



VOORSTELLEN CAO HOUTVERWERKENDE INDUSTRIE 2025-2026

Inleiding

Op basis van een uitvraag onder leden en niet leden en de FNV Arbeidsvoorwaardenagenda zijn wij gekomen tot onze inzet voor de nieuwe cao Houtverwerkende Industrie vanaf 1 juli 2025. Een grote meerderheid van uw medewerkers is van mening dat hun bedrijf er financieel goed tot zeer goed voor staat. Daarnaast geeft 80% aan dat vacatures moeilijk te vervullen zijn. Wij gaan er daarom vanuit dat het belangrijk is dat de bedrijven in de Houtverwerkende Industrie een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket hebben. Die ruimte is er volgens uw medewerkers en dat heeft ook mede onze inzet bepaald. Hieronder ziet u onze voorstellen voor de komende cao-onderhandelingen.

1. Looptijd

De FNV stelt een looptijd voor van 12 maanden, van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2026.

2. Loonsverhogingen

- Wij stellen voor, in overeenstemming met het arbeidsvoorwaardenbeleid FNV, met ingang van 2026 per 1 januari van elk jaar de salarisschalen en de werkelijk betaalde salarissen automatisch te verhogen met een percentage gelijk aan het inflatiecijfer (afgeleide cpi) van oktober van het voorgaande jaar (inflatiecorrectie).
- Per 1 juli 2025 eisen wij een loonsverhoging van 7% over de salarisschalen en de werkelijk betaalde salarissen.

3. Uitzonderingen groep boven cao-ers

In het kader van koopkrachtbehoud stellen wij voor artikel 4.1.4 derde punt te schrappen.

Daarnaast stellen wij voor de grens van € 42.000 per jaar die van toepassing is voor een groot aantal cao artikelen te verhogen naar € 50.000 en daarna jaarlijks te indexeren met de loonindex.

4. Loon- en functiegebouw

Op dit moment wordt er hard gewerkt aan een nieuw loon- en functiegebouw. Hopelijk kunnen we tijdens de cao onderhandelen een definitief besluit nemen over het nieuwe loon- en functiegebouw en de cao-artikelen die daar betrekking op hebben.

FNV gaat nog steeds uit van de volgende uitgangspunten:

- Kiezen voor een goede functiewaardering systematiek
- Een duidelijke omschrijving van functies en indeling in loongroepen
- Objectief meet- en weegbaar
- Met voldoende uitdaging en logische treden
- Zonder aanloopschalen; direct starten met de eerste schaal
- De laagste loonschaal start op € 16 bruto per uur

Vergoedingen en Toeslagen

5. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, artikel 4.4.6.

- In de laatste cao is de reiskostenvergoeding aangepast. Het blijkt in de praktijk dat de formulering van de cao-tekst tot onjuiste interpretaties leidt. Bijvoorbeeld: de ondergrens van 6 km wordt soms zo uitgelegd dat er onder de 6 km geen reiskosten worden betaald. Wij stellen voor deze tekst aan te scherpen.
- We stellen voor de bovengrens van 40 km enkele reis te verhogen naar 50 km.
- In het kader van duurzaamheid en gezondheid stellen wij daarnaast voor dat de medewerkers die op de fiets naar het werk komen ook een vergoeding krijgen voor de 0 tot 6 kilometer, namelijk € 0,23 per km.

6. VCA-certificaat

Wij stellen voor iedereen die het VCA-certificaat heeft te verplichten de herhalingscursussen te volgen. Daarnaast stellen wij voor om aan artikel 4.4.3 een toeslag voor het hebben van een VCA-certificaat toe te voegen, mits de jaarlijkse herhalingscursussen worden gevolgd. Wij stellen voor hiervoor dezelfde hoogte vast te stellen als die van BHV toeslag.

7. Vakantietoeslag artikel 4.4.7

Wij stellen voor de vakantietoeslag te verhogen van 8 naar 8,25%

8. Uitzendwerk

- Wat de FNV betreft blijft uitzendwerk vooral bedoeld voor het opvangen van piek en ziek. Wij constateren dat het aantal uitzendkrachten wat voor een langere periode wordt ingehuurd bij een flink aantal ondernemingen nog steeds fors is. We willen weer terug naar het uitgangspunt uitzendwerk voor piek en ziek.
- Als een uitzendkracht maximaal een jaar is ingehuurd krijgt deze een contract aangeboden voor onbepaalde tijd.

