



CAO afspraak 2019-2021 voor Carglass® : onderhandelingsresultaat

Op 4 april 2019 hebben partijen betrokken bij de CAO voor Carglass® het volgende onderhandelingsresultaat bereikt.

1. Looptijd van deze CAO:

29 maanden (van 1 januari 2019 tot 1 juni 2021)

2. Inkomen en beloningssystematiek:

Inkomen

1 januari 2019 tot 1 januari 2020

- Op basis van de A- factor zal voor medewerkers met minimaal een beoordelingscore "redelijk" een structurele loonsverhoging gelden ter hoogte van de inflatie over december 2018 op basis van CBS inflatiecijfers CPI Nederland afgeleid. Werkgever zal de A factor aanvullen tot 2,5%.
- Daarnaast zullen alle salarisschalen met hetzelfde percentage worden verhoogd.
- Een B-factor voor 2019 bedraagt 1% welke zal worden uitgekeerd op basis van de geldende beloningssystematiek in relatie tot de jaarlijkse beoordeling.
- De vermenigvuldigingsfactoren en de methodiek staan vast.
- De waarde van de B-factor is pensioengevend en zal worden meegenomen in de berekening van de vaste toeslagen, vakantiegeld en uitkeringen
- Op basis van deze methodiek en hierboven benoemde B-factor zullen op basis van de door medewerker behaalde beoordelingscore de individuele salarissen worden aangepast.
- Voor 2019 is de winstdelingsregeling verhoogd naar 3,5%.

1 januari 2020 tot 1 januari 2021

- Een structurele inkomensverhoging voor alle medewerkers van 2,75% per 1 januari 2020.
- Daarnaast zullen alle salarisschalen met hetzelfde percentage worden verhoogd.
- Aanvullend ontvangen medewerkers een verhoging van hun salaris binnen de loonschaal op basis van de nieuwe beloningssystematiek (zie beloningssystematiek).
- Voor 2020 is de winstdelingsregeling verhoogd naar 3,5%.

1 januari 2021 tot 1 juni 2021

- Een structurele inkomensverhoging voor alle medewerkers van 1% per 1 januari 2021.
- Daarnaast zullen alle salarisschalen met hetzelfde percentage worden verhoogd.
- Aanvullend ontvangen medewerkers een verhoging van hun salaris binnen de loonschaal op basis van de nieuwe beloningssystematiek (zie beloningssystematiek).

Beloningssystematiek

Partijen hebben afgesproken de in artikel 8.2 van de CAO afgesproken beloningssystematiek per 1 januari 2020 te vervangen met de volgende afspraken.

- Vaste, doorgroei in de schaal mogelijk maken conform onderstaande tabel

Relatieve schaalpositie op 31 december	Prestatie onder verwachting	Prestatie volgens verwachting	Prestatie boven verwachting
>90%	0,25%	1,00%	1,75%
80/90%	0,50%	1,25%	2,00%
<80%	0,75%	1,50%	2,25%

- Open loonschaal met een min en een max, waarbij het aanvangssalaris minstens minimaal 70% van de eindschaal bedraagt. Deze correctie wordt toegepast in het loongebouw.
- Naast groei in de schaal, zullen onderhandelingen in de CAO over de collectieve CAO verhoging(en) van de loonschalen in het loongebouw en de individuele lonen (salarissen) plaats vinden.
- Indien medewerker het einde van de schaal heeft bereikt ontvangt hij alleen de CAO verhoging.

Jaarurensystematiek

Partijen hebben afgesproken de jaarurensystematiek voor de looptijd van deze cao in te voeren op basis van het eerder uitgewerkte model en de volgende gewijzigde voorwaarden:

- We gebruiken de looptijd van de CAO om samen met elkaar vertrouwen te krijgen in de werking van de systematiek voor medewerkers en organisatie;
- Vóór het einde van de cao zullen de ervaringen geëvalueerd worden en op basis daarvan zal een besluit genomen worden over het al dan niet definitief invoeren van het JUS.
- Verkorten van de duur van de piekperiode van 17 weken, naar 15 weken;
- De begrenzing van het maximaal opneembare JUS tegood van 5 uur per dag komt te vervallen

Daarnaast hebben partijen extra aandacht gehad voor de roostermethodiek binnen de jaarurensystematiek, waarbij de wens en voorkeur van de medewerker een belangrijk uitgangspunt is. Concreet is hiervoor het volgende beschreven:

Roostermethodiek Clusters

- De medewerker kan zijn of haar voorkeur voor een rooster aangeven. Deze zal maximaal worden gehonoreerd. Alleen minimale bezetting en het handhaven van onze dienstverlening kan reden zijn hiervan af te wijken.

