

1. Looptijd

Van 1 april 2022 tot en met 31 oktober 2023 (19 maanden).

2. Beloning

a. *De feitelijke lonen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met 2,3% per 1 juni 2022. Voor het jaar 2022 levert dit met de loonsverhoging van 1% vanuit de laatste cao op 1 januari 2022, een loonsverhoging op van 3,3%.*

b. *De feitelijke lonen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met €100 bruto per maand per 1 januari 2023 (4% op gemiddeld salaris). Ook de jeugdschalen worden met €100 verhoogd. Hoe kunnen we zeggen dat 100 euro inderdaad 4% van het gemiddelde loon is. Velen van jullie werken in de motorvoertuigen. Of het nu personenauto's is of bedrijfswagens. Maar de sector is groter dan dat alleen. En niet overal wordt meer betaald dan de cao en wanneer er wordt gekeken naar gemiddelde salarissen dan blijkt dat 2500 euro het gemiddelde is. En dan is 100 euro inderdaad 4 procent van het gemiddelde salaris.*

Voor een aantal van jullie zal 100 euro bruto geen 4% zijn, dan verdienen je meer dan 2500 eur. Maar voor lagere inkomens en jongeren in de jeugdschalen is de 100 euro bruto meer dan 4%. Daarmee is de 4% dus een gemiddelde. De 100 euro is een vast gegeven. We wilden dat jongeren een zichtbare verbetering konden maken in het loon. Zie ook het volgende punt c.

c. *De jeugdschalen 16/17/18/19/20 blijven gehandhaafd. Een werknemer die vanaf 19 jarige leeftijd zijn/haar BBL leertraject succesvol heeft afgerond en geen schooldag meer heeft, wordt ingeschaald in schaal (21)0.*

Wij vinden jeugdschalen eigenlijk niet meer van deze tijd, maar voor Bovag nog onbespreekbaar. Zelfs niet in een tijd waarin jongeren overstappen naar andere sectoren voor meer loon. Maar er ligt wel het besef dat er wat moet gebeuren voor de jongeren. En eerst lag er een voorstel om de jongeren die een BBL-leertraject afronden in te schalen in jeugdschaal 20, maar uiteindelijk werd dat schaal 0 (21 jaar).

Voorbeeld:

Jongere is 19 jaar, zit in schaal c en heeft een BBL-traject afgerond en gaat per 1 juli zonder school aan het werk bij zijn werkgever.

Per 1-1-2022 is het salaris 1337 euro

Per 1 juni wordt dit 1367,75 euro (2,3% loonsverhoging)

Per 1 juli wordt dit 2229,12 euro (schaal 0, inclusief de 2,3% loonsverhoging)

De jongere krijgt dan 861,37 euro meer betaald.

d. *5 mei wordt een officiële feestdag volgens de cao en wordt toegevoegd aan artikel 31 lid 1 waarin de andere feestdagen zijn opgenomen.*

Vanaf dit jaar wordt 5 mei een vrije dag voor iedereen.

e. *Gedurende de looptijd van deze cao zal er een paritaire technische commissie worden benoemd, die onderzoek zal doen naar de modernisering van het loongebouw in systematiek en samenhang. Hierbij wordt nadrukkelijk ook gekeken naar het beloningssysteem voor zowel jeugdigen als BBL-studenten en het toepassen van toekomstige wijzigingen vanuit het regeerakkoord, zoals ten aanzien van het WML.*

In deze commissie komen vertegenwoordigers en deskundigen namens vakorganisaties en werkgevers.

- f. Met het oog op de afspraken in het pensioenakkoord over verlofsparen ten behoeve van pensioen, richten cao-partijen een paritaire werkgroep in om de mogelijkheden daarvan te onderzoeken.
- g. Pensioen-paragraaf
 - i. In de uitvoeringsovereenkomst van PMT is vastgelegd dat de premie van PMT voor 2020 tot en met 2022 per jaar 27,98% van de pensioengrondslag bedraagt. De VPL-premie is toegevoegd aan de pensioenpremie. Daarmee blijft het premieniveau voor werkgevers en werknemers ongewijzigd.
 - ii. Partijen spreken af dat indien gedurende de looptijd van deze cao de (premie)ontwikkelingen in het Pensioenfonds Metaal & Techniek daartoe aanleiding geven om tafel te gaan en eventueel aanvullende dan wel corrigerende afspraken te maken.

3. Keuzeregeling dagvensters

Naast de bestaande dagvenster regelingen wordt toegevoegd dat werkgever, ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging en/of vakbonden betrokken bij deze cao afspraken kunnen maken over andere duur, aanvangstijdstip en eindtijdstip van het dagvenster onder de navolgende voorwaarden.

Artikel 24 in de cao wordt dan als volgt aangevuld:

1. Onder dagelijkse werktijd wordt verstaan de tijd waarin de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid verricht.
2. Standaard dagvenster
 - a. Het standaard dagvenster is een periode met een duur van 13 uur en loopt van 07.00 uur tot 20.00 uur. Indien de dagelijkse werktijd geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster valt, geldt de toeslagenregeling conform artikel 61.
 - b. In afwijking van sub a loopt voor werknemers die volgens rooster in hoofdzaak werkzaamheden verrichten aan bedrijfsauto's het dagvenster van 06.00 uur tot 18.30 uur. Indien de dagelijkse werktijd geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster valt, geldt de toeslagenregeling conform artikel 61.
 - c. Voor deelbranches die zijn opgenomen in artikel 28 gelden, in afwijking van sub a. de regelingen uit dat artikel.
3. Keuzeregeling

Als een werkgever tot een aanpassing van het dagvenster wil komen, dan meldt de werkgever dit bij de Bedrijfsraad. De vakbonden in de Bedrijfsraad geven aan al dan niet beschikbaar te zijn voor overleg. Indien de vakbonden beschikbaar zijn voor overleg, dan kan de werkgever alleen tot aanpassing van het dagvenster komen volgens de regeling onder 3a. Indien de vakbonden aangeven niet beschikbaar te zijn, dan kan de werkgever tot aanpassing komen op basis van 3b.

 - a. Indien de werkgever de voorkeur heeft voor andere duur, aanvangstijdstip en eindtijdstip van het dagvenster, dan is dat mogelijk als er overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de vakbonden betrokken bij deze cao.
of
 - b. Werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen afwijkende duur, aanvangstijdstip en/of eindtijdstip van het dagvenster vaststellen, mits:
 - I. Het dagvenster kan maximaal verruimd worden tot 14 uur per dag.
 - II. 75% van de betreffende werknemers instemt met het voorstel
 - III. De overeen te komen compensatie moet minimaal 0,5% bedragen boven op het oorspronkelijk loon, inclusief dagvenstertoeslag, met een referentieperiode van 1 jaar.

De werkgevers hebben tijdens de onderhandelingen meerdere voorstellen voor de dagvensters gedaan. Het laatste voorstel was een dagvenster van 14 uur voor iedereen. En medewerkers die nu in dienst waren zouden de toeslagen behorende bij de oude dienstvensters behouden en nieuwe medewerkers krijgen dan pas toeslagen na 21 uur. Niet echt werkbaar.

Uiteindelijk zijn werkgevers akkoord gegaan met het behouden van de dagvensters.

Wil een werkgever alsnog het dagvenster wijzigen, dan moet dit schriftelijk worden aangemeld bij de bedrijfsraad en kan er **alleen met vakbonden** een ander dagvenster worden afgesproken. Kunnen bonden niet in overleg gaan met een werkgever dan mag de werkgever het bespreken met een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging. Werkgever heeft zich dan wel te houden aan de voorwaarden die in lid 3b staan.

Meldt jouw werkgever dat er een ander dagvenster is dan neem met mij contact op en vraag of vakbonden hiervan op de hoogte waren.

4. Positie verkopend personeel

Gedurende de looptijd van de cao zullen we functiebeschrijvingen ten behoeve van het functiehandboek ontwikkelen en onderzoeken welke bepalingen in de cao op deze functies van toepassing zouden moeten zijn.

^Voor verkopers is heel weinig geregeld in de cao. Op het moment dat de bepalingen in de cao voor verkopers werden opgenomen was het gebruikelijk dat verkopers een basissalaris kregen met een provisie. En was het blijkbaar voldoende om weinig in de cao op te nemen.

Een korte inventarisatie onder verkopers bij zowel personenauto's en fietsen levert nu een heel divers beeld. Van verkopers die als basissalaris het minimumloon krijgen en daarnaast provisie tot verkopers met een vast salaris en daartussen nog de nodige varianten.

Hierdoor werd in ieder geval duidelijk dat er meer moet worden geregeld maar dat hier wel meer tijd voor nodig is. Ook om te voorkomen dat er straks cao-artikelen komen die verkopers juist in de weg gaan zitten. Vandaar dit artikel.

5. Omgaan met mantelzorg en rouw

Er zal actieve communicatie naar werkgevers gevoerd worden over het omgaan met medewerkers die mantelzorg bieden en/of te maken hebben met rouw.

Dit is voor CNV Vakmensen een goede start om werkgevers meer bewust te maken van het feit dat mantelzorg een belangrijk onderdeel van het leven van een werknemer kan zijn waar goed mee omgegaan moet worden.

Ook rouw heeft meer impact op iemand dan aan de buitenkant wellicht getoond wordt. Ook daar is het goed dat werkgevers zich daar meer bewust van worden en alert zijn of de medewerker niet te snel weer aan het werk gaat.

6. Generatiepact

Aan artikel 105 wordt toegevoegd dat instroom in het generatiepact tot een jaar na afloop van de cao mogelijk is.

Onze inzet was dat werkgevers niet zomaar nee zouden kunnen zeggen tegen een verzoek van een werknemer voor een van de regelingen 60-80-100 en 70-85-100.

We weten dat er (grote) werkgevers zijn die meteen nee zeggen, maar er zijn ook werkgevers die wel ja zeggen. Reden om ja te zeggen is dat werknemers het langer vol houden en de kennis behouden blijft.

Ondanks een tekort aan werknemers in de sector, wilde de Bovag nog niets aan deze regeling verbeteren. Gemiste kans wat ons betreft.

7. RVU-regeling

De mogelijkheid tot toetreding tot de RVU-regeling zal worden verlengd tot en met 31 december 2025. De financiering van de ondersteuning van deze regeling vindt momenteel al plaats door een tijdelijke opslag op de bestaande sectorale heffing van cao Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Deze opslag bedraagt momenteel 0,25% van de loonsom (op basis van de bestaande heffingsgrondslagen voor de sectorale heffing). De opslag op deze heffing zal verlengd

worden tot 1 januari 2028. Hiervoor zal een hernieuwde 5-jaars AVV worden aangevraagd bij het ministerie SZW voor de cao Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. De verruiming van de instroomperiode tot eind 2025 laat onverlet dat het bestuur van de stichting RVU tussentijds de instroom kan stopzetten. Het RVU-reglement voorziet namelijk in de waarborg dat er te allen tijde een tussentijdse stop kan worden afgekondigd als het maximum is bereikt van het toe te kennen aantal RVU-uitkeringen. In het RVU-reglement wordt tevens een passage opgenomen dat wanneer er tussentijds van overheidswege besloten wordt de tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing in te korten, de instroom wordt stopgezet. Dan treden partijen in overleg over de afhandeling en zullen spreken over alternatieven voor een regeling die rekening houdt met zwaar werk.

Om gebruik te maken van de RVU-regeling kon een medewerker zich aanmelden tot en met einde 2022. Het was een wens van alle partijen om deze regeling voort te zetten en het mogelijk te maken voor werknemers om zich aan te kunnen melden tot en met einde 2025. Wel onder voorbehoud dat er genoeg gelden zijn. Maar dat voorbehoud stond al in de regeling.

Opleiding en ontwikkeling

De heffing voor OOMT wordt voortgezet.

Vanuit de gedeelde zorg omtrent gevaren die verbonden zijn aan onderhoud van elektrische voertuigen willen wij het opleiden tot een gecertificeerd branche examen financieel stimuleren vanuit opleidingsgelden. Er zullen middelen beschikbaar gesteld worden uit de reserves sociaal fonds voor de ontwikkeling van een branchenorm, branche examinering door IBKI en voor trainingen voor het werken aan elektrische voertuigen.

8. Ontzie-maatregelen

Ten aanzien van artikel 33 lid 2.a wordt het volgende vastgesteld:

De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt gedurende de eerste tien uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin dat bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd.

De werknemer van 55 jaar en ouder kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt gedurende de eerste 5 uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin dat bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd.

Van de werkgever wordt daarbij verlangd dat hij rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Deze nieuwe regeling gaat in per 1 januari 2023 voor medewerkers die na deze datum 55 jaar worden. Voor medewerkers die op 1 januari 2023 al 55 jaar of ouder zijn, geldt deze regeling alleen met instemming van de werkgever en de betreffende werknemer.

Artikel 33 lid 4 wijzigt in:

De in lid 2 sub a bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers jonger dan 18 jaar.

De in lid 2 sub b bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers jonger dan 18 jaar en niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

Werkgevers hebben aangegeven dat aanpassing van dit artikel noodzakelijk is. In eerste instantie wilde men de nieuwe regeling meteen voor iedereen laten gelden. Wij hebben nog kunnen toevoegen dat het niet geldt voor medewerkers die op 1 januari 2023 55 jaar en ouder zijn, tenzij er vrijwillig voor wordt gekozen.

9. Inzetbaarheidsuren

a. Opbouw inzetbaarheidsuren tijdens arbeidsongeschiktheid

Wanneer een werknemer op 30 juni of 31 december langer dan 12 maanden volledig arbeidsongeschikt is, bouwt hij geen inzetbaarheidsuren voor oudere werknemers op.

Wanneer een werknemer namelijk volledig arbeidsongeschikt is, hoeft deze werknemer geen vakantie c.q. verlofuren meer op te nemen omdat er geen re-integratieverplichtingen zijn. Dat volgt uit jurisprudentie.

De rechter heeft aangegeven wanneer iemand volledig arbeidsongeschikt is en dus ook niet kan re-integreren, het niet nodig is dat voor vakantie ook vakantie-uren worden opgenomen. Dus hoeven er ook geen inzetbaarheidsuren worden opgenomen en worden deze niet meer opgebouwd. Tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid worden wel inzetbaarheidsuren opgebouwd.

- b. De opbouw van inzetbaarheidsuren wordt met ingang van 1 april 2022 voor elke genoemde leeftijdscategorie met vier uur per peildatum verminderd.

Dit betekent dat wie inzetbaarheidsuren opbouwt, per jaar 8 uur minder opbouwt. Er zijn twee peildata. 30 juni en 31 december.

10. Tekstuele aanpassing demotiebepaling

Artikel 51 lid 4 behandelt de salarisgevolgen bij demotie van een medewerker van 55 jaar en ouder. In de tekst zal worden verduidelijkt dat art. 51 lid 4 niet van toepassing is bij demotie op uitdrukkelijk **schriftelijk** verzoek van de werknemer. Wanneer een medewerker arbeidsongeschikt is, kan er geen demotieafpraak worden gemaakt.

De werkgevers wilden dit artikel duidelijker hebben en demotie op verzoek van de werknemer uitsluiten. Dit betekent dat wie helemaal zelf kiest voor een functie in een lagere schaal ook het bijpassende salaris meteen krijgt. Nu werd het soms wel en soms niet zo toegepast. Om te voorkomen dat een werknemer gepusht wordt om in te stemmen met een lagere functie en vervolgens te horen krijgt dat de werknemer er zelf voor gekozen heeft, hebben we toegevoegd dat de werknemer altijd schriftelijk moet instemmen met een demotie.

Vraagt werkgever of je wil instemmen met een lagere functie, ongeacht welke reden dan blijft artikel 51 lid 4 dus gewoon van toepassing.

11. Voorstel definitie partner

Wijzigen van de definities van levenspartner

Met partner van de werknemer wordt bedoeld:

- De echtgenoot of echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer.
- De persoon die de werknemer schriftelijk bij de werkgever als partner heeft aangemeld, niet zijnde de ouder, broer of zus van de werknemer. Er gelden geen criteria zoals samenwonen of notariële aktes. De werknemer geeft een wijziging in de situatie schriftelijk door.
- In de tabel sub c wordt ook bedoeld met partner degene van wie de werknemer het kind erkend.

Met partner van de ouder van de werknemer wordt bedoeld:

- De echtgenoot, echtgenote of geregistreerde partner van de ouder.
- Degene met wie de ouder een 'duurzame gezamenlijke huishouding' heeft, maar niet de ouder, broer of zus van deze ouder is.
- De persoon die de werknemer bij de werkgever schriftelijk heeft aangemeld als partner van de ouder, niet zijnde de ouder, broer of zus van de ouder van de werknemer. Er gelden geen criteria zoals samenwonen of notariële aktes. De werknemer geeft een wijziging in de situatie schriftelijk door.

Hier gaat het alleen om verduidelijking en uitbreiding van de tekst.

12. Verhouding Bedrijfsraad – Sociaal Fonds, RVU en OOMT

De paritaire samenwerking in de Motorvoertuigen en Tweewielerbranche is georganiseerd via verschillende stichtingen. Leidend is (het bestuur van) de Bedrijfsraad, omdat CAO partijen verantwoordelijk zijn voor het sluiten van de arbeidsvoorwaarden CAO. De andere paritaire stichtingen, volgend uit deze cao (Sociaal Fonds, RVU, en OOMT), geven uitvoering aan de afspraken tussen cao partijen in de Bedrijfsraad. Indien nodig zullen de statuten en reglementen van de paritaire stichtingen worden aangepast aan deze afspraak.

In de bedrijfsraad en in de andere genoemde stichtingen zitten vertegenwoordigers van de vakorganisaties en werkgevers.

13. Adviezen door Bedrijfsraad

Op diverse plaatsen staat dat de Bedrijfsraad benaderd kan worden voor (individuele) geschillen (art. 2 lid 4, art. 16 lid 3, 25 lid 6, 53 lid 3 en 80 lid 2). Soms is het een advies, soms voor een beslissing of een bindend advies. In deze artikelen waarin een (bindend) advies van de Bedrijfsraad wordt gevraagd zal verwezen worden naar artikel 112, zijnde procedure bij geschillen.

Art 112: Bij een geschil tussen een georganiseerde werknemer en georganiseerde werkgever over de uitlegging, toepassing of nakoming van de cao zullen partijen het geschil voorleggen aan de Bedrijfsraad alvorens de beslissing van derden daarover te vragen.

Aan bijlage 13 lid 6 wordt toegevoegd dat wanneer de Bedrijfsraad niet binnen twee maanden tot een bindend advies komt, partijen de beslissing van derden (zoals een rechter) kunnen vragen.

14. Werkingssfeer

In artikel 6 lid 1 sub b voegen we toe dat ook het importeren van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens onder de werkingssfeer valt. Ten aanzien van verkoop van voertuigen wordt aan de werkingssfeer toegevoegd dat dat ook agentschappen betreft.

Daarnaast wordt de werkingssfeer verduidelijkt op het punt van verhuur en lease: lease korter dan 6 maanden wordt gezien als verhuur en valt derhalve onder de werkingssfeer van deze cao. Lease langer dan 6 maanden is geen verhuur is en valt dus niet onder de werkingssfeer.

Voor de goede orde: deze aanpassingen mogen niet tot overlap met andere werkingssferen leiden.

15. Ongewenst gedrag en klokkenluidersregeling

De bij deze cao betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties zullen ervoor zorgen dat er een protocol ongewenst gedrag wordt opgesteld en een branche klachtencommissie wordt ingesteld. In de cao wordt een klokkenluidersregeling opgenomen voor vermoeden van maatschappelijke misstanden of inbreuk op het Unierecht.

Hier staan een aantal punten die eigenlijk al geregeld hadden moeten worden en door alle ontwikkelingen rondom met name ongewenst gedrag nu vastgelegd gaan worden.

16. Hertalen cao

De cao-tekst wordt vervangen door de herschreven tekst zoals voorgesteld door de commissie hertalen. De suggesties en adviezen voor het cao-overleg zoals opgesteld door de commissie hertalen worden integraal overgenomen.

Een grote wens van iedereen was dat de cao leesbaarder zou worden. De afgelopen twee jaar is daar hard aan gewerkt en de volgende cao-tekst zal dan ook leesbaarder en meer van deze tijd zijn. Tevens is afgesproken regelmatig de tekst door te nemen en niet weer 10 jaar te wachten.