

PRINCIPE-AKKOORD CAO 2012 VOOR DE BITUMINEUZE EN KUNSTSTOF DAKBEDEKKINGSBEDRIJVEN

Partijen bij de CAO voor de Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (BIKUDAK), de Vereniging Dakbedekkingsbranche Nederland VEBIDAK, FNV Bouw en CNV Vakmensen – hebben op woensdag 25 april 2012 overeenstemming bereikt over het volgende principeakkoord voor een nieuwe CAO.

Looptijd

1 januari 2012 tot en met 31 december 2012.

Loongerelateerde onderwerpen

- Structurele loonsverhoging:
- per 1 juli 2012: 1,75 %

De loonsverhoging wordt eenmalig uitgekeerd over maximaal 115 % van het garantieloon en niet, volgens de gebruikelijke systematiek, over maximaal 110% van het garantieloon.

- Een eenmalige uitkering van € 100,-- bruto per 1 juli 2012 en een eenmalige uitkering van € 75,-- bruto per 1 oktober 2012.

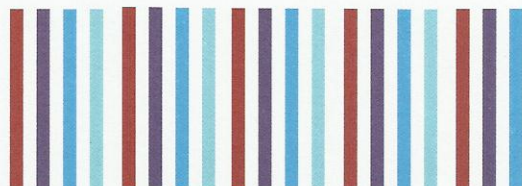
- De structurele loonsverhoging geldt vanaf 1 juli 2012 ook voor een deel van het UTA-personeel.

Het desbetreffende UTA-personeel wordt verdeeld in twee categorieën:

- UTA 1: lager ondersteunend personeel, zowel administratief (secretaresse, financieel-administratief medewerker, telefoniste e.d.) als logistiek (magazijnbediende, terreinwerker e.d.), berekeningsgrondslag: € 1.400,--*.
- UTA 2: middelbaar en hoger kader, zowel administratief (boekhouder e.d.), commercieel (verkoper e.d.), technisch (werkvoorbereider, calculator e.d.) als leidinggevend (uitvoerder e.d.), berekeningsgrondslag: € 2.000,--*.

Geschillen over de functiegroep waaronder een UTA-medewerker ressorteert worden, met inachtneming van zijn of haar functiebenaming en feitelijke werkzaamheden, beslecht door CAO-partijen (op grond van artikel 43 van de CAO). De uitspraak van CAO-partijen is bindend. Dergelijke geschillen kunnen zowel door de werknemer als door de werkgever aan CAO-partijen worden voorgelegd.

Vakmensen



Partijen bij de CAO voor de
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

Per categorie UTA-personeel wordt de loonsverhoging berekend over het contractloon tot maximaal 110 % van de berekeningsgrondslag. In afwijking hiervan zal de loonsverhoging per 1 juli 2012 worden uitgekeerd over het contractloon tot maximaal 115 % van de berekeningstoeslag, dus maximaal over de volgende bedragen:

- UTA 1: € 1.610,--*
- UTA 2: € 2.300,--*

* Op basis van een volledige werkweek (40 uur)

De verhoging geldt alleen voor zover deze nog niet is toegepast in 2012 en de reeds toegepaste loonsverhoging tenminste gelijk is aan de afgesproken 1,75 %. Deze verhoging geldt niet voor eventuele loongerelateerde vergoedingen en variabele beloningen.

Het voorgaande is niet van toepassing op:

- werknemers met een vast overeengekomen salaris van € 3.000,--* of meer per maand; voor deze medewerkers geldt dat ook het salaris tot € 3.000,-- niet onderhevig is aan de afgesproken loonsverhoging;
- bedrijfsleiders die rechtstreeks aan de directie rapporteren.

