

DE BELANGRIJKSTE VERSCHILLEN TUSSEN DE M&T EN METALEKTRO CAO



VAN DE METAAL & TECHNIEK NAAR DE METALEKTRO EN OMGEKEERD

Je hebt te horen gekregen dat het bedrijf waar je werkt van de M&T (veelal Metaalbewerking) naar de Metalektro gaat of juist omgekeerd.

WAAROM GEBEURT DIT?

Jouw bedrijf was op basis van een aantal criteria ingedeeld in de M&T of in de Metalektro. In de cao's zijn hiervoor bepalingen opgenomen (cao M&T artikel 3 en 4 en in de cao Metalektro bijlage A). In de loop van de tijd kunnen er wijzigingen in de activiteiten van het bedrijf of het aantal personeelsleden ontstaan. Deze wijzigingen kunnen ertoe leiden dat de oorspronkelijke indeling niet meer klopt. De werkgever, maar ook andere instanties (zoals de vakbond), kunnen dan bij een indelingscommissie een aanvraag indienen tot wijziging van de indeling.

Deze indeling wordt gedaan door de commissie werkingssfeer en dit is vastgelegd in de cao's. Ook kan deze commissie zelf controle uitoefenen. De commissie werkingssfeer heeft in het geval van jouw werkgever besloten dat de wijziging - en dus de overgang - akkoord is.

WAT BETEKENT DIT VOOR MIJ?

Er zijn nogal wat verschillen tussen de cao's in bijvoorbeeld de arbeidsvoorwaarden, de (vroeg)pensioenregelingen, de sociale verzekeringen en het leerlingstelsel. Ook bij FNV Metaal kom je administratief in een andere groep en krijg je wellicht een andere bestuurder die de belangen van de leden in jouw bedrijf behartigt. Maar je blijft bij FNV Metaal horen.

Jouw bedrijf wordt ook anders ingedeeld voor de sociale zekerheid. Dat kan betekenen dat de inhouding voor de WGA-premie (indien van toepassing) gaat verschillen. Maar de uitvoering door het UWV verandert niet.

De veranderingen waar je het meest direct mee te maken hebt, zijn de verschillen in arbeidsvoorwaarden. Er is namelijk een aparte cao voor de Metalektro (grootmetaal) en voor de Metaal & Techniek (de kleinmetaal, zoals carrosseriebedrijven, loodgieters/fitters en cv-monteurs, metaalbewerkingsbedrijven, elektrotechnische en installatiebedrijven, isolatiebedrijven en goud- en zilversmederijen). De belangrijkste verschillen in deze cao's staan in het overzicht op pagina 3.

Beide cao's zijn minimum-cao's. Dat betekent dat de concrete arbeidsvoorwaarden in een bedrijf beter kunnen zijn. De overgang van de ene naar de andere cao betekent dan ook niet automatisch dat een of meer individuele arbeidsvoorwaarden verslechterd kunnen worden.



Als de werkgever op een of meer punten de bestaande arbeidsvoorwaarden wil aanpassen dan kan dat in goed overleg met de vakbond, of in een individuele situatie met de werknemer zelf. FNV Metaal vindt dat er bij eventuele aanpassingen een evenwicht tussen de 'plussen' en de 'minnen' moet zijn. De werkgever mag niet eenzijdig verslechtingen (minnen) doorvoeren.

Met de Bovag hebben we een eigen cao afgesloten. De werknemers die werkzaam zijn in de motorvoertuigen- en tweewielerbranche (MVT) vallen dus niet meer onder de Metaal & Techniek-cao, maar onder de MVT-cao. De Bovag blijft wel deelnemen aan de pensioen- en arbeidsongeschiktheidsregeling van de sector.

PENSIOEN BIJ OVERGANG?

Bij overgang van bedrijfstak ga je automatisch onder een ander pensioenfonds vallen: in de Metalektro kom je bij PME en in de Metaal & Techniek bij PMT. Bij beide pensioenfonds bouw je ouderdomspensioen op en ben je verzekerd van partnerpensioen. De regelingen van de beide pensioenfonds zijn grotendeels hetzelfde. De belangrijkste verschillen betreffen de overgangsregelingen en de hoogte van de pensioenpremies.

Beide pensioenfonds kennen overgangsregelingen ter vervanging van de oude VUT-regelingen. Normaal gesproken raak je het uitzicht op de overgangsregelingen kwijt als je de bedrijfstak verlaat. Maar PME en PMT hebben daar afspraken over gemaakt. Bij overstap tussen de beide fonds kun je toch uitzicht blijven houden op overgangsrechten. Je moet dan wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. Verder kan het bedrag aan overgangsrechten bij overgang anders zijn. Informeer daarover bij je nieuwe pensioenfonds.

De verschillen vind je in het overzicht op pagina 6. Op bpmt.nl vind je meer informatie over de pensioenregelingen in de Metaal & Techniek. Meer informatie over de pensioenregelingen in de Metalektro vind je op pmepensioen.nl.

HEB JE VRAGEN?

Heb je vragen? Neem dan contact op met de vakbondsbestuurder van jouw bedrijf. Of bel ons op 088 - 368 0 368. Je kunt ook langskomen op één van onze **vakbondshuizen of spreekuurlocaties**.

DE BELANGRIJKSTE VERSCHILLEN TUSSEN DE CAO METAAL & TECHNIEK EN CAO METALEKTRO

ONDERWERP	CAO METAAL & TECHNIEK 1-6-2019 t/m 30-9-2021	CAO METALEKTRO 1-6-2018 t/m 30-11-2020
Loonsverhoging tijdens looptijd cao	Structureel: per 1-12-2019 3,5% per 1-7-2020 3,5% per 1-3-2021 0,93% Eenmalig: per 1-2-2021 € 306 bruto	Structureel: per 1-2-2019 3,5% (minimumvloer € 74,04) per 1-8-2019 € 58 bruto per 1-1-2020 € 116 bruto
Lonen	10 loongroepen (A-J) functie-indeling (2-11) volgens Handboek Functie-indeling M&T Jeugdschalen t/m 20 jaar, inschaling op functie.	11 loongroepen (A-K) functie-indeling Jeugdschalen t/m 20 jaar, inschaling op opleidingsniveau en leeftijd.
Ploegentoeslagen	Vaste toeslag op maand- of periodeloon van ten minste 14% voor iedere ploegendienst, pensioengevend.	Vaste toeslag op maand- of periodeloon van ten minste: - 2-ploegen: 13,3% - 3-ploegen: 15% Niet pensioengevend.
Betaling bij overuren	% van het maandsalaris (uurvergoeding inclusief toeslag) <ul style="list-style-type: none"> Eerste 2 overuren direct voorafgaand of direct aansluitend aan het werk: 0,78% Overige uren: 0,89% Zaterdag tot 14 uur: 0,89% Zaterdag vanaf 14 uur: 0,89% Zon- en feestdagen: 1,12% Werknemer kan kiezen uit uitbetaling in geld of in tijd.	% van de maandverdiens (uurvergoeding en apart toeslag) <ul style="list-style-type: none"> Eerste 2 overuren direct voorafgaand of direct aansluitend aan het werk: 0,14% Overige uren: 0,24% Zaterdag tot 14 uur: 0,27% Zaterdag vanaf 14 uur: 0,37% Zon- en feestdagen: 0,48% Hoofdregering is uitbetaling in tijd, uitbetaling in geld in overleg.
Arbeidsduur	38 uur gemiddeld per week 13 atv-dagen op jaarbasis, in te vullen in blokken van: - 8 uur per 4 weken (13 dagen) - 4 uur per 2 weken (26 halve dagen) - 2 uur per week	38 uur gemiddeld per week 13 atv-dagen op jaarbasis, in te vullen in 26 roostervrije dagdelen. Werkgevers kunnen maximaal 13 atv-dagen per jaar kopen in overleg met de OR. De lonen worden dan met 0,383% verhoogd per atv-dag. Individuele werknemers die 13 atv-dagen willen behouden, delen dat schriftelijk mee aan de werkgever.
Werktijden	Max. arbeidstijd per dag 8 uur, in overleg met OR/PVT kan 9 uur. Rooster van 4 x 9,5 uur in overleg met vakbond. Voor andere afwijkingen geldt ook alleen in overleg met vakbond.	Max. arbeidstijd per dag 8,5 uur. Rooster van 4 x 9,5 uur in overleg met vakbond. Voor andere afwijkingen is instemming van de vakbond nodig.

ONDERWERP	CAO METAAL & TECHNIEK 1-6-2019 t/m 30-9-2021	CAO METALEKTRO 1-6-2018 t/m 30-11-2020
Tijdsparen/ruilen en kiezen	<p>Vierdaagse werkweek: Met behoud van voltijds contract en inzet van vrijetijdsrechten kan werknemer verzoek vierdaagse werkweek indienen. Werkgever moet bij weigering dit schriftelijk motiveren.</p> <p>Per jaar max. 64 vrije uren kopen d.m.v. vakantietoeslag/ overwerktoeslag of andere toeslagen. Max. 8 atv-dagen, 5 vakantiedagen en senioredagen verkopen voor geld.</p> <p>Vanaf 1-1-2017 heeft de werkgever het recht om 1 vakantiedag terug te kopen van de werknemer.</p>	<p>Vierdaagse werkweek: Met behoud van voltijds contract en inzet van vrijetijdsrechten kan werknemer verzoek vierdaagse werkweek indienen. Werkgever moet bij weigering dit schriftelijk motiveren.</p> <p>Per jaar max. 10 verlofdagen kopen. Per jaar max. 6 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. Max. 6 atv-dagen sparen ten behoeve van (vroeg)pensioenregeling.</p>
<p>Vakantie en vrije dagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basisvakantie • Extra dagen voor 50 jaar en ouder • Langer dan 25 jaar in dienst en jonger dan 50 jaar • Verjaring vakantie 	<p>25 vakantiedagen (200 vakantie-uren), recht op ten minste 21 dagen aaneengesloten.</p> <p>2 tot 12,5 dagen. De extra dagen worden per jaar toegekend op 2 peilmomenten (30 juni en 31 december). Vanaf 54 jaar tot en met 65 jaar.</p> <p>Overgangsregeling voor werknemers die op 31-12-2016 recht hadden op extra vakantie-uren. Zij houden recht op datzelfde aantal extra vakantie-uren min 4, totdat zij recht krijgen op een hoger aantal uren volgens de huidige regeling.</p> <p>Bovenwettelijke vakantiedagen mogen gespaard worden tot een max. van 6 maanden, in een periode van 5 jaar. Daarna vervallen ze.</p>	<p>27 vakantiedagen (216 vakantie-uren), recht op ten minste 14 dagen aaneengesloten (25 dagen voor werknemers die vallen onder de overgangsregeling senioren).</p> <p>Overgangsregeling voor werknemers die op 1-1-2009 in dienst zijn en 40 jaar of ouder zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - werknemers die op 1-1-2009 tussen de 40 en 45 jaar zijn, hebben recht op 3 extra vakantiedagen per jaar. - werknemers die op 1-1-2009 tussen de 45 en 50 jaar zijn, hebben recht op 4 extra vakantiedagen per jaar. - werknemers die op 1-1-2009 50 jaar of ouder zijn, hebben recht op 10 - 22 dagen (afhankelijk van leeftijd). <p>1 extra dag. Geldt niet als werknemer in aanmerking komt voor overgangsregeling senioren.</p> <p>Bovenwettelijke vakantiedagen mogen gespaard worden tot een max. van 13 x de wekelijkse arbeidsduur (65 dagen bij voltijds dienstverband). Deze gespaarde vakantiedagen verjaren en vervallen niet.</p>

ONDERWERP	CAO METAAL & TECHNIEK 1-6-2019 t/m 30-9-2021	CAO METALEKTRO 1-6-2018 t/m 30-11-2020
Generatiepact	<p>Recht voor werknemers vanaf 60 jaar voor de variant 80% werken, 90% loon, 100% pensioen.</p> <p>Voor de varianten 60-80-100 en 70-85-100 geldt dat de werknemer 62 jaar of ouder moet zijn en dubbele vrijwilligheid (werkgever en werknemer moeten beiden instemmen).</p> <p>Senioredagen vervallen bij gebruikmaking van generatiepact.</p>	<p>Recht voor werknemers in regelmatige ploegendienst vanaf 60 jaar voor de variant 80% werken, 90% loon, 100% pensioen. Voor overige werknemers vanaf 62 jaar.</p> <p>Variant 70-85-100 voor werknemers vanaf 62 jaar en op basis van dubbele vrijwilligheid (werkgever en werknemer moeten beiden instemmen).</p> <p>Helft van senioredagen vervallen bij gebruikmaking van generatiepact.</p> <p>Medewerkers met jaarsalaris boven € 70.000 kunnen vanaf 63 jaar aan beide varianten deelnemen op basis van dubbele vrijwilligheid (werkgever en werknemer moeten beiden instemmen).</p>
Arbeidsongeschiktheid	<ul style="list-style-type: none"> • Aanvulling bij ziekte • Inleveren vakantiedagen • Wachtdagen 	<p>Eerste 6 maanden 100%, volgende 18 maanden 90% (100% bij re-integratie).</p> <p>Inhouding vakantiedag bij 2e ziekmelding in een kalenderjaar.</p> <p>Eerste 12 maanden 100%, volgende 12 maanden 80% als medewerker meewerkt met re-integratie, anders 70%.</p> <p>1e dag (afhankelijk per bedrijf), alleen als er een regeling ter voorkoming van misbruik is afgesproken met OR.</p>

DE BELANGRIJKSTE VERSCHILLEN TUSSEN DE PENSIOENREGELINGEN VOOR METAAL & TECHNIEK EN VOOR METALEKTRO

PENSIOENREGELING	PMT - PENSIOENFONDS METAAL & TECHNIEK	PME - PENSIOENFONDS METALEKTRO
Onderdelen	<p>Basisregeling (tot salarissgrens € 78.348): ouderdoms- en partnerpensioen</p> <p>Vrijwillige regelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensioenopbouw boven salarissgrens - Anw-pensioen 	<p>Basisregeling (tot salarissgrens € 78.348): ouderdoms- en partnerpensioen</p> <p>Vrijwillige regelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensioenopbouw boven salarissgrens - Anw-pensioen - Pensioenopbouw over variabele loononderdelen - Wia-excedent
Opbouwpercentage (per jaar)	<p>Basisregeling: 1,875%</p> <p>Pensioenopbouw boven salarissgrens: Werkgever keuze uit 2 opbouwpercentages: 1,875% ("hoog") of 1,52% ("laag").</p>	<p>Basisregeling: 1,875%</p> <p>Pensioenopbouw boven salarissgrens: Werkgever keuze uit 2 opbouwpercentages: 1,875% ("hoog") of 1,50% ("laag").</p>
Pensioengevend loon	<p>Inclusief excedent en variabel loon (met uitzondering van overwerk).</p> <p>Bruto maandsalaris of 4 weken, vakantietoeslag, vaste eindejaarsuitkering of 13e maand, 14% ploegentoeslag (zie cao), provisie.</p>	<p>Vaste bruto salaris inclusief vakantietoeslag en andere vaste toeslagen (13e maand) tot een maximum van € 78.348 per jaar. Werkgever kan kiezen ook het variabel loon en loon boven het maximum pensioengevend te maken.</p>
Premie (2020) als percentage van de pensioengrondslag	<p>Basispensioenregeling: 22,2% (tot € 78.348)</p> <p>Pensioenregeling boven salarissgrens (vanaf € 78.348): per bedrijf verschillend</p> <p>Overgangsregeling VPL PMT: 5,78%</p>	<p>Basispensioenregeling: 22,7% (tot € 78.348)</p> <p>Excedentregeling (vanaf € 78.348): per bedrijf verschillend</p> <p>Overgangsregeling VPL PME: 3,712%</p>
Premieverdeling werkgever/werknemer	<p>Premieverdeling tot en met grensbedrag (€ 78.348 minus franchise = € 63.794): werkgeversdeel (minimaal) 53,7%, werknemersdeel (maximaal) 46,3%.</p> <p>Premieverdeling boven grensbedrag (€ 78.348): afhankelijk van afspraken tussen werkgever en werknemer.</p> <p>De werkgever betaalt de premie voor VPL-regeling (5,78% van de pensioengrondslag).</p>	<p>Basis pensioenregeling: max. 10,89% ten laste van de werknemer.</p> <p>Excedentregeling: afhankelijk van afspraken tussen werkgever en werknemer.</p> <p>Overgangsregeling VPL PME: volledig voor rekening werkgever.</p>

PENSIOENREGELING	PMT - PENSIOENFONDS METAAL & TECHNIEK	PME - PENSIOENFONDS METALEKTRO
Pensioenleeftijd	De deelnemer kan zijn pensioen geheel of gedeeltelijk laten ingaan wanneer hij wil. De VPL-regeling valt echter pas vrij op 62 jaar. Pas vanaf dat moment kan die aanspraak worden aangewend. Dit kan overigens alleen als sprake was van deeltijdpensioen én ernaast blijven werken in de sector. Bij volledig pensioneren vóór 62 jaar of bij deeltijd pensioneren zonder ernaast te werken, zijn de overgangsregelingen vervallen.	De deelnemer kan zijn pensioen geheel of gedeeltelijk laten ingaan vanaf 55 jaar.
Overgangsregelingen (onder voorwaarden!)	Per 31-12-1998 en vanaf 1-1-1999 onafgebroken werkzaam bij werkgever in de sector M&T (deelnemer PMT): compensatieregeling. Voor deelnemers die zijn geboren vóór 1-3-1954 ook: overbruggingsregeling. Voorwaardelijke overgangsbepalingen (compensatie en overbruggingsregeling) die pensioeningang vóór AOW-leeftijd mogelijk dienen te maken.	Voorwaardelijk extra ouderdomspensioen (VEP) vanaf 68 jaar; eventueel vervroegen waardoor eerder uittreden toch mogelijk wordt.

MEER INFORMATIE OVER PENSIOEN

Op bpmt.nl vind je meer informatie over de pensioenregelingen in de Metaal & Techniek. Of neem **contact** op met een pensioenconsulent van PMT. Per regio is een consulent beschikbaar.

Op pmpensioen.nl vind je meer informatie. Of maak een **afspraak** met een pensioenconsulent Metalektro op een van de kantoren van FNV Metaal.