

Principe Akkoord CAO afspraak 2013 voor Carglass®

Op 13 december 2012 hebben partijen betrokken bij de CAO voor Carglass® het volgende principe akkoord bereikt, dat met een positief advies door de vakbondsbestuurders aan de vakbondsleden zal worden voorgelegd in de ledenraadplegingen:

1. Looptijd van deze CAO

Looptijd van CAO is voor 12 maanden (van 1 januari 2013 – 1 januari 2014)

2. Het verschil maken (loonontwikkeling)

Inkomen

- Op basis van de A-factor zal voor medewerkers conform beloningsmethodiek een structurele loonsverhoging gelden per 1 jan 2013 ter hoogte van de inflatie/koopkrachtfactor op basis van CBS inflatie o.b.v. CPI Nederland afgeleid. De peildatum is de maand voorafgaande aan de ingangsdatum van de CAO. (december 2012)
- Daarnaast zullen alle salarisschalen met hetzelfde percentage worden verhoogd.
- Een B-factor per 1 jan 2013 ter hoogte van 1,0% welke zal worden uitgekeerd op basis van de geldende beloningsmethodiek in relatie tot de jaarlijkse beoordeling.

3. Flexibiliteit & Inzetbaarheid

Ter ondersteuning en optimalisering van de bedrijfsvoering binnen Carglass, het realiseren van organisatiedoelen en onvergetelijke ervaring voor klanten en medewerkers zijn partijen het volgende overeengekomen ten aanzien van het aanpassen van werktijden en roostervormen:

Roostermatig werken over 6 dagen

Met ingang van 1 januari 2013 wordt gestart met de voorbereiding van de implementatie roostermatig werken van contracturen over 6 dagen (maandag - zaterdag). De uitgangspunten en redenen waarom dit voor Carglass en medewerkers het verschil maakt zijn uitvoerig besproken en toegelicht.

Afgesproken kaders voor de implementatie van roostermatig werken over 6 dagen binnen de Service Center organisatie en eventueel binnen HQ afdelingen die noodzakelijk zijn voor de dienstverlening, zijn:

1. Reguliere werktijden zijn van maandag – zaterdag;
2. Roostermatig inplannen van contract uren van medewerker over 6 dagen (maandag - zaterdag). Dit kan door middel van een rooster over maximaal 5 werkdagen:
 - Vast rooster
 - Wisselend rooster
3. Vaststelling rooster en werktijden altijd in overleg tussen manager en medewerker uitgaande van wensen en voorkeuren van medewerker in relatie tot privé situatie én benodigde capaciteit vanuit werkaanbod én noodzakelijke bezettingsgraad;
4. Toeslag van 50% over gewerkte uren op zaterdag (medewerker kan deze laten uitbetalen of als tvt opbouwen in ESS);

5. Meerwerk en overwerk is alleen mogelijk indien werkgever dit noodzakelijk acht. Beloning vindt plaats conform tabel die gekoppeld is aan dagvenster en als zodanig opgenomen in bijlage I;
6. Uitgangspunt voor het roostermatig werken is de beschikbaarheid en bezetting in het cluster;
7. Rooster (indien wisselend) dient minimaal 2 weken vooraf bekend te zijn (bijvoorbeeld voortschrijdend rooster gebaseerd op dialoog).

Uitgangspunt voor het maken van rooster is dat dit plaatsvindt in overleg tussen manager en medewerkers. Indien het niet lukt om volledige bezetting hiermee te realiseren op zaterdag, neemt manager verantwoordelijkheid en maakt keuze. In dit geval blijft verplichting voor het werken op zaterdag van maximaal 1 keer per 3 weken bestaan.

Implementatiedatum is 1 april 2013

Roostermatig werken per dag (verruiming dagvenster)

Het dagvenster wordt vastgesteld van 7.00 – 18.00 uur binnen het kader van maximaal 40 uur werken per week en 8 uur per dag.

Alle contracturen van medewerkers worden ingeroosterd binnen dit tijdsvak

Alle contracturen worden uitbetaald conform tabel in bijlage I.

Medewerker behoudt huidige werktijden, tenzij de medewerker in overleg met leidinggevende kiest om de werktijden te verschuiven.

