

CAO afspraken voor CAO 2021-2023 Carglass®:

Op 25 mei 2021 hebben partijen betrokken bij de CAO voor Carglass® het volgende akkoord bereikt voor een nieuwe CAO.

1. Looptijd:

De looptijd van de CAO is 24 maanden; van 1 juni 2021 tot en met 31 mei 2023

2. Inkomen nu & later

a. Collectieve salarisverhogingen

We hebben de volgende inkomensgroei afgesproken voor medewerkers op basis van de cao-verhogingen:

- Per 1 juni 2021 1,75%
- Per 1 jan 2022 2,0%
- Per 1 jan 2023 onderhandeld resultaat carglass

Op basis van deze cao-verhogingen worden de brutosalarissen van alle medewerkers verhoogd.

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

b. Individuele salarisverhoging binnen salarisschaal

Met ingang van 1 jan 2022 is de onderstaande tabel van toepassing voor de individuele salarisaanpassing binnen de betreffende salarisschaal van medewerker. Onderstaande tabel vervangt hiermee de tabel in artikel 8.3 van de huidige CAO. (dit betekent een verhoging van 0,25% bij een prestatie volgens of boven verwachting)

RSP	Prestatie onder verwachting	Prestatie volgens verwachting	Prestatie boven verwachting
90% -100%	0,25%	1,25%	2,00%
80% - 89,99%	0,50%	1,50%	2,25%
70% - 79,99%	0,75%	1,75%	2,50%

De overige spelregels en werkwijze rondom de toepassing van deze methodiek blijven ongewijzigd.

c. Inkomen voor later: pensioenregeling vanaf 1 jan 2022

De afspraken over de pensioenregeling voor de medewerkers van Carglass® zijn van toepassing tot en met 31 december 2021. Dit betekent dat partijen afspraken dienen te maken over de pensioenregeling vanaf 1 jan 2022. Hierover hebben partijen afgesproken dat:

- Vóór 1 januari 2022 sluiten partijen op basis van het pensioenakkoord en de nieuwe wetgeving een overeenkomst voor de pensioenregeling voor de medewerkers van Carglass[®].
- Partijen spreken de intentie uit om ook alternatieven voor de huidige CDC-regeling per 1 januari 2022 serieus in overweging te nemen.
- Meer info, en onderbouwing over de inhoud, uitvoerder etc. van de nieuwe regeling zal door werkgever worden uitgewerkt en werkgever zal voorstel doen aan vakbonden voor de nieuwe regeling.

3. Flexibiliteit & beschikbaarheid

a. ATV: geld of vrije tijd

Iedere medewerker krijgt vanaf 1 januari 2022 jaarlijks de keuze tussen een ATV toeslag (geld) of ATV dagen (tijd). De medewerker houdt hiermee dezelfde waarde aan arbeidsvoorwaarde en kan zelf de keuze maken. We hebben hierover het volgende afgesproken:

- Jaarlijks in november ontvangt de medewerker vanuit Carglass[®] het aanbod om voor het komende kalenderjaar te kiezen tussen 13 ATV dagen (104 uren) of 5% ATV toeslag bij de maandelijkse salarisuitbetaling (stardatum 1 januari 2022). Deze keuze geldt dan voor het gehele kalenderjaar
- Bij keuze voor geld kan de medewerker de toeslag gebruiken voor het aankopen van extra verlofdagen gedurende het jaar.
- Aankopen van extra dagen kan zonder goedkeuring volgens bestaande proces. Opnemen en inroosteren in afstemming met leidinggevende.
- Bij keuze voor tijd (ATV uren) blijven de spelregels voor toekenning, opnemen en inroosteren onveranderd.
- Medewerkers die vanaf 1 juni 2021 in dienst komen starten met de ATV toeslag (geld), dus krijgen de waarde van dagen uitgekeerd. Daarna kan de medewerker in de jaarcyclus een keuze maken;

b. Jaarurensystematiek (JUS)

- De gezamenlijke evaluatie van partijen van de JUS in 2021 zal plaatsvinden in oktober 2021. Vanuit werkgever zullen we ons in de evaluatie richten op de impact en ervaringen van de JUS ten aanzien: onze mensen, onze klanten en het financiële resultaat.
- Op basis van de evaluatie en eventueel daaruit voortkomende aanpassingen (zoals eerder bekend maken van de piekperiode), zal na de ledenraadpleging een definitief besluit worden genomen over de JUS voor 2022 en opname daarvan in de CAO.

c. Roostermatig werken van contracturen

Doelstelling van de onderstaande afspraken is het verduidelijken en vereenvoudigen van de afspraken "roostermatig werken van contracturen" zoals nu beschreven in de cao-tekst. Hierbij hebben de volgende uitgangspunten een belangrijke rol gespeeld:

- ❑ De huidige tekst over roostermatig werken is geschreven op de situatie van een aantal jaren geleden (8 uur werken op zaterdag) en niet meer passend bij de werkelijke situatie t.a.v. werken op zaterdag, start AH-dienst en is te complex.
- ❑ Een aanpassing en vereenvoudiging van de werkwijze en volledige tekst is noodzakelijk, zodat deze de werkelijkheid ondersteunt en zowel werkbaar is voor medewerkers als organisatie.
- ❑ Het is onze ambitie om kaders en uitgangspunten af te stemmen i.p.v. uitgebreide en gedetailleerde beschrijving van regelingen over roosters en werktijden.
- ❑ Binnen deze kaders kunnen medewerker en manager samen in dialoog en o.b.v. behoefte van organisatie aan capaciteit en de wens van medewerker een rooster maken/werk tijden afstemmen.
- ❑ Door flexibiliteit, verantwoordelijkheid en autonomie hierin te stimuleren bieden we ruimte voor werkgelegenheid en een goede werk-privé balans. Dit kan niet als we alles “vast/dicht timmeren” in regels.

De gemaakte afspraken hierover zijn:

Uitgangspunt en kaders voor roosteren van werktijden en contracturen

- ❑ We werken op fulltime basis gemiddeld 40 uur per week, deze uren kunnen worden ingeroosterd/ingepland.
 - ❑ Voor medewerkers in het CCC over 7 dagen (ma-zo tussen 6.45 en 22.30), waarbij roosters worden gemaakt o.b.v. vast rooster indien afspraken uit het verleden hierover zijn gemaakt of via de huidige werkwijze (flexmanager). Dit is geen wijziging t.o.v. huidige situatie
 - ❑ Voor medewerkers in de service centers over 6 dagen (ma- za) binnen het dagvenster
 - ❑ Voor medewerkers van HQ-afdelingen en OPS-support over 5 dagen en indien nodig over 6 dagen

Voor alle medewerkers geldt verder vanuit de JUS (indien van toepassing):

- ❑ In piekperiode van maximaal 15 weken kan maximaal 12,5% van contracturen extra worden ingeroosterd zonder dat dit overwerk is (dit zijn dan plus uren). Voorkeursrooster van de medewerker voor de plus uren wordt zoveel als mogelijk gehonoreerd
- ❑ Plus uren worden in dal periode weer ingeroosterd (max 20% van contracturen), waardoor dan minder wordt gewerkt. Ook hierbij dient het voorkeursrooster als basis voor de roosters

Specifiek voor medewerkers werkzaam in Service centers

- ❑ Werkaanbod en beschikbare capaciteit (voorkeur voor werkdagen van medewerker) is leidend voor maken van de roosters
- ❑ Indien medewerker niet op zaterdag werkt, dan worden de contracturen ingeroosterd van ma- vrij
- ❑ Max. verplicht 1 keer per 3 weken op zaterdag (vaker mag indien wens van medewerker en passend bij werkaanbod en behoefte aan capaciteit)
- ❑ Het werken op zaterdag zorgt niet voor (structureel) overwerk en uitgangspunt is dat we de contracturen ook in die week zoveel als mogelijk en wenselijk inroosteren over 5 dagen. (M.u.v. piekperiode, dan ook 6 dagen mogelijk/noodzakelijk) De voorkeur van de medewerker is hier zoveel als mogelijk leidend. Dus indien medewerker op

zaterdag werkt, dan zijn er verschillende roosteropties mogelijk. Bijvoorbeeld en niet uitputtend:

