

CAO-bod MvT BOVAG

14 april 2025



BOVAG doet formeel bod voor een nieuwe cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT)

Vakbonden FNV, CNV en De Unie en BOVAG hebben in vijf formele gespreksrondes overlegd over een nieuwe cao voor de sector MvT, als opvolger voor de cao die afliep op 31 januari 2025. Op basis van het mandaat van de beide achterbannen zijn werkgevers en werknemers elkaar op veel terreinen genaderd. Tot een onderhandelingsakkoord is het evenwel niet gekomen. Ook niet in de vele informele gesprekken die hebben plaatsgevonden. Daarin is BOVAG binnen zijn ledenmandaat tot het uiterste gegaan, rekening houdend met de lastige omstandigheden in de markt en met de geopolitieke ontwikkelingen die ook ons land en onze sector bedreigen. En dat heeft BOVAG verwoord in een formeel bod. We vinden het belangrijk om iedereen in de sector MvT daarvan op de hoogte te brengen en dit bod toe te lichten.

Wat biedt BOVAG?

- BOVAG biedt een loonstijging van opgeteld 7 procent over 21 maanden:
 - 2,2 procent op 1 juni 2025
 - 1,3 procent op 1 oktober 2025
 - € 128 op 1 februari 2026 (= 3,5 procent)
- Onder voorwaarden is het mogelijk om twee extra vrije dagen toe te kennen, waarvoor looninhouding plaatsvindt.
- De RVU-regeling wordt zo spoedig mogelijk omgebouwd naar een zwaar-werk regeling.
- Overwerk wordt niet langer verplicht. Deze mogelijkheid tot verplichting blijft alleen bestaan voor takel- en bergingsbedrijven of voor bedrijven die vergelijkbare werkzaamheden verrichten en in geval van calamiteiten.
- Mantelzorg wordt gefaciliteerd.
- Er komt een onderzoek naar de mogelijkheden om slimmer en flexibeler te werken.
- Er komt een onderzoek naar de oorzaken van het verzuim in de sectoren.

Lichte koopkrachtverbetering

Het bod ligt over de gehele looptijd 1 procent hoger dan de verwachte inflatie over 2025 (3,2 procent) en 2026 (2,8 procent). Daarmee willen we aan alle medewerkers laten weten dat we hen ook via de cao willen waarderen voor hun harde werk, zoals vele werkgevers dat de afgelopen periode hebben gedaan met extra verhogingen bovenop de cao.



Bod passend bij ontwikkelingen in de economie

Dit is een bod dat passend is gezien de matige vooruitzichten voor de branche en de forse loonstijging in de afgelopen jaren (zie uitleg verderop). Met dit bod wordt de inflatie van 2024 gecompenseerd en blijft de sector aantrekkelijk voor medewerkers.
(Onderaan staat het bod van BOVAG volledig uitgeschreven)

Wat is de achtergrond van het bod van BOVAG?

1. De geopolitieke situatie is zorgelijk, de koers van het kabinet onzeker, de klant is terughoudend.

De nationale en internationale politieke situatie is onzeker. We hebben te maken met geopolitieke dreigingen, handelsoorlogen en een zwalkend en instabiel kabinet, dat tot op heden niet over de brug komt als het gaat om het door BOVAG vurig bepleite stabiele, voorspelbare beleid rond bijvoorbeeld autobelastingen en oplopende kosten van mobiliteit. Met als gevolg grote terughoudendheid bij klanten. Dit maakt het onverantwoord om de kosten voor werkgevers fors te laten stijgen.

Ter illustratie de jongste verkoopcijfers (t/m 10 april t.o.v. dezelfde periode in 2024)

- Personenauto: -8,4 procent
- Bestelwagen: -76,8 procent
- Truck: -32,8 procent
- Motor: -2,6 procent

2. De situatie in de branche is weinig rooskleurig, de vooruitzichten zijn dat evenmin.

De gemiddelde nettowinst per autodealerverstiging daalde in een jaar met 28 procent, van een magere 1,44 procent in 2023 naar 1,04 procent in 2024. Daarbij is er prijsdruk op de gebruikte-automarkt en wordt die ook verwacht op de markt voor nieuwe auto's.

Bijna de helft van de fietsbedrijven heeft te maken met een winstdaling, zo blijkt uit diezelfde monitor. De fietsverkoop daalde dan ook met 7 procent in 2024. Een derde van de fietsbedrijven zegt zijn bedrijf ter overname aan te willen bieden. En liefst 14 procent wil stoppen. En dat is niet uit luxe.

De sterk oplopende personeelskosten worden door de meerderheid van BOVAG-ondernemers genoemd als groot probleem, in de BOVAG Ondernemersmonitor. Bij fietsbedrijven wordt dit pijnpunt zelfs door ruim 60 procent genoemd. Bij truckdealers loopt dat op naar 78 procent. We krijgen inmiddels signalen dat vestigingen moeten sluiten vanwege de sterk stijgende kosten.

3. Mobiliteit wordt onbetaalbaar.

Er is ongewenste maatschappelijke impact als de lonen een aantal jaren op rij fors zouden stijgen. Bedrijven zien zich dan genoodzaakt die veel hogere loonsom door te berekenen in hun prijzen. En daarmee wordt mobiliteit stap voor stap onbetaalbaar voor de mensen met de kleinste portemonnee. Die zullen als gevolg daarvan bijvoorbeeld onderhoudsbeurten gaan overslaan, met alle risico's van dien voor de verkeersveiligheid. Of ze doen noodgedwongen hun auto de deur uit, wat hen zal beperken in hun sociale en werkzame leven. Nu al is het beeld dat de uurtarieven in de branche te hoog zijn voor krappe beurs.

4. Er wordt goed betaald in de sector en de cao-loonsverhogingen waren in de afgelopen periode fors boven inflatieniveau.

- De inflatie (CPI) was in de periode 2020-2023 17,8 procent. Deze inflatie is in de periode 2021-2024 gecompenseerd met cao-verhogingen die optellen tot 18,8 procent. Dat is dus een verbetering die 1 procent boven de inflatie ligt, waarbij we moeten aantekenen dat de CPI van 2022 (10 procent) eigenlijk verkeerd berekend is. Dat had circa 8,6 procent moeten zijn. In 2024



is de CPI-berekening structureel aangepast, maar niet met terugwerkende kracht. Daarmee is de koopkrachtverbetering in de periode 2021-2024 feitelijk zelfs 2,4 procent.

- De jeugdlonen zijn verhoogd en er zijn andere kwaliteitsafspraken gemaakt. Zo is 5 mei als vrije feestdag ingevoerd.

- Ook de feitelijke lonen zijn in deze periode gestegen, zo blijkt uit onderzoek. En dat is gebeurd op initiatief van werkgevers zelf.

Tot slot: als het gaat om het op peil houden van de koopkracht van mensen is dat niet alleen een verantwoordelijkheid van de werkgevers, maar evenzeer van de overheid.



Formeel bod cao MvT van BOVAG

14 april 2025

1. Looptijd

Van 1 februari 2025 tot 1 november 2026 (21 maanden)

2. Loon

Drie verhogingen, waarvan twee procentueel en een nominaal:

1. 2,2% op 1 juni 2025
2. 1,3% op 1 oktober 2025
3. € 128 op 1 februari 2026 (=3,5% op een gemiddeld salaris)

Werkgevers, uit de sectoren (gemotoriseerde) tweewielers, caravan & camper, verhuur- en deelauto-, aanhangwagens, motorenrevisie en takel- & bergingsbedrijven hebben de mogelijkheid om zonder onderscheid te maken in functies maximaal twee extra verlofdagen te bieden, waarvoor per verlofdag 0,4% loon ingehouden mag worden. Dit is een incidentele regeling en wordt gezien als een tijdelijke dispensatie voor de looptijd van de cao op de loontabel. Daarbij geldt dat het inhouden van één verlofdag onvoorwaardelijk kan worden doorgevoerd. Indien de werkgever er voor kiest om de maximale twee verlofdagen in te houden, dan geldt dat de werkgever daar dispensatie voor moet aanvragen bij de Bedrijfsraad op grond van de bedrijfseconomische situatie. In de cao-tekst zal daarvoor een toevoeging komen aan de dispensatieregeling die is opgenomen in bijlage 16. Als de dispensatie wordt verleend aan de werkgever, dan wordt de toekenning van de verlofdagen schriftelijk kenbaar gemaakt aan de werknemers.

3. RVU

Partijen spreken af de RVU-regeling voort te zetten.

- Tot 1 januari 2026 onder de huidige condities.
- Vanaf 1 januari 2026 als 'zwaar-werk regeling', conform de landelijke richtlijnen, op basis van de bestaande premieheffing Sociaal Fonds.
- Daarvoor wordt een nieuwe cao Sociaal Fonds MvT ontwikkeld, waarin de aangepaste RVU-regeling voor het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf wordt vastgelegd en welke ter algemeen verbindend verklaring wordt voorgelegd aan het ministerie SZW.
- Indien de nieuwe cao Sociaal Fonds MvT niet voor 1 januari 2026 gereed is, wordt de RVU-regeling opgeschort, totdat de nieuwe cao algemeen verbindend wordt verklaard.
- In de ontwikkeling van een nieuwe RVU-regeling kan mogelijk Generatiepact-variant 1 en/of 2 worden betrokken.



4. Overwerk verplichting

Overwerk wordt niet langer verplicht onder de nieuwe cao MvT, behoudens uitzonderingsgevallen, waaronder voor de takel- en bergingssector of voor bedrijven die deze werkzaamheden verrichten, en voor calamiteiten.

- a. Bij een calamiteit kan de werkgever de werknemer wel verplichten tot overwerk. Met "calamiteit" wordt bedoeld een niet beoogde of onverwachtse gebeurtenis. Deze verplichting is beperkt tot maximaal 10 uren per 4 weken. Voor medewerkers die maximaal tien jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zitten, is de verplichting tot overwerk beperkt tot maximaal 5 uren per 4 weken.
- b. Bij een calamiteit kan de werknemer niet worden verplicht tot overwerk:
 - Als hij/zij jonger is dan 18 jaar;
 - Als hij/zij 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zit;
 - Als hij/zij daar vanwege gezondheidsredenen niet toe in staat is. Bij verschil van mening over zijn/haar medische geschiktheid moet de werknemer de werkgever een geneeskundige verklaring geven, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts.
- c. De werkgever informeert de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging (zo mogelijk) over de opdracht tot overwerk. De vigerende cao-teksten worden waar nodig aangepast dan wel geschrapt.

5. Jongeren

- BBL: vanaf aanvang studiejaar 2025/2026 moet niet alleen op niveau 2 de scholingsdag doorbetaald worden, maar dit gaat ook gelden voor de andere niveaus. De cao-tekst (artikel 88) zal hierop worden aangepast.
- BOL: opnemen in het voorwoord dat cao-partijen adviseren om BOL-studenten een passende vergoeding te betalen voor stage.
- Ook wordt onderzocht of de trainingen 'Leermeester worden' en 'Leermeester zijn' volledig gesubsidieerd kunnen worden.

6. Mantelzorg

- Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. Dit kan verzorging zijn of hulp bij dagelijkse activiteiten. Om je in staat te stellen je werkzaamheden zo goed mogelijk te combineren met je mantelzorgtaken kun je, indien gewenst, hierover (maatwerk)afspraken maken met je leidinggevende.
- Mogelijke (maatwerk)afspraken kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op:
 - het inschakelen van hulp van een mantelzorgmakelaar;
 - het anders organiseren van de werkuren zodat je deze kunt combineren met de mantelzorgtaken;



- het gebruikmaken van de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg (WAZO), zoals kort- en langdurend zorgverlof, en de mogelijkheden op grond van deze cao, zoals gespaard bovenwettelijk verlof en bijgekocht verlof;
- We spreken af een bewustwordingscampagne via organisatie Werk & Mantelzorg op te zetten voor werknemers en werkgevers.
- Daarnaast gaan we sectoraal een mantelzorgmakelaar aanbieden, te financieren vanuit OOMT.

7. Onderzoeksafpraak wederkerige flexibiliteit

Partijen willen verder onderzoeken (in samenhang met de nog op te richten focusgroepen) of het mogelijk is om slimmer en flexibeler te werken in de sector(en) in relatie tot de cao. Zo zullen goede voorbeelden in de sector waar al geëxperimenteerd wordt in kaart gebracht worden.

Voorbeelden van onderzoeksvragen:

- Hoe kan wederkerige flexibiliteit binnen de cao voor de motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven effectief worden geïmplementeerd, zodat zowel werkgevers als werknemers profiteren van een balans tussen flexibiliteit in werkuren, arbeidsomstandigheden en werkzekerheid?
- Is het mogelijk om flexibeler te roosteren ter verbetering van de werk-privé balans? Kan daarbij ook gekeken worden naar de mogelijkheden om werknemers inspraak te geven op de inroostering.
- Staan er afspraken in de cao die dit bemoeilijken? Denk bijv. aan toeslagen voor het werken op zaterdag, zondag of buiten het dagvenster.

Deze onderzoeksvragen richten zich op het vinden van een optimale balans tussen de wensen van werkgever en werknemer met betrekking tot slimmer werken en flexibele werktijden en tegelijkertijd het waarborgen van werkzekerheid en goede arbeidsomstandigheden.

8. Onderzoeksafpraak verzuim

- Cao-partijen onderzoeken gezamenlijk het huidige verzuim in de verschillende deelsectoren en gaan op zoek naar de oorzaken.
- Aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek wordt gezamenlijk gezocht naar concrete oplossingen om het verzuim naar beneden te brengen