

## ONDERHANDELINGSRESULTAAT

### CAO VOOR DE BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN 2021

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK) – d.i. CNV Vakmensen, FNV Bouwen & Wonen en de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK – hebben op 25 februari en 3 maart 2021 het volgende onderhandelingsresultaat bereikt.

#### Looptijd

Eén jaar (1 januari tot en met 31 december 2021).

#### Loon

De garantielonen worden per 1 juli 2021 volgens de gebruikelijke systematiek verhoogd met 2,25%.

De van toepassing zijnde vergoedingen en toeslagen worden met dezelfde percentages verhoogd.

#### Loonschalen

De salariëring van nieuwe instromers in de leeftijd van 21 jaar komt samen te vallen met functiegroep 1A/1B.

#### Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Er wordt een RVU in het leven geroepen met inachtneming van de volgende uitgangspunten.

- Tijdelijke regeling (= wettelijk bepaald) vanaf een nader te bepalen datum in 2021 tot en met 31 december 2025.
- Beperking tot het wettelijk basisbedrag (momenteel € 22.164,-- per jaar) over de laatste drie jaar voorafgaand aan AOW.
- Collectieve financiering via een werkgeverspremie (vooralsnog 0,5%), separaat te administreren door APG. Een eventueel overschot na afloop van de regeling zal ter dispositie van werkgevers zijn.
- PM: reglement en administratieve inregeling.
- Financiële coaching (gefinancierd uit SF BIKUDAK) voor werknemers die potentieel in aanmerking komen voor RVU.

De RVU staat open voor werknemers met een actueel dienstverband onder de CAO BIKUDAK bij het ontstaan van de RVU-aanspraak mits één van de volgende situaties van toepassing is:

- hetzij de werknemer vervult een functie als genoemd in bijlage I;
- hetzij de werknemer vervult gedurende maximaal twee jaar direct voorafgaand aan het ontstaan van de RVU-aanspraak een functie in UTA 1 en heeft gedurende de verdere referentieperiode een functie in bijlage I vervuld;
- hetzij de werknemer heeft tot minimaal twee jaar direct voorafgaand aan het ontstaan van de RVU-aanspraak een functie in bijlage I vervuld en is in de tussenliggende periode van maximaal



twee jaar werkzaam geweest als uitzendkracht in de sector, waarna hij is teruggekeerd naar een dienstverband onder de CAO BIKUDAK.

Als referteperiode voor de RVU-aanspraak geldt een dienstverband in de sector van minimaal 20 jaar gedurende 25 jaar direct voorafgaand aan het ontstaan van de RVU-aanspraak ("20 uit 25").

Een kalenderjaar telt mee als volledig refertejaar mits in dit jaar gedurende tenminste negen maanden werkzaamheden zijn verricht die meetellen voor de referteperiode.

Bij het bepalen en vaststellen van nadere peildata in het kader van de referte-eisen zullen de RVUregelingen Bouw & Infra en Afbouw in beschouwing worden genomen.

Ingeval van overlijden van een deelnemer aan de RVU gaan de resterende aanspraken over op diens achterblijvende partner.

### **Arbeidsvoorwaarden UTA**

- Voor UTA-werknemers geldt voortaan (evenals voor werknemers met een functie in bijlage I) een aantal vakantiedagen van 25 per jaar.

UTA-werknemers die per ultimo 2020 aanspraak hadden op een hoger aantal vakantiedagen, behouden deze hogere aanspraak zolang het dienstverband met de huidige werkgever voortduurt. Indien de betrokken werkgever dit hogere aantal vakantiedagen ook wil overeenkomen met zijn UTA-werknemers met een datum van indiensttreding op of na 1 januari 2021, heeft hij daartoe – in afwijking van artikel 42 lid 1 – geen dispensatie van CAO-partijen.

- Voor alle functies in UTA 2 geldt voortaan collectieve loonontwikkeling over het contractloon tot maximaal 110% van de berekeningsgrondslag ofwel € 2.525,91 per 1 juli 2020. De Uitsluiting voor UTA-werknemers met een salaris boven € 3.444,41 per 1 juli 2020 vervalt dus.

### **Aanvullend geboorteverlof**

Overeengekomen is dat de werkgever gedurende de 5 weken aanvullend geboorteverlof voortaan het werkgeversdeel van de pensioenpremie zal betalen over 70% van het contractloon. BPF Bouw heeft echter aangegeven deze afspraak niet te kunnen inregelen. Daarom is nader overeengekomen dat CAO-partijen in overleg zullen treden met BPF met als doel de gemaakte afspraak voor dit specifieke percentage van 70% alsnog te (laten) effectueren.