* Op basis van een volledige werkweek (40 uur)

➤ De vergoedingen worden verhoogd. De volgende vergoedingen zijn afgesproken:

- Fiets (per dag): € 1,00 (was € 0,96)
- Bromfiets per dag voor de eerste 25 km € 1,25 (was € 1,22) en daarboven voor elke km € 0,07 (was € 0,06)
- Motor per km € 0,25 (was € 0,21)
- Auto:
 - werknemer die alleen naar het werk reist € 0,34 (was € 0,31)
 - werknemer die met 1 collega reist € 0,35 (was € 0,32)
 - werknemer die met 2 collega's reist € 0,40 (was € 0,37)
 - werknemer die met 3 of meer collega's reist € 0,42 (was € 0,39)
- Werkkleding € 1,15 (was € 1,11)
- Toeslag slopen € 0,39 (was € 0,36)



VEBIDAK

ENVBOW

CNV Vakmensen



Partijen bij de CAO voor de
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

Gezond en veilig werken

- De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten bij een temperatuur van 40 graden Celsius of hoger, gemeten op een hoogte van 1,50 meter boven de werkplek. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen.
- Bij een verwachte buitentemperatuur van 25 graden Celsius of hoger kan de werkgever een tropenrooster instellen. De normale arbeidstijd begint dan om 05.30 uur.

Duurzame inzetbaarheid

- Iedere werkgever is verplicht de bij hem in dienst zijnde werknemers de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (C1), inclusief een driejaarlijkse herhaling, te laten volgen. Tot dusverre waren werknemers die de basisberoepsopleiding (primaire vakopleiding) in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) hebben gevolgd dan wel volgen hiervan uitgezonderd. De uitzondering voor het volgen van de driejaarlijkse herhaling komt hierbij te vervallen.

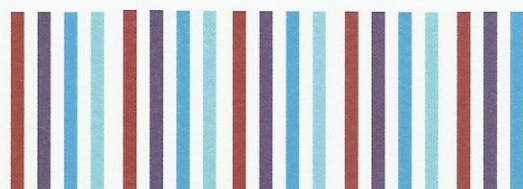
Vakantie/ roostervrije dagen

- Er komt een periode van drie weken ten behoeve van de wintersluiting, waarin bedrijven zelf kunnen bepalen wanneer de twee weken wintersluiting wordt vastgesteld. Deze wintersluiting dient wel aaneengesloten te zijn.
- Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar van 1 januari tot en met 31 december (was voorheen van 1 juli tot en met 30 juni van het volgende jaar).

Pensioen

- Het Bedrijfstakpensioenfonds Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (Bpf-Bikudak) zal fuseren met het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (Bpf-Bouw) op een, afhankelijk van bepaalde factoren, nader te bepalen datum tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2017. De franchise voor het UTA-personeel (actuele stand per 1 januari 2012 € 18.979,71) wordt in 3-5 stappen van minimaal 20% per stap op het niveau van Bpf-Bouw (actuele stand per 1 januari 2012: € 13.061,83) gebracht. Indien er naar de mening van één der partijen zwaarwegende redenen zijn om (één van) de aangegeven data te wijzigen, dan zullen partijen daarover in nader overleg treden.

Vakmensen



Partijen bij de CAO voor de
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

Diversen

- Indien de werknemer langer dan 24 maanden in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Dit was voorheen 12 maanden. De koppeling van het dienstverband bij TECTUM aan het dienstverband bij een werkgever blijft ongewijzigd.
- Per 1 januari 2011 is de nieuwe werkkostenregeling in werking getreden. Er geldt een overgangstermijn van drie jaar. De werkgever kan jaarlijks, tussen 2011 – 2013, kiezen of hij het oude of nieuwe fiscale regime ten aanzien van verstrekkingen en vergoedingen wil hanteren. In de CAO wordt opgenomen dat indien werkgevers besluiten de werkkostenregeling in te voeren:
 - de werknemers er netto niet op achteruit mogen gaan;
 - de werknemers verstrekkingen en vergoedingen, zoals benoemd in de CAO, verstrekt, dan wel ter beschikking gesteld krijgen, indien dit tot de fiscale mogelijkheden behoort;
 - de werknemers niet de kosten voor een eventuele eindheffing dragen.

De 'fiscaalvriendelijke betaling vakbondscontributie', blijft ongeacht de fiscale keuze van het bedrijf hetzelfde netto voordeel opleveren voor vakbondsleden.

