



Bijlage 3 TOTAAL PAKKET dat werkgevers aanbieden (complete tekst)

UITKOMST VAN ONDERHANDELINGEN CAO NEDERLANDSE BAKSTEEN INDUSTRIE 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden van 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026.

Pensioenpremie

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de verdeling tussen werkgever en werknemer van de premie voor de pensioenregeling BPF Bouw gewijzigd:

- Van 50% naar 30% verlaagd voor de werknemer
- Van 50% naar 70% verhoogd voor de werkgever

Loonontwikkeling

Tijdens de looptijd van deze cao worden de maandsalarisschalen danwel het “feitelijk” maandsalaris als deze afwijkt van het schaalsalaris als volgt verhoogd:

- met ingang van 1 oktober 2025 met 0,75%
- met ingang van 1 januari 2026 met 0,75%

Consignatievergoeding

De consignatievergoeding wordt met ingang van 1 januari 2026 verhoogd:

- Maandag t/m vrijdag van 0,75% naar 1,00% over het maandschaalsalaris (van 0,81% naar 1,08% bij een periodeschaalsalaris)
- Zaterdag, zondag en feestdagen van 1,5% naar 2% over het maandschaalsalaris (van 1,63% naar 2,17% bij een periodeschaalsalaris)

De werknemer die in het kader van de consignatie wordt opgeroepen naar het bedrijf kan de gewerkte uren naar keuze in tijd voor tijd opnemen door de aansluitende dienst te verkorten of de gewerkte uren uiterlijk binnen twee weken op te nemen. Werknemer kan ook kiezen voor volledig uitbetalen. Het toeslagdeel wordt altijd uitbetaald.

80/90/100 regeling

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de sinds 1 januari 2024 bestaande seniorenregeling vervangen door een fiscaal begunstigde 80/90/100 regeling. De regeling is opgenomen in bijlage I.

Overgangsmaatregelen:

- Werknemers die per 1 januari 2026 willen deelnemen moeten zich uiterlijk op 28 november 2025 aanmelden.



- Werknemers die op eigen verzoek in de periode 28 november 2024 tot 28 november 2025 een wijziging in hun arbeidsomvang hebben doorgevoerd, behouden het recht om per 1 januari 2026 deel te nemen aan deze regeling zoals opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- Werknemers die per 1 oktober 2025 reeds aan de bestaande regeling deelnemen hebben de keuze om óf deelname aan de huidige regeling voort te zetten óf gebruik te maken van de nieuwe regeling per 1 januari 2026. Werknemers geven hun keuze uiterlijk op 19 december 2025 aan.

BBL-ers en stagiaires

Met ingang van 1 oktober 2025 worden BBL-ers op de schooldag doorbetaald en ontvangen zij een reiskostenvergoeding overeenkomstig artikel 18.1 van de cao op de dagen dat de BBL-er werkt op het stageadres.

Met ingang van 1 oktober 2025 ontvangen stagiaires, bij stages met een minimale duur van 1 maand, een stagevergoeding van 750 euro bruto per maand en een reiskostenvergoeding overeenkomstig artikel 18.1 van de cao.

Deze afspraken worden opgenomen in een bijlage bij de cao.

Periodiek medisch onderzoek

Met ingang van 1 januari 2026 wordt bij een periodiek medisch onderzoek standaard een longfunctietest aangeboden.

Vakbondsfaciliteiten

Cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemers beter bekend worden met de betekenis van vakbonden. De KNB zal werkgevers stimuleren om een verzoek van vakbonden te honoreren wanneer zij langs willen komen om met werknemers te spreken en aanmoedigen om werknemers op een laagdrempelige manier de gelegenheid te bieden om aan de bijeenkomst deel te nemen. Werknemers die zich op de dag van het bezoek voor minimaal een jaar als vakbondslid aanmelden ontvangen van hun werkgever een vergoeding ter waarde van 3 maanden vakbondslidmaatschap.

Een vakbondskaderlid, die gaat deelnemen aan een door of namens de vakvereniging gegeven cursus of vakbondsactiviteiten zoals bepaald in deze cao kan hiervoor, na schriftelijk verzoek door de vakvereniging vrijaf met behoud van inkomen krijgen;

Vakbonden sturen een vakbondsverlofaanvraag aan het vakbondskaderlid. Het vakbondskaderlid overhandigt deze aanvraag aan zijn leidinggevende. Indien overleg nodig is over het verzoek, zoeken werkgever en vakvereniging in goed overleg naar een passende oplossing. Daarbij handelen zij naar redelijkheid en billijkheid, met aandacht voor zowel het bedrijfsbelang als het belang van een goede uitvoering van het vakbondswerk.