- Werk je op zaterdag 4 uur, dan in die week op andere dag een halve dag (4 uur) werken en ben je halve dag vrij. De vorm van de toeslag (tijd of geld) van de uren op zaterdag kan dan door medewerker worden bepaald
- Werk je op zaterdag 4 uur dan in die week een andere dag hele dag vrij door inzet van 2 uur tvt van de zaterdag en 2 atv uren
- Werk je in die week een ander rooster wat leidt tot 40 uur bijvoorbeeld 4 * 9 en 4 uur op zaterdag
- En andere roosters, die werkbaar zijn voor medewerker en organisatie in relatie tot de benodigde capaciteit in die periode

En verder hebben we afgesproken dat:

- Openingstijden van service centers staan los van de werktijden
- Dagvenster blijft zoals nu opgenomen in de CAO
- We maken geen gebruik van gebroken diensten
- Minimaal aantal uren voor een geroosterde dienst is 4 uur

Aanpassing cao-tekst

Op basis van voorgaande kaders en uitgangspunten wordt huidige cao-tekst t.a.v. roostermatig werken (het roosteren van contracturen) aangepast en herschreven.

3. Duurzame inzetbaarheid

a. Continueren van het DI budget

Op 1 januari 2021 hebben we alle medewerkers opnieuw voor de periode van 3 jaar het DI budget toegekend en daaraan gekoppeld stappen gezet om medewerkers meer bewust te maken van de mogelijkheden en de eigen regie en verantwoordelijkheid voor hun duurzame inzetbaarheid.

En natuurlijk gaan we dit verder doorzetten en op verschillende manieren aandacht geven. Met name meer aandacht in de dialoog tussen manager en medewerker over de duurzame inzetbaarheid is cruciaal.

Eind 2022 willen we het gebruik en de impact van het DI budget evalueren en vaststellen of het doet waar het voor bedoeld is en de impact heeft die we willen. Op basis van deze evaluatie kan dit leiden tot een aanpassing van het DI budget in de CAO vanaf 1 juni 2023

b. Overgang van leeftijdsdagenregeling naar de DI dagen regeling voor medewerkers in leeftijdscategorie van 45 - 54 jaar.

In het kader van uniformiteit in duurzame inzetbaarheidsregelingen hebben we afgesproken de bestaande overgangsregeling t.a.v. leeftijdsdagen voor de groep 45-54 jaar te gaan beëindigen. Deze groep medewerkers gaat mee in de regeling tav DI dagen. Concreet betekent dit dat vanaf 1 jan 2022:

- Verval van de leeftijdsdagenregeling per 31 december 2021 voor medewerkers tot en met 54 jaar, die als overgangsregime is blijven staan vanuit 2015 bij de introductie van DI dagen.
- Deze medewerkers ontvangen vanaf 1 januari 2022 de DI dagen regeling. Naar rato van leeftijd zullen deze worden toegekend per 1 jan 2022 en conform regeling kan medewerker deze inzetten.

- Eventueel opgebouwde en nog niet opgenomen leeftijdsdagen blijven bestaan volgens de regels van bovenwettelijk verlof en kunnen worden opgenomen.
- Indien medewerker uit deze groep na 1 jan 2022 de leeftijd van 55 jaar bereikt blijft DI regeling van toepassing.

Leeftijdsdagen huidige groep 55+

- De leeftijdsdagen voor huidige groep 55+ blijven volgens het eerder afgesproken overgangsregime bestaan, tenzij medewerker zelf kiest voor DI dagen regeling.

c. Generatiepact regeling

De huidige generatiepact regeling zoals opgenomen in de CAO wordt voortgezet.

Aanvullende afspraken hierbij zijn:

- Medewerkers met een dienstverband van minimaal 24 uur kunnen deelnemen aan deze regeling
- Bij het gebruik van deze regeling vervalt zoals reeds van toepassing de aanspraak op leeftijdsdagen. Indien medewerker gebruik maakt van DI regeling, dan vervallen de DI dagen niet bij gebruik van deze regeling

d. Bedrijfs AOW-regeling

Passend binnen de afspraken en mogelijkheden vanuit het pensioenakkoord hebben we afspraken gemaakt over de mogelijkheid voor medewerkers om gebruik te maken van de zogenaamde "bedrijfs AOW-regeling" met als doel om eerder te kunnen stoppen met werken. De afspraken die we hiervoor op hoofdlijnen hebben gemaakt staan uitgewerkt in de bijlage.

