

EINDBOD

CAO TECHNISCHE GROOTHANDEL 2023–2025

19 december 2023

Inhoud:

1. Looptijd
2. Loonsverhoging
3. CAO-salarisschaal
4. Reiskostenvergoeding
5. Leeftijdscdagen
6. Uitrusten arbeidsvoorwaarden
7. Vitaliteitsverlof en vitaliteitsbudget
8. Pensioen in Zicht-regeling (Generatiepactregeling)
9. Pensioenregeling
10. Nieuwe redactie CAO-teksten
11. Nieuw sociaal fonds FTG
12. Tot slot

1. Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2025.

2. Loonsverhoging

Alle salarissen (met uitzondering dat van de statutair directeur) worden als volgt verhoogd:

- per 1 april 2024: 6%
- per 1 april 2025: 3%.

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.

3. 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.

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).

4. Reiskostenvergoeding

De vergoeding voor woon-werkverkeer wordt met ingang van 1 januari 2024 aangepast naar € 0,23 per kilometer.

5. Leeftijdsgedagen

Met ingang van 1 januari 2025 worden de leeftijdsgedagen voor werknemers die op 31 december 2024 recht hebben op de leeftijdsgedagen uit de CAO 2022-2023 bevroren. Voor de werknemers die op 31 december 2024 geen recht op hebben op de leeftijdsgedagen uit de CAO 2022-2023, komt de aanspraak op deze dagen te vervallen.

6. Uitrusten Arbeidsvoorwaarden

WTG stelt voor dat CAO-partijen tijdens de looptijd van de CAO een digitaal platform zullen ontwikkelen voor het uitrusten van arbeidsvoorwaarden.

7. Vitaliteitsverlof en vitaliteitsbudget

WTG is 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:

- Voor elke vijf jaar dat een werknemer in dienst is bij een werkgever kan deze in een aaneengesloten periode vitaliteitsverlof opnemen.
- De regeling geldt voor werknemers met een dienstverband van minimaal 80% van een fulltime werkweek.
- 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 onderneming een pensioenregeling heeft.
- Indien de onderneming een pensioenregeling heeft, kan eventueel 100% van de pensioenpremie worden doorbetaald.
- Het verlof geldt bij een van de volgende situaties:
 - mantelzorg voor partner, (klein)kind of ouder; maximaal 1 jaar;
 - rouwverwerking voor partner of (klein)kind; max. 6 maanden;
 - opleiding via PiTtiG: voor de duur van de opleiding met een maximum van twee jaar.
- 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 per jaar voor een fulltimer (bij parttimer naar rato) gedurende de looptijd van de CAO (de ambitie is in januari 2025 te starten).

8. 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 minimaal 10 jaar in dienst is, 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% salaris ontvangt. Daarbij geldt het advies om het pensioen voor 100% door te betalen indien de onderneming een pensioenregeling heeft.
- De regeling geldt voor werknemers met een dienstverband van minimaal 80% van een fulltime werkweek.
- Deze regeling geldt voor de periode 1 juli 2024 tot en met 31 december 2028. Uiterlijk in 2028 zullen CAO-partijen deze regeling evalueren.

- Naast de Pensioen in Zicht-regeling is er ook de optie voor een 80/80/100-regeling indien de onderneming een pensioenregeling heeft of een 80/80 regeling wanneer er geen sprake is van een pensioenregeling bij de onderneming. Deze optie kan worden meegenomen in het gesprek waarin een werknemer verzoekt om de Pensioen in Zicht-regeling.

9. Pensioenonderzoek

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

10. Nieuwe redactie CAO-teksten

De nieuwe CAO zal zo spoedig mogelijk verschijnen in een moderne en leesbare versie. Indien de nieuwe versie leidt tot interpretatieverschillen en/of geschillen, zal de CAO-tekst 2022-2023 als uitgangspunt worden gebruikt.

11. 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 registeren met als doel werknemers proactief te informeren over initiatieven, mogelijkheden en ontwikkelingen binnen de Technische Groothandel. Registratie zal plaatsvinden met in achtneming van de AVG-wetgeving.

12. Voorbehoud

Dit eindbod is gedaan door het bestuur van WTG en geldt tot en met 31 januari 2024. Het bestuur van WTG behoudt zich het recht voor om tijdens de CAO-onderhandelingen aanpassingen te doen aan dit eindbod. Uiteindelijk dient een eventueel CAO-akkoord of onderhandelingsresultaat altijd ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de Algemene Ledenvergadering van WTG.