

Eindbod werkgevers Banden & Wielen branche

Looptijd, loon, functie- en loongebouw

Looptijd

Looptijd: 22 maanden – 01-06-2025 t/m 30-03-2027

Loonsverhoging

Voor het verhogen van de feitelijke lonen wordt gekeken naar het modale salaris in **2025**, dat wordt geraamd op € 3.588 basissalaris exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten.

De werkgevers verzoeken naar aanleiding van de introductie van het nieuwe salarishuis de instroom te vereenvoudigen en hebben daarom deze keer een gedifferentieerde opzet voorgesteld.

Op 1 januari 2026 worden de feitelijke lonen verhoogd conform onderstaande staffel:

- 3,25% Alle in de cao-ingeschaalde functies
- 2,25% Buitenschalige functies tot 2 x keer modaal
- 1,25% 2 x keer modaal en hoger

Gedurende 2026 worden de feitelijke lonen verder verhoogd

- 1,25% per 1 juli 2026

Gedurende 2027 worden de feitelijke lonen verhoogd met

- 2,00 % per 1 maart 2027

De verhoging van de feitelijke lonen op 1 januari 2026 wordt verdisconteerd met de invoering van het functie- en loongebouw. Dat betekent dat de loonsverhoging niet “dubbel op” is maar onderdeel is van de verhoging van de schaalbedragen in het nieuwe loongebouw. Het betekent eveneens dat met bovenstaande staffel een bodem wordt gelegd, het is de minimale loonsverhoging die een werknemer ontvangt met de invoering van het nieuwe loongebouw.

Wij zijn van mening dat alle medewerkers (mannen, vrouwen, etc.) gelijk beloond dienen te worden voor gelijkwaardig werk. Indien van toepassing wordt de ondernemingsraad hierbij betrokken en het beloningsbeleid wordt geëvalueerd. Indien er sprake is van een loonkloof worden er passende maatregelen genomen om deze te dichten. Met inachtneming van de privacy is men transparant over de beloning binnen de verschillende functies.

Mocht er een discussie ontstaan over de gevolgde procedure kan gebruik gemaakt worden van de vaste commissie voor een advies.

Bij sollicitatieprocedures wordt niet gevraagd naar het laatstverdiende loon.

Invoering functie- en loongebouw

Op 1 januari 2026 wordt het nieuwe functie- en loongebouw ingevoerd.

De invoering gebeurt als volgt:

- Eerst wordt een eventuele persoonlijke toeslag (PT) opgeteld bij het basissalaris
- Vervolgens worden de werknemers ingedeeld in het nieuwe loongebouw op de eerstvolgende, hogere periodiek. Dit is eveneens de stap qua periodiek die men op basis van ervaringsjaren sowieso zou maken op 1 januari 2026
- Indien men hierna boven het maximumbedrag van de schaal uitkomt zal het meerdere als een “warme PT” worden toegekend. Dit moet nog juridisch vastgelegd worden. Onder een warme persoonlijke toeslag wordt verstaan:
“een toeslag waarover vakantiegeld, 13e maand, andere emolumenten en overige loongerelateerde arbeidsvoorwaarden worden opgebouwd, die pensioengevend (telt mee als grondslag voor de pensioenopbouw) is en mee indexeert met cao-verhogingen.”
- De (huidige) diplomatoeslag wordt verrekend in het nieuwe loongebouw in het maximale bedrag van de salarisschaal. Daarmee verdwijnt de diplomatoeslag uit het loongebouw. De afspraak dat men een extra periodiek krijgt na het behalen van een SVOB-diploma of een diploma die voor de functie van belang is blijft bestaan.
- De jeugdschalen zijn afgeleide percentages van het minimumbedrag in de salarisschaal waarvoor de jongere wordt aangenomen.

	Vaco
16 jaar	45,00%
17 jaar	50,00%
18 jaar	62,50%
19 jaar	75,00%
20 jaar	82,50%

- De APK-keurmeester staat ingeschaald in salarisschaal D

Het functie en loongebouw wordt elke 5 jaar geëvalueerd. En indien wenselijk bestaat er de mogelijkheid om bij elke nieuwe cao-afspraken een aantal nieuwe functies toe te voegen.

Studie Duurzame Inzetbaarheid

In het kader van Duurzame Inzetbaarheid is een studie-afspraken gemaakt waar een aantal onderwerpen gedurende de looptijd uitgewerkt worden om te beoordelen of deze mee genomen kunnen worden in een volgende cao

RVU

Er wordt in kaart gebracht welke functies er mogelijk onder een RVU-regeling kunnen vallen op basis van objectieve criteria die door een onafhankelijke, derde partij (TNO) worden getoetst en welke impact dat zowel financieel als op de werknemers in de branche heeft. Het streven is om deze studie uiterlijk 1 september 2026 gereed te hebben.

Zwaar werk

Er wordt een onafhankelijk, door een derde partij, ergonomisch onderzoek binnen de gehele branche uitgevoerd naar zwaar werk in het algemeen en naar zwaar tillen in het bijzonder. Dit onderzoek moet leiden tot aanbevelingen over onder andere tilnormen, het gebruik van hulpmiddelen en het verminderen van de belastbaarheid van het werk. Het streven is om deze studie uiterlijk 1 september 2026 gereed te hebben.

Duurzame inzetbaarheid

Er wordt onderzocht hoe werkgevers en werknemers kunnen worden gestimuleerd om een ontwikkelplan op te stellen gericht op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid en hoe werknemers kunnen worden gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen in hun werk om zo te kunnen doorstromen naar andere functies binnen en/of buiten de branche. Met het uiteindelijke doel om gezond de eindstreep te halen. Het streven is om deze studie uiterlijk 1 september 2026 gereed te hebben.

Overige afspraken

- Er worden gedurende de looptijd van de cao 75 ontwikkelvouchers ter beschikking gesteld ter waarde van € 1.500 per ontwikkelvoucher
- Sociale partners gaan kijken naar de samenhang tussen regelingen voor zorgverlof, mantelzorg, geboorte- en ouderschapsverlof enz. en hoe deze regelingen beter kunnen aansluiten op de behoeften in de branche
- De werkgever biedt de mogelijkheid aan de werknemer om rouwverlof op te nemen. Het is de rol van de werkgever om daarvoor de ruimte te bieden en samen met de werknemer een passende oplossing te vinden.
- Aan art. 9.4 van de cao wordt het woord vakbondsbestuurder toegevoegd, waardoor ze zin in de derde alinea van dat artikel als volgt komt te luiden:

“De contactpersoon en/of de vakbondsbestuurder of consulent onderhoudt de betrekkingen tussen zijn vakbond en de in het bedrijf werkende vakbondsleden. Hij doet dit buiten de normale werkuren en in overleg c.q. afspraak met de werkgever”.

Banden- en Wielenbranche

Voorstellen ter verbetering cao-tekst (cao vanaf 1 juni 2025)

Artikel 2.7, Doorbetaling van het salaris:

Loondoorbetaling bij ziekte wordt als verwarrend ervaren.

Bij ziekte

Wie wegens ziekte niet kan werken, heeft een halfjaar lang recht op 100 procent van zijn loon, daarna gedurende maximaal anderhalf jaar 90 procent van zijn loon. De medewerker heeft gedurende de eerste 52 weken in ieder geval recht op het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Op de wettelijke loondoorbetaling en de aanvulling daarop is artikel 7:629 BW van toepassing.

Artikel 3.2, Overwerk:

Door rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie is artikel 3.2 niet meer zonder meer houdbaar. De uitspraken van het Hof komen er op neer dat meerwerk niet anders mag worden beloond dan overwerk. Dit omdat er anders sprake is van onderscheid tussen deeltijd- en voltijdmedewerkers. Onderscheid op grond van arbeidsduur mag alleen worden gemaakt als er sprake is van een objectieve rechtvaardiging.

Omdat een objectieve rechtvaardiging niet voor de hand ligt is het voorstel om de zinsnede “mits daarbij de in hoofdstuk 5.5 genoemde duur van een normale werkdag of werkweek wordt overschreden” te schrappen.

Als de medewerker zelf verzoekt zijn uren te verschuiven of om te ruilen of verzoekt om meer dan 8 uur per dag te werken, is er geen sprake van overwerk.

Overwerkvergoeding: tijd of geld?

De werknemer kiest hoe de overwerkvergoeding wordt uitgekeerd, helemaal in geld of helemaal in tijd. Bij vergoeding in vrije tijd, heeft de werknemer recht op net zoveel vrije uren als het aantal uren dat hij heeft overgewerkt plus het vergoedingspercentage voor overwerk. Hij moet deze vrije uren binnen vier weken (na het laatst gemaakte overwerkuur) kunnen opnemen. Als dat vanwege bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, krijgt de werknemer alsnog de totale overwerkvergoeding in geld.

Artikel 3.2 / 3.6, Overwerk/Bereikbaarheidsdienst:

Dit artikel zal opgenomen worden in de studie naar “Duurzame Inzetbaarheid”

Artikel 3.4, Vergoeding voor werken op feestdagen

Tabel toevoegen met overwerk percentages. De overige punten worden doorgezet naar de volgende cao ronde

Artikel 7.4, Kort verlof:

Voorstel toe te voegen bij eigen huwelijk: “of geregistreerd partnerschap”. Wegens ongeoorloofd onderscheid naar burgerlijke staat.

Mogelijk vindt het ministerie ook iets van de huwelijken van aanverwanten, maar dat wachten we af.

Voorstel kopje i.v.m. religieuze feestdagen wijzigen in: “Verlof i.v.m. religieuze feestdagen”. Het is immers geen onbetaald verlof.

Bijlage 2, Generatiepact:

De voorbeeldberekening uit het cao boekje

Note: werkgevers zullen de teksten juridisch laten afstemmen