



Cao-onderhandelingsdelegaties Afbouw
p/a secr. van partijen, de heer S. den Brave

Datum
5 mei 2025

Ons kenmerk
UTR-CVH-020525-001

Betreft / Onderwerp
cao-voorstellen

Doorkiesnummer
088-3681824

Email contactpersoon
peter.roos@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte onderhandelaars,

De cao Afbouw 2024-2025 heeft een looptijd t/m 31 december 2025 en de Cao Afbouw Bter 2022-2026 t/m 31 december 2026. Vanwege het feit dat FNV tijdig afspraken wenst te maken over een nieuwe Zware Beroepenregeling, zijn wij overeengekomen om de mogelijkheden te verkennen om al voor de zomer van 2025 een aantal afspraken te maken over de arbeidsvoorwaarden na 2025. Gezien het feit dat de huidige cao's (nog) niet zijn opgezegd, zullen wij spreken van een "tussentijdse wijziging".

Hierbij de voorstellen van FNV voor deze tussentijdse wijziging. Deze voorstellen zijn tot stand gekomen na raadpleging van onze leden en zijn mede gebaseerd op het FNV arbeidsvoorwaarden-beleid 2025.

1. Looptijd

De FNV stelt voor de cao te verlengen tot en met 31 december 2026.

2. Loon

Vanaf 1 januari 2026 zullen ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de lonen en de loonschalen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de lonen 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, af te ronden op 1 decimaal).¹

¹ 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, die achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen

Daarboven stelt de FNV voor om dit index-percentage per 1 januari 2026 te verhogen te verhogen met 4 procentpunt.

N.B. Bij een loonaanpassing dienen de vergoedingen en toeslagen (voor zover in nominale bedragen) aangepast te worden met een gelijk percentage aan de loonsverhogingen.

3. Eerder stoppen met werken

In oktober 2024 hebben werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties en het kabinet een onderhandelaarsakkoord bereikt over het vraagstuk 'gezond naar het pensioen'. De drie partijen zijn tot overeenstemming gekomen over een breed pakket aan maatregelen, waaronder een gezamenlijke inzet op duurzame inzetbaarheid en een structurele en meer gerichte RVU-drempelvrijstelling met ijkmomenten.

De drie partijen onderschrijven dat een regeling voor vervroegd uittreding (RVU) ook na 2025 nodig blijft, en we ondertussen volop moeten blijven investeren in gezond langer doorwerken. De RVU-drempelvrijstelling wordt voortgezet aan de hand van centrale afspraken over de vormgeving van RVU-regelingen en gelijktijdige investeringen in duurzame inzetbaarheid, gecombineerd met een systematiek van gezamenlijk monitoren en ijken. Deze aanpak biedt een structurele oplossing voor mensen met zwaar werk.

Wij zijn als cao-partijen Afbouw er in geslaagd om als eerste in Nederland een sectorale regeling af te spreken en in te voeren. Nu het mogelijk wordt om de Zware Beroepenregeling voort te zetten wensen wij hierover de volgende afspraken te maken:

1. Een regeling voor onbepaalde tijd;
2. Uitkeringsbedrag ter hoogte van het nieuwe fiscale maximum (=huidige plus € 300,- per maand);
3. Géén rekening te houden met het ouderdomspensioen uit de aanvullingsregeling voor deelnemers die zijn geboren na 1949 (aanvullingsregeling 55min);
4. Doelgroep Zware beroepenregeling gelijk aan de huidige Zware Beroepenregeling;
5. Voorwaarden voor deelname gelijk aan de huidige Zware Beroepenregeling.

4. Combinatie werk en privé

Tegenwoordig is er steeds meer behoefte om in verschillende levensfasen korter/minder te werken. Denk aan de zorg voor de opvoeding van kinderen, het verlenen van mantelzorg aan ouders. Graag zouden wij dit willen faciliteren door de 80-90-100-regeling voor alle medewerkers (onder voorwaarden) beschikbaar te stellen zodat zij tijdens zwaarbelaste levensfasen ontlast kunnen worden. Uiteraard onder bepaalde (nog nader te bespreken) randvoorwaarden.

rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

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

Wij hopen op een constructief overleg.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials 'PR' followed by a long horizontal stroke.

Peter Roos
Team CAO Bouw