

CAO VOOR DE TECHNISCHE GROOTHANDEL 2019 - 2022

TEKST VAN HET ONDERHANDELINGSRESULTAAT VAN 5 FEBRUARI 2020

ONDERGETEKENDEN:

1. de vereniging **Werkgevers Technische Groothandel**,
gevestigd te Den Haag;
2. de vereniging **FNV**,
gevestigd te Utrecht
3. de vereniging **CNV Vakmensen**,
gevestigd te Utrecht;
4. de vereniging **De Unie**,
gevestigd te Culemborg.
5. de vereniging **Alternatief Voor Vakbond**,
gevestigd te Utrecht,

ZIJN OP 5 FEBRUARI 2020 EEN ONDERHANDELINGSRESULTAAT VOOR EEN
NIEUWE ARBEIDSVOORWAARDEN-CAO IN DE TECHNISCHE GROOTHANDEL OVEREENGEKOMEN,
WAARVAN DE INHOUD ALS VOLGT LUIDT:

Onderwerpen:

1. Looptijd
2. Loonparagraaf
3. Werktijden en toeslagen
4. Functiegroepen V en VI
5. Duurzame inzetbaarheid
6. Reparatie loonschalen en betaling uitzendkrachten
7. Pensioenen
8. Overige onderwerpen
9. Afspraken tussen CAO-partijen zelf
10. Tot slot



cnv

Vakmensen

De Unie



WTG
WERKGEVERS TECHNISCHE GROOTHANDEL

1. Looptijd

De looptijd van de nieuwe CAO is van 1 januari 2019 tot en met 30 september 2022.

2. Loonparagraaf

1. De CAO-schalen en de daadwerkelijk betaalde salarissen worden als volgt verhoogd:

- 1 april 2020*: 3%
- 1 oktober 2020*: 2%
- 1 april 2021: 1,5%
- 1 oktober 2021: 1,5%
- 1 januari 2022: 2%
- 1 juli 2022: 1%.

2. Ondernemingen die in 2019 en/of in 2020 als voorschot op de nieuwe CAO reeds een verhoging hebben gegeven mogen deze verrekenen met de CAO-verhoging van 1 april 2020 en indien ontoereikend met die van 1 oktober 2020. Verrekening kan in ieder geval uitsluitend in 2020 plaatsvinden.

3. Werktijden en toeslagen

1. Gedurende de looptijd van de CAO kunnen er diverse pilots bij ondernemingen worden gehouden. Deze pilots hebben als insteek het hanteren van een andere cq. ruimere dagspiegel dan die van de CAO-regelingen A en B en waarbij op een andere manier met de huidige CAO-toeslagen wordt omgegaan.
2. Ondernemingen die een dergelijke pilot willen doen, dienen hiertoe de in lid 3 genoemde procedure te volgen. De procedure van artikel 55 van de CAO is in deze niet van toepassing.
3. De ondernemer cq. OR of PVT ontwikkelt een plan voor een pilot zoals bedoeld in lid 1.
 - De onderneming nodigt de werknemersorganisaties uit om het pilotvoorstel in paritair overleg te bespreken. De werkgever kan eventueel een vertegenwoordiger van WTG uitnodigen hierbij aanwezig te zijn.
 - Het gesprek dient te leiden tot een voorstel dat wordt gesteund door de aanwezige partijen.
 - De ondernemer dient het voorstel in bij de Vaste Commissie.
 - De Vaste Commissie besluit over het voorstel binnen een termijn van 14 dagen.
4. Een door de Vaste Commissie goedgekeurde pilot heeft een looptijd tot uiterlijk 31 december 2021 waarna de daarvoor bestaande regeling automatisch weer in werking treedt.
5. CAO-partijen spreken af dat zij na een evaluatie de voorstellen en besluitvorming van de hierboven genoemde pilots als input zullen gebruiken voor de nieuwe werktijden- en toeslagenregelingen van de volgende CAO.

4. Functiedagen groepen V en VI

Artikel 42 lid 7 van de CAO wordt op een dusdanige wijze gewijzigd dat aan werknemers ingedeeld in de functiegroepen V en VI en werknemers die uitsluitend buiten de normale bedrijfstijd werkzaam zijn, overwerk op ondernemingsniveau voortaan op één van de hiernavolgende opties gecompenseerd wordt:

- drie extra verlofdagen;
- de overwerkregeling van artikel 42 lid 6;
- een compensatie in het salaris.

CAO-partijen spreken af dat zij de nieuwe tekst aldus zullen formuleren dat deze tekst geen nadelige uitwerking heeft op werknemers die arbeidsongeschikt zijn of op een andere manier hier nadelige financiële gevolgen van ondervinden.

5. Duurzame inzetbaarheid

1. Een onderneming heeft de mogelijkheid om voor medewerkers (dit kan zijn het gehele personeel, een afdeling of een groep), ongeacht de leeftijd, een regeling te treffen in het kader van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers.
2. Een voorbeeld van een dergelijke regeling is een vitaliteitsregeling waarbij een medewerker 80% werkt, 90% salaris ontvangt en 100% pensioen opbouwt, andere varianten zijn ook mogelijk.
3. Een dergelijke regeling kent een maximumduur van 60 maanden en mag maar één keer bij een werkgever in de technische groothandel worden gebruikt.
4. Ter compensatie van deze regeling kunnen seniorendagen en eventueel ook andere dagen zoals ATV-/ADV-dagen en bovenwettelijke vakantiedagen ingeleverd worden. Andersoortige regelingen zijn eveneens mogelijk.
5. Ondernemingen die van bovenstaande mogelijkheden gebruik willen maken doen hiertoe een onderbouwd voorstel aan de Vaste Commissie voor de Technische Groothandel.
6. De Vaste Commissie zal elk voorstel, mits goed onderbouwd en ondersteund door OR, PVT *(waarbij het voor de Vaste Commissie een relevant gegeven is of er een personeelsraadpleging is gehouden over het onderhavige voorstel, alsmede de respons en de uitkomst van deze raadpleging)* of de medewerkers, in behandeling nemen en hier een besluit over nemen of het zo ingevoerd mag worden.
7. Ook ondernemingen die zelf al op een andere wijze een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers, kunnen seniorendagen, ATV-/ADV-dagen of bovenwettelijke vakantiedagen hiermee verrekenen. Zij doen hiervan melding bij de Vaste Commissie.
8. Voorstellen en besluitvorming van de Vaste Commissie worden na evaluatie door CAO-partijen gebruikt als input voor nader te ontwikkelen CAO-afspraken inzake duurzame inzetbaarheid in de Technische Groothandel