Protocollen

1. Partijen zijn overeengekomen dat gedurende de looptijd van de CAO onderzocht wordt welke mogelijkheden er zijn om de doorgroeimogelijkheden van bouwplaatspersoneel naar een UTA-functie te verbeteren. Met name belemmeringen op het gebied van (vroeg)pensioen, reizen en roostervrije dagen worden daarbij betrokken.
2. Partijen streven ernaar om verplichte deelname voor ZZP-ers in de branche in het Bedrijfstakpensioenfonds Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven (Bpf-Bikudak) met ingang van 1 januari 2013 te realiseren.
3. Partijen zijn overeengekomen dat invoering van de faciliteit van een loopbaanadvies via TECTUM met ingang van 1 januari 2013 wordt voorbereid. Werknemers kunnen daarna eens per vijf jaar een loopbaanadvies krijgen. Na verloop van tijd zal er een evaluatie plaatsvinden.
4. Partijen zijn overeengekomen dat een pilot opgestart wordt met als doel uitstroombeperking van (jonge) dakdekkers. De pilot omvat onder meer voorlichting over behoud van jonge werknemers, aandacht voor 'best practices' van bedrijven die er goed in slagen (jong) personeel te behouden en coaching aan jonge dakdekkers. De pilot richt zich op de uitkomsten van het onderzoek "De arbeidsmarkt in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche" van het EIB uit mei 2010.



VEBIDAK

FNVBOUW

CNV

Vakmensen



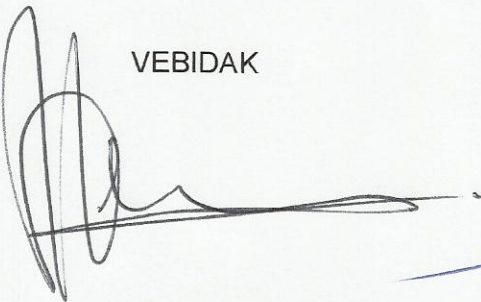

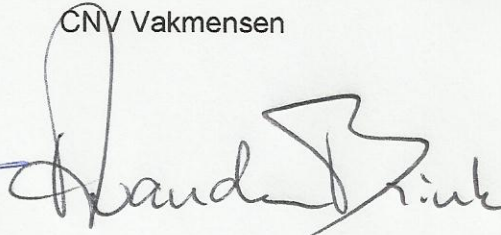


Partijen bij de CAO voor de
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven

5. In aansluiting op protocol 5 bij de CAO 2010-2011 zullen partijen zich ook gedurende de looptijd van de onderhavige CAO blijven buigen over de huidige en (beoogde) toekomstige positie van ZZP-ers op het punt van arbeidsomstandigheden, ouderdoms- en arbeidsongeschiktheidsverzekering. Ook handhaven partijen in algemene zin het streven naar betrokkenheid, ook in financiële zin, van ZZP-ers bij de branchestructuur. In hun desbetreffende overleg zullen partijen de omvang van de flexibele schil en de achtergronden hiervan betrekken.
6. Partijen constateren dat de pensioengerechtigde leeftijd in de komende jaren stapsgewijs zal stijgen naar 67 jaar. Zij stellen anderzijds vast dat de sector activiteiten ontplooit, en in de toekomst zal blijven ontplooiën, om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Een en ander leidt ertoe dat toekomstige generaties oudere werknemers fysiek beter toegerust zullen zijn om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen.

Het is dus billijk dat, naarmate de pensioengerechtigde leeftijd stijgt, dit navenant het geval is voor de leeftijd waarop aanspraak ontstaat op de regelingen en voorzieningen voor senioren binnen onze CAO. Tijdens de looptijd van de onderhavige CAO zal een inventarisatie plaatsvinden van de regelingen en voorzieningen die het betreft en de aanpassingen die daarin moeten plaatsvinden.

Aldus overeengekomen en getekend te Rhenen op woensdag 25 april 2012 door:

		
VEBIDAK	FNV Bouw	CNV Vakmensen
G.J. Vogels	H. Crombeen	A. van den Brink





Vakmensen

Partijen bij de CAO voor de
Bitumineuze en Kunststof Dakbedekkingsbedrijven