

PRINCIPE AKKOORD CAO VOOR DE BANDEN- EN WIELENBRANCHE

Looptijd

1-1-2018 t/m 28-02-2019 (14 maanden)

Collectieve verhogingen

Een structurele loonsverhoging van de loonschalen en feitelijk verdiende salarissen:

- 2,5% per 1 maart 2018;
- 1,5% per 1 februari 2019.

Generatiepact

Vanaf april 2018 wordt het generatiepact ingevoerd. Vanaf zijn 60^{ste} kan de medewerker hiervoor kiezen (keuzevrijheid werknemer). Hiermee krijgt hij de mogelijkheid om 80% te gaan werken, met behoud van 90% salaris en 100% pensioenopbouw. Na 2 jaar vindt een evaluatie plaats om het gebruik te monitoren.

Uitgangspunt is dat de kosten 50/50 worden verdeeld tussen werkgever en werknemer.

Indien een medewerker kiest voor het generatiepact doet hij in ieder geval afstand van de senioredagen. De overige arbeidsvoorwaarden, zoals vakantiedagen, gaan naar rato van de omvang van het dienstverband.

De details worden de komende periode verder uitgewerkt.

Ontwikkelvouchers

Sociale partners stellen (als pilot) 100 vouchers van € 500,- beschikbaar voor werknemers in de branche die werkzaam zijn bij een bedrijf welke afdraagt aan het sociaal fonds voor de banden- en wielenbranche

De gedachte van het voucher:

Jezelf je leven lang ontwikkelen is belangrijk om de veranderingen te kunnen blijven overzien en te plaatsen in het perspectief van je eigen mogelijkheden en ambities.

Om iedereen op een laagdrempelige manier toegang te geven tot persoonlijke ontwikkeling kunnen zij gebruik maken van de ontwikkelvoucher. Het voucher kan op verschillende manieren worden ingezet, o.a. op onderstaande onderdelen binnen 3 deelgebieden:

1. Inzetbaarheid

- loopbaan oriëntatie
- studiekeuze
- voorkoming schooluitval

2. Vitaliteit

- relatie advies
- health check
- financieel advies
- cursussen/training ter bevordering welbevinden, zoals stoppen met roken etc.

3. Ontwikkeling

- scholing
- assertiviteitstraining
- mediation
- coaching
- persoonlijke ontwikkeling
- opvoedkundig advies

Kortom alle ontwikkelingen die welbevinden in werkomgeving en privé vergroten.

Inzetbaarheidsdagen

De huidige scholingsverlof (artikel 7.2) worden omgevormd naar inzetbaarheidsdagen. De medewerker heeft recht op 8 inzetbaarheidsdagen per jaar. Deze kunnen gebruikt worden om te werken aan zijn/haar duurzame inzetbaarheid. Dit kan op dezelfde deelgebieden zoals hierboven benoemd bij het ontwikkelvoucher.

3^{de} WW jaar

Partijen hebben afgesproken om in vervolg op de reeds gemaakte afspraak in de huidige cao het zogenoemde 3^{de} ww-jaar in te richten. Streven is om dit met ingang van maart 2018 te effectueren. Werknemers betalen een bijdrage uit het brutoloon die door werkgevers wordt afgedragen aan het landelijk fonds. Indien een werknemer aan de voorwaarden voldoet kan deze in geval van werkloosheid of gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid na afloop van de wettelijke uitkering een aanvulling uit dit fonds ontvangen. Alle relevante informatie met betrekking tot de regeling over en de uitvoering van het derde WW-jaar is terug te vinden op de [website van de Stichting PAWW](#).

Update functiegebouw

Partijen hebben afgesproken in de komende periode te werken aan een update en actualisatie van het huidige functiegebouw. Vervolgens zal er ook gekeken worden naar de waardering van functies. Waar nodig/gewenst zullen zij gebruik maken van de externe expertise. Actualisatie van het functiegebouw zal geen nadelige salarisconsequenties hebben voor de medewerker.

Modernisering werktijden

Er ligt een gezamenlijke wens om de huidige regelingen omtrent werktijden en de urenbank te vereenvoudigen. Gedurende de looptijd van de cao werken partijen aan een modernisering. Daarbij zal gekeken worden naar:

- invloed en zeggenschap over je eigen roosters en werktijden;
- bedrijfstijden die aansluiten bij behoeftes van de klant;
- waar mogelijk vereenvoudiging.

Redactie

Er zullen enkele tekstuele aanpassingen (o.a. ruim loonbegrip) gedaan worden in het kader van het verkrijgen van de AVV.