

# ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO BANDEN- EN WIELENBRANCHE

## Looptijd

2 januari 2023 tot en met 31 maart 2024 (15 maanden)

## Collectieve verhogingen

Een structurele loonsverhoging van de loonschalen en feitelijk verdiende salarissen, met uitzondering van de jeugdschalen voor 16 tot en met 19 jarigen:

- 2023: verhoging 5,5% per 1 februari
- 2024: verhoging 3,5% per 1 januari

## Tijdelijke tegemoetkoming

Partijen spreken een éénmalige uitkering af van € 900,- bruto (bij voltijd dienstverband). Deze wordt vanaf januari 2023 gedurende de looptijd van de cao, gespreid over een periode van 15 maanden, uitgekeerd. Dit komt neer op € 60 per maand. De werkgever zal daarvoor een hogere bijdrage in de pensioenpremie betalen, de werknemer een lagere bijdrage. Waar dit niet mogelijk is via de pensioenpremie wordt het bedrag uitgekeerd als (eenmalige) uitkering van €60 bruto per maand (bij voltijd dienstverband). Dat is in totaal ook € 900,-. Deze afspraak geldt ook voor uitzendkrachten. Voor de duidelijkheid: De afgesproken pensioenpremie en het opbouwpercentage blijven ongewijzigd.

## Jeugdschalen

- Tabellonen voor jeugdigen worden voor alle functiegroepen per 1 februari 2023 aangepast. Een 16 jarige krijgt dan minimaal het tabelloon dat nu bij een 17 jarige hoort. Een 17 jarige het tabelloon dat nu bij een 18 jarige hoort. Een 18 jarige ontvangt het tabelloon van een 19 jarige. Een 19 jarige ontvangt het tabelloon van een 20 jarige.
- 19 en 20 jarigen met een afgerond BBL-traject worden direct na afronding van de opleiding ingeschaald in de reguliere loontabel, in de functiegroep met salarisschaal behorend bij de betreffende functie. Dus niet meer in de jeugdschalen.

## Generatiepact

De huidige varianten met bijbehorende voorwaarden van het generatiepact (80/90/100 en 60/80/100) worden gecontinueerd.

Partijen gaan extra aandacht besteden aan de communicatie en uitleg over de werking van het generatiepact. Aanvullend wordt er een rekentool ontwikkeld waarmee individuele medewerkers geholpen worden de financiële consequenties in kaart te brengen.

## Duurzame inzetbaarheid

In het kader van duurzame inzetbaarheid hebben partijen afgesproken gedurende de looptijd van de cao 125 ontwikkelvouchers beschikbaar te stellen ter waarde van € 750,-.

## Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU)

CAO-partijen gaan in gezamenlijkheid onderzoeken of er gebruik gemaakt kan worden van de MDIEU regeling om zodoende een sectoranalyse uit te voeren met in ieder geval de volgende onderdelen:

- een onderbouwing van de omvang en de samenstelling van het aantal werkenden in de sector;
- inzicht in het aandeel kleine ondernemingen in de sector;
- een beschrijving van de problematiek met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden in de sector;
- de sectoranalyse kijkt tenminste 5 jaar vooruit.

## Financieel fit

Partijen gaan een onafhankelijke organisatie inschakelen voor financiële coaching en begeleiding van medewerkers. Dit wordt zodanig georganiseerd dat een medewerker hier anoniem gebruik van kan maken.

## Reiskosten

Met ingang van deze cao wordt een verplichte reiskostenregeling geïntroduceerd. Medewerkers hebben recht op een reiskostenvergoeding uitgaande van de maximaal fiscale kaders voor een reisafstand vanaf 10 km tot en met maximaal 25 km enkele reis. Woont iemand meer dan 10 km vanaf het werk dan worden alle km's vergoed. Woont iemand binnen een straal van 10 km is er geen verplichting tot het betalen van reiskosten.

**Update functie- en loongebouw**

In samenwerking met externe deskundigen werken partijen aan een update van het functie- en loongebouw. Streven is om het functiegebouw uiterlijk 31 maart 2023 gereed te hebben. Het loongebouw moet uiterlijk 31 december 2023 gereed zijn. Het nieuwe functie- en loongebouw zullen zodoende in de volgende cao opgenomen worden. De update van het functie- en loongebouw zal geen nadelige (salaris)consequenties hebben voor de medewerkers.

**Werkdruk**

Werkgevers hebben toegezegd in 2023 te werken aan een onderdeel PSA (psycho sociale arbeidsbelasting) in de arbocatalogus. Ook worden werkgevers gestimuleerd om zoveel als mogelijk medewerkers in vaste dienst te nemen teneinde met meer personeel bij te dragen aan vermindering van de werkdruk.

**Redactie cao teksten**

Er zullen enkele tekstuele aanpassingen gedaan worden in het kader van het verkrijgen van de Algemeen Verbindend Verklaring en nieuwe wet en regelgeving. Hierbij is er expliciete aandacht voor het artikel dat ziet op uitzendkrachten.