### **Overwerk**

Er komt er een paritair onderzoek naar de duur en de frequentie van overwerk. De huidige CAO-tekst blijft overigens ongewijzigd.

### **Werkdruk**

Er komt een paritair actieplan om werkdruk te verlichten en onveilige situaties als gevolg van werkdruk te ondervangen.



### **ZZP-ers**

In de CAO wordt vastgelegd dat de werkgever zich inhoudelijk moet conformeren aan de sectorale modelovereenkomst voor het werken met zzp-ers zoals goedgekeurd door Belastingdienst. Daarmee wordt deze modelovereenkomst geïntegreerd in de CAO.

### **Huisvesting migranten**

In de CAO wordt vastgelegd dat werkgevers zich conformeren aan de SNF-norm voor huisvesting van migranten en zich ervan vergewissen dat dit ook gebeurt door de uitzendbureaus waarvan zij uitzendkrachten betrekken. In 2022 zal sectorale controle plaatsvinden op de huisvesting van migranten (hetzij door het uitzendbureau of door de werkgever zelf) en op de beloning van migranten conform de CAO.

Er komt een onderzoek naar de huisvesting van migranten. Onderzocht zal worden op welke schaal de huisvesting van migranten zich voordoet en of er aanleiding is om de daarmee gemoeide kosten te maximaleren.

### **Regeling korter werken na dienstverband > 45 jaar in sector ('45-jarigenregeling')**

De periode van militaire dienstplicht telt voortaan mee voor de referteperiode.

### **Vervoermiddelenvergoeding fiets**

Deze vergoeding komt te vervallen.

### **Verhuizing werknemer op eigen initiatief**

Indien de werknemer op eigen initiatief verhuist naar een woonadres dat verder van het bedrijfsadres van de werkgever is gelegen, is de meertijd in kader van de reisurenvergoeding voor eigen rekening van de werknemer.

### **Positie servicemonteur binnen CAO**

CAO-partijen zullen overleg plegen over de positie van servicemonteurs. In dit overleg kunnen zowel de functie-indeling (met als uitvloeisel daarvan de honorering) als de eventuele invoering van een consignatievergoeding aan de orde komen. Voorts zullen CAO-partijen bevorderen dat TECTUM een of meer applicatiecursussen voor servicemonteurs ontwikkelt en aanbiedt.

### **Intentieverklaring tot aanpassing CAO BIKUDAK Bedrijfseigen Regelingen (BTER)**

In het kader van dit onderhandelingsresultaat hebben CAO-partijen de intentie uitgesproken om de CAO BTER aldus te wijzigen dat het rouwverlof wordt uitgebreid van 10 naar 15 dagen.

### **Onderwerpen waarover geen overeenstemming is bereikt**

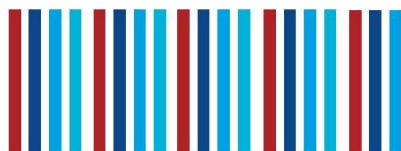
CAO-partijen hebben geen overeenstemming bereikt over de volgende punten. Op deze punten zal de CAO dus ongewijzigd blijven.



- Invoering loon- en functiegebouw UTA.
- Beperking vergoeding reizen van woon- naar bedrijfsadres tot maximaal 15 minuten.
- Beperking vergoeding reiskosten tot € 0,19 (thans € 0,38) per kilometer onbelast.
- Intrekking premie schadevrij rijden.
- Invoering wachtdag bij tweede ziekmelding.
- Verdere flexibilisering dienstverband (waaronder uitbreiding maximale periode tijdelijke contracten van twee naar drie jaar en verkorting interval tussen twee contracten).
- Verkorting totale arbeidsduur (reizen – werk – pauze – werk – reizen) van 12 uur naar 11,5 uur.
- Uitbreiding bijlage I met functie ‘supervoorman’.

Getekend te Nieuwegein, op 25 maart 2021

<b>FNV</b>	<b>CNV Vakmensen.nl</b>
B.J.P. Bleumer bestuurder	R. van Dijk bestuurder
<b>Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK</b>	
P.B. Heiligers voorzitter	H. van der Schuit plaatsvervangend voorzitter VEBIDAK
Mr. C.F. Woortman directeur/secretaris VEBIDAK	



Partijen bij de CAO voor de  
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven