

CAO VOOR DE TECHNISCHE GROOTHANDEL 2023 - 2025

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

ONDERGETEKENDEN:

1. de vereniging **Werkgevers Technische Groothandel**, gevestigd te Den Haag;
2. de vereniging **CNV Vakmensen**, gevestigd te Utrecht;
3. de vereniging **De Unie**, gevestigd te Culemborg;
4. de vereniging **RMU**, gevestigd te Veenendaal;

ZIJN OP 21 FEBRUARI 2024 EEN ONDERHANDELINGSRESULTAAT VOOR EEN NIEUWE
ARBEIDSVOORWAARDEN-CAO IN DE TECHNISCHE GROOTHANDEL OVEREENGEKOMEN,
WAARVAN DE INHOUD ALS VOLGT LUIDT:

Inhoud:

1. Looptijd
 2. Loonparagraaf
 3. Reiskostenregeling
 4. Uitrusten arbeidsvoorwaarden
 5. Vitaliteitsverlof en vitaliteitsbudget
 6. Pensioen in Zicht-regeling (Generatiepactregeling)
 7. Pensioenonderzoek
 8. Internationale projecten
 9. Nieuwe redactie CAO-teksten
 10. Nieuw sociaal fonds FTG
 11. Tot slot
- Bijlage: toelichting loonafspraken

1. Looptijd

Dit CAO-akkoord loopt van 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2025.

2. Loonparagraaf

Loonstijgingen

Alle salarissen worden als volgt verhoogd:

- per 1 juni 2024: 4% met een minimum van € 140 bij een 40-urige werkweek.
- per 1 januari 2025: 2,5% met een minimum van € 90 bij een 40-urige werkweek.
- per 1 juli 2025: 2,5% met een minimum van € 90 bij een 40-urige werkweek.

De genoemde minimumbedragen zijn afhankelijk van de werkweek en worden naar rato aangepast. In de bijlage staat een nadere uitwerking met voorbeelden.

Eenmalige uitkering

Uiterlijk 30 september 2024 ontvangen alle medewerkers een eenmalige bruto uitkering van € 500, met inachtneming van het volgende:

- De eenmalige uitkering geldt 100% (€ 500) voor de werknemers in voltijddienst en voor deeltijders naar rato van hun deeltijddienstverband.
- De werknemer moet in dienst zijn op het moment dat de eenmalige uitkering wordt uitgekeerd.
- Als referteperiode voor de eenmalige uitkering geldt de periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de onderneming de eenmalige uitkering betaalt; bij een korter dienstverband dan 12 maanden wordt de uitkering naar rato uitgekeerd.

Verrekening

- Ondernemingen die tijdens de looptijd van de CAO als voorschot op deze CAO een of meer structurele verhogingen aan hun personeel hebben uitgekeerd, mogen deze verrekenen met de in de CAO afgesproken verhogingen.
- De verrekening kan uitsluitend tijdens de looptijd van de CAO plaatsvinden.
- De verrekening moet tevoren schriftelijk zijn afgestemd met alle werknemers.
- De eigen structurele verhoging mag alleen met een structurele verhoging van de CAO worden verrekend. Hetzelfde geldt voor een eigen eenmalige uitkering die alleen met de eenmalige uitkering van de CAO mag worden verrekend.

3. Reiskostenvergoeding

De vergoeding voor woon-werkverkeer wordt uiterlijk 1 juni 2024 aangepast naar € 0,23 per kilometer.

4. Uitruilen Arbeidsvoorwaarden

CAO-partijen zullen tijdens de looptijd van de CAO een digitaal platform ontwikkelen voor het uitruilen van arbeidsvoorwaarden. De ambitie is om dit platform per januari 2025 te starten.

5. Vitaliteitsverlof en vitaliteitsbudget

CAO-partijen zijn van mening dat werknemers gedurende hun loopbaan de gelegenheid moeten krijgen om onder bepaalde omstandigheden een verlof te kunnen opnemen, een zogenaamd Vitaliteitsverlof, met als doel het tijdelijk ontlasten van werknemers zodat ze duurzaam inzetbaar blijven.