Na akkoord wordt deze regeling verder uitgewerkt in een apart document en gezien het tijdelijke karakter als een bijlage opgenomen in de CAO.

e. Verzekering voor inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Carglass® zal vanaf 1 jan 2022 een aanpassing doen in het verzekeringspakket voor medewerkers t.b.v. inkomen bij arbeidsongeschiktheid met als doel het verbeteren van het inkomen indien medewerker onverhoopt geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt.

Vanaf 1 jan 2022 sluit Carglass® voor haar medewerkers een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering af op basis van WGA uitgebreid en WGA excedent.

De kosten van deze WGA-verzekeringen worden voor de looptijd van de CAO volledig door Carglass® betaald (dus zowel werknemers als werkgeversdeel).

4. Overige afspraken voor deze CAO

a. Partnerverlof opnemen in CAO:

Indien medewerker (aanvullend) partnerverlof opneemt, dan zal de opbouw van pensioen blijven plaatsvinden o.b.v. de oorspronkelijke contracturen. We zullen dit opnemen in de CAO.

b. AWWN-regeling

Toepassing van de AWWN-regeling blijven we continueren en zullen we vast opnemen in de 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.

Carglass[®] zal een review doen van de volledige cao-tekst en daar waar nodig en mogelijk updaten, vereenvoudigen en leesbaarder maken en ook artikelen of onderwerpen die niet meer van toepassing zijn verwijderen. Uiteraard zal de gemoderniseerde cao-tekst met vakbonden worden besproken en bij akkoord dienen als basis voor de volgende CAO.

Ondertekend voor akkoord door:

Namens CNV Vakmensen

Namens FNV Metaal

Jeroen Bruinsma
Bestuurder

Peter Reniers
Bestuurder Metaal

Namens Carglass[®]

Jeroen Hendrix
Head of HR

BIJLAGE: afspraken “bedrijfs AOW-regeling”

De looptijd van deze afspraken is van 1 juni 2021 tot en met 31 december 2025

Voorwaarden om deel te kunnen nemen:

- 24 maanden vóór startdatum in dienst (Carglass[®] contract)
- Bereikt binnen max. 36 maanden AOW-leeftijd
- Alle functies mogen deelnemen

Kenmerken aanvraag:

- Werkgever of werknemer kunnen initiatief nemen om deelname aan regeling te bespreken, deelname is voor werknemer op vrijwillige basis
- Bij het indienen van concrete aanvraag bieden we financieel adviesgesprek aan bij een door werkgever gekozen partij
- Aanvraag minimaal 6 maanden voor ingangsdatum
- Na ontvangst binnen 1 maand beslissing vanuit werkgever over de ingangsdatum in kader van bijv. noodzakelijke overdracht of organisatorische impact. Uitstel van de gewenste ingangsdatum is, om hiervoor genoemde redenen, mogelijk voor een periode van maximaal 3 maanden.
- Ingang per 1^e v/d maand
- Periode van deelname van minimaal 6 tot maximaal 36 maanden (nooit langer dan bereiken van AOW-leeftijd)

Spelregels en uitvoeringsafspraken

- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst middels overeenkomst (VSO) o.b.v. wederzijds goedvinden
- Maandelijks betaling van de uitkering ter hoogte van de AOW via derde partij
- Uitkering is het maximaal vrijgestelde bedrag vanuit RVU. En deze wordt jaarlijks geïndexeerd
- Uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-leeftijd van de medewerker. Bij overlijden vóór de AOW-leeftijd gaat de uitkering naar de partner.
- Uitkering voor (medisch) deeltijders is naar rato
- Anti-cumulatie is van toepassing, waardoor deze regeling niet kan samengaan met andere regelingen zoals 80-90-100/transitievergoeding bij beëindiging/sociale begeleidingsregeling/etc.
- Regeling eindigt van rechtswege op 31 december 2025