Vakbondskaderleden die deel uitmaken van de onderhandelingsdelegatie worden vrijgesteld van arbeid met behoud van loon voor de tijd van de cao-onderhandelingen en de tijd die nodig is voor de voorbereiding daarvan.

Tijdens de looptijd van de cao zullen cao-partijen de bestaande afspraken over vakbondsfaciliteiten evalueren.

AOW-ers

Voor de werknemer die AOW-gerechtigd is en in dienst treedt, gelden in afwijking van de cao voor de volgende onderwerpen de wettelijke bepalingen:

- Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid (beperkt tot 13 weken)
- Opzegtermijn (1 maand)
- Maximaal zes contracten voor bepaalde tijd in vier jaar tijd

Daarnaast vindt er geen pensioenopbouw meer plaats, is de Wet flexibel werken niet van toepassing, geldt er geen transitievergoeding, WW of WIA uitkering.

Aan artikel 5.6 wordt toegevoegd:

“Indien werkgever en werknemer gezamenlijk overwegen om de arbeidsovereenkomst voort te zetten is het belangrijk dat de werknemer zich laat voorlichten door een consulent van het Bpf Bouw of door een pensioenconsulent van FNV of CNV. In het bijzonder t.a.v. het nabestaande pensioen.”

WGA premie

De WGA premie blijft voor de looptijd van deze cao, 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026, voor rekening van de werkgever.

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage wordt voor de looptijd van deze cao, 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026, voortgezet.

Aldus overeengekomen op 8 oktober 2025.



Bijlage I 80-90-100 regeling

80-90-100 regeling Baksteenindustrie Nederland met ingang van 1-1-2026

Artikel 1. Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- **Cao:** de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Nederlandse Baksteenindustrie.
- **Werknemer:** 1. werknemer met een dienstverband van minimaal 1 jaar bij een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de cao en, 2. die een functie heeft die valt onder de cao (maximaal 192 ORBA punten)¹.
- **Werkgever:** een werkgever vallend onder de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst Nederlandse Baksteenindustrie.
- **De regeling:** de 80-90-100 regeling baksteenindustrie m.i.v. 1-1-2026.
- **Oorspronkelijke arbeidsduur:** het gemiddeld aantal uren per week dat de werknemer normaliter volgens dienstrooster de werkzaamheden verricht, direct voorafgaand aan deelname aan de regeling.
- **Verminderde arbeidsduur:** het gemiddeld aantal uren per week volgens dienstrooster, na aftrek van de arbeidsduurverkorting, zoals die voor de werknemer is vastgesteld op grond van deze regeling.
- **Oorspronkelijke salaris:** het oorspronkelijke maand- of periode-inkomen in de zin van artikel 1.j van de cao Nederlandse baksteenindustrie naar evenredigheid van de oorspronkelijke arbeidsduur, direct voorafgaand aan de regeling.
- **Nieuwe salaris:** het percentage van het oorspronkelijke salaris bij deelname aan de regeling.
- **Vaste Commissie:** de vaste commissie zoals vastgelegd in de cao.

Artikel 2. De regeling

1. De verminderde arbeidsduur is 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur en de opbouw van verlof en ADV² is naar rato dienstverband. De aanspraak op uren vanuit artikel 17 CAO (vrije tijd voor oudere werknemers) komt te vervallen.

¹ Werknemer die niet onder de werkingssfeer van de cao valt, maar wel een uitvoerende functie in de fabriek heeft kan ook een verzoek tot deelname indienen. Als deze door de werkgever wordt afgewezen kan de werknemer de vaste commissie verzoeken dit te beoordelen en een uitspraak te doen die bindend is.

² indien de ADV in het rooster is verwerkt is de toekenning 0.



2. Het nieuwe salaris is 90% van het oorspronkelijke salaris en toeslagen (vakantiegeld, eindejaarsuitkering) worden naar rato toegekend.
3. De pensioenopbouw, de premiehoogte en premieverdeling blijft gelijk aan het oorspronkelijke pensioen direct voorafgaand aan deelname aan de regeling. Wordt de pensioenregeling gewijzigd dan zullen die wijzigingen ook van toepassing zijn op de regeling.