Vitaliteitsverlof

Het vitaliteitsverlof kent de volgende uitgangspunten:

- Het verlof geldt bij een van de volgende situaties:
 - Rouwverwerking voor partner of (klein)kind: max. 6 maanden.
 - Mantelzorg voor partner, (klein)kind of ouder: maximaal 1 jaar en toepasbaar voor een werknemer die minimaal 5 jaar in dienst is. De 5 jaarstelling begint opnieuw vanaf het moment dat de werknemer in het kader van mantelzorgverlof opneemt.
- De regeling geldt voor werknemers met een dienstverband van minimaal 80% van een fulltime werkweek.
- De regeling stopt automatisch bij het einde van het dienstverband.
- Het vitaliteitsverlof houdt in dat een werknemer voor 80% werkt (en voor 80% vakantie-en verlof opbouwt), 90% salaris krijgt uitbetaald en 90% pensioen opbouwt indien de werknemer een pensioenregeling heeft.
- Indien fiscaal mogelijk en de onderneming een pensioenregeling kent, kan eventueel 100% van de pensioenpremie worden doorbetaald.
- Het vitaliteitsverlof is aan te vragen bij de bedrijfsleiding.
- De bedrijfsleiding kan het verzoek weigeren in geval van zwaarwegend bedrijfsbelang.
- Het vitaliteitsverlof kan niet worden opgenomen in combinatie met de Pensioen in Zicht-regeling (zie punt 7) of andere verlofregelingen (zoals ouderschapsverlof en dergelijke).
- Deze regeling geldt voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2028. Uiterlijk in 2028 zullen CAO-partijen deze regeling evalueren.

Vitaliteitsbudget

Naast het vitaliteitsverlof komt er een vitaliteitsbudget van € 200 zowel in 2024 als in 2025. De ambitie is om uiterlijk in januari 2025 te starten.

6. Pensioen in Zicht-regeling

Het doel van de Pensioen in Zicht-regeling (die lijkt op een Generatiepactregeling) is dat de werknemer gezond zijn of haar pensioen haalt.

Uitgangspunten van de Pensioen in Zicht-regeling

- Iedere werknemer die ten minste 10 jaar, heeft het recht om gebruik te maken van deze regeling.
- De ingangsdatum is maximaal 4 jaar voor de AOW-leeftijd van de werknemer.

- Nadat een werknemer de regeling aanvraagt, zal een door een nader door CAO-partijen aan te stellen partij (poortwachter) beoordelen of de werknemer er ook gebruik van kan maken en hiervan advies uitbrengen aan de werkgever en de werknemer.
- De regeling houdt in dat bij 80% werken van de normale arbeidsduur men 90% bruto salaris ontvangt. Daarbij geldt het advies om het pensioen voor 100% door te betalen indien de werknemer een pensioenregeling heeft.
- De regeling geldt voor werknemers met een dienstverband van minimaal 80% van een voltijd werkweek.
- De werknemer die gebruikt maakt van de Pensioen in Zicht-regeling heeft geen aanspraak meer op de leeftijdsgedagen uit de CAO.

Uitwerking regeling

- De Pensioen in Zicht-regeling zal tijdens de looptijd van de CAO definitief door CAO-partijen worden vastgesteld.
- CAO-partijen spreken de ambitie uit dat uiterlijk 1 juni 2024 de poortwachter door CAO-partijen is aangesteld.
- Zodra dit het geval is, zullen CAO-partijen de regeling beschikbaar stellen aan de ondernemingen. De deadline voor de realisatie is 1 januari 2025.
- Bij de beschikbaarstelling zal tevens de looptijd van de regeling worden aangekondigd alsmede het moment waarop de regeling door CAO-partijen wordt geëvalueerd.

7. Pensioenonderzoek

Gedurende de looptijd van de nieuwe CAO worden de uitkomsten van het pensioenonderzoek van eind 2023 geëvalueerd en de eventuele vervolgstappen bepaald.

8. Internationale projecten

CAO-partijen zijn het eens om in beginsel steun te verlenen aan internationale projecten die gericht zijn op het zelfstandig verdienen van inkomen en lokale vakbondsactiviteiten van één der CAO-partijen mits de financiering van deze projecten door het sociaal fonds FKB of FTG kan geschieden.

9. Nieuwe redactie CAO-teksten

Tijdens de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen de CAO-tekst in een moderne en leesbare versie omzetten met als doel dit uiterlijk 1 januari 2025 te doen. Indien de nieuwe versie leidt tot interpretatieverschillen en/of geschillen, zal de oorspronkelijke CAO-tekst 2023-2025 als uitgangspunt worden gebruikt.

10. Nieuw sociaal fonds FTG

In 2024 zal door de partijen die deze Arbeidsvoorwaarden-CAO afsluiten een nieuw sociaal fonds genaamd de Stichting Fonds Technische Groothandel (ook genaamd “Stichting FTG”) worden opgericht. De Stichting FTG is de opvolger van de Stichting FKB die zal worden opgeheven.

Uitsluitend deze CAO-partijen zullen zitting nemen in het bestuur van de Stichting FTG. In 2024 en 2025 zal er ter financiering van de Stichting FTG een heffing van 0,1% van de loonsom van de werkgever plaatsvinden die ten laste komt van de werkgever. De heffing vanaf 2026 wordt te zijner tijd door de CAO-partijen vastgesteld.

Tevens zal het nieuwe FTG alle werknemers in de Technische Groothandel registreren met als doel werknemers proactief te informeren over initiatieven, mogelijkheden en ontwikkelingen binnen de Technische Groothandel. Registratie zal plaatsvinden met inachtneming van de AVG-wetgeving.

