

CAO onderhandelingsresultaat Handel in Bouwmaterialen

(22 juni 2021)

Cao-partijen hebben medio juni overleg gevoerd in vervolg op het eerder door werkgevers uitgebrachte eindbod voor een nieuwe cao voor de groothandel in bouwmaterialen. Dit overleg heeft geresulteerd in een onderhandelingsresultaat over een nieuwe cao met een looptijd van twee jaar t.w. van 1/1/2021 t/m 31/12/2022.

Dit akkoord dat is bereikt op (datum) bevat de volgende elementen:

1. Loon en pensioen

Een verhoging van de werkelijk betaalde salarissen,

- per 1 juli 2021 met 2,5% plus een eenmalige uitkering van € 350¹
- per 1 juni 2022 met 2,5%.

Verhoging van de pensioenpremie per 1/1/2022 met 3% waarvan 2% voor rekening van werkgevers.

2. Een verbetering van de jeugdlonen per 1/1/2022, enerzijds door een verhoging van de jeugdlonen en anderzijds door een snellere doorgroei naar het vakvolwassen salaris. Een en ander conform de bij dit akkoord gevoegde afspraken.
3. Een minder werken regeling voor 60+'ers met een dienstverband van 5 jaar of meer in de vorm van een 80/80/100 regeling (4 dagen werken tegen 80% salaris en met volledig pensioen bij een fulltime baan, bij een parttime baan naar rato). Deze basisregeling kan door de werknemers desgewenst met eigen arbeidsvoorwaardelijke middelen (ATV-dagen, seniorendagen, bovenwettelijke vakantiedagen) worden uitgebreid of vormgegeven.
4. Een aanvullende regeling voor 60+'ers in de vorm van een 80/90/100 regeling (4 dagen werken of 32 uur anders verdeeld over de week tegen 90% salaris en met volledig pensioen bij een fulltime baan, bij een parttime baan naar rato) voor werknemers die moeite menen te hebben om op een gezonde manier hun pensioengerechtigde leeftijd te halen. Werknemers die van deze regeling gebruik willen maken hebben een deskundigenadvies nodig waarin wordt vastgesteld dat de regeling zal bijdragen aan hun inzetbaarheid. Dit deskundigen advies kan op ieder moment en zonder tussenkomst van de werkgever door een werknemer aangevraagd worden bij een onafhankelijk nader vast te stellen orgaan.
5. De kosten van het advies worden gedragen door het sociaal fonds (FCB Hibin).
6. Werknemers van wie is vastgesteld dat de regeling zal bijdragen aan hun inzetbaarheid hebben recht op de regeling.
7. De opbouw van vakantiedagen, ATV en seniorendagen (art. 6.1 cao) is naar rato van het aantal gewerkte dagen/uren.
8. Beide regelingen zullen per 1/1/2022 ingaan.
9. Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao nader onderzoek doen naar een betere afstemming tussen werk & privé m.n. bij roosterwijzigingen.
10. Er zal een nieuwe cao a la carte regeling komen die werknemers onverplicht de mogelijkheid geeft om een aantal arbeidsvoorwaarden bovenop het salaris maandelijks te laten

¹ Loonsverhoging en de eenmalige uitkering geldt zowel voor werknemers die op 1/7/2021 in dienst zijn van de werkgever als voor uitzendkrachten die dan werkzaam zijn bij of voor de werkgever.

uitbetalen. Het gaat daarbij om: ATV-dagen, seniorendagen, bovenwettelijke vakantiedagen en vakantiegeld. De afspraak geldt per kalenderjaar en is jaarlijks opzegbaar. De uitruil vindt plaats o.b.v. een door cao-partijen vast te stellen ruilvoet. De regeling zal per 1/1/2022 in gaan.

11. Via cao en / of website Hibin zal een handreiking rouw op de werkvloer ter beschikking komen.

12. Verbetering Jeugdlonen als volgt:

De cao-jeugdlonen worden per 1/1/2022 gewijzigd zodat ze aan de volgende kenmerken voldoen:

- Verlaging van het aantal leeftijdstredes van 4 naar 2 n.l. een trede voor 17+18 jarigen en een trede voor 19+20 jarigen.
- Voor 17+18-jarigen gaat een salaris van € 8 /uur (€ 1386 /mnd²) bruto gelden uitgaande van groep 3.
- Voor 19+20 jarigen gaat een salaris van € 10 /uur bruto (€ 1733/mnd³) bruto gelden uitgaande van groep 3.
- Daarnaast geldt de regel dat een jeugdige maximaal 1 jaar in zijn trede zit dus na 1 jaar doorstroomt naar de volgende trede.
- Dat betekent voor een 17 jarige in groep 3: een aanvangssalaris van € 1386/mnd; na 1 jaar (gemeten vanaf datum indiensttreding) krijgt hij als 18-jarige € 1733/mnd; na 2 jaar (gemeten vanaf datum indiensttreding) krijgt hij als 19-jarige het “vakvolwassen” beginsalaris (trede 0) dat hoort bij werknemers van 20 jaar en ouder.
- Genoemde salarissen gelden per 1/1/2022 en zullen daarna meestijgen met de cao-verhogingen.
- Human Capital Group zal als systeembeheerder van het loon- en functiesysteem worden gevraagd een nieuwe jeugdlontabel te maken op basis van deze kenmerken.
- De verbetering jeugdlonen gelden ook voor uitzendkrachten

² uursalaris: 0,576% van het maandsalaris

³ uursalaris: 0,576% van het maandsalaris