

PRINCIPEAKKOORD CAO MOTORVOERTUIGEN- EN TWEEWIELERBEDRIJF 2018-2020



TROTS OP HET RESULTAAT!
ALLE AFSPRAKEN OP EEN RIJ
KADERLEDEN OVER HET AKKOORD

SCHERP BLIJVEN



‘Als lid van de onderhandelingsdelegatie van FNV Metaal heb ik dit keer van dichtbij kunnen zien hoe het er aan toegaat bij die onderhandelingen. Dit principeakkoord is het best denkbare resultaat. Iedereen gaat er flink op vooruit en dat was hard nodig. Ik ben enorm trots op al die mensen die gestaakt hebben. Zonder hen hadden we dit niet bereikt. Ik weet bijna zeker dat de BOVAG er op gegokt heeft dat er geen actie gevoerd zou worden. Daar hebben ze zich dan goed in vergist.’ De afgelopen jaren heeft FNV Metaal, onder aanvoering van Bart Plaatje, veel gedaan om meer mensen te betrekken bij de bond en de ontwikkelingen in de

sector. Dat heeft hij fantastisch gedaan; door met z’n allen op te staan voor een goede cao hebben we nu mooie afspraken kunnen maken. Tegelijkertijd moeten we niet achterover leunen. Voor je het weet is het 2020 en praten we over de volgende cao. Reken er maar vast op dat de discussie over die vrije zaterdag gewoon weer op tafel komt.’

Johannes Strootman

Monteur en lid van de onderhandelingsdelegatie van FNV Metaal

PRAAT MEE OVER HET AKKOORD

De komende periode bezoeken de bestuurders van FNV Metaal overal in het land bedrijven in de sector om uitleg te geven over het principeakkoord en om vragen te beantwoorden. Wil jij dat jouw bedrijf ook bezocht wordt? Neem dan contact op met de FNV-bestuurder in jouw regio.

JOUW STEM Telt!

Over de afspraken die we hebben gemaakt met de werkgevers heb jij als lid van FNV Metaal het laatste woord. Laat ons weten of je het eens bent met deze voorstellen, of niet. Dat kan via onze website www.fnv.nl/cao-mvt. Houd je lidnummer daarvoor bij de hand.

Heb je geen internet, dan kun je ook de bijgevoegde antwoordkaart invullen en aan ons terug sturen. Je kunt stemmen tot 21 januari 2019!

KADEROPBOUW IS DE BASIS VAN DIT SUCCES

De vorige cao Motorvoertuigen liet twee jaar op zich wachten, dat nooit weer besloot de FNV. Daarom zijn we sinds september 2016 met een groep consultants bezig geweest om samen met de professionals werkzaam in de branche weer een sterke vakbond op te bouwen. Met succes! Josje de Vos, consultant voor de sector bij FNV Metaal blikt terug.

Al snel kwamen we erachter dat de mensen daarvoor open stonden, geïnteresseerd zijn in de vakbond en willen staan voor een betere cao. We gingen op gesprek bij de mensen thuis en in de garages. Zo kregen we boven tafel wat voor hen belangrijk is.

VAN LOKAAL ...

Eerst lag de focus op de individuele garages. Vaak kwam hier een probleem uit naar voren, bijvoorbeeld dat meerdere mensen kregen onderbetaald of dat de ADV-regeling niet werd nageleefd. Hier gingen de mensen dan, samen met ons, mee aan de slag. We hebben daar veel succes mee geboekt, sommige mensen gingen er honderden euro's per maand op vooruit.

... NAAR LANDELIJK

Wat lokaal en versnipperd begon, vloeide uiteindelijk over in een landelijke campagne voor een nieuwe cao. Het behoud van de vrije zaterdag bleek het

belangrijkste punt te zijn voor de monteurs. Op zaterdag hebben mensen andere plannen dan werken. Daarnaast wilden mensen een goede loonsverhoging en een generatiepact, wat jongeren perspectief biedt en waarmee oudere collega's gezond hun pensioen kunnen halen.

SAMEN STERK

Het is mooi om te zien dat de monteurs ook echt zijn gaan staan voor deze punten. Door het verrassingseffect van de ‘je weet nooit waar’ stakingen wist werkgeversorganisatie BOVAG nooit waar ze aan toe waren. Binnen een maand na het aflopen van het ultimatum was er een cao-akkoord. Een enorm succes, enkel mogelijk gemaakt doordat de monteurs hun gereedschap aan de wilgen hingen en van Almere tot Assen de strijd zijn aangegaan. Namens alle collega's: bedankt allemaal!



Projectleider Bart Plaatje op bedrijfsbezoek



Albert Kuiper en Jos Brocken

TROTS OP HET RESULTAAT

Er ligt een principeakkoord voor een nieuwe cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf. Zonder slag of stoot ging het niet: duizenden handtekeningen en meer dan honderd groepsfoto's op sociale media. Zo kregen de acties een gezicht en kwam het uiteindelijk tot vier weken actievoeren in de bedrijven. De stakers gaven de laatste zet. 'Doordat deze mensen hun nek uitstaken ligt er nu een akkoord.'

Wat een paar jaar geleden nog onmogelijk leek, gebeurt nu wel: acties en stakingen in de garagebedrijven. 'Dat was dé doorslaggevende factor om tot een akkoord te komen', zegt Albert Kuiper, cao-onderhandelaar namens FNV Metaal. 'Niet eerder kwamen zoveel mensen in actie. Dat is lastig in een werksituatie waarin je met een paar collega's direct voor een baas werkt. Dat vraagt extra lef en dat hebben de stakers getoond. Daar heb ik groot respect voor.' 'We hebben een mooi pakket aan afspraken kunnen maken', vult Jos Brocken, tweede onderhandelaar namens FNV Metaal, aan. 'Een goede loonsverhoging, een generatiepact, afspraken over duurzame inzetbaarheid. En, ook niet onbelangrijk: de zaterdag blijft gewoon een vrije dag. Werken op zaterdag kan alleen op vrijwillige basis. Dat was voor onze leden essentieel.'

CENTEN IN PLAATS VAN PROCENTEN

In het principeakkoord is afgesproken dat gedurende de looptijd van de cao iedereen er € 164 euro bij krijgt. Op 1 februari 2019 stijgen alle lonen met € 81 en op 1 februari 2020 krijgt iedereen er nog eens € 83 bij. Dat is bij een salaris van € 2.500 bruto (het gemiddelde loon in de sector) een stijging van 6,56%. Albert Kuiper: 'Bijkomend voordeel is dat de lagere loonschalen hier nog meer van profiteren. Want we hebben afgesproken dat iedereen hetzelfde bedrag erbij krijgt. Denk maar aan de jeugdlonen. Als je op een maandsalaris van € 1.000 er € 164 bij krijgt, heb je het dus over een verhoging van 16,4%!' 'Een enorme opsteker voor jongeren en goed voor de sector', stelt Jos Brocken. 'Hiermee wordt de branche veel aantrekkelijker voor jongeren. Dat is goed voor de werving van nieuwe collega's, want salaris telt echt

wel mee bij de keuze voor een loopbaan. Jongeren hebben net zo goed recht op een fatsoenlijk salaris, waarvan je een zelfstandig leven kunt betalen. Daar komt nog bij dat de wettelijke minimumjeugdlonen worden afgebouwd van 23 tot 21 jaar, dankzij de inzet van FNV Young & United. Een goede ontwikkeling!'

ZATERDAG

In de onderhandelingen bleef de BOVAG tot het laatst vasthouden aan de zaterdag als gewone werkdag waarop mensen ingeroosterd zouden moeten kunnen worden. Jos Brocken: 'De druk van alle acties heeft gewerkt, de onderhandelingen kregen daardoor een andere wending. De verplichting om op zaterdag te werken ging van tafel, de toeslagen voor deze dag blijven bestaan. Er is een afspraak gemaakt dat er een onderzoek wordt gedaan naar de zaterdag als werkdag. We hebben er alle vertrouwen in dat daaruit zal komen dat het echt niet nodig of wenselijk is. Kijk maar naar de landen om ons heen; in België, Duitsland en Engeland wordt ook niet volop gewerkt in de garages op zaterdag. Waarom zou dat hier dan wel nodig zijn?' 'Toch zal de BOVAG wel weer opnieuw met deze wens komen bij de volgende cao-onderhandelingen in 2020', verwacht Albert Kuiper. 'Maar we hebben laten zien die druk te kunnen weerstaan. Als iets duidelijk is geworden in dit traject, is het wel dat die vrije zaterdag voor de monteurs heel belangrijk is. Die laten ze zich echt niet afpakken.'

GENERATIEPACT

Trekken de loonsverhoging en de vrije zaterdag op het eerste gezicht de meeste aandacht, er zijn nog veel meer goede afspraken gemaakt. Zoals een proef met

het generatiepact, waarmee oudere werknemers minder kunnen gaan werken, deels salaris inleveren en 100% pensioenopbouw houden. 'Er komen drie varianten waarmee het ook voor mensen in lagere loonschalen betaalbaar blijft om minder te gaan werken', legt Brocken uit. 'Een variant (80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw) is in principe een recht van de medewerker. Als de werkgever het verzoek niet wil inwilligen, moet hij dat voorleggen aan de Bedrijfsraad. Die heeft dan het laatste woord. De andere twee varianten gaan op basis van dubbele vrijwilligheid: de werknemer moet het willen en de werkgever moet ermee instemmen. Na de proef gaan we kijken hoe dat uitpakt in de praktijk.'

TROTS

Beide onderhandelaars zijn tevreden met het pakket. Jos Brocken: 'De cao is aantrekkelijker gemaakt en dat is keihard nodig om het tekort aan vakmensen in de sector te verminderen, om werknemers te behouden en te motiveren om zich te ontwikkelen en samen met collega's het werk aangenamer te maken.' Albert Kuiper vult aan: 'We hebben ook afspraken gemaakt over toeslagen op overwerk, duurzame inzetbaarheid en scholing en er komt een onderzoek naar werkdruk. Het hele pakket aan afspraken is te vinden in deze krant. Deze afspraken zijn een beloning voor alle hardwerkende mensen in de sector, een waardering voor hun vakmanschap en het resultaat van de gezamenlijke acties. Iets waar we allemaal trots op mogen zijn.'



PRINCIPEAKKOORD CAO MOTORVOERTUIGEN- EN TWEEWIELERBEDRIJF

SAMEN HEBBEN WE HEEL VEEL BEREIKT!

Na vier onderhandelingsrondes in september en oktober leek een principeakkoord voor een nieuwe cao nog ver weg. De verschillen tussen de standpunten van BOVAG en de vakbonden waren groot. Maar de mensen in de branche stonden er klaar voor.

Meteen nadat de looptijd van de cao op 1 november 2018 was verstreken, besloten de kaderleden van FNV Metaal om de BOVAG een ultimatum te sturen. Toen de werkgevers niet over de brug kwamen, volgden acties en zelfs stakingen in november. In veel vestigingen, verspreid over meerdere bedrijven en in alle regio's in Nederland. De werkplaatsen lagen stil. Onder deze druk veranderde de situatie en bleek de BOVAG wel bereid om goede afspraken te maken. Resultaten waar we trots op mogen zijn.

Bij FNV Metaal hebben de leden het voor het zeggen. De cao-commissie van de branche, die bestaat uit leden die in de motorvoertuigen werkzaam zijn, hebben ingestemd met het principeakkoord. Daarom leggen we het met een positief advies voor aan de leden die onder de cao vallen. Want zij hebben de laatste stem. Er is pas een nieuwe cao als de leden instemmen met het resultaat van de onderhandelingen. Hieronder vind je de afspraken op een rij.

1. LOOPTIJD

De nieuwe cao loopt van 1 november 2018 tot 1 november 2020. Dat is dus exact twee jaar.

2. LOON

We hebben er samen voor gestreden en we gaan er ook allemaal een zelfde bedrag in euro's op vooruit. Een stijging in centen dus in plaats van procenten. De verhoging geldt voor zowel de bedragen in de cao-loonschalen als de feitelijke lonen die boven de cao-schalen worden betaald. Het bedrag geldt voor hoge en lage lonen, ook voor de jeugdschalen.

- Op 1-2-2019 stijgen alle lonen met € 81.
 - Op 1-2-2020 stijgen alle lonen met € 83.
- Over de looptijd van de cao van twee jaar stijgen alle lonen dus met € 164 per maand. Het gemiddelde loon in de sector is € 2.500 in de maand. Opgeteld stijgen de lonen dus gemiddeld met 6,5%. Het is duidelijk dat een gelijk bedrag voor iedereen een hoger percentage oplevert voor lagere lonen dan voor de hogere lonen.

In schema gezet voor een aantal afgeronde maandlonen (alles bruto):

MAANDLOON	CAO VERHOGING 1-2-2019	CAO VERHOGING 1-2-2020	TOTAAL IN 2 JAAR	IN PROCENTEN
€ 1.000	€ 81	€ 83	€ 164	16,40%
€ 1.500	€ 81	€ 83	€ 164	10,93%
€ 2.000	€ 81	€ 83	€ 164	8,20%
€ 2.500	€ 81	€ 83	€ 164	6,56%
€ 3.000	€ 81	€ 83	€ 164	5,47%
€ 3.500	€ 81	€ 83	€ 164	4,69%
€ 4.000	€ 81	€ 83	€ 164	4,10%
€ 5.000	€ 81	€ 83	€ 164	3,28%
€ 6.000	€ 81	€ 83	€ 164	2,73%



3. JEUGDSCHALEN

Door de succesvolle acties van de FNV- jongerenbeweging Young & United is het wettelijk minimumjeugdloon fors verbeterd. In twee stappen gaat het minimumloon terug van 23 jaar naar 21 jaar en worden de jeugdlonen in de leeftijd daaronder verhoogd. Op 1 juli 2019 is dit klaar.

In de cao is schaal A gelijk aan het wettelijk minimumjeugdloon n. Deze schaal wordt aangepast aan de wet en verbetert dus flink.

Door de wetwijziging zijn er ook jeugdlonen in de schalen B en hoger die worden aangepast, omdat deze anders onder het wettelijk minimum komen te liggen. Bovendien gaan de bonden en de BOVAG aan tafel om te kijken waar er nog meer verhogingen in de jeugdschalen moeten worden toegepast, omdat de logische opbouw en samenhang in de verschillende functiegroepen/loonschalen voor jongeren behouden moet blijven. Overigens profiteren de jongeren enorm van de verhoging voor iedereen in centen in plaats van procenten. Zij maken relatief de grootste sprong vooruit in het loon.

4. UURLONEN IN DE CAO OPNEMEN

In de cao komt een extra loontabel waarin de loonschalen per uur worden opgenomen. De uurlonen kunnen nu

ook al worden afgeleid van het maandloon, maar zijn niet goed zichtbaar. Door deze tabel op te nemen in de cao is beter te zien of flexwerkers gelijk worden beloond.

5. GENERATIEPACT

Om oudere werknemers de mogelijkheid te geven om minder uren te gaan werken en voor de vrijgevallen uren nieuwe werknemers in vaste contracten aan te nemen, zijn er afspraken gemaakt over een generatiepact. Dit is een nieuwe regeling die voorlopig alleen voor deze cao-periode geldt. Na deze periode evalueren we hoe het uitpakt in de praktijk. Bij de volgende cao spreken we af hoe we de regeling aanpassen en of deze ook in de toekomst blijft gelden. De werkgever betaalt de helft van het aantal uren dat je minder gaat werken. Bijvoorbeeld: als je 80% gaat werken (dus 20% minder), krijg je 90% salaris. De pensioenopbouw blijft ongewijzigd. De werknemer zet er wel zijn inzetbaarheidsdagen (ofwel: seniorendagen) voor in. Tot het maximum aantal dagen dat ook in het generatiepact in de Metaal & Techniek geldt. Het is dus een proef voor deze cao-periode. Het geldt vanaf 60 jaar (mits dat lukt bij het pensioenfonds PMT, anders wordt het pas vanaf 62 jaar net als in de Metaal & Techniek). Als je er eenmaal gebruik van maakt, blijven de afspraken voor je van toepassing tot het pensioen.



Er komen drie varianten:

1. 80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw
2. 70% werken, 85% loon, 100% pensioenopbouw
3. 60% werken, 80% loon, 100% pensioenopbouw

Voor de varianten 70-85-100 en 60-80-100 geldt dat het alleen wordt toegepast als zowel de werknemer als de werkgever dat wil. De werkgever kan een verzoek van de werknemer dus weigeren. Het is dan wel meteen de vraag wat de werkgever dan wel doet om er voor te zorgen dat de werknemer gezond het pensioen haalt.

Voor de variant 80-90-100 gelden andere regels. De regeling wordt toegepast uiterlijk zes maanden na de aanvraag door de werknemer. Deze kan niet zomaar worden geweigerd door de werkgever. De werknemer kan de Bedrijfsraad (het centrale overleg van vakbonden met de BOVAG) vragen om een bindend advies te geven als men er met elkaar in het bedrijf niet uitkomt.

Er zullen spelregels en informatiemateriaal worden ontwikkeld die voor iedereen in de sector beschikbaar komen. Uiteraard zullen wij onze leden op de hoogte houden en helpen bij de aanvragen. De loopbaancoaches van de FNV in de Motorvoertuigen zullen ook helpen bij de advisering van mensen die gebruik willen maken van het generatiepact.

6. ZATERDAG BLIJFT EEN VRIJE DAG

Het grote strijdpunt in deze cao-onderhandelingen ging over de zaterdag. Al snel bleek dat niet alleen de werknemers helemaal niets voelen voor verplicht werken op zaterdag