6. Reparatie CAO-loonschalen en betaling uitzendkrachten

CAO-loonschalen

De huidige CAO-loonschalen zijn voor sommige leeftijdsgroepen door de verlaging van de vakvolwassen leeftijd (waarop iemand recht krijgt op het wettelijk minimumloon) scheef gegroeid. CAO-partijen spreken af om deze scheefgroei in 2020 in de CAO recht te zetten.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten hebben op grond van de CAO-uitzendkrachten recht op de inlenersbeloning. Dat betekent dat voor een uitzendkracht die werkzaamheden verricht voor de werkgever/inlener geldt dat het betreffende uitzendbureau aan de uitzendkracht vanaf de eerste dag dat de uitzendkracht voor de werkgever/inlener werkzaam is, dezelfde beloning inclusief vergoedingen – met inachtneming van haar of zijn leeftijd, ervaring of dienstjaren- betaalt als de werkgever betaalt aan zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies. Voor de CAO heeft dit tot gevolg dat in artikel 21 lid 2 uitsluitend de zin “De periode als uitzendkracht wordt altijd als één overeenkomst voor bepaalde tijd beschouwd.” blijft staan en artikel 28 lid 2 sub e wordt geschrapt.

7. Pensioenen

1. Alle CAO-partijen zijn voorstander van een collectieve regeling die alle ondernemingen in de Technische Groothandel verplicht een pensioenregeling aan te bieden aan hun medewerkers.
2. Deze regeling dient via een algemeen verbindendverklaring cq. verplichtstelling te worden opgelegd aan alle ondernemingen in de Technische Groothandel.
3. Ondernemingen die minimaal een gelijkwaardige regeling hebben, krijgen op verzoek dispensatie van de nieuwe regeling.
4. CAO-partijen zullen zo spoedig mogelijk onderzoek doen naar de inhoud en haalbaarheid van een collectieve pensioenregeling en daartoe tevens de ontwikkelingen ten aanzien van een mogelijke algemeen verbindend verklaring voortdurend monitoren.

8. Overige onderwerpen

FKB Technische Groothandel

De huidige FKB-CAO loopt op 31 december 2020 af. CAO-partijen zullen in 2020 een nieuwe FKB-CAO afsluiten die tevens wederom algemeen verbindend wordt verklaard en per 1 januari 2021 in werking zal treden.

Hoofdstuk V

CAO-partijen zullen daar waar nodig de huidige teksten wijzigen cq. schrappen op basis van veranderende wet- en regelgeving en/of afspraken tussen CAO-partijen.

9. Afspraken aangaande CAO-partijen zelf

1. CAO-partijen spreken af dat zij de onderhandelingen voor de volgende CAO uiterlijk 1 januari 2022 zullen aanvangen.
2. CAO-partijen spreken af op korte termijn een vijfjarenkalender op te stellen met voor partijen relevante thema's.
3. CAO-partijen spreken af minimaal elk kalenderjaar bijeen te komen om de volgende onderwerpen te bespreken:
 - voortgang vijfjarenkalender;
 - ontwikkelingen in de branche;
 - relevante wet- & regelgeving te bespreken en de impact hiervan op de CAO;

- het monitoren van pilotverzoeken die bij de Vaste Commissie binnenkomen inzake werktijden en duurzame inzetbaarheid;
 - andere onderwerpen.
4. Het periodiek overleg heeft als onderliggend doel het verbeteren van de onderlinge verhoudingen alsmede elkaar te informeren over standpunten en wensen voor de volgende CAO.

10. Tot slot

Het onderhandelingsresultaat is afgesloten door de delegaties van CAO-partijen en zal door hen ter goedkeuring worden voorgelegd aan de leden (of bredere achterbannen). Pas als die het onderhandelingsresultaat hebben goedgekeurd, is er sprake van een nieuwe CAO voor de Technische Groothandel 2019-2022. Vervolgens zullen zij zo spoedig mogelijk de nieuwe CAO-afspraken in een nieuwe CAO-tekst verwoorden, een verzoek tot algemeen verbindend verklaring indienen en de CAO-toolkit updaten.

Aldus te Utrecht op 5 februari 2020 overeengekomen door CAO-partijen in de Technische Groothandel,

- | | |
|--|-----------------------------------|
| • <i>Werkgevers Technische Groothandel</i> | <i>de heer W.G.J. van Meurs</i> |
| • <i>FNV</i> | <i>mevrouw L.I. Kleijer-Blok</i> |
| • <i>CNV Vakmensen</i> | <i>de heer A. Kasper</i> |
| • <i>De Unie</i> | <i>de heer G.C.H. van der Lit</i> |
| • <i>Alternatief Voor Vakbond</i> | <i>de heer M. Pikaart</i> |
