

Onderhandelingsresultaat: Afspraken voor CAO 2023 – 2024 voor Carglass®

Na een aantal CAO overleggen in de afgelopen periode hebben CNV vakmensen, FNV bondgenoten en Carglass® op 19 juni 2023 het volgende akkoord bereikt voor een nieuwe CAO.

1. Looptijd:

De looptijd van de CAO is 12 maanden te weten van 1 juni 2023 tot en met 31 mei 2024

2. Inkomen:

a. Collectieve salarisverhogingen

Rekening houdend met de toegekende verhoging per 1 jan 2023 (1% + 150,- bruto) hebben we de volgende inkomensgroei afgesproken voor de medewerkers op basis van de cao-verhogingen:

- | | |
|--|--|
| ☐ Per 1 juni 2023 | 3 % en minimaal € 100,- op full time basis |
| ☐ Per 1 jan 2024 | 3 % en minimaal € 100,- op full time basis |

Op basis van deze cao-verhogingen worden de bruto salarissen van alle medewerkers verhoogd op de betreffende datum.

Tevens worden op de betreffende data de loonschalen en de toeslagen waarvoor dit is afgesproken (o.a AH en montage toeslagen) met hetzelfde percentage verhoogd.

b. Individuele salarisverhoging binnen salarisschaal

Onze visie rondom belonen en waarderen van onze mensen voor hun bijdrage en prestatie is gebaseerd op meer dan alleen geld. Dit gaat o.a. over een faire beoordeling van de leidinggevende, de juiste aandacht voor persoonlijke groei, ieders welzijn en ontwikkelingsmogelijkheden. In het kader van de employee experience hebben we geluisterd naar onze mensen. De combinatie van de feedback over eerlijke beoordeling en eerlijke beloning is o.a. gericht op de wijze waarop nu de groei in de schaal verloopt. We willen de methode voor de individuele salarissgroei in de schaal daarom loskoppelen van de prestatiebeoordeling en via de Belron way of Performance management meer focus leggen op betekenisvolle gesprekken over persoonlijke groei, gedrag en tot welke resultaten dit leidt.

Om het beloningsmodel (art 8.2) te wijzigen naar een nieuw en duurzaam model waarin geen koppeling is tussen prestatie beoordeling en individuele loongroei in de schaal hebben we voor deze CAO het volgende afgesproken.

Nieuwe tabel voor groei in de schaal

Ter vervanging van het huidige model voor de individuele salarissgroei binnen de schaal (art 8.2) is voor de looptijd van deze CAO het volgende model afgesproken:

RSP	jaarlijkse groei in schaal tot max
90% - 100%	1,50%
80% - 89,99%	1,75%
70% - 79,99%	2,00%

Dit model wordt toegepast op 1 jan 2024 en alle overige spelregels en werkwijze rondom de toepassing van deze methodiek blijven ongewijzigd.

Studieafspraken voor nieuwe beloningsmodel & after hours

We hebben een studieafpraak gemaakt voor het samen onderzoeken en ontwikkelen van een nieuwe beloningsmodel, zodat definitieve afspraken hierover kunnen worden opgenomen in de nieuwe CAO per 1 juni 2024.

Werkgever gaat in de komende periode de after hours toeslagen bekijken.

c. Van kostenvergoedingen (art. 9.3 deel 1) naar bruto salaris

Vanuit de CAO afspraken uit het verleden ontvangen onze (hoofd)monteurs maandelijks een netto en bruto onkostenvergoeding zoals beschreven in artikel 9.3 deel 1. Deze vergoeding wordt toegekend aan de medewerker in deze functie na behalen van het PVB als onkostenvergoeding voor o.a. mobiel werken en after hours dienst (art.9.3). O.a. op basis van ontwikkelingen in onze dienstverlening en het beloningspakket van deze groep hebben we de volgende afspraak gemaakt ter vervanging van deze netto en bruto onkostenvergoeding.

De nieuwe regeling is:

- De beide maandelijks onkostenvergoedingen (€ 26,- netto en € 35,- bruto) komen per 1 september 2023 te vervallen.
- Vanaf 1 september 2023 ontvangt de medewerker na het behalen van het PVB in de daaropvolgende maand een structurele salarisverhoging van € 100,- bruto.

Voor medewerkers in de functie van hoofdmonteur en service monteur, die deze onkostenvergoedingen reeds ontvangen, betekent deze verandering dat:

- Vanaf 1 september 2023 worden de huidige 2 onkostenvergoedingen niet meer uitbetaald en omgezet in een bruto salarisgroei van € 100,- voor alle medewerkers, die op basis van de functie recht hebben op deze vergoeding.
- Voor medewerkers, die als gevolg van deze verhoging van het bruto salaris boven het maximum van de schaal uit komen, betekent dit dat het gedeelte boven het maximum van de schaal wordt toegekend als een persoonlijke toeslag.

