

Principe-akkoord CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 2018-2020

De werkgever- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Bedrijfsraad voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf te Houten, hebben een akkoord bereikt met betrekking tot de cao MvT.

1) Looptijd

Van 1 november 2018 tot en met 31 oktober 2020 (24 maanden).

2) Beloning

a. De feitelijke lonen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met € 81,- per 1 februari 2019.

b. De feitelijke lonen en de salarisschalen worden structureel verhoogd met € 83,- per 1 februari 2020.

c. De cao wordt aangepast op wijzigingen rond de WML en WMJL:

- 1) Schaal A/WML wordt aangepast aan de wettelijke regelingen;
- 2) De vakvolwassen leeftijd wordt stapsgewijs aangepast van 23 jaar naar 22 jaar en in 2019 naar 21 jaar conform de wettelijke ingangsdata. Dat geldt alleen voor de WML-schaal (A).
- 3) Indien er bedragen in het loongebouw onder het WML/WMJL komen, worden deze aangepast tot in ieder geval het wettelijke niveau.
Er zal een verwijzing worden toegevoegd naar de website van het ministerie SZW voor de actuele WML/WMJL-bedragen.
- 4) Protocol-afspraken: Cao-partijen treden in overleg over de gevolgen van de wettelijke wijzigingen op het loongebouw. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de samenhang in de jeugdschalen blijft bestaan.

d. De toeslag zoals genoemd in artikel 28 lid 5 sub a (over gewerkte- en verlofuren tussen 22.00 uur en 06.00 uur, voor zover vallend tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00) zal specifiek voor de deelbranches rijwielstallingen en autoverhuurbedrijven worden verhoogd van 8% naar 35%.

3) Duurzame inzetbaarheid

a. Cao-partijen willen inspanningen binnen de sector ten behoeve van duurzame inzetbaarheid (DI) nadrukkelijk stimuleren. Onder duurzame inzetbaarheid verstaan wij aandacht voor gezond en veilig werken, ontwikkeling en (inter-) sectorale mobiliteit. Binnen OOMT worden hier programma's op ontwikkeld. De wensen van cao-partijen zijn op een goede manier verankerd in de afspraken die binnen OOMT hierover zijn gemaakt.

b. Partijen willen gezamenlijk toekomstperspectief ontwikkelen.

Maatschappelijke veranderingen (grotere klantvraag naar ruimere openings- en bedrijfstijden, positie van internet op consumenten, veranderend consumentengedrag, zeggenschap van werknemers over hun werktijden en hun ontwikkeling) en voortschrijdende technologische ontwikkelingen (elektrificatie en connected cars) spelen in de branche een grote rol. Van belang is dat de arbeidsvoorwaarden in de sector passend zijn bij deze ontwikkelingen. Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen

in gesprek gaan over de weg die mens en onderneming in de sector voorbereidt op toekomstige ontwikkelingen.

c. De scholingsdag, zoals opgenomen onder artikel 102 van de cao, wordt een ontwikkelingsdag. De werknemer bepaalt waarvoor de ontwikkelingsdag wordt aangewend. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt het moment van opname van de ontwikkelingsdag bepaald.

d. Het opsparen van de ontwikkelingsdag (artikel 102 lid 3 cao) wordt verruimd van drie dagen in drie jaar, naar vijf dagen in vijf jaar.

e. De vouchers, voor het stimuleren van individuele ontwikkeling van vakmensen, worden voortgezet. Binnen OOMT worden afspraken gemaakt over doel, aantallen en financiering.

f. Cao-partijen spreken af de premie voor het Sociaal Fonds MvT te continueren. De premie in 2019 en 2020 bedraagt het percentage 0,7%. Zoals gebruikelijk bedraagt voor de sectoren autoverhuur en motorenrevisie het verlaagde percentage van 0,45%.

g. Cao-partijen maken nadere afspraken over het faciliteren van fiscale regelingen voor een individuele leerrekening. De individuele leerrekening mag niet kostenverhogend uitwerken (de storting betreft de bruto waarde plus werkgeversdeel sociale lasten), en geen significante verhoging van administratieve lasten voor werkgever opleveren. Bij de individuele leerrekening moet de mogelijkheid bestaan om zelf te kunnen kiezen waar deze geopend wordt.

4) Arbeidsomstandigheden

a. Voor de financiering in 2019 van de Arbo-activiteiten vindt, conform eerdere afspraak, overheveling plaats van middelen vanuit Bedrijfsraad naar OOMT.

b. De Arbo-activiteiten worden geïntegreerd in de OOMT-activiteiten.

c. Er wordt in deze cao-periode een onderzoek gedaan naar werkdruk. Tevens wordt een onderzoek gedaan naar uitlaatgassen, waaronder het aanleggen van signaleringssystemen in werkplaatsen.

5) Generatiepact

Het Generatiepact wordt een pilot gedurende de looptijd van de cao per 1 januari 2019. Drie maanden voor het aflopen van de cao, per 1 augustus 2020 zal een evaluatie gestart worden.

Uitgangspunten zijn:

a. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de afspraken die Metaal & Techniek gemaakt heeft met PMT;

b. Het is aan werkgever en medewerker samen te bepalen welk van onderstaande modellen wordt gekozen:

1. 60% Oorspronkelijke Arbeidsduur 80% Oorspronkelijk Salaris 100% Pensioenopbouw (60-80-100)
2. 70% Oorspronkelijke Arbeidsduur 85% Oorspronkelijk Salaris 100% Pensioenopbouw (70-85-100)

3. 80% Oorspronkelijke Arbeidsduur 90% Oorspronkelijk Salaris 100%
Pensioenopbouw (80-90-100)

c. Er geldt een dubbele vrijwilligheid voor optie 1 en 2 (deelname aan het Generatiepact kan uitsluitend als zowel werkgever als de werknemer dit willen).

Voor de optie 3 geldt:

In de optie 80%, 90%, 100% geldt een invoering uiterlijk 6 maanden na aanvraag. Indien werkgever en werknemer geen overeenstemming over deze variant bereiken kunnen zij zich wenden tot de Bedrijfsraad. De Bedrijfsraad geeft een bindend advies op basis van redelijkheid en billijkheid.

d. Bij gebruikmaking van het Generatiepact brengt de werknemer niet meer inzetbaarheidsdagen in dan het aantal dagen bij het Generatiepact van de cao M&T.

e. Deelname aan het Generatiepact kan vanaf leeftijd 60 jaar (mits dat zonder kostenverhogingen door PMT/MN ingevoerd kan worden).

f. Er is een subsidie voor de werkgever beschikbaar van €1500, voor de instroom van een nieuwe werknemer binnen 6 maanden. Cao-partijen maken nadere afspraken over het maximum budget.

g. De OOMT-coaches worden ingezet voor inleidende advisering over het Generatiepact.

De Bedrijfsraad zal deze afspraken nader uitwerken en zorgdragen voor gedegen voorlichting.

6) Onderzoek werken op zaterdag

a. Er komt een gezamenlijk onderzoek waarin diverse aspecten worden uitgediept rond het werken op zaterdag, waaronder:

- bedrijfseconomische noodzaak van andere bedrijfstijden;
- bezettingsgraad en kostentoedeling;
- internationale vergelijking, vooral met buurlanden;
- effecten technologische ontwikkeling (met name elektrificatie) op werktijden;
- sectorale effecten groot/klein;
- beschikbaarheid in bestaande capaciteit;
- wanneer klemt vrijwilligheid t.o.v. noodzaak/plicht;
- arbeidsmarkteffecten van verlies zeggenschap over zaterdag;
- dieper inzicht in privé knelpunten werknemers;
- omgeving: aanvoer onderdelen, APK/RDW, leasemaatschappijen beschikbaar voor autorisatie;
- Etc.

7) Arbeidsduurverkorting

Artikel 26 lid sub b (flexibele werktijd) zal worden aangepast: "Een week van minimaal 34 en maximaal 45 uren waarbij per dag minimaal 0 uur en maximaal 9 uren kan worden gewerkt." wordt gewijzigd in: "*Een week van minimaal 30 en maximaal 42,5 uren waarbij per dag minimaal 0 uur en maximaal 8,5 uren kan worden gewerkt.*"

8) **Salaristabel**

Er zal naast de huidige salaristabellen (maand / 4 weken) een extra tabel worden opgenomen waarin de uurlonen worden vermeld.

9) **Parttimers**

- a. Uren boven contracturen tot 38 uur per week zijn meer-uren. Meer-uren worden betaald als uurloon + vakantiegeld + vakantiedagen en pensioen.
- b. Overwerk parttimers pas vanaf fulltime werkweek.
- c. Definitie "meerwerk" in de cao opnemen
- d. Voor meerwerk gelden dezelfde regels als bij artikel 33.

Voorbeeld uitwerking overuren en meer-uren

Overwerk

Parttime

Voor parttimers is er pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden. De gewerkte uren tot de 38 uur zijn meeruren. Voor uitbetaling zie het artikel van de meeruren.

Meerwerk

1. Uren die een parttimer in opdracht van de werkgever langer werkt dan de overeengekomen wekelijkse arbeidstijd, maar die geen overwerk opleveren, zijn meeruren. Voor parttimers is er pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden.
2. Bij de uitbetaling van meeruren wordt het uurloon vermeerderd met vakantiebijslag, vakantiedagen, pensioenpremie en de van toepassing zijnde toeslagen uit de cao.

e. Overwerk. Per 1 januari 2018 heeft de wetgever bepaald dat over overwerk vakantiegeld moet worden opgebouwd, daarin willen cao-partijen de wet volgen. Voorstel is om artikel 81 aan te passen, zodat over overwerk ook vakantiegeld wordt opgebouwd.

10) **Statushouders**

De doelgroep statushouders zullen aan artikel 111 cao (OOMT) worden toegevoegd.

11) **Werkingsfeer**

- a. Cao-partijen maken een nadere definiëring in de werkingsfeer van de cao over Takel en Berging.
- b. Er wordt gekeken of de bepalingen voor Tankstations en Wasbedrijven nog toegevoegde waarde hebben voor de cao MvT.

12) **Pensioen**

Wanneer er zich tussentijds wijzigingen in premie van PMT voordoen, treden cao partijen in overleg.

13) **Tekstvoorstellen**

Er zal in artikel 86 lid 1 sub a cao (Bijzonder verlof) een definitie worden opgenomen van "officieel afgevaardigde". Voor de overige technische aanpassingen en verduidelijkingen van cao-teksten wordt naar de redactiecommissie doorverwezen.

Overeengekomen te Zwolle, op 29 november 2018,

Werknemerspartijen:

Werkgeverspartij:

FNV

BOVAG

CNV Vakmensen

De Unie