Voorstel tot onderhandelingsresultaat

Loon en Looptijd

- Cao met looptijd 2 jaar (1 april 2026 tot 1 april 2028)
- In totaal **7,5% loonsverhoging**

De feitelijke lonen en loonschalen van het op dat moment van toepassing zijnde loongebouw worden als volgt verhoogd:

- Met 3,5% per 1-12-26 / P13 2026
- Met 2% per 1-6-27 / P7 2027
- Met 2% per 1-12-27 / P13 2027

Invoering functiewaardering

- Invoering protocol functiewaardering per 1-4-27 / P4 2027
- Opname nieuwe, gegradeerde referentiefuncties in cao zoals weergegeven op volgende slides
- Ongewijzigde ORBA - bandbreedtes van de functiegroepen / schalen

Gegradeerde referentiefuncties

E-Commerce	Supermarkten / Speciaalzaken	Distributie
02.06 – Teamleider bezorging (151) 02.01 – Teamleider orderpicking (116) 02.02 – Bezorger (71) 02.05 – Allroundmedewerker klantbestellingen (66) 02.03 – Medewerker afhaalpunt (PUP) (56) 02.04 – Medewerker Klantbestelling (36)	03.02 – Bedrijfsleider supermarkt (198) 04.01 – Bedrijfsleider speciaalzaak (154) 03.01 – Winkelmanager (143) 03.03 – Assistent bedrijfsleider (140) 04.02 - Assistent bedrijfsleider speciaalzaak (123) 03.04 – Teamleider afdeling (97) 04.03 – 1e verkoopmedewerker (73) (speciaalzaak) 03.05 – Assistent Teamleider (72) 03.14 - Vulploegleider (72) 03.07 – Gespecialiseerd verkoopmed. Vers (71) 03.15 – Servicemedewerker (68) 03.08 – Medewerker servicebalie (63) 04.04 – Verkoopmedewerker (60) (speciaalzaak) 03.11 – Winkelmedewerker (56) 03.13 – Medewerker zelfscanplein (50) 03.09 – Kassamedewerker (43) 03.12 - Kassamedewerker (scankassa) (40) 03.06 – Medewerker versproductie (39) 03.10 – Vulploegmedewerker (38) 03.16 – Medewerker klantbestellingen winkel (38)	01.04- Storingsmonteur (130) 01.01 – Teamleider magazijn (125) 01.03 – Medewerker onderhoud (105) 01.02 – Meewerkend voorman magazijn (97) 01.05 – Vrachtwagenchauffeur (85) 01.10 – Expeditiemedewerker (78) 01.06 – Allround logistiek medewerker (69) 01.11 – Medewerker goederenontvangst (65) 01.07 – Orderverzamelaar-heftruckchauffeur (50) 01.08 – Reachtruckchauffeur (54) 01.09 – Orderverzamelaar (38) 01.12 – Medewerker emballage (35)

Referentiefuncties geplot in functiegroepen/schalen

	E-Commerce	Supermarkten / Speciaalzaken	Distributie
I (210-234,5)			
H (185-209,5)		03.02 – Bedrijfsleider supermarkt (198)	
G (160-184,5)			
F (135-159,5)	02.06 – Teamleider bezorging (151)	04.01 – Bedrijfsleider speciaalzaak (154) 03.01 – Winkelmanager (143) 03.03 – Assistent bedrijfsleider (140)	
E (110-134,5)	02.01 – Teamleider orderpicking (116)	04.02 - Assistent bedrijfsleider speciaalzaak (123)	01.04- Storingsmonteur (130) 01.01 – Teamleider magazijn (125)
D (85-109,5)		03.04 – Teamleider afdeling (97)	01.03 – Medewerker onderhoud (105) 01.02 – Meewerkend voorman magazijn (97) 01.05 – Vrachtwagenchauffeur (85)
C (60-84,5)	02.02 – Bezorger (71) 02.05 – Allroundmedewerker klantbestellingen (66)	04.03 – 1e verkoopmedewerker (73) (speciaalzaak) 03.05 – Assistent Teamleider (72) 03.14 - Vulploegleider (72) 03.07 – Gespecialiseerd verkoopmed. Vers (71) 03.15 – Servicemedewerker (68) 03.08 – Medewerker servicebalie (63) 04.04 – Verkoopmedewerker (60) (speciaalzaak)	01.10 – Expeditiemedewerker (78) 01.06 – Allround logistiek medewerker (69) 01.11 – Medewerker goederenontvangst (65)
B (40-59,5)	02.03 – Medewerker afhaalpunt (PUP) (56)	03.11 – Winkelmedewerker (56) 03.13 – Medewerker zelfscanplein (50) 03.09 – Kassamedewerker (43) 03.12 - Kassamedewerker (scankassa) (40)	01.07 – Orderverzamelaar-heftruckchauffeur (50) 01.08 – Reachtruckchauffeur (54)
A (0-39,5)	02.04 – Medewerker Klantbestelling (36)	03.06 – Medewerker versproductie (39) 03.10 – Vulploegmedewerker (38) 03.16 – Medewerker klantbestellingen winkel (38)	01.09 – Orderverzamelaar (38) 01.12 – Medewerker emballage (35)

