

## **ONDERHANDELINGSRESULTAAT**

### **Cao voor de Timmerindustrie**

**1 augustus 2020 tot en met 30 november 2021**

Partijen :

De Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie, gevestigd te Bussum

en

FNV, gevestigd te Amsterdam

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

zijn op 9 december 2020 het hierna opgenomen onderhandelingsresultaat overeengekomen.

#### **1. Looptijd cao voor de Timmerindustrie<sup>1</sup>**

De looptijd van de cao voor de Timmerindustrie is van 1 augustus 2020 tot en met 30 november 2021.

#### **2. Loon; wijziging lonen (art. 29)**

De brutolonen (cao en daadwerkelijke lonen) worden als volgt verhoogd:

-Per 1 januari 2021 een verhoging met 1,5%;

-Per 1 juli 2021 een verhoging met € 37,50 per maand (op fulltime basis)

---

<sup>1</sup> Naast de cao Timmerindustrie (waarin de arbeidsvoorwaarden) bestaan ook de cao SWT (**S**ociaal en **W**erkgelegenheidsfonds **T**immerindustrie, waarin de bedrijfstoneigen regelingen) en de cao PAWW (**P**riete **A**anvulling **W**W&**W**GA). De looptijd van de cao SWT blijft onveranderd 1 april 2019 tot en met 31 maart 2024. De cao PAWW kent ook een ongewijzigde looptijd t.w. van 1 oktober 2019 tot en met 30 september 2022)

### 3. Zware beroepenregeling Timmerindustrie

De sector investeert al meerdere jaren in het ontwikkelen en optimaliseren van duurzame inzetbaarheid. Het gaat dan bijvoorbeeld om instrumenten op het gebied van arbeidsomstandigheden, veiligheid en vitaliteit zoals, periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (pago), arbocatalogi, cursussen en opleidingen en vitaliteitsverlof. Als sluitstuk van dit sectorale duurzame inzetbaarheidsbeleid, sluiten cao-partijen aan op de mogelijkheden die het pensioenakkoord biedt en krijgt een groot deel van de medewerkers in onze sector het recht om eerder te stoppen met werken.

Binnen de 'zware beroepen regeling Timmerindustrie' krijgen werknemers die gebruik maken van de regeling de mogelijkheid om vanaf het bereiken van de 65<sup>e</sup> jarige leeftijd te stoppen met werken. In de periode waarin werknemer eerder stopt met werken ontvangt hij een uitkering van €21.200,- bruto per jaar (op fulltime basis). Als in deze periode deelnemer aan de regeling overlijdt dan wordt het bedrag uitgekeerd aan de partner<sup>2</sup>. De uitkering wordt geïndexeerd.

De regeling wordt bekostigd uit de collectieve werkgeverspremies en mogelijk overheidssubsidies.

De zware beroepen regeling Timmerindustrie moet nog verder worden uitgewerkt. Op het moment dat de regeling is vastgesteld kunnen werknemers deelnemen aan de regeling. Aanvang van de deelname is onder voorwaarden mogelijk tot het einde van de regeling op 31 december 2025. De belangrijkste voorwaarden zijn:

1. Werknemer heeft de leeftijd van 65 jaar bereikt;
2. Werknemer is op 1 juli 2019 of op 1 januari 2020 in dienst bij een werkgever vallend onder de cao Timmerindustrie als bouwmontage of als productie medewerker;
3. Werknemer is direct voorafgaand aan het bereiken van de 65 jarige leeftijd tenminste 20 jaar van de afgelopen 25 jaar werkzaam bij een werkgever vallende onder de werkingssfeer van de cao Timmerindustrie<sup>3</sup>.

Werknemers kunnen, zoals nu ook al mogelijk is, besluiten om een deel van hun ouderdomspensioen naar voren te halen om de uitkering uit de zware beroepen regeling aan te vullen.

Via de gebruikelijke websites en circulaires zullen de NBvT, FNV en CNV Vakmensen werkgevers en werknemers hierover verder berichten en voorlichten.

### 4. Beloningsstructuur: Loontabellen Garantielonen (Bijlage 1) met diploma BBL-2 of tijdens opleiding BBL-3

Per 1 juli 2021 vindt er een loonaanpassing plaats van het loon van de a.s. 20-jarige werknemers die het diploma BBL-2 gaan behalen of gaan studeren op het niveau BBL-3 t.w. het salaris van de loonschaal D trede 0. Dit betekent dat de beloning (volgens de loonschaal per 1 juli 2020) van € 2.271,21 wordt verlaagd naar € 2.151,80. Hiermee wordt een gelijke beloning bereikt met de volwassen werknemer (vanaf 21 jaar) waarvoor ook loonschaal D

---

<sup>2</sup> Overeenkomstig de definitie zoals door bpf Bouw gehanteerd

<sup>3</sup> Bij het bepalen van de omvang van de jaren wordt mede begrepen de omvang van voorafgaande dienstverbanden bij werkgevers vallend onder de cao Bouw en Infra.

trede 0 geldt. Bestaande rechten van genoemde BBL-ers die golden voor 1 juli 2021 blijven gehandhaafd.

## **5. Arbeidsduur; tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur per week; “flexibele arbeidsroosters” (artikel 17 lid 1 b)**

Naast de nu -verplichte- melding aan de Vakraad (voorafgaand én schriftelijk) wordt het verplicht dat er een handtekeningenlijst wordt opgestuurd aan de Vakraad waarop tenminste 75% van het betrokken personeel binnen het aangepaste rooster, voor akkoord heeft getekend.

Ten aanzien van de maximale houdbaarheid van de min-uren gaat een langere periode gelden. Namelijk het jaar waarin de opgebouwde uren zijn opgebouwd plus een vol kalenderjaar. Als binnen deze perioden een min-uur niet opgenomen is, komt deze te vervallen.

## **6. Toeslagen en vergoedingen**

- a. Toeslag op het persoonlijke loopbaanontwikkelingsbudget (art. 48 lid 8 Roostervrije tijd en ATV)

Deze toeslag over de bruto-waarde van eventueel door de werknemer ingeleverde, maximaal 5 ATV dagen, in ruil voor een persoonlijke loopbaanontwikkelingsbudget zal per 1 januari 2021 worden verhoogd naar 50% (was 25%).

- b. Vergoeding van de kosten van de vakbondscontributie (artikel 22 lid 9. Wijze van loonbetaling)

De vergoeding van de jaarlijkse kosten van de vakbondscontributie door de werkgever wordt, indien de vrije ruimte hiertoe geen ruimte meer zou geven, verhoogd van € 60 naar € 75 m.i.v. de eerstvolgende contributienota.

## **7. Vitaliteitsverlofdagen (art. 17 De Arbeidsduur lid 6.i overgangsbepalingen en artikel 45 Aantal verlofdagen lid 1a. )**

- a. Werknemers die na 1 januari 2021 de AOW gerechtigde leeftijd bereiken en in dienst zijn of blijven bij een werkgever kunnen geen aanspraak maken op vitaliteitsverlofdagen. Dit betreft zowel de vitaliteitverlofdagen mét eigen bijdrage als de vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage (de zgn. ‘extraverlofdagen oudere werknemers’),
- b. Werknemers die in dienst komen bij een andere werkgever in de Timmerindustrie hebben geen recht meer op eventuele eerder bij de andere werkgever verworven oude rechten op ‘extra verlofdagen oudere werknemer’ (=vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdragen). Tenzij de werknemer met de eigen werkgever toch een individuele afspraak maakt zodat hij/zij aanspraak blijft maken op deze ‘extraverlofdagen oudere werknemer’ (vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage).

**Naast bovengenoemde cao afspraken werden ook de volgende protocol afspraak overeengekomen:**

**Voorlichting over uitzendarbeid Inlening van arbeidskrachten (artikel 3)**

T.a.v. artikel 3 lid e.

Al eerder besloten cao-partijen mogelijk excessief gebruik van uitzendkrachten tegen te gaan. Onder in de cao genoemde voorwaarden geldt de afspraak dat na maximaal 9 maanden een dienstverband bij een werkgever vallend onder de cao Timmerindustrie moet worden aangeboden aan uitzendkrachten.

De werkgevers zullen hierover -opnieuw- worden voorgelicht waarna vervolgens door de Vakraad actief wordt ingezet op naleving van deze cao-bepaling.

Aldus overeengekomen op 9 december 2020,

NBvT, M. Nijenhuis

FNV, J.G. Crombeen

CNV Vakmensen, A.E.M. Peper

