

## **VOORSTELLEN CAO CARGLASS 2019**

### **1. Looptijd**

Wij stellen voor dat de cao wordt afgesproken voor de duur van 2 jaar en een looptijd heeft van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021.

### **2. Inkomen**

CNV Vakmensen constateert dat het beloningssysteem nog steeds niet voldoet aan de beoogde ontwikkeling van de individuele salarissen. Tevens stellen wij vast dat door de huidige systematiek de salarisschalen onevenwichtig groeien ten opzichte van elkaar.

Om daar enigszins balans in te brengen en de individuele medewerker een zo gelijkwaardig mogelijke loonsverhoging toe te kennen stellen wij voor om de individuele salarissen en het loongebouw de volgende verhogingen toe te passen:

De A factor wordt bepaald volgens de systematiek en een B factor wordt op basis van de onderhandelingen overeengekomen, wij wensen de inkomensbestanddelen als volgt per jaar aan te passen:

- De "A factor" wordt toegekend conform de cao systematiek.
- Daarnaast wensen wij voor de ontwikkeling van het inkomen zoals bepaald in de "B factor" alle individuele salarissen en het loongebouw te verhogen met een minimum van € 1000,= per jaar.

### **3. Duurzame Inzetbaarheid**

In de cao en binnen Carglass zijn er mooie afspraken en faciliteiten ingericht om invulling te geven aan Duurzame Inzetbaarheid. Graag zien wij een update van de resultaten die er tot heden zijn geboekt per onderdeel en ook de kosten die per jaar hierop zijn geboekt.

- Wij wensen met u af te spreken dat het basisbudget voor iedere werknemer van €1500,= per 3 jaar als minimum structureel beschikbaar blijft.
- Wij wensen af te spreken dat er minimaal 2x per jaar in een voortgangsgesprek met de medewerker ook aandacht besteedt wordt aan de wijze waarop gebruik gemaakt wordt van het programma Carglass Vitaal.
- Ook moet bekeken worden of de huidige formulering voor het toekennen van DI dagen voldoende aansluit met de doelstelling, met name eenvoudiger toekenning voor gebruik voor Mantelzorg.

### **4. Werkdruk**

Wij stellen vast dat er verbetering ervaren wordt bij het verminderen van werkdruk, met dien verstande dat de medewerkers het voorjaar (15,79%) en de zomer (21,05%) aanwijzen als een periode waar de werkdruk als hoog ervaren wordt.

Met name de mobiele service blijft voor een groot deel haar beklag doen over het feit dat er in de planning onvoldoende rekening wordt gehouden met onverwachte vertragingen in het werk en / of de reis, waardoor er onder andere onvoldoende tot geen tijd is om normaal te lunchen. Een achterstand die eenmaal is opgelopen is nagenoeg niet meer weg te werken of er zou een job moeten uitvallen.

Wij stellen in dat kader voor dat er in de tijdsplanning niet alleen gekeken wordt naar de strikt benodigde tijd om een job af te handelen, maar dat er meer rekening gehouden wordt met omstandigheden die vertragingen kunnen veroorzaken. In dat kader denken wij dat het daarnaast ook zou helpen als er meer en beter naar de inbreng van de medewerkers geluisterd zou worden.

De medewerkers hebben grote bezwaren tegen de zeer beperkte mogelijkheden waarop zij verlof kunnen opnemen in de vakantieperiodes in de 1<sup>e</sup> helft van het jaar en dan met name rond de diverse feestdagen.

## **5. Werkgelegenheid**

Wij stellen voor dat Carglass:

- Gedurende de looptijd van deze cao géén vermindering van het aantal vaste arbeidsplaatsen doorvoert, met dien verstande dat indien met vakbonden overeenstemming wordt bereikt over eventuele dringende redenen om van deze afspraak af te wijken, kan binnen die overeenstemming een vermindering van arbeidsplaatsen worden doorgevoerd. In voorkomend geval zal met vakbonden een sociaal plan, passend voor de gegeven situatie, worden overeengekomen. Dit dient dus ook van toepassing te zijn daar waar het om minder dan 20 FTE's gaat, maar wel om een structurele wijziging van het aantal arbeidsplaatsen.

Tevens stellen wij voor dat Carglass:

- 10 stageplaatsen beschikbaar blijft stellen
- 5 plaatsen voor kansarme jongeren aanbied
- 5 arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking (Wajong).

## **6. Vakbondscontributie**

Wij stellen voor afspraken te maken over een compensatie voor de leden van de vakbonden voor de vakbondscontributie. Dit naast de toepassing van de fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.

## **7. Diversen**

Wij stellen voor dat:

- De geactualiseerde functielijst met vermelding bandbreedte van aantal punten CATS wordt opgenomen in de cao.
- Artikel 12 lid 7 zodanig aanpassen dat de wettelijke verlofdagen welke door de werknemer niet opgenomen kunnen worden, onder hetzelfde regiem komen te vallen als de verlofrechten voor bovenwettelijke verlofdagen.
- Wij stellen voor dat het ouderschapsverlof in artikel 11 lid c wordt uitgebreid tot 10 dagen.
- Wij stellen voor dat de afspraken in Bijlage III Protocol lid 3, uitzend en inleenkrachten, opgenomen wordt in de cao
- Wij stellen voor dat Bijlage III Protocol lid 11, Generatiepact, definitief wordt opgenomen in de cao.

## **8. AWVN-regeling**

Wij stellen voor de afspraken uit deze regeling voort te zetten en dit als zodanig structureel in de cao op te nemen en daarmee uit de protocollenlijst te halen.

Wij behouden ons het recht voor, om gedurende de onderhandelingen aanvullende voorstellen in te dienen.