Invoering nieuw loongebouw

- Opname nieuwe loongebouw in cao met bedragen zoals hieronder weergegeven

<u>Structuur</u>

- Duidelijke afstand tussen de verschillende functieschalen
- Opbouw in functiejaren loopt op tot maximaal 10 functiejaren

<u>Uitgangspunten</u>

- Op basis van het geldende WML per 1-1-27
- Schaalmaxima van het nieuwe loongebouw per invoeringsdatum zijn gelijk aan schaalmaxima van het loongebouw per 16-11-2026

Nieuw loongebouw in procenten per invoeringsdatum

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
15	30,0%								
16	40,0%	40,0%							
17	50,0%	50,0%							
18	62,5%	62,5%	62,5%	62,5%					
19	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%					
20	87,5%	87,5%	87,5%	87,5%	87,5%				
21/ 0	100,0%	102,0%	102,0%	102,8%	104,3%	105,5%	107,5%	107,7%	108,0%
1		101,3%	101,7%	101,9%	101,9%	102,3%	102,7%	103,4%	104,0%
2		101,3%	101,7%	101,9%	101,9%	102,3%	102,7%	103,4%	104,0%
3		101,3%	101,7%	101,9%	101,9%	102,3%	102,7%	103,4%	104,0%
4		101,3%	101,7%	101,9%	101,9%	102,3%	102,7%	103,4%	104,0%
5		101,3%	101,7%	101,9%	101,9%	102,3%	102,7%	103,4%	104,0%
6			101,7%	101,9%	101,9%	102,3%	102,7%	103,4%	104,0%
7				101,9%	101,9%	102,3%	102,7%	103,4%	104,0%
8					101,9%	102,3%	102,7%	103,4%	104,0%
9						102,3%	102,7%	103,4%	104,0%
10							102,7%	103,4%	104,0%

Nieuw loongebouw in bedragen per invoeringsdatum

	A (0-39,5)	B (40-59,5)	C (60-84,5)	D (85-109,5)	E (110-134,5)	F (135-159,5)	G (160-184,5)	H (185-209,5)	I (210-234,5)
15	€ 4,59								
16	€ 6,12	€ 6,24							
17	€ 7,65	€ 7,80							
18	€ 9,56	€ 9,75	€ 9,94	€ 10,22					
19	€ 11,47	€ 11,70	€ 11,93	€ 12,26					
20	€ 13,38	€ 13,64	€ 13,92	€ 14,30	€ 14,92				
21/0	€ 15,29	€ 15,59	€ 15,90	€ 16,35	€ 17,05	€ 17,98	€ 19,32	€ 20,80	€ 22,46
1		€ 15,79	€ 16,17	€ 16,65	€ 17,38	€ 18,40	€ 19,85	€ 21,51	€ 23,36
2		€ 15,99	€ 16,44	€ 16,96	€ 17,72	€ 18,82	€ 20,40	€ 22,24	€ 24,31
3		€ 16,19	€ 16,72	€ 17,27	€ 18,06	€ 19,26	€ 20,96	€ 23,00	€ 25,29
4		€ 16,39	€ 17,01	€ 17,59	€ 18,42	€ 19,70	€ 21,53	€ 23,78	€ 26,30
5		€ 16,60	€ 17,30	€ 17,92	€ 18,77	€ 20,16	€ 22,13	€ 24,59	€ 27,36
6			€ 17,59	€ 18,25	€ 19,14	€ 20,62	€ 22,73	€ 25,43	€ 28,47
7				€ 18,59	€ 19,51	€ 21,10	€ 23,36	€ 26,29	€ 29,61
8					€ 19,89	€ 21,59	€ 24,00	€ 27,19	€ 30,81
9						€ 22,09	€ 24,66	€ 28,11	€ 32,05
10							€ 25,34	€ 29,07	€ 33,34

Implementatie loongebouw

- Niemand gaat er bruto in euro's op achteruit
- Werknemers die op de invoeringsdatum van het nieuwe loongebouw het schaalmaximum nog niet bereikt hebben, kunnen met de invoer van het loongebouw tussenschalig worden. Werkgevers bij wie tussenschaligheid administratief niet verwerkt kan worden zullen als volgt te werk gaan:
    - Werknemers worden ingedeeld in het nieuwe loongebouw op de dichtstbijzijnde lagere trede. Het verschil met het huidige salaris wordt uitgekeerd als toeslag. Ook over deze toeslag vinden cao-verhogingen plaats.
    - De toeslag wordt afgebouwd bij de toekenning van een functiejaar, een leeftijdsverhoging of bij een promotie naar een hogere functiegroep.
- Werknemers die door invoering van het nieuwe loongebouw boven het maximum van hun schaal uitkomen, zullen het verschil tussen het maximum van de schaal conform het nieuwe loongebouw en hun uurloon op het moment van implementatie van het nieuwe loongebouw ontvangen als toeslag. Over deze toeslag vinden cao-verhogingen plaats.
    - Deze toeslag wordt afgebouwd bij een promotie naar een hogere functiegroep waarbij het schaalmaximum nog niet is bereikt.