11. Tot slot

Het onderhandelingsresultaat is afgesloten door de delegaties van CAO-partijen en zal door hen ter stemming worden voorgelegd aan hun achterban.

Aldus op 21 februari 2024 overeengekomen door CAO-partijen in de Technische Groothandel,

- *Werkgevers Technische Groothandel* *de heer W.G.J. van Meurs*
- *CNV Vakmensen* *de heer A. Kasper*
- *De Unie* *de heer J. Admiraal*
- *RMU* *de heer B. van Dam*

Bijlage: toelichting loonafspraken

BIJLAGE: TOELICHTING LOONAFSPRAKEN

CAO-SALARISSCHAAL

Vanaf 1 januari 2024 wordt het wettelijk minimumloon gebaseerd op het uurloon en op een 36-urige werkweek. Dat is het brutominimumloon per uur. Vanaf 2024 verdwijnen de vaste minimum maand-, week- en daglonen. De nieuwe CAO-salarisschaal is daardoor per 1 januari 2024 ook gebaseerd op het uurloon en op een 36-urige werkweek. De nieuwe salarisschaal is hier te [downloaden](#).

Voor het minimumloon per maand heeft de overheid een [kennisdocument gepubliceerd](#) met een rekenformule. Er wordt bepaald dat gerekend moet worden met het aantal werkbare dagen in dat jaar (262 in 2024 en 261 in 2025). Dus bij een 36-urige werkweek is de berekening: $13,27 * 262 * (36 / 5) / 12$, afgerond op decimalen naar boven. Voor het omrekenen van de schaal naar een maandloon wordt de volgende formule gebruikt:

- voor 2024: 262 dagen : 12 maanden (in 2024 zijn er 262 werkbare dagen);
- voor 2025: 261 dagen : 12 maanden (in 2025 zijn er 261 werkbare dagen).

MINIMUMBEDRAG IS AFHANKELIJK VAN DE STANDAARD WERKWEK IN DE ONDERNEMING:

	Juni 2024		Januari & juli 2025	
Salaris gebaseerd op een:	Procentuele verhoging	Minimum bedrag	Procentuele verhoging	Minimum bedrag
36-urige werkweek	4%	€ 126	2,5%	€ 81
38-urige werkweek	4%	€ 133	2,5%	€ 86
40-urige werkweek	4%	€ 140	2,5%	€ 90

Vanaf januari 2024 is onze salarisschaal gebaseerd op een uurloon en een 36-urige werkweek.

Alle uurlonen van alle functiegroepen en leeftijds/ervaringsjaren stijgen vanaf:

- Juni 2024 met € 0,81 per uur
- Januari en juli 2025 met € 0,52 per uur

© Technische Groothandel - 2024

REKENVOORBEELDEN BIJ VERSCHILLENDE WERKWEKEN VAN DE ONDERNEMING:

	Salarisstijging gedurende de CAO looptijd			
Salaris	Minimumloon	€ 2.500	€ 3.000	€ 4.000
36-urige werkweek	13,8%	11,5%	9,6%	9,0%
38-urige werkweek	13,8%	12,2%	10,2%	9,0%
40-urige werkweek	13,8%	12,8%	10,7%	9,0%

	Omslagpunt van minimum bedrag naar 4%	Omslagpunt van minimum bedrag naar 2,5%
36-urige werkweek	€ 3.150	€ 3.240
38-urige werkweek	€ 3.325	€ 3.440
40-urige werkweek	€ 3.500	€ 3.600

REKENVOORBEELDEN: NIEUWE CAO BEDIENT VERSCHILLENDE DOELGROEPEN

	 Ellen 19 jaar Magazijnmedewerkster Ambieert een verkoop binnendienst functie Uurloon: € 7,96	 Jan-Willem 27 jaar Verkoper binnendienst Reist elke dag 20km naar zijn werk Uurloon: € 14,98	 Dirk 65 jaar Vertegenwoordiger Heeft moeite met de invulling van zijn functie Uurloon: € 25,00	 Elise 41 jaar Hoofd inkoop Heeft een zieke moeder waarvoor ze zorgt Uurloon: € 30,00
Salarisverhoging	23,2%	12,3%	9,0%	9,0%
Reiskostenvergoeding	n.v.t.	€ 350 per jaar extra reiskostenvergoeding	n.v.t.	n.v.t.
Vitaliteitsbudget	Abonnement sportschool	Advies diëtist	Advies financieel inzicht	Stoppen met roken
Pensioen in zicht	n.v.t.	n.v.t.	80/90 regeling	n.v.t.
Vitaliteitsverlof	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Mantelzorg verlof i.c.m. 80/90 regeling

© Technische Groothandel - 2024