



Voorstellen CNV voor een nieuwe cao Interieurbouw en Meubelindustrie per 1 juli 2026

Looptijd

Wij stellen voor een cao af te spreken met een looptijd van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027. Een langere looptijd is zeker bespreekbaar mits we een goed totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden kunnen afspreken met elkaar.

Inkomen

- Wij stellen een loonsverhoging voor van 5% per 1 juli 2026 van de schaal- en feitelijke salarissen bij een looptijd van 1 jaar.
- We stellen verder voor om jeugdige werknemers vanaf 18 jaar met een vakdiploma in te delen en te betalen als vakvolwassene binnen de loonschaal.
- We willen graag aantrekkelijk zijn en blijven voor jonge mensen die in de sector komen werken. We stellen daarom een diplomabonus voor. De bonus is voor werknemers die in de Interieurbouw en Meubelindustrie werkzaam zijn en een BBL-diploma op niveau 1, 2,3 of 4 behalen. We stellen een diplomabonus voor van €1500,- bruto bij diplomering en dienstverband en nogmaals een bonus van €1500 bruto na twee jaar dienstverband.
- We stellen voor om de stagevergoeding te verhogen naar minimaal €500,- bruto per maand en te indexeren met de cao-verhogingen.

Aanvullend geboorteverlof

Wij stellen voor dat de werkgever de wettelijke uitkering van 70% per week gedurende de 5 weken geboorteverlof aanvult tot 100% van het geldende salaris.

Reiskosten woon-werkverkeer

In het kader van duurzame inzetbaarheid willen we ook het fietsen naar het werk stimuleren. We stellen daarom een fietsvergoeding voor van €0,23 per km ongeacht het aantal km woon-werkverkeer.

Vakbondscontributie

CNV vindt het belangrijk dat werknemers zich betrokken voelen bij de onderwerpen die in hun cao geregeld worden. We stellen voor dat de werkgever het lidmaatschap van leden van CNV en FNV voor het eerste jaar lidmaatschap volledig vergoed. Daarnaast stellen we voor de huidige vergoeding van de vakbondscontributie voor CNV- en FNV-leden te verhogen naar €120,- netto. Dit maakt het voor werknemers eenvoudiger om mee te doen en hun stem te laten horen.

Thuiswerkvergoeding

Wij stellen een thuiswerkvergoeding van het fiscaal vrijgestelde bedrag voor thuiswerken met een absolute ondergrens van €2,45 per dag, uit te keren per maand. Stijgt dit fiscaal vrijgestelde bedrag dan gaat deze tegemoetkoming met dezelfde verhoging omhoog.

Ontwikkeling

- In de huidige cao is al geregeld in artikel 78 dat de werkgever op verzoek van de werknemer verplicht is mee te werken aan een gesprek over je loopbaan. In dit gesprek bespreek je hoe je je wilt ontwikkelen in je werk en wat daarvoor nodig is. CNV vindt het van belang dat werknemers op de juiste plek zitten en gezond en gemotiveerd kunnen blijven werken. Werknemers moeten zelf

keuzes kunnen maken over hun loopbaan. Hiervoor kunnen werknemers verschillende redenen hebben, zoals behoefte aan ontwikkeling of een nieuwe stap in de loopbaan, zorgen over de toekomst van je baan of dat het werk te belastend wordt en op termijn tot arbeidsongeschiktheid kan leiden. Wij denken dat professionele ondersteuning daarbij van groot belang is. Wij stellen daarom voor in de cao vast te leggen dat elke werknemer elke drie jaar het recht krijgt op een loopbaancheck via de VAKbeweging/James (een samenwerking van CNV en FNV) ter waarde van €975,- (peildatum 2026). Dit tarief wordt jaarlijks geïndexeerd. Dit past binnen het beschikbare ontwikkelbudget dat per medewerker beschikbaar is in de sector.

- Daarnaast hebben we de uitvraag gedaan onder leden en niet-leden of zij ontwikkeling belangrijk vinden en of ze in de afgelopen twee jaar scholing hebben gevolgd. 69% geeft aan ontwikkeling belangrijk of zeer belangrijk te vinden. Aan de andere kant geeft ook 75% aan in de afgelopen twee jaar geen scholing te hebben gevolgd. Als partijen vinden we het belangrijk dat mensen zich blijven scholen en duurzaam inzetbaar blijven. De randvoorwaarden zijn wel geregeld door de inzet van ECM en de beschikbaarheid van een persoonlijk ontwikkelbudget. We willen graag dat het de normaalste zaak van de wereld is dat je je met regelmaat opleiding volgt. Wij stellen voor om tijdens de looptijd van de cao als partijen te onderzoeken hoe het zit met het doen van scholing in de sector en tevens na te denken hoe scholing meer gestimuleerd kan worden (te denken valt aan een campagne, stimuleringsmaatregelen voor werknemers als ze scholing volgen (bv een extra vrije dag), wegnemen van eventuele drempels bij werkgevers en werknemers om gebruik te maken van de mogelijkheden).

Meer zekerheid en gelijkheid tussen en in contracten

Het CNV wil de totale duur van (opeenvolgende) tijdelijke contracten bij dezelfde (inclusief de eventuele rechtsvoorgangers en/of opvolgend werkgevers) werkgever(s) beperken tot maximaal 1 jaar. Na dit jaar volgt een aanstelling voor onbepaalde tijd. Dit geldt ook voor werknemers die via het uitzendbureau werkzaam zijn. Zij krijgen een contract aangeboden bij de inlener.