Artikel 3. Duur deelname

1. Deelname aan deze regeling is mogelijk vanaf 1 januari 2026.
2. Werknemer kan voorafgaande aan de datum van AOW gerechtigdheid, met in achtneming van artikel 3 lid 4 van deze regeling, maximaal 72 maanden³ deelnemen aan de regeling.
3. Deelname aan deze regeling kan niet tussentijds worden beëindigd en geldt voor de resterende duur van het dienstverband.
4. Deelname aan deze regeling eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt conform artikel 5 lid 6 van de cao baksteenindustrie of als de deelnemende werknemer zelf eerder ontslag neemt of krijgt.

Artikel 4. Voorwaarden voor deelname

1. De bevoegdheid tot het beslissen op een verzoek tot deelname aan deze regeling ligt bij de door werkgever benoemde functionaris.
2. Deelname aan de regeling is niet mogelijk als:
 - a) Werknemer arbeidsongeschikt is.
 - b) Werknemer een IVA uitkering heeft.
 - c) Werknemer is voorgedragen voor ontslag.
 - d) Werknemer de omvang van het dienstverband in de periode van 12 maanden voor de beoogde deelname aan de regeling heeft verhoogd.
3. De werkgever wijst een verzoek van deelname toe, tenzij zwaarwegende organisatorische belangen zich daartegen verzetten.

³ Als de AOW leeftijd tijdens de deelname aan de regeling, onvoorzien, wordt verhoogd wordt de deelname aan de regeling met hetzelfde aantal maanden verlengd.



Artikel 5. Aanvraagprocedure

1. De werknemer kan schriftelijk bij werkgever een verzoek voor deelname aan deze regeling indienen, met vermelding van de gewenste ingangsdatum.
2. De werknemer dient een verzoek uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in. De ingangsdatum is altijd 1e van de maand.
3. Werknemers die op eigen verzoek uiterlijk op 1 januari 2025 een wijziging in hun arbeidsomvang hebben doorgevoerd, behouden het recht om per 1 januari 2026 deel te nemen aan deze regeling zoals opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
4. Voor de toepassing van deze regeling wordt de arbeidsomvang van de betreffende werknemer per 1 januari 2026 hersteld naar de omvang van het dienstverband zoals deze gold op 31 december 2024. Deze herstelde arbeidsomvang geldt als uitgangspunt voor deelname aan de regeling.
5. De periode waarin de werknemer op basis van een gewijzigde arbeidsomvang heeft gewerkt, wordt niet gecorrigeerd of geherwaardeerd bij de uitvoering van de regeling.

Artikel 6 . Overgangsrecht voor deelnemers aan bestaande 4-daagse werkweekregeling

1. Werknemers die op het moment van inwerkingtreding van deze regeling reeds deelnemen aan de bestaande CAO seniorenregeling voor een 4-daagse werkweek, behouden het recht om per 1-1-2026 over te stappen naar de nieuwe regeling zoals opgenomen in deze cao.
2. De overstap naar de nieuwe regeling vindt plaats op verzoek van de werknemer en dient uiterlijk op 19 december 2025 schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.
3. Bij overstap naar de nieuwe regeling wordt uitgegaan van de arbeidsomvang en overige arbeidsvoorwaarden zoals die gelden op het moment van overstappen, tenzij in deze cao anders is bepaald.
4. De periode waarin de werknemer heeft deelgenomen aan de bestaande regeling wordt niet gecorrigeerd of herrekend bij de toepassing van de nieuwe regeling.

Artikel 7. Werktijden en werkzaamheden

De deelnemer aan deze regeling maakt met zijn leidinggevende nadere afspraken over werktijden, te verrichten werkzaamheden en dienstrooster.

Artikel 7. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Voor de toepassing van artikel 15 van de cao geldt als grondslag het nieuwe salaris.



Artikel 8. Herbezetting van vrijgekomen ruimte

De door toepassing van deze regeling beschikbaar gekomen ruimte binnen de organisatie wordt zoveel mogelijk benut voor functionele herbezetting door nieuwe instroom.

Artikel 9. Evaluatie

Tweejaarlijks wordt deze regeling tijdens het periodiek overleg geëvalueerd.

