houden met de leeftijd c.q. levensfase waarin werknemers zich bevinden.

Hiervoor zal Susag subsidieaanvragen doen voor een activiteitenplan, mits passend binnen de voorwaarden van de subsidieregeling MDIEU.

6. Leerlingen

Om de aantrekkelijkheid van de sector voor leerling-werknemers te vergroten spreken Partijen voor af:

- a. Een werkgroep op te richten die belast is met onderzoek naar mogelijkheden om de aantrekkelijkheid en de instroom in de sector te bevorderen. De werkgroep gaat ook onderzoek doen naar nieuwe lagere loonschalen onder de huidige laagste tredes. Partijen komen overeen de bevindingen van de werkgroep zo veel mogelijk te vertalen in CAO afspraken en de CAO hierop tussentijds aan te passen.
- b. Partijen besluiten om artikel 52 lid 1 cao SAG te schrappen ('Voor een leerling-werknemer geldt dat de eerste 10 kilometers heen en de eerste 10 kilometers terug, niet voor een reiskostenvergoeding in aanmerking komen'). Waarbij partijen zich nader zullen buigen over de redactionele uitwerking van de artikelen die een dergelijk onderscheid bevatten
- c. Wel spreken partijen af het onderscheid in de reisurevergoeding (50% uurloon) tussen leerling-werknemer en werknemer te behouden.

Verder spreken Partijen af de inschaling in de loonschalen (tekstueel) te verduidelijken. Hierbij met name aandacht te besteden aan inschaling in de loonschalen na afronding van een opleiding (niveau 1, 2 en 3).

7. Scholing

Een leven lang leren is zeer belangrijk, zeker in een sector waar leven lang leren (nog) geen vanzelfsprekendheid is. Partijen spreken daarom af het volgende in de cao op te nemen:

- a. De werkgever is verplicht voor de werknemers in zijn onderneming een inzichtelijk opleidings- en scholingsbeleid te ontwikkelen. De werknemer kan recht doen gelden op gemiddeld 4 scholingsdagen per 24 maanden met behoud van loon, teneinde aldus in de gelegenheid te zijn tot het volgen van opleidingen die verband houden met zijn beroep.
- b. Indien het opleidings- en scholingsbeleid van de werkgever niet voorziet in het recht op doorbetaalde scholingsdagen voor de werknemer is deze gerechtigd zelfstandig een cursus te volgen. De cursus- en verletkosten komen voor rekening van de werkgever, indien met de werkgever overleg gevoerd is over de aard van de cursus.

8. Werken bij hitte

De verwachting is dat door de klimaatverandering extreem warme weersomstandigheden steeds vaker gaan voorkomen, zoals in de afgelopen zomers ook is gebleken. Uit onderzoek is vastgesteld dat werken bij dit soort omstandigheden bijzonder inspannend is en voorkomen moet worden dat werknemers te maken krijgen met hittestress.

- a. Partijen spreken af in de arbocatalogi te verduidelijken dan wel op te nemen dat werkgevers verplicht zijn om adequate (bron)maatregelen te nemen en indien noodzakelijk, persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar te stellen.
- b. Daarnaast voorzien Partijen in adequate voorlichting over de veiligheidsrisico's van werken bij hitte en maatregelen die genomen kunnen worden om hittestress te voorkomen. De door OnderhoudNL ontwikkelde toolbox zal beschikbaar komen voor de gehele bedrijfstak.

9. Arbeidstijden

- a. Partijen streven er naar voor augustus 2022 onderzoek te doen naar de wensen/behoefte en huidige praktijk binnen de subsector Industrieel in het kader van arbeidstijden.
- b. Partijen streven er naar meer duidelijkheid te verschaffen omtrent de mogelijkheid tot een 40-urige werkweek tussen werkgever en werknemer.
- c. Partijen streven er naar meer duidelijkheid te verschaffen over de mogelijkheden van flexibele werktijden voor UTA-werknemers binnen het in de cao gestelde dagvenster (6.00 tot 19.00).