Invoeringsdatum functiewaardering in combinatie met loongebouw

- VGL: 1/4/2027 / P4 2027
- Vakcentrum: inspanningsverplichting voor 1/4/2027 / P4 2027 doch uiterlijk 1/5/2027 / P5 2027 met terugwerkende kracht naar 1/4/2027.

Regeling vervroegd uittreden (RVU)

- Invoering RVU (Regeling Vervroegd Uittreden) per invoeringsdatum functiewaardering en loongebouw
- Op basis van de nieuwe referentiefuncties (eerder getoond)
- Werknemers die in de periode tot 1-4-2028 / P4 2028 40 jaar in dienst zijn bij dezelfde werkgever of diens rechtsvoorganger en die 1 jaar of minder moeten werken tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd in een functie die wordt aangemerkt als zwaar beroep kunnen in aanmerking komen voor de RVU.
- Een paritaire werkgroep, bestaande uit een afvaardiging van de partijen die de cao ondertekenen, stelt voor 1 januari 2027 vast welke functies als zwaar worden aangemerkt aan de hand van de nieuwe referentiefuncties

Nieuw protocol: sociale veiligheid

- Cao partijen onderzoeken gedurende looptijd van de cao wat de werkgevers doen op het gebied van sociale veiligheid. De uitkomst hiervan vormt de basis voor bindende afspraken in een nieuwe cao. Hierbij worden de volgende uitgangspunten onderzocht waarbij de uitkomsten anders kunnen zijn:
    - Trainingen over sociale veiligheid voor alle werknemers en leidinggevenden,
    - Toegang tot vertrouwenspersoon voor alle werknemers,
    - Gedragsprotocol voor omgaan met agressie, intimidatie en grensoverschrijdend gedrag.

Nieuw protocol: vereenvoudiging cao-tekst

- Cao partijen komen gedurende de looptijd van de cao tot eenvoudiger leesbare teksten van de cao waarbij de uitkomst hiervan niet mag leiden tot andere arbeidsvoorwaarden.
- Bestaande protocolteksten worden meegenomen in het redactieoverleg

Nieuw protocol: start volgende cao onderhandelingen

- Cao partijen starten gedurende de looptijd van de cao de onderhandelingsgesprekken over een opvolgende cao. De data waarop de eerste twee formele gesprekken zullen plaatsvinden zijn in november en december 2027.

Nieuw protocol: loongebouw en toeslagen

- Cao partijen onderzoeken gedurende looptijd van de cao hoe het loongebouw en toeslagen toekomstbestendig kunnen worden doorontwikkeld. Hierbij worden de volgende uitgangspunten onderzocht waarbij de uitkomsten anders kunnen zijn:
    - Doorontwikkeling op basis van een evaluatie van het duurzaam en logische loongebouw
    - Onderzoek naar het verschuiven van de leeftijd van het vakvolwassen loon van 21 jaar naar 18 jaar
    - Onderzoek naar het verwaarden van ADV in de bruto-uurlonen
    - Onderzoek naar hoogte en systematiek van (zondag)toeslagen en harmonisering van toeslagen geldend voor werknemers werkzaam in distributiecentra naar het niveau voor werknemers in winkels

Nieuw protocol: Herziening aanvullingen op loondoorbetaling bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid

- Cao partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de cao hoe gekomen kan worden tot vereenvoudiging van het stelsel van afspraken rondom aanvullingen op loondoorbetaling bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid.
- De aanvullingen op loondoorbetaling zoals beschreven in de cao komen te vervallen op het moment dat de wettelijke regelgeving wijzigt.

Werkgeversbijdrage VGL

- Werkgeversvereniging VGL verstrekt gedurende de looptijd van de cao een éénmalige werkgeversbijdrage in de vorm van een lumpsum aan de werknemersorganisatie(s) die deze cao ondertekend heeft/hebben.
- Deze werkgeversbijdrage wordt vastgesteld op € 75.000, door de tekenende werknemersorganisatie(s) onderling te verdelen.

E-commerce

Introductie van e-commerce referentiefuncties in zowel LMB als VGL cao

Eenmalige uitkering van 250 euro bruto

- Voor werknemers die op of voor 1 april 2026 / de ingangsdatum van P4 2026 in dienst waren bij een Werkgever en op 1 januari 2027 / de ingangsdatum van P1 2027 nog steeds in dienst van die Werkgever zijn.
- Ter hoogte van maximaal € 250 bruto op basis van een fulltime dienstverband (40 uur per week). Werknemers die niet werkzaam zijn op basis van een fulltime dienstverband ontvangen de éénmalige uitkering naar rato van contracturen
- Uit te keren met de loonbetaling van januari 2027 / P1 2027
- Voor werknemers zonder een vast aantal overeengekomen contracturen geldt dat de pro rato uitkering gebaseerd wordt op het aantal gewerkte uren in de maand januari 2027 / P1 2027. Voor deze werknemers geldt dat de eenmalige uitkering zal worden uitgekeerd met de loonbetaling van februari 2027 / P2 2027