Werkdruk

We hebben in onze enquête ook vragen gesteld over de werkdruk. 61% ervaart werkdruk bij het uitvoeren van zijn of haar werk. De belangrijkste factoren voor deze werkdruk zijn: vertrek collega's (72%), te veel werk (84%), te weinig tijd voor de opdracht (78%) en te zware verantwoordelijkheden (61%). De percentages zijn een optelsom van "een beetje invloed" tot "veel invloed". Er zit dus wel enige nuance in, maar toch vind ik dit geen geruststellende cijfers. Gelet op de duurzame inzetbaarheid in de sector stellen we voor aanvullend onderzoek te doen naar de werkdruk in de sector en o.b.v. de uitkomsten te kijken welke interventies nodig zijn.

Flexibele werktijden

Uit de enquête die wij onder onze leden hebben gehouden komt ook een nadrukkelijke behoefte naar voren om meer invloed en grip te hebben op roosters, werktijden en arbeidsduur. Dit geldt ook in het bijzonder voor productiepersoneel. Medewerkers die zelf invloed hebben op hun werktijden ervaren vaak een betere werk-privé-balans en werkdruk. Een bedrijf dat zijn medewerkers keuze en vrijheid gunt kan ook tijdens drukke tijden vaak op extra inzet van haar medewerkers rekenen. We willen tijdens de looptijd van de cao onderzoeken hoe we hier via de cao meer invulling aan kunnen geven.

Mantelzorg

Graag willen we met jullie een afspraak maken over de combinatie werk en het verrichten van mantelzorg. Circa 5 miljoen Nederlanders van 16 jaar en ouder zijn mantelzorger en dit zal de komende jaren alleen maar toenemen door de vergrijzing. Om ervoor te zorgen dat deze groep mantelzorgers dit volhoudt, is aandacht en passende ondersteuning van belang. Preventief samenwerken werkt in een mantelzorgsituatie

het beste. Mantelzorg is maatwerk wat per situatie verschilt. Het vroegtijdig bespreekbaar maken zorgt voor wederzijds begrip en duidelijkheid bij zowel werkgever en werknemer. Maar ook steun van de leidinggevende en collega's is belangrijk. De praktijk wijst uit dat dit stress bij de werknemer kan weghalen. Begrip voor de situatie is ontzettend belangrijk voor de werk privé balans van de werknemer belangrijk. Een mantelzorgafspraken in de cao zorgt ervoor dat medewerkers een houvast hebben om het gesprek met de leidinggevende aan te gaan.

Voorstel voor een mogelijke formulering:

Het onderwerp mantelzorgverlening als onderdeel van de balans werk/privé hoort thuis in het gesprek tussen werkgever en werknemer. In overleg tussen werkgever en werknemer zal, met inachtneming van ieders belang, tot een maatwerkafpraak gekomen worden. De werkgever zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat.

5 Mei

5 mei markeert de bevrijding van Nederland in 1945 en staat symbool voor vrijheid, democratie en rechtsstaat. Het is een nationale feestdag die fundamentele waarden benadrukt waarop onze samenleving én onze arbeidsverhoudingen zijn gebouwd. Door 5 mei jaarlijks als betaalde vrije dag te erkennen, sluit de cao aan bij de maatschappelijke betekenis van deze dag. Daarom stellen wij voor dat 5 mei voor elke werknemer een door de werkgever doorbetaalde verplichte vrije dag gaat worden.

Reservistenregeling

CNV stelt voor werknemers die actief zijn als reservist of zich hebben aangemeld of willen aanmelden als reservist bij Defensie te ondersteunen. Hiermee dragen de bedrijven binnen de sector Interieurbouw en Meubelindustrie bij aan maatschappelijke veiligheid en de flexibiliteit van de Nederlandse krijgsmacht. Ze erkennen daarmee ook de waarde van deze inzet voor de samenleving, het individu en het bedrijf waarin de betreffende medewerker werkzaam is. We stellen voor dat:

- De werknemer aanspraak maakt op verlof met behoud van salaris voor maximaal tweemaal de individuele wekelijkse arbeidsduur per jaar voor de initiële opleiding, training, oefeningen en theoriedagen, indien en voor zover deze activiteiten onder werktijd plaatsvinden.
- Uitsluitend bij een initiële opleiding van langere duur of bij langdurige operationele inzet, als en voor zover deze activiteiten onder werktijd plaatsvinden, zal deze periode van verlof met behoud van salaris verlengen tot maximaal viermaal de individuele wekelijkse arbeidsduur per jaar.
- Voor perioden van langdurige operationele inzet geldt maatwerk, bijvoorbeeld een langere periode van onbetaald verlof of tijdelijke verlaging van de individuele wekelijkse arbeidsduur. De werknemer houdt aanspraak op de eigen functie en eerdere individuele wekelijkse arbeidsduur ('terugkeergarantie'). In alle gevallen treedt de medewerker over zijn verlof in overleg met zijn werkgever. De werkgever kan een verzoek op basis van zwaarwegend bedrijfsbelang beargumenteerd afwijzen.

CAO teksten

Artikel 75 en 76 - Wij stellen voor deze artikelen en onderliggende afspraken en vergoedingen uit te breiden met BBL-niveau 4.

Aanvullende voorstellen

Wij behouden ons het recht voor om vooraf dan wel tijdens de cao-onderhandelingen met nieuwe voorstellen te komen, voorstellen te wijzigen of voorstellen terug te trekken.