

# Voorstellenbrief cao-onderhandelingen

Een passende en gedragen collectieve  
arbeidsovereenkomst van en voor de medewerkers die  
werken in de sector Technische Groothandel

**Datum:** 2 juni 2025

**Bestemd voor:** Werkgevers Technische Groothandel

**Opgesteld door:** Jan Admiraal



Culemborg, 2 juni 2025

Geachte heer van Meurs, beste Willem,

Voor je ligt de voorstellenbrief van De Unie t.b.v. de aanstaande onderhandelingen over een nieuwe cao Technische Groothandel (TG). Teneinde tot een goede dialoog te komen over een nieuwe cao heeft De Unie in samenwerking met de vereniging Werkgevers Technische Groothandel (WTG), het onderzoeksbureau MWM2-Innervoice opdracht gegeven voor een onderzoek onder de medewerkers in de sector. Het onderzoek bestond uit 6 paneldiscussie met medewerkers. In totaal heeft een representatieve groep van 42 werknemers daaraan deelgenomen. De paneldiscussies hadden als doel op te halen welke thema's en onderwerpen medewerkers belangrijk vinden voor de nieuwe cao. De paneldiscussies zijn gehouden met een zo divers mogelijke en representatieve groep medewerkers werkzaam in de sector. De input van de paneldiscussies is vervolgens gebruikt om een enquête op maat te ontwikkelen en uit te voeren. In mei 2025 zijn <sup>de</sup> medewerkers in de sector in de gelegenheid gebracht om deel te nemen aan de enquête en zo in staat gesteld hun mening te delen over wat zij belangrijk vinden voor de nieuwe cao. Er hebben 1754 medewerkers deelgenomen aan de enquête. De Unie wil cao partij zijn voor en namens alle werknemers en niet enkel namens vakbondsleden. De uitkomsten van dit onderzoek zijn voor ons leidend in de cao-dialoog met de WTG. De voorstellen van De Unie zijn dus ook gebaseerd op (de uitkomsten van) het onderzoek. Graag gaan wij met de WTG in gesprek over de inzichten uit het onderzoek/enquête en over onze voorstellen. Wij denken met de resultaten van dit medewerkers participatie onderzoek een goed fundament te hebben voor een constructieve cao-dialoog met de WTG.

