

# UITLEG CAO-AKKOORD CAO METAAL EN TECHNIEK 2019 - 2021

## MIJN TIJD, MIJN LEVEN, ONZE CAO!

We hebben er samen keihard voor gewerkt en gevochten en het is gelukt! Na vele maanden praten en na waarschuwingsstakingen ligt er eindelijk een cao-akkoord over een nieuwe cao Metaal & Techniek waarin jouw belangen centraal staan. Het woord is nu aan de leden om het cao-akkoord goed te keuren. Pas dan zijn de afspraken definitief.

Inmiddels zijn de kaderleden van de subsectorraad Metaal & Techniek bijeen geweest en hebben zij unaniem besloten om het cao-akkoord met een positief advies aan de leden voor te leggen.

### EEN CAO-AKKOORD, WAT GEBEURT ER DAARNA?

- Ledenvergaderingen in het hele land
- Cao-krant waarin je alle gemaakte afspraken kunt nalezen
- Leden stemmen over het akkoord: voor of tegen
- Sluiting stembus: 21 oktober 2019
- Check ook [fnv.nl/cao-mt](http://fnv.nl/cao-mt)

### CAO-KRANT

Over twee weken verschijnt de cao-krant van FNV Metaal. Daarin staan alle afspraken uit het cao-akkoord met een toelichting. De leden van FNV Metaal & Techniek krijgen de cao-krant thuis, samen met een stemkaart. Want pas na goedkeuring van de vakbondsleden zijn de afspraken in het akkoord definitief.

### SAMENVATTING AFSPRAKEN

FNV Metaal organiseert door het hele land ledenvergaderingen om de bereikte resultaten te bespreken. De data en locaties maken we bekend op [fnv.nl/cao-mt](http://fnv.nl/cao-mt) en in de cao-krant. Hieronder is alvast een samenvatting van de afspraken over de nieuwe cao. Handig voor de bijeenkomsten die al plaatsvinden nog voordat de volledige cao-krant verschijnt. Uiteraard zal de uitleg van de afspraken in de cao-krant en in de ledenvergaderingen nog uitgebreider zijn.

### Looptijd

De cao Metaal & Techniek heeft een looptijd van 1 juni 2019 tot 1 oktober 2021 (28 maanden).

### Inkomen

De volgende structurele loonsverhogingen zijn afgesproken:

- 3,5% per 1 december 2019
- 3,5% per 1 juli 2020
- 0,93% per 1 maart 2021
- Een eenmalige nominale uitkering van €306 bruto in februari 2021 (voor deeltijders naar rato).

In totaal stijgen de lonen met bijna 8% in 28 maanden. Gemiddeld stijgt het loon 3,4% per jaar (het totaal aan loonstijgingen gedeeld door 28 maanden (=de looptijd van de cao) x 12 maanden).

Ook hebben we extra afspraken gemaakt over verhoging van de jeugdlonen.

- In alle functies krijgen werknemers per 1 juli 2019 vanaf 21-jarige leeftijd het volwassen loon. Dat was vanaf 22 jaar.
- Een tweede verandering is de wijze van indeling en beloning van jongeren tot 21 jaar.

Als je niet werkt met een leerwerkovereenkomst (BBL), moet je als jongere worden ingedeeld in de schaal die bij je functie hoort. Dat is een belangrijke wijziging ten opzichte van de oude cao, omdat daarin voor de beloning van jongeren alleen werd gewerkt met een loontabel op basis van opleidingsniveau en leeftijd. In alle functies zijn nu jeugdtrades

opgenomen die afgeleid zijn van het loon van de vakvolwassen werknemer (21 jaar).

Voor de BBL'ers is een nieuwe, aparte loontabel gemaakt. De beloning van BBL'ers heeft als startpunt de leeftijd waarop je begint aan het BBL-traject. Elk jaar dat de opleiding vordert en de werkervaring toeneemt, neemt ook de beloning toe. Op deze manier ontvangt een BBL'er die op 16-jarige leeftijd start, op zijn 18e (na 2 jaar leren en werken) een hoger loon dan de BBL'er die op 18-jarige leeftijd start. Uiteraard geldt hetzelfde bij andere startleeftijden.

- De studiedag (een per week) voor MBO 2-leerlingen moest al door de werkgever worden doorbetaald. Nu hebben ook MBO 3- en 4-leerlingen recht op doorbetaling van deze dag.

### **VPL-premie (premie overgangsregeling VUT, Prepensioen, Levensloop)**

Op 1 januari 2021 vervalt de VPL-premie, omdat dan de overgangsregeling van de oude VUT- en vroegpensioenregelingen moet zijn afgefinancierd. De VPL-premie bedraagt 5,78% van het loon boven €14.554. Dat is gelijk aan ongeveer 3,65% van de totale loonsom in de sector. De VPL-premie wordt geheel betaald door de werkgevers. We hebben afgesproken dat de werkgevers deze premie blijven betalen, maar nu voor de pensioenregeling. Die premie wordt dus toegevoegd aan de gewone pensioenpremie. Daardoor verandert de premieverdeling. Nu betalen werkgevers 53,7% van de pensioenpremie en werknemers 46,3%. Na het toevoegen van de VPL-premie gaan werkgevers vanaf 1 januari 2021 63,26% van de pensioenpremie betalen en werknemers 36,74%.

De pensioenen staan onder druk. We zijn in afwachting van de uitwerking van het pensioenakkoord in een nieuwe pensioenstelsel. Met de toevoeging van de VPL-premie aan het pensioen wordt de financiering van ons pensioen versterkt. Of dat voldoende is om ons pensioen op niveau te houden, is afhankelijk van de wettelijke regels die voor ons pensioen gelden en de ontwikkelingen op de financiële markten. Maar we hebben voorkomen dat werkgevers de VPL-premie in hun eigen zak steken terwijl die voor het pensioen van werknemers keihard nodig is.

### **Overgangsregelingen en pensioen**

De '60+ regeling' wordt voortgezet tot het einde van de looptijd van de VPL-regeling (1 januari 2021, zie hierboven). Dat betekent dat werknemers die op of na 1 juni 2019 60 jaar of ouder zijn en niet verwijtbaar zijn ontslagen, hun aanspraak op de VPL behouden. Dat geldt ook voor werknemers die niet verwijtbaar zijn ontslagen en weer een baan vinden in de sector vóór 1 januari 2021.

### **Flex en zekerheid**

- Wij hebben met de werkgevers afgesproken dat zij tijdens de looptijd van deze cao minimaal 5.000 flexkrachten een vast dienstverband aanbieden. Op basis van de gegevens van het pensioenfonds PMT houden we in de gaten of dit aantal wordt gehaald. De vakbondsbestuurders gaan samen met kaderleden in de bedrijven aan de slag om deze afspraak echt in te vullen.
- Ook gaan we de cao eindelijk WAGWEU (Wet Arbeidsvoorwaarden Gedetacheerde Werknemers





in de EU)-proof maken. Dat wil zeggen dat we de kernbepalingen van de cao ook van toepassing verklaren voor buitenlandse werknemers. Zodat er sprake is van gelijk loon voor gelijk werk, ook voor buitenlandse collega's. Hiermee wordt oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegengegaan, verdringing voorkomen en worden buitenlandse collega's eerlijk beloond. Deze afspraak wordt samen met de Metalektro verder ingevuld, waar een vergelijkbare afspraak is gemaakt.

- Ten slotte hebben we afgesproken dat 10% van de opleidingsvouchers (zie alinea 'Opleiden en ontwikkelen') worden gereserveerd voor uitzendkrachten die in de sector werkzaam zijn.

### **Generatiepact voor jong en oud**

We hadden in de vorige cao al een generatiepact afgesproken met 3 varianten op basis van dubbele vrijwilligheid (dat wil zeggen dat werknemer en werkgever allebei instemmen met deelname).

Nu is afgesproken dat het generatiepact voor werknemers vanaf 60 jaar een recht is voor de variant 80% werken, 90% loon, 100% pensioen. Deze afspraak gaat in per 1 januari 2020.

#### **Voorwaarden**

- Je bent 1 jaar in dienst bij je werkgever.
- Je maakt minimaal zes maanden van tevoren kenbaar aan je werkgever dat je van dit recht gebruik wilt gaan maken.
- Je dient je vakantie-uren boven de 296 vakantie-uren af te bouwen tot 296 uur door het opnemen van je verlofdagen. Je werkgever moet je hiertoe in

staat stellen en de "bewijslast" ligt bij je werkgever. Dit houdt in dat je werkgever - als hij je het recht op het generatiepact zou willen ontzeggen - moet aantonen dat het aan jou te wijten is dat je je vrije dagen niet hebt opgenomen. Kan hij dat niet aantonen? Dan neem je je uren boven de 296 uur mee en heb je toch recht op deelname aan het generatiepact. Mocht je een verlofstuwmeer hebben van meer dan 296 uur, dan kun je bijvoorbeeld gebruik maken van de cao-afspraken over de vierdagse werkweek en op die manier je verlof afbouwen tot 296 uur.

Bij zwaarwegende bedrijfsbelangen kan de werkgever het recht op het generatiepact weigeren. Hij moet dat dan binnen 4 weken aan de werknemer laten weten. Als hierover een geschil ontstaat tussen de werknemer en de werkgever, kan gebruik worden gemaakt van de geschilprocedure bij de Vakraad, zoals beschreven in bijlage 3B van de cao.

Voor de twee andere varianten die we in de vorige cao hadden afgesproken, gelden bovenstaande regels niet. Voor deze twee varianten (60-80-100 en 70-85-100) geldt dat de werknemer 62 jaar of ouder moet zijn en dubbele vrijwilligheid, dus dat werkgever en werknemer allebei instemmen met deelname.

### **Senioredagen**

Om het recht op een generatiepact te realiseren, hebben wij een beetje water bij de wijn moeten doen op de senioredagen. De twee halve dagen die werknemers op de leeftijd van 53 jaar krijgen, schuiven door naar 54 jaar. Deze twee halve dagen ben je niet kwijt, maar

krijg je erbij als je 54 bent. Het totaal aantal senioren-dagen wijzigt dus niet.

### Werktijden

- In de vorige cao hebben cao-partijen een commissie Arbeidstijden ingesteld. Die doet onderzoek naar wensen en behoeften van werknemers en werkgevers rond de thema's arbeidstijden, flexibiliteit, zeggenschap en gezonde roosters. De werkzaamheden van deze commissie zullen zo snel mogelijk worden voortgezet en afgerond. Daarbij besteden we specifieke aandacht aan vraagstukken in de bedrijven over reizen en karweiwerk.
- Daarnaast willen we meer informatie gaan verspreiden over de mogelijkheden voor een vierdaagse werkweek, die we al in een eerdere cao hebben afgesproken.

### Vakbondscontributie

Werknemers hebben het recht om de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen via de werkkostenregeling. Hierdoor wordt de vakbondscontributie gemiddeld een derde goedkoper. De mogelijkheid die de werkgevers hadden om in plaats van deze verrekening een studiedag in te plannen, vervalt.

### Opleiden en ontwikkelen/duurzame inzetbaarheid

- Wij hebben - net als in de vorige cao - afgesproken dat er 1500 vouchers van 1500 euro voor opleiden en ontwikkelen ter beschikking komen. 10% van de vouchers zijn bestemd voor uitzendkrachten. Werknemers kunnen de vouchers direct aanvragen bij het opleidingsfonds van de branche, zonder tussenkomst van de werkgever.
- De financiering van het project Loopbaancoaches wordt voortgezet. De loopbaancoaches van het team Duurzame Inzetbaarheid FNV Metaal ondersteunen werknemers bij het verzilveren van de vouchers.
- Een aantal instrumenten van de opleidingsfondsen blijven tot 6 maanden na uitdiensttreding van de werknemer voor hem of haar beschikbaar. Ook hierbij ondersteunen de loopbaancoaches. Deze afspraak is bedoeld om werknemers te behouden voor, of terug te laten keren naar de sector.
- De afspraken over de re-integratietoets en de drie subsidieregelingen in het re-integratietraject worden voortgezet.

### Wet WIEG (geboorteverlof)

Per 1 januari 2019 geldt de wet WIEG, waarbij het kraamverlof van de partner is uitgebreid naar 5 doorbetaalde verlofdagen. Deze afspraak vervangt de oude cao-afpraak.

### Toegankelijkheid cao

De afgelopen periode zijn cao-partijen aan de slag gegaan met het hertalen van de cao in heldere, toegankelijke teksten. Deze hertaalde cao willen we zoveel mogelijk gaan gebruiken bij de nieuwe cao.

### Innovatie

- Samen met de opleidingsfondsen van de sector gaan we onderzoeken wat de gevolgen zijn van technologische ontwikkelingen voor arbeid, opleiding en werkgelegenheid en hoe we sociale innovatie kunnen stimuleren.
- Er wordt een leergang 'Sociale innovatie voor werknemers' ontwikkeld.
- Er komen trainingen om de digitale vaardigheden van (in het bijzonder ook oudere) werknemers te verbeteren.

### VERSLECHTERINGEN VAN TAFEL

Dit zijn de hoofdpunten uit het akkoord. Er zijn meer afspraken gemaakt, die we uitleggen in de cao-krant. Belangrijk om te vermelden is dat er verder geen verslechteringen zijn afgesproken!

### HET WOORD IS NU AAN DE LEDEN

Je ontvangt binnenkort een cao-krant met een uitnodiging om je stem uit te brengen over dit akkoord. Houd voor meer informatie ook [fnv.nl/cao-mt](http://fnv.nl/cao-mt) in de gaten.

## SAMEN STERK, WORD LID!

Alleen met de inzet en steun van jou en vele andere leden hebben wij dit cao-akkoord kunnen behalen. Want samen sta je sterk! Is jouw collega nog geen lid? Ga naar [fnv.nl/lidworden](http://fnv.nl/lidworden), meld je collega aan en ontvang een wervingspremie van 10 euro.

## SAMEN STAAN WE STERKER!

Jacqie van Stigt en Petra Bolster,  
landelijke vakbondsbestuurders FNV Metaal  
Jos Broeren en Erik Kotters (kaderleden)  
Onderhandelingsdelegatie FNV Metaal