Op deze specifieke persoonlijke toeslag zijn de volgende afspraken van toepassing:

- Meegenomen in pensioen, vakantiegeld en winstdelingsregeling (indien van toepassing)
- Geïndexeerd in de toekomst met CAO verhoging

3. Flexibiliteit & inzetbaarheid: nieuwe werkwijze Jaarurensystematiek (JUS)

Op basis van de ervaringen, tussentijdse evaluaties en feedback vanuit de medewerkers en de organisatie over de werking van de jaarurensystematiek hebben partijen nieuwe afspraken gemaakt over de invulling en werkwijze van de jaarurensystematiek. Deze afspraken worden opgenomen in de nieuwe CAO.

De kern van de gemaakte afspraken rondom de inzet van de jaarurensystematiek is:

- Uitgangspunt van de jaarurensystematiek is dat medewerker in piekperiode roostermatig meer uren wordt ingezet (plus uren opbouwt) en in de dalperiode voor de opgebouwde plus uren minder uren wordt ingeroosterd.
- De piekperiode bestaat uit 18 weken waarin medewerker extra wordt ingezet (plus uren maakt) . Deze periode is week 10 t/m 27.
- In deze periode wordt de zaterdag een volledige werkdag (8.15 - 17.00), Waarbij de medewerker in overleg voor 6 hele zaterdagen door de RAG wordt ingeroosterd in deze periode van 18 weken. (uitgangspunt is daarbij 1 keer per 3 weken)
- Zaterdagen worden niet tijdens verlofweken gepland, maar wel eromheen, zodat uitgangspunt dat iedereen maximaal 6 zaterdagen werkt in de piekperiode zoveel mogelijk wordt ingevuld.
- De maximale extra inzetbaarheid en daarmee opbouw van JUS uren in deze periode van 18 weken is 48 uur (6* 8 uur). (i.p.v. 75 uur in vorige JUS methode)
- Toeslagen voor de zaterdag in piekperiode zijn 50% voor zaterdag en 25% voor JUS uur. Deze 75% toeslag per gewerkt plusuur wordt maandelijks uitbetaald.
- De opgebouwde plus uren worden in de rest van het jaar minder gewerkt. Hierbij is uitgangspunt / richtlijn dat de opgebouwde 48 uur worden ingeroosterd door middel van 1 extra vrije dag per maand in sept / okt / nov / dec / jan / feb. Medewerker kan vooraf voorkeur aangeven welke dag. Indien geen voorkeur, dan ingeroosterd door roosteradviesgroep.
- Alle hoofdmonteur, service monteur en klantadviseurs doen mee in de JUS. Voor overige relevante afdelingen en functies zoals regioleiders, planning en roosteradviesgroep, OPS Service desk en CCC kan de JUS worden ingezet als dit nodig is voor de dienstverlening aan klanten in deze periode en/of support aan het operationele proces op zaterdag.

Op basis van bovenstaande afspraken over de uitgangspunten van de jaaruren systematiek zal de tekst en uitwerking in de CAO worden aangepast.

3. Duurzame inzetbaarheid

Continueren van het DI budget & DI dagen

De huidige afspraken over het DI budget en DI dagen worden nog gezien als passend en als toegevoegde waarde. Deze afspraken worden gecontinueerd. Wel is het van belang dat partijen zich inzetten om het onderwerp duurzame inzetbaarheid meer een onderwerp van gesprek te maken en de bewustwording hierover vergroten. Vanuit

Carglass zal er meer aandacht worden besteed aan het bespreken van dit thema door leidinggevende en medewerkers. Ook vakbonden hebben rol om dit thema bespreekbaar te gaan maken bij hun leden en rol hierin te pakken vanuit hun aanbod voor leden.

Eind 2023 / begin 2024 willen we het gebruik en de impact van het DI budget en DI dagen evalueren binnen de organisatie. Op basis van de uitkomsten van de evaluatie kan dit leiden tot een aanpassing van het DI budget in de CAO vanaf 1 juni 2024.

4. Overige afspraken voor deze CAO

AWVN-regeling (art 4.6d)

Toepassing van de AWVN-regeling blijven we continueren voor looptijd van CAO

Betaling premie arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

De kosten van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (WGA uitgebreid en WGA Excedent) worden voor de looptijd van de CAO volledig door Carglass® betaald (dus zowel werknemers- als werkgeversdeel).

Verlenging bedrijfs AOW

Indien de overheid meer mogelijkheden creëert voor de verlenging na 31 december 2025 zullen partijen hierover aanvullende afspraken maken in een volgende CAO.

5. Tot slot

Door de ontwikkelingen en veranderingen binnen de organisatie in de afgelopen 2 jaar en de nieuwe hierboven beschreven afspraken is het herschrijven van de cao-tekst van belang.

Ondertekend voor akkoord door:

Namens CNV Vakmensen

Namens FNV Metaal

Jeroen Bruinsma
Bestuurder

Gerald Maenen
Bestuurder Metaal

Namens Carglass®

Jeroen Hendrix
People Director