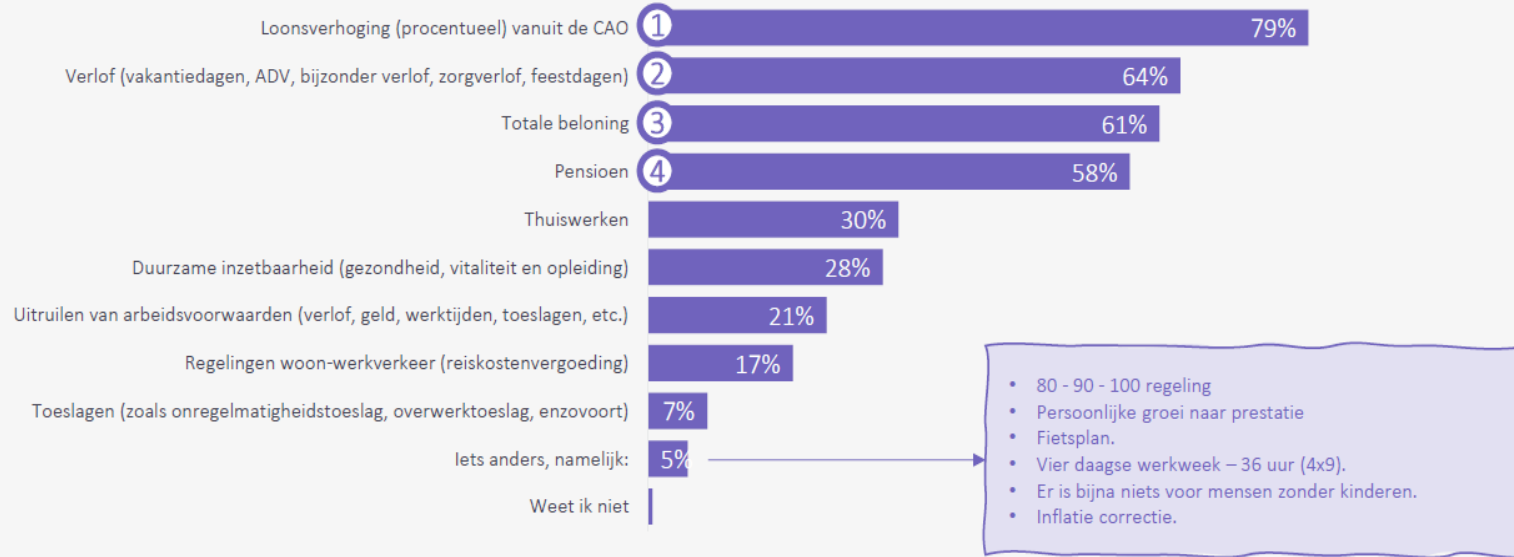
## Uitgangspunten algemeen

1. Voor de nieuwe cao TG streven wij ernaar om o.m. op basis van onze onderstaande inzet een aantal verbeteringen met de WTG overeen te komen; verbeteringen passend bij de sector en gewenst door, en acceptabel voor, de medewerkers.
2. Bekendheid met de bestaande arbeidsvoorwaarden is van groot belang om passende keuzes met draagvlak onder werknemers te kunnen maken. Het is daarom van belang dat alle werknemers altijd op een laagdrempelige wijze kennis kunnen nemen van hun hun arbeidsvoorwaarden
3. Medewerkers blijven zeggenschap houden over hun arbeidsvoorwaarden. Ook naar de toekomst toe middels de gehanteerde brede onderzoeksmethodiek.

## Voorstellen per thema

Onderstaand zijn per thema de voorstellen geformuleerd op basis van de inzichten uit het onderzoek/de enquête.de recente paneldiscussies. De keuze voor de thema's waar voorstellen op gebaseerd zijn worden ingegeven door de prioritering die is aangegeven door de medewerkers in het onderzoek.

## Arbeidsvoorwaarden – van meest naar minst belangrijk



Uit het onderzoek komt duidelijk naar voren dat medewerkers van mening zijn dat 3 thema's als belangrijkste thema's worden gekwalificeerd:

- Collectieve cao-loonsverhoging
- Verlof
- Pensioen

Daarnaast vragen ook de thema's thuiswerken, duurzame inzetbaarheid, keuzemodel arbeidsvoorwaarden en woon-/werkverkeer aandacht op basis van de onderzoeksresultaten.

Vooropgesteld gelooft De Unie in het komen tot goede afspraken op basis van dialoog. Een 'in beton gegoten' voorstellenbrief past niet in deze filosofie. Wel past het om suggesties aan te reiken voor verbetering. Uiteindelijk dienen werknemers zich over het te bereiken resultaat uit te spreken alvorens De Unie kan overgaan tot definitieve besluitvorming.

Op basis van de inzichten van het onderzoek zijn wij tot de conclusie gekomen dat een aantal arbeidsvoorwaarden kunnen worden verbeterd en stellen daarom het volgende voor ter bespreking:

Thema	Inzicht	Voorstel
<p><b>Collectieve cao-loonsverhoging en inkomen.</b></p>	<p>Voor 80% van de respondenten is een afspraak over de collectieve loonsverhoging het belangrijkste cao-onderwerp. P17</p> <p>Een grote meerderheid van de respondenten geeft aan dat de prijsstijgingen minimaal gecompenseerd moeten worden door collectieve loonsverhogingen. P40</p> <p>Ruim de helft van de medewerkers wil een loonsverhoging ontvangen (vooral) in procenten. P43</p> <p>67% van de medewerkers vindt het motiverend als de individuele prestaties van invloed zijn op de hoogte van het salaris. P36</p> <p>59% van de werknemers geeft aan onvoldoende groeistappen te kunnen maken in de salarisschaal. (P36)</p>	<p>Wij willen afspraken maken over een realistische collectieve cao-verhoging waarbij wij uitgaan van de volgende onderbouwing.</p> <p>Wij baseren onze loonvoorstellen op de koopkrachtcijfers van het Centraal Plan Bureau (CPB) in de laatste raming van februari 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het (CPB) heeft in haar meest recente raming aangegeven dat er in (heel) 2025 sprake zal zijn van koopkrachtbehoud bij een cao-verhoging van 4,2%. Afgezet tegen de cao-periode 1 oktober t/m 31 december, is dat 1,0%.</li> <li>• In 2026 zou de koopkracht volgens hetzelfde CPB behouden blijven bij een cao-verhoging van 3,1%. Afgezet tegen de cao-periode 1 januari t/m 31 september, is dat 2,3%.</li> </ul> <p>Om de koopkracht te behouden bij een cao-looptijd van 1 jaar is dus 3,3% nodig.</p> <p>Wij stellen voor om aan de hand van deze gegevens afspraken over een structurele loonsverhoging te maken, die leidt tot een (bescheiden) koopkrachtstijging voor medewerkers.</p> <p>In artikel 28, lid 5 van de cao is de mogelijkheid opgenomen voor het individueel toekennen van extra periodieken. We stellen voor om te onderzoeken hoe hier in de praktijk mee wordt omgegaan en op welke wijze we de 'prestatiebeloningsregeling' kunnen verbeteren.</p>
<p><b>Verlof/ADV</b></p>	<p>Verlof en ADV worden door 64% van de respondenten aangemerkt als uiterst waardevolle arbeidsvoorwaarden. (p17).</p>	<p>Zowel in het licht van werk-privé balans als duurzame inzetbaarheid en vitaliteit, bestaat er behoefte om het aantal verlofdagen uit te breiden. Dat kan bijvoorbeeld door een systeem van het uitrusten van arbeidsvoorwaarden in te voeren of door het aanwenden van het vitaliteitsbudget.</p>