Artikel 10. Hogere wet- en regelgeving

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving gaan voor de bepalingen in deze regeling. Overige wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving leiden tot overleg tussen partijen indien een der partijen dit wenselijk acht. Dit kan gevolgen hebben voor iedereen die deelneemt aan deze regeling of wil gaan deelnemen.

Artikel 11. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2026 voor de werknemers die tot de doelgroep behoren en voor wie het verzoek voor deelname door de werkgever is gehonoreerd.



Bijlage 1 LOON, PENSIOENPREMIE en CONSIGNATIETOESLAG

In onderstaand voorbeeld gaan we uit van een werknemer in loonschaal 7, trede 5 (daarin zitten volgens de werkgevers de meeste werknemers in de sector).

In de eerste tabel zie je het loon van een werknemer zonder consignatietoeslag, in de tweede tabel met consignatietoeslag.

Je leest de tabel als volgt:

- in kolom 1 zie je de HUIDIGE situatie met een pensioenpremie (PP) die gelijk verdeeld is tussen werkgever en werknemer (50/50);
- in kolom 2 zie je de eerste loonsverhoging op 1-10 (+0,75%) en dezelfde gelijke verdeling van de pensioenpremie;
- in kolom 3 zie je de tweede loonsverhoging op 1-1-26 (+0,75%) EN de verschuiving van de pensioenpremie (PP) per 1 januari 2026

Schaal 7 - trede 5			
	Huidig	per 1-10 (0,75%)	per 1-1-26 (0,75%)
	PP 50/50	PP 50/50	PP 30/70
Salaris	3.540,91	3.567,47	3.594,22
Pensioen	-308,42	-312,22	-189,63
Loonheffing	-498,25	-507,67	-569,25
Netto	2.734,24	2.747,58	2.835,34

Schaal 7 inclusief consignatietoeslag

Schaal 7 - trede 5			
	Huidig	per 1-10 (0,75%)	per 1-1-26 (0,75%)
	PP 50/50	PP 50/50	PP 30/70
Salaris	3.540,91	3.567,47	3.594,22
Consig.tsl.	239,01	240,80	323,48
Pensioen	-342,64	-346,70	-217,42
Loonheffing	-582,33	-593,58	-702,25
Netto	2.854,95	2.867,99	2.998,03



Bijlage 2 REGELING 80-90-100

Per 01-01-2026 werkt de regeling als volgt:

- Je gaat 20% minder werken in de week
(ook parttimers mogen aan de nieuwe regeling deelnemen. Verlof en ADV bouw je naar rato van je nieuwe arbeidsomvang op. Zit ADV in je rooster verwerkt, dan is de opbouw 0).
- 90% van je oorspronkelijke salaris .
- pensioenopbouw, premie hoogte en premieverdeling veranderen niet
(jij en je werkgever blijven hetzelfde betalen als wanneer je nog je oude arbeidsomvang zou hebben).
- tussentijds kun je niet veranderen: deelnemen = deelnemen en bij het bereiken van je AOW gerechtigde leeftijd stop je met werken.

Je kan deelnemen aan deze regeling als je aan de volgende vereisten voldoet:

- 72 maanden of korter voor je AOW gerechtigde leeftijd
- Tenminste 1 jaar een contract bij een werkgever onder de cao baksteen
- Je functie valt onder de cao (maximaal 192 ORBA punten)
(Maar als je functie meer ORBA punten heeft terwijl je WEL een uitvoerende functie in de fabriek hebt, kan je ook een aanvraag tot deelname indienen bij je werkgever. Wordt deze aanvraag afgewezen, dan kan je de vaste commissie (vakbonden en werkgevers) om een bindende uitspraak vragen.)

Overgangsmaatregelen zijn de volgende:

- Omdat 1 januari al kort dag is, is de aanmeldperiode tijdelijk verkort: je mag je tot 28 november 2025 melden als je al per 1 januari 2026 deel wilt nemen aan de nieuwe regeling
- Als je tussen 1 november 2024 en 28 november 2025 zelf minder bent gaan werken, krijg je alsnog de kans om deel te nemen aan deze 80-90-100 regeling. Als je gebruik wilt maken van dit aanbod, moet je dat ook voor 28 november melden
- Neem je al deel aan de oude regeling, dan mag je kiezen: de oude regeling voortzetten of per 01-01-2026 overstappen naar deze nieuwe regeling. Die keuze moet je uiterlijk 19 december doorgeven aan je werkgever.