

Principe akkoord in de Motorvoertuigen-en Tweewielerbranche 2011/2012

De werkgevers- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Stichting Bedrijfsraad Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, hebben een principe akkoord bereikt met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden CAO ingaande op 1 juni 2011. De bedrijfstak kent circa 12.500 werkgevers en 81.000 werknemers. Het betreft de CAO voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf.

1. LOOPTIJD

De overeengekomen CAO kent een looptijd van 1 juni 2011 tot en met 30 september 2012.

2. INKOMEN

Op 1 oktober 2011 worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen met 1% verhoogd volgens de gebruikelijke systematiek.

Op 1 mei 2012 worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen met 1,7% verhoogd volgens de gebruikelijke systematiek.

Een eenmalige uitkering van € 100,- wordt gegeven in januari 2012, volgens de gebruikelijke systematiek.

Er wordt een nieuwe loontabel voor jongeren ingevoerd per 1 oktober 2011, waarbij zij direct op basis van hun functie worden ingedeeld in de loontabel.

3. ARBO

BOVAG en vakbonden spreken een grotere ambitie af op het gebied van arbobeleid.

Daarbij zal naar aanpalende initiatieven worden gekeken zoals bijvoorbeeld 5x Beter. De commissie Arbo zal een plan van aanpak maken en voorleggen aan de Bedrijfsraad. De huidige activiteiten zullen worden geïntensiveerd. Tevens zal de commissie Arbo kijken naar een definitieve verankering van de arbocatalogus, bijvoorbeeld door toevoeging aan de arbeidsvoorwaarden CAO, dan wel in de vorm van een aparte CAO arbeidsomstandigheden.

4. DUURZAME INZETBAARHEID

CAO partijen hebben een aantal afspraken gemaakt rondom het thema duurzame inzetbaarheid. Deze afspraken, die onderstaand worden beschreven, zullen worden ingevuld door een werkgroep Duurzame Inzetbaarheid van CAO partijen, eventueel aangevuld met externe deskundigen vanuit bijvoorbeeld NV Schadeverzekeringsmaatschappij, BOVEMIJ, arbodiensten en andere betrokken (zorg)verzekeraars.

4.1 Vitaliteitsloket

De werkgroep Duurzame Inzetbaarheid gaat in de looptijd van deze CAO een vitaliteitsloket inrichten, waarin zorg, verzuim en WIA samen komen. Gestreefd wordt naar een ingangsdatum van 1/1/2012. Werknemers die meedoen aan de zorgpolis voor de bedrijfstak hoeven geen werknemersdeel voor de premie voor de Bodemverzekering en WGA hiaat verzekering, zoals aangeboden door NV Schade, te betalen. Deze afspraak wordt jaarlijks beoordeeld op financiële haalbaarheid voordat deze afspraak wordt voortgezet.

De werkgroep Duurzame Inzetbaarheid onderzoekt of het mogelijk is een extern gesubsidieerd maatwerkpakket aan te bieden van preventiemiddelen zoals veiligheidsschoenen, opzetroetfilters en/of gehoorbescherming. Deze afspraak wordt jaarlijks beoordeeld op financiële haalbaarheid. Het Vitaliteitsloket gaat de Workability Index op maat maken voor onze bedrijfstak. De ervaringen van FNV Bondgenoten in het project Fit in de Metaal zullen worden ingebracht in het Vitaliteitsloket. CAO partijen hebben kennis genomen van de afspraken omtrent NV Schadeverzekeringsmaatschappij en zullen met hen in overleg treden om de mogelijkheden toepasbaar te maken in de Motorvoertuigen- en Tweewielerbranche. De voordelen van het Vitaliteitsloket moeten in gelijke mate toekomen aan deelnemende werkgevers en werknemers.

4.2 Levensfasebewust personeelsbeleid

CAO partijen willen stimuleren dat er jaarlijks een gesprek plaatsvindt tussen werkgever en werknemer over levensfasebewust personeelsbeleid. CAO partijen gaan in de looptijd van de CAO de regeling m.b.t. extra vakantiedagen voor oudere werknemers ombouwen naar een regeling Inzetbaarheidsdagen. Bij het ombouwen naar een nieuwe regeling bepaalt de werknemer hoe de inzetbaarheidsdagen worden ingezet. Hij treedt hiertoe in overleg met zijn werkgever. In het gesprek krijgen de inzetbaarheidsdagen, die volgens de gebruikelijke systematiek op twee momenten per jaar worden toegekend, een bestemming die altijd materieel gelijk is aan de waarde van de regeling extra vakantie-rechten voor oudere werknemers. Een bestemming voor de inzetbaarheidsdagen kan bijvoorbeeld zijn: ontziedagen, langere vakantie, vervroegd pensioen omzetten in geld of scholing en ontwikkeling. De werknemer moet inzetbaarheidsdagen binnen anderhalf jaar na toekenning een bestemming hebben gegeven, als de werkgever daartoe verzoekt. De werkgroep Duurzame Inzetbaarheid zal een studie doen naar de mogelijkheden om de inzetbaarheidsdagen aan te wenden voor de 80/90/100% constructie- of voor de trio-banen. Deze regeling wordt uiterlijk op 1 juli 2012 ingevoerd. Voorafgaand aan de invoering zullen CAO partijen werkgevers en werknemers informeren en betrekken bij de implementatie. Eventueel zullen hierbij externe partijen worden betrokken.

De extra vakantiedagen oudere werknemers / inzetbaarheidsdagen worden op 1 juli 2012 bevroren op alsdan 61 jarige leeftijd. Daarna worden geen dagen meer opgebouwd. Wat is opgebouwd behoudt men, ook wanneer de werknemer binnen de Motorvoertuigen- en Tweewielerbranche van werkgever verandert.

4.3 Wajong

Gedurende de looptijd van deze CAO gaan sociale partners een pilot uitvoeren voor het plaatsen van 25 Wajongers bij te selecteren bedrijven in de sector. Het doel is deze personen op te leiden tot vakman voor de sector. Bedrijven zullen per Wajonger een financiële ondersteuning ontvangen van maximaal € 10.000,-.

4.4 MVO

Sociale partners zullen worden betrokken bij de inrichting van de personeelsparagraaf in het certificaat Erkend Duurzaam. Deze activiteiten zullen worden gefinancierd vanuit het budget voor MVO.

CAO partijen zullen hun inzet op het gebied van MVO intensiveren en kunnen daartoe gebruik maken van daartoe bestemde bedrijfsmiddelen.

5. VAKANTIEWETGEVING

5.1 Opbouw- en afschrijving bij ziekte

Door wijziging van de vakantiewetgeving, die per 1 januari 2012 van kracht zal worden, gaat de vakantieopbouw tijdens ziekte gewoon door. Er is dan geen verschil meer in vakantieopbouw tussen gezonde en zieke werknemers. Partijen vinden het daarom passend dat in de CAO wordt vastgelegd dat de vakantiedagen die de werkgever vaststelt overeenkomstig de wensen van een zieke werknemer ook worden afgeschreven. Collectieve vakantiedagen zullen bij ziekte niet in mindering worden gebracht, tenzij de werknemer vrij wil zijn van zijn re-integratieverplichtingen.

5.2 Sparen vakantiedagen

Indien de werknemer dat wenst, kan hij de bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week (65 dagen bij een fulltime dienstverband). Die gespaarde vakantiedagen vervallen en verjaren niet.

6. FLEXIBILITEIT

6.1 Dagvenster en toeslagen

Vereenvoudiging werktijdenregelingen

A. Er wordt uiterlijk op 1 januari 2012 een nieuwe tabel voor het dagvenster en overuren ingevoerd conform voorstel technische werkgroep, waarbij de toeslagpercentages in percentages van het uurloon worden uitgedrukt en vervolgens worden afgerond (0,78% maandsalaris=uurloon + toeslag 28,5% per uur), zie onderstaande tabel. In de CAO wordt een definitie opgenomen van het uurloon. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, uitgaande van 38 uur per week. Bij een 40-urige werkweek moet het salaris eerst worden teruggerekend naar 38 uur, alvorens het uurloon te berekenen. Deze uurwaardeformule zal onder elke tabel worden opgenomen als noot.