9. Verbetering 80-90-100 regeling

Ook nu blijkt weer uit de enquête van de FNV onder de leden dat het gebruik van deze regeling nog steeds minimaal is. Wij stellen voor de regeling open te stellen voor alle medewerkers. Daarnaast stelt FNV voor om de regeling zo te ontwikkelen dat het voor iedereen ook financieel haalbaar is.

Wij denken dat dit onder andere kan door voor de medewerker die er gebruik van maakt het saldo verlof en roostervrije dagen te baseren op 90% dienstverband. Daarmee kan de medewerker meer dagen inzetten om bij 80% werken meer inkomen over te houden. Medewerkers leveren bij deelname al hun extra vakantiedagen zoals genoemd in artikel 3.1.2 al in. Daarmee hebben zij al een bijdrage geleverd. Daarnaast willen wij dat er vanaf de 60-jarige leeftijd kan worden deelgenomen aan deze regeling. De werkgever mag deelname aan deze regeling alleen weigeren als zwaarwegende bedrijfseconomische belangen dit niet mogelijk maken. De werkgever zal dit moeten motiveren. De medewerker kan dit voorleggen aan de vakraad als deze het hier niet mee eens is.

10. Zwaar werkregeling

In het vorige activiteitenplan MDIEU stond een onderzoek naar de doelgroep en de mogelijkheden voor een RVU-regeling. Dat onderzoek is inmiddels afgerond. De RVU-regeling is voor onbepaalde tijd verlengd en op een aantal punten ook aangepast. Wij stellen voor om een zwaarwerkregeling gebaseerd op de aangepaste RVU-regeling af te spreken voor de Houtverwerkende Industrie. Cao-partijen zullen een besluit moeten nemen over de doelgroep waarvoor deze regeling van toepassing wordt.

11. Loonbetaling bij ziekte

Ziek zijn is geen keuze en hoort dan ook niet bestraft te worden. Wij stellen de staffel in artikel 8.1.1 als volgt aan passen. Eerste jaar 100% en tweede jaar 80%. Daarnaast stellen wij voor de verlaging van het loon bij ziekte zoals beschreven in artikel 8.1.2 eerste punt te schrappen.

12. Verlof

- In plaats van 1 maal per 5 jaar stellen wij voor om 5 mei als jaarlijkse feestdag vast te leggen. Zoals dit eerder is voorgesteld door de Stichting van de Arbeid van 2021 en wederom in de brief van 11 mei 2025 aan decentrale cao-partijen. Dit advies sluit aan bij het voorstel van het kabinet om Bevrijdingsdag jaarlijks te vieren en dat 5 mei als nationale feestdag een jaarlijkse vrije dag zou moeten zijn.
- Aanvullend geboorteverlof (1 -5 weken); wij stellen voor om de 70% van het dagloon die voor deze regeling van toepassing is aan te vullen tot 100% of met een vast bedrag van € 200 per week zodat de medewerkers met lagere lonen op bijna 100% uitkomen.

13. Vierdaagse werkweek

Het verkorten van de arbeidstijd is een veel voorkomende wens 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. 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.

14. Overwerk

In de vorige cao is overeengekomen dat de tijd voor tijd uren opgenomen dienen te worden binnen 30 dagen. Deze termijn wordt als te kort ervaren. Wij stellen daarom voor de termijn in artikel 2.4.5 vierde punt te verhogen naar 60 dagen.

15. Werkdruk

Uit een enquête onder onze leden blijkt dat bij bijna 60% van de ondervraagden de werkdruk de afgelopen periode is toegenomen. Werkdruk kan leiden tot korte of langdurige uitval van medewerkers. In het kader van duurzame inzetbaarheid zouden wij graag zien dat de werkdruk een vast onderdeel vormt in de functioneringsgesprekken met de medewerkers. Daarnaast stellen wij voor een extra snipperdag toe te kennen aan de medewerkers zodat er meer hersteltijd is.

16. Vakbondscontributie

Wij stellen voor artikel 4.4.8 van de cao als volgt aan te passen:

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan uiterlijk aan het eind van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

17. Voorbehoud

FNV Bouwen en Wonen behoudt zich het recht voor tijdens de onderhandelingen overige en redactionele voorstellen in te dienen.

FNV delegatie,

Peter Ansems en Jan Vijfschagt

fnv.nl/hvi