Roostermatig werken per jaar (jaaruren systeem)

Er zal in de loop van 2013 gekeken worden of, wanneer en hoe invoering van roostermatig werken per jaar mogelijk is mede afhankelijk van opgedane ervaringen met roostermatig werken. Uitgaande van positieve ervaringen spreken we de intentie uit dit in 2014 te implementeren.

4. De eigen keuze

Het persoonlijk keuzebudget

Uitgangspunt is mogelijkheid voor medewerkers om aantal bestaande arbeidsvoorwaarden financieel te maken en medewerker zelf keuze te laten maken hoe deze financiële middelen te willen besteden.

De uitgangspunten, bronnen en bestedingsdoelen zoals overeengekomen zijn als volgt:

Fase I: Persoonlijk keuze budget	
Uitgangspunt voor 2013	1. Geen keuze = alles blijft zoals het is
	2. Keuze ligt bij medewerker
	3. 2013 is test jaar van Persoonlijk keuze budget
Keuze om anders te gebruik van (bronnen):	1. Vakantiegeld 8%
	2. Verkopen van maximaal 8 ATV dagen (maandelijks uitbetaald als ATV compensatie)
	3. Verkopen van maximaal 4 bovenwettelijke verlofdagen (verlofrechten boven de 20 dagen bij full time dienstverband)
Gebruiken / in te zetten voor (doelen):	1. Cash : vergroten van maandelijks inkomen (ATV compensatie / extra toeslag / impact op pensioen / fiscus)
	2.* Investeren in vitaliteit / gezondheidsprogramma via onze arbo dienst 365 (bijv. Preventief Medisch Onderzoek / Stoppen met roken / voedingsdeskundige)
	3. Gebruiken voor fiscaal vriendelijke regelingen (fietsplan in april + ??)
	4.* Inzetbaarheid vergroten nu en in toekomst (niet direct functiegerelateerde opleidingen / EVC, Assessment / loopbaan begeleiding)
	5. Vakantiegeld (maandelijks of 1 keer per jaar in mei of dec)
	6. Pensioen in Zicht cursus
	7. Kopen van max 10 vakantiedagen
*Bijdrage Carglass	Extra bijdrage van Carglass ter waarde van 50% van de rekening met max van 750,- per medewerker. Carglass reserveert voor 2013 een maximum budget van 40.000,-.
Start / implementatie	Uitgangspunt is start van Persoonlijk keuze budget per 1 april 2013
Fase II Persoonlijk Keuze budget	Verdere ontwikkeling Persoonlijk keuze budget in 2013 icm met werkkostenregeling, inleg van meer collectieve regelingen (bijzonder verlof) en duurzame inzetbaarheid

Voor november 2013 zal een evaluatie worden gedaan over gebruik en succes van het Persoonlijk keuze budget.

5. 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.

Ontslagbescherming bij < 35% arbeidsongeschiktheid

Carglass® zal medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn ontslagbescherming bieden en dit als structurele afspraak toevoegen aan de CAO.

Vakbondscontributie en AWWN regeling

- **Vakbondscontributie**

Carglass® is bereid om de vakbondscontributie voor haar medewerkers fiscaal te faciliteren waarmee een netto voordeel ontstaat. Carglass® zal dit doen voor zolang dit fiscaal is toegestaan en binnen de daarvoor geldende fiscale mogelijkheden en passende binnen de werkkostenregeling

- **AWVN Regeling**

De geldende AWWN regeling (financiële bijdrage voor alle medewerkers die onder de CAO vallen) zal door Carglass® worden voortgezet voor de looptijd van deze cao

PAGO

Voor medewerkers wordt 1 keer per 5 jaar de mogelijkheid voor een Periodiek Algemeen Geneeskundig Onderzoek (PAGO) aangeboden via onze Arbo dienstverlener. Deelname PAGO is vrijwillige keuze van medewerker. We stellen hiervoor jaarlijks een budget beschikbaar. Indien medewerker dit eerder / vaker wil, dan kan medewerker dit uit persoonlijk keuze budget financieren.

6. Protocol afspraken**Werkgelegenheid / stageplaatsen**

Werkgever stelt gedurende looptijd van deze CAO 25 stageplekken beschikbaar en 10 arbeidsplaatsen voor Wajongers of kansarme jongeren.