<b>Pensioen en Pensioen in Zicht (PiZ)</b>	<p>Pensioen wordt door de respondenten aangemerkt als een belangrijke arbeidsvoorwaarde. (P17, 27 en 39)</p> <p>Pensioen in Zicht regeling; op P60 van de onderzoeksrapportage worden verbeterpunten genoemd voor de regeling.</p>	<p>Wij stellen voor om vast te leggen dat elke werkgever een adequate pensioenvoorziening heeft voor de medewerkers.</p> <p>Wij stellen voor om de pensioenopbouw op basis van het 100% dienstverband voort te zetten.</p>
<b>Reiskosten</b>		<p>Wij stellen voor dat deze vergoeding het maximum toelaatbaar fiscaal bedrag volgt en dat het maximum van 30 kilometer komt te vervallen.</p>
<b>Vitaliteitsverlof/-budget en duurzame inzetbaarheid (DI)</b>	<p>40% zou het vitaliteitsbudget graag willen gebruiken voor het verkrijgen van extra verlof. P80</p> <p>32% van de respondenten zou graag een financiële bijdrage ontvangen voor een sportabonnement. P50 Bijna 60% van de respondenten zou het vitaliteitsbudget willen kunnen aanwenden voor een sportabonnement. P57</p>	<p>Wij stellen voor het mogelijk te maken dat het vitaliteitsbudget kan worden omgezet in extra verlof.</p> <p>Wij stellen voor dat het vitaliteitsbudget (deels) kan worden aangewend voor een sport- of sportschoolabonnement.</p>
<b>Uitruilen van arbeidsvoorwaarden (cao à la carte, individueel keuzebudget)</b>	<p>Het uitruilen van arbeidsvoorwaarden is een inmiddels breed toegepast arbeidsvoorwaardeninstrument bij vele cao's. Een à la carte model (of een individueel keuze budget) maakt de cao meer toegesneden op de persoonlijke behoeftes (levensfases) van de werknemer.</p>	<p>Wij stellen voor om voor 1 juli 2026 een voor alle werkgevers toegankelijk platform aan te bieden vanuit de sector, waarmee arbeidsvoorwaarden tegen elkaar kunnen worden uitgeruild.</p>
<b>Thuiswerken</b>	<p>Thuiswerken is na de onderwerpen beloning, verlof en pensioen als belangrijke arbeidsvoorwaarde genoemd. P17 De helft van de medewerkers wil thuiswerken in de cao opnemen. P27</p>	<p>Wij stellen voor om thuiswerken als (voorwaardelijk) recht in de cao op te nemen.</p>

## Voorbehoud

De Unie behoudt zich te allen tijde het recht voor met nieuwe of aangepaste voorstellen te komen.

## Tot slot

Wij kijken uit naar een constructieve dialoog om samen met de werkgevers in de Technische Groothandel een passend en gedragen arbeidsvoorwaardenpakket af te spreken en behouden ons het recht voor om tijdens de gesprekken met andere- dan wel aanvullende voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,  
Jan Admiraal  
Sr. Belangenbehartiger