10. Wintersluiting (art. 38)

Partijen hebben de behoefte om meer flexibiliteit te realiseren met betrekking tot de wintersluiting. In dat kader worden de artikelen 48 (arbeidstijdverkorting) en 38 (wintersluiting) als volgt gewijzigd:

Artikel 48 (Arbeidstijdverkorting)

1. *Roostervrije dagen zijn dagen waarop niet gewerkt wordt.*
2. *De werknemer heeft gedurende de collectieve wintersluiting, met behoud van loon, recht op 7 niet vrij opneembare ATV- dagen.*
3. *Werkgever bepaalt na overleg met de werknemer wanneer roostervrije dagen worden opgenomen.*
4. *Het recht op roostervrije dagen vervalt wanneer de werknemer op deze dagen arbeidsongeschikt is.*

Artikel 38 (Wintersluiting)

1. *De werkgever is gerechtigd om in de winterperiode een periode van maximaal 2 weken vast te stellen waarin de bedrijfsactiviteiten stil liggen;*
2. *De werkgever is gerechtigd om na overleg met de werknemers (indien aanwezig de OR of PvT) een extra week (5 dagen aaneengesloten) vast te stellen gedurende de winterperiode waarin de bedrijfsactiviteiten stil liggen;*
3. *De werknemer dient over niet-gewerkte dagen als bedoeld in lid 2 meeruren, roostervrije dagen en/of vakantiedagen op te nemen;*

Partijen gaan met elkaar in overleg over consignatiedienst tijdens de wintersluiting.

11. Onbetaald verlof (art. 49)

Partijen komen overeen dat de werknemer recht heeft op betaald verlof voor huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer en voor het bijwonen van de begrafenis van partner, (schoon)ouder en (stief/pleeg) kind.

12. Voorkomen / terugdringen schijnzelfstandigheid

De sector kent veel ZZP'ers. Sommige werken uitsluitend voor particulieren maar er zijn ook ZZP'ers die ingehuurd worden door werkgevers die onder de cao vallen. Daarbij komt ook schijnzelfstandigheid voor. Partijen wensen deze schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden terug te dringen. Hiertoe willen partijen scherp inzetten op gebruik van bijvoorbeeld modelovereenkomsten en voorlichting omtrent voorkoming schijnzelfstandigheid. Hierbij de gevolgen van schijnzelfstandigheid voor zowel opdrachtgever als ZZP'er duidelijk maken.

13. Uitzendwerk (art. 8)

Partijen benadrukken juiste uitzendbureaus, juiste vergoedingen en werkwijzen in het kader van inlenen van en werken met uitzendkrachten.

- a. Partijen zullen voorlichting geven over het inschakelen van uitzendbureaus en uitzendkrachten. Dit wordt o.a. vormgegeven op basis van een nog te ontwikkelen digitale checklist.
- b. Partijen besluiten het begrip 'inlenersbeloning' in de CAO SAVG te verduidelijken en te specificeren:
 - *het geldende periodeloon in de schaal*
 - *arbeidsduurverkortings gecompenseerd in tijd of geld*
 - *alle toeslagen*
 - *alle (on)kostenvergoedingen, belast of onbelast*
 - *initiële loonsverhogingen*
 - *periodieke verhogingen*
 - *eenmalige uitkeringen*

14. Naam cao

De naam van de cao zal worden gewijzigd in 'Cao voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (SAVG). De werkingssfeer blijft ongewijzigd.

Overige

Partijen komen overeen:

- Meer aandacht te besteden aan arbeidsgehandicapten in de sector, waarbij betrokken partijen die op dit punt veel kennis en ervaring hebben, kunnen worden ingeschakeld.
- Het artikel inzake onwerkbaar weer (artikel 36a) te verduidelijken
- Een werkgroep in te stellen over 'veilig werk' (conform de Preference Tool) die zich onder andere gaat buigen over de vraag hoe veilig werk kan worden gestimuleerd (positieve/negatieve prikkels).
- Een werkgroep in te stellen over 'Waardering' (conform de Preference Tool), die zich onder meer gaat buigen over de vraag hoe werkgevers en werknemers kunnen omgaan met niet-financiële waardering.

Aldus overeengekomen, per bladzijde geparafeerd en getekend op 14 oktober 2021, namens

OnderhoudNL
M.J. van Olst

LBV
M. Stavinga

FNV
P. Roos

CNV Vakmensen
R. van Dijk

.....

.....

.....

.....