De overwerktoeslag gaat 28,5% (1^e en 2^e uur), 47% (overige uren) of 85% (zon- en feestdagen) bedragen. Voor overwerk op zaterdag is een toeslag van 47% van toepassing, zowel voor overuren op de zaterdag zelf als voor uren op de compensatiedag voor het werken op zaterdag.

CAO-partijen spreken af dat de omzetting van toeslagpercentages op basis van maandsalaris in percentages van het uurloon niet leidt tot aanpassing van bestaande afspraken of regelingen, die positief afwijken van de CAO, of werknemers en werkgever moeten daarover overeenstemming over bereiken.

De vereenvoudiging mag niet leiden tot verslechtering van de bestaande CAO afspraken. Indien één van de CAO partijen van mening is dat dit wel het geval is, dan treden CAO partijen met elkaar in overleg.

Dagvenster algemeen

dagvenster art 42a	Maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag
00.00-06.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%
06.00-18.00*	0	0	0	0	0	33,33%
18.00-21.00	15%	15%	15%	15%	15%	50%
21.00-00.00	30%	30%	30%	30%	30%	50%

* het dagvenster kan volgens de gebruikelijke systematiek verschoven worden (artikel 17 lid 2 sub b)

Uitzondering dagvenster Autoverhuur, rijwielstallingen, tankstations en wasbedrijven

18c	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zon/feest
22.00-06.00	8%	8%	8%	8%	8%	35%	35%
06.00-22.00	0%	0%	0%	0%	0%		35%
06.00-18.00						0%	
18.00-22.00						35%	

Overuren algemeen

Overuren	Maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	Zaterdag	zon-/feestdag
eerste 2 overuren	28,50%	28,50%	28,50%	28,50%	28,50%	47%	85%
overige overuren	47%	47%	47%	47%	47%	47%	85%

Uitzondering overuren Autoverhuur, rijwielstallingen, tankstations en wasbedrijven

18C	Maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zon- /feestdag
ma 06.00- zat 18.00	28,50%	28,50%	28,50%	28,50%	28,50%	28,50%	
ma 06.00- zat 18.00	47%	47%	47%	47%	47%	47%	
zat 18.00- ma 06.00						85%	85%

Let op bij parttimers: 1e 8 overuren per week tot 38 dan 28,5%, na 8 overuren per week dan 47% (18c lid 7)

Werken op zaterdag

Er wordt een tijdelijke commissie ingesteld, die de verschillende regelingen omtrent het werken op zaterdag en de overige bijzondere regelingen voor bepaalde doelgroepen zoals bedrijfsauto's gaat omzetten in een nieuwe regeling. Het streven is de regeling per 1 januari 2012 in te voeren maar uiterlijk per 1 april 2012. Uitgangspunten voor de nieuwe regeling zijn:

- De werkgever krijgt meer invloed op de keuze van de werknemer tussen tijd en geld.
- Alle artikelen met betrekking tot het werken op zaterdag worden samengevoegd tot één artikel.
- De regelingen voor bijzondere doelgroepen zullen apart worden bekeken.
- Tevens kijkt de tijdelijke commissie naar de invoering van het dagvenster en de toeslagenregeling. De commissie zal de invoering hiervan evalueren.

De tijdelijke commissie rapporteert uiterlijk 1 november 2011 aan de Bedrijfsraad, die hierover zal besluiten. Indien de commissie niet met een eensluidend voorstel komt, zal de Bedrijfsraad zelf een regeling formuleren.

De tijdelijke commissie zal tevens een voorstel doen over de communicatie met betrekking tot de nieuwe regeling. Na goedkeuring door de Bedrijfsraad zal de tijdelijke commissie de communicatie gaan uitvoeren. Tevens kunnen sociale partners de mening van werkgevers en werknemers uit de praktijk in haar overwegingen betrekken.

6.2 Inleenkrachten

Met ingang van 1 januari 2012 zullen werkgevers in de Motorvoertuigen- en Tweewielerbranche alleen gebruik maken van uitzendbureaus met een SNA keurmerk die als zodanig geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Arbeid (SNA). Voor gebruikmaking van een uitzendbureau dat niet valt onder de uitzondering zoals bepaald in artikel 4b CAO geldt het in de vorige volzin bepaalde niet.

De uitgezonderde CAO artikelen in artikel 2b lid 1 zullen worden geschrapt.

7. PENSIOEN

7.1 De 58+ regeling

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de zogeheten 58+ regeling vanwege de crisis voor de looptijd van de CAO wordt gecontinueerd. Dat betekent dat werknemers die in 2011, 2012 respectievelijk 2013 58 jaar zijn (geworden) en in 2011, 2012 respectievelijk 2013 zijn ontslagen voor de bestaande 58+ regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek in aanmerking kunnen komen.

Daarnaast achten cao-partijen het van groot belang om de categorie werknemers met zogeheten overgangsregelingen in hun pensioenregeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek, die tussen 1 april 2011 en 30 april 2013 vanwege de crisis worden ontslagen weer de overgangsrechten te laten herleven bij een terugkeer als werknemer in de Metaal en Techniek binnen drie jaar na dat ontslag. Deze mogelijkheid wordt door sociale partners als een belangrijke stimulans gezien om ervaren werknemers weer binnen de Metaal en Techniek aan de slag te laten komen. Cao-partijen zullen het

Pensioenfonds voor de Metaal en Techniek verzoeken het vorenstaande mogelijk te maken.

7.2 Vredesplicht

De vredesplicht zal geen toepassing hebben met betrekking tot kwesties voortvloeiende uit de discussies en uitkomsten rond het zogeheten pensioenakkoord van 4 juni 2010.

8. SCHOLING

Het woord "compensatie" zoals genoemd in artikel 72A wordt vervangen door uitbetaling in loon of vrije tijd zonder overwerktoeslag. Een werknemer kan door zijn werkgever verplicht worden scholing te volgen, indien dit noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn functie. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich daadwerkelijk inzet om de opleiding met goed gevolg af te ronden.

De OOMT heffing zal in 2011 en 2012 0,5% van de loonsom bedragen onder toepassing van de gebruikelijke voorwaarden. Indien CAO partijen nieuwe activiteiten willen ontplooiën binnen OOMT dan zullen CAO partijen afspraken maken over de benodigde extra financiële middelen. CAO partijen spreken af dat de OOMT heffing na afloop van de arbeidsvoorwaarden CAO 6 maanden doorloopt.

9. TAKEL EN BERGING

CAO partijen spreken af om op de kortst mogelijke termijn een overleg te organiseren waarin afspraken worden gemaakt over een aparte toeslagenmatrix voor de takel en bergingsbedrijven. Tevens zal er worden gesproken over de gevolgen van de aanbestedingsprocedure voor de arbeidsvoorwaarden van het personeel in de takel en bergingsbranche. Ook zal aandacht besteed worden aan het voorkomen van agressie richting werknemers en het bevorderen van veilig werken, in het bijzonder machineveiligheid. De commissie Arbo zal in de loop van de CAO periode een arbocatalogus voor de takel en bergingsbranche inrichten. Aan het overleg nemen deel: FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, BOVAG en VBS.

10. CAO TEKST

CAO partijen zullen de overeengekomen wijzigingen van de CAO tekst doorvoeren en het proces van vereenvoudiging en inzichtelijker maken van de CAO tekst zal worden voortgezet.

11. DIVERSEN

11.1 stichting MET

Partijen handhaven het heffingspercentage ten behoeve van de stichting MET op het huidige niveau van 0,2% en continueren de heffing op de gebruikelijke voorwaarden.

11.2 Rijscholen

Alhoewel Rijscholen niet onder de CAO vallen- of gaan vallen-, is BOVAG bereid in overleg te treden met de vakbonden over het professionaliseren van de structuur in de rijschoolbranche. Bestaande middelen zoals de voorbeeld arbeidsovereenkomsten, de afspraak met de belastingdienst over franchise-nemers en de afspraak met het UWV zullen hierbij worden meegenomen. Dit overleg zal binnen een jaar tot schriftelijke afspraken leiden.

11.3 Handboek Functie-indeling

Het Handboek Functie-indeling zal op maat worden gemaakt voor de Motorvoertuigen- en Tweewielerbranche. De nummering van de loontabel in de CAO en het Handboek zullen op elkaar worden afgestemd.

11.4 Vakbondscontributie

In artikel 39 CAO dient het jaartal 2010 te worden vervangen door 2011.

Houten, 26 mei 2011