Werkkostenregeling

Werkgever en vakorganisaties zullen gedurende de looptijd van deze CAO gezamenlijk de gevolgen voor de bij CAO gemaakte afspraken onderzoeken van de door de overheid ingestelde werkkostenregeling. Op basis hiervan zullen - indien nodig - voorstellen worden ingediend om wijzigingen in de volgende CAO te kunnen opnemen. E.e.a. zal voor november 2013 worden afgerond.

Vakantiewetgeving

De vakantiewetgeving zal worden gevolgd zonder afwijkende afspraken.

Functieomschrijvingen en inschalingen

Het overzicht van alle functies en inschalingen zal in de cao worden opgenomen. Alle huidige functieomschrijvingen zullen ter beschikking worden gesteld aan vakorganisaties.

Werkgelegenheid

Conform artikel 4 lid 5 hebben partijen dit jaar goede ervaringen opgedaan en zullen in voorkomende gevallen indien er sprake is van ingrijpende wijzigingen in organisatie en aantal arbeidsplaatsen overleg voeren met vakorganisaties.

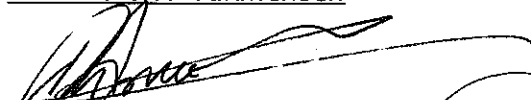
Uitzendkrachten/ flexwerkers:

De werkgever zegt toe op basis van budget 2013 de bezetting op CCC anders in te vullen, waardoor verhouding tussen vaste medewerkers en uitzendkrachten / flexwerkers wijzigt. Concreet zal werkgever voor 10 fte aan flexmedewerkers omzetten naar fte's met dienstverband bij Carglass.

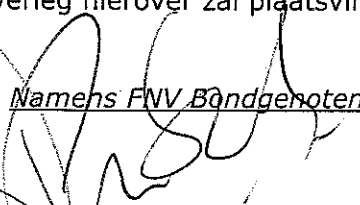
Duurzame inzetbaarheid

Studie afspraak om gezamenlijke invulling te geven aan het thema duurzame inzetbaarheid, waarvan het verder ontwikkelen van het Persoonlijk keuze budget een onderdeel zal uitmaken. Het eerste overleg hierover zal plaatsvinden in april 2013.

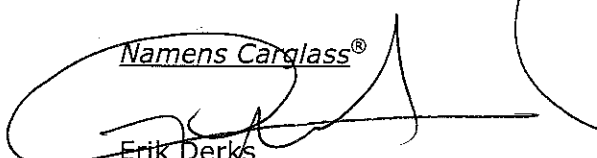
Namens CNV Vakmensen

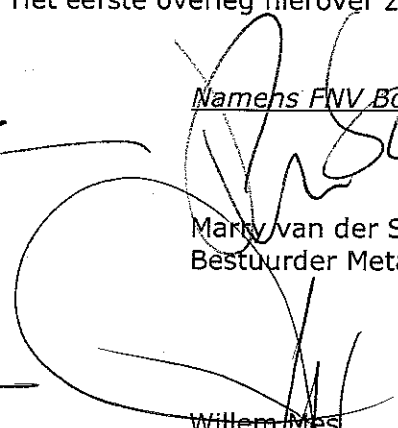

Ron Smeets
Bestuurder

Namens FNV Bondgenoten


Marty van der Stel
Bestuurder Metaal

Namens Carglass®


Erik Derks
HR Directeur


Willem Mes
Operations Directeur

Bijlage I: vergoedingen tabel behorende bij verruiming dagvenster

Deze tabel is gelijk aan huidige tabel uit CAO bijlage III

Toeslagen extra uren (boven contract uren)	Overuur (elk uur boven 40 uur per week)*	Ma-Vr/ 7.00-18.00: 100%
		Ma-Vr/ 6.00-7.00 & 18.00-23.00: 125%
		Ma-Vr/ 23.00-6.00 & Zaterdag: 150%
		Zon- & feestdagen: 200%
	Meeruur (elk uur boven contracturen per week tot een maximum van 40 uur per week)*	Ma-Vr/ 7.00-18.00: 121%
		Ma-Vr/ 6.00-7.00 & 18.00-23.00: 146%
		Ma-Vr/ 23.00-6.00 & Zaterdag: 171%
		Zon- & feestdagen: 221%

*tekstuele correctie in tabel opgenomen, zodat we recht doen aan de werkelijkheid