Roostermethodiek CCC:

- De medewerker kan beschikbaarheid (en dus ook niet-beschikbaarheid) opgeven in de flexmanager.
- In de piekperiode vult medewerker de maximale uren (naar rato) in die horen bij een piekperiode.

- Medewerkers werkzaam in een ploegdienstrooster, blijven op de reguliere manier geroosterd worden. Waarbij in de piek- en dalperiode de meer/minder uren rondom het bestaande rooster gepland worden in de flexmanager.

3. Duurzame inzetbaarheid

Carglass inzetbaarheidsbudget

- Voortzetting van het Carglass Inzetbaarheidsbudget in de huidige vorm.
- Extra inspanning om het gesprek over inzetbaarheid van medewerker samen te bespreken, waarbij zowel leidinggevende als medewerker een gelijke verantwoordelijkheid hebben om dit te initiëren.

Duurzame inzetbaarheidsdagen regeling

- Partijen scherpen de duurzame inzetbaarheidsdagenregeling aan, door te stimuleren dat deze dagen worden gebruikt voor het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- Dit betekent dat de alle afspraken rondom mantelzorg taken separaat van de duurzame inzetbaarheidsdagen regeling in dialoog tussen medewerker en manager worden afgesproken.

Generatiepact

- Op 1 januari 2019 kunnen werknemers die op genoemde datum 60 jaar of ouder zijn en op deze datum minimaal 30 uur per week werken, deelnemen aan een regeling waarbij je 80% van je normale arbeidsduur werkt, 90% van je loon ontvangt en 100% pensioenopbouw behoudt.
- De aanspraak op leeftijdsdagen komt bij deelname aan deze regeling te vervallen.
- Deze keuze is eenmalig en onomkeerbaar en blijft vooralsnog beperkt tot deelnemers die in 2018 of tijdens de looptijd van deze CAO afspraak instappen.
- Carglass[®] stelt voor medewerkers die overwegen om deel te nemen aan deze regeling een financieel advies gesprek ter beschikking vanuit het Carglass inzetbaarheidsbudget.

4. Overige afspraken voor deze CAO

- **WGA premie**
Carglass[®] zal gedurende de looptijd van deze CAO ook het werknemersdeel van de gedifferentieerde WGA premie voor haar rekening nemen en dus niet inhouden op het loon van de medewerker.
- **Vakbondscontributie**
Carglass[®] is bereid om de vakbondscontributie voor haar medewerkers fiscaal te faciliteren waarmee een netto voordeel ontstaat. Carglass[®] zal dit doen binnen de daarvoor geldende fiscale mogelijkheden en passende binnen de werkkostenregeling

Vakbondsfaciliteit

- Carglass[®] stelt medewerkers die lid zijn van een bij de Carglass[®] cao actief betrokken zijnde vakbond in de gelegenheid maximaal 1 dag per jaar deel te nemen aan een collectief door de vakbonden georganiseerde studiedag. De inhoud van deze dag zal gaan over relevante arbeidsvoorwaardelijke en / of maatschappelijke thema's. Vakbonden en Carglass hebben vooraf gezamenlijk overleg over de timing van deze



dag. Tijdens tussentijdsoverleg tussen partijen zullen de ervaringen van deze dag worden gedeeld en besproken.

- **AWVN Regeling**
De geldende AAVN regeling (financiële bijdrage voor alle medewerkers die onder de CAO vallen) zal door Carglass® worden voortgezet
- **Werkgelegenheid / stageplaatsen**
Werkgever stelt gedurende looptijd van deze CAO 15 stageplekken beschikbaar en 10 arbeidsplaatsen voor WAJONGER's of kansarme jongeren.
- **Actuele functielijst**
Carglass® zal een actuele functielijst opnemen in de bijlage van de CAO.

Namens CNV Vakmensen

Ron Smeets
Bestuurder

Namens FNV Metaal

Peter Reniers
Bestuurder Metaal

Namens Carglass®

Jeroen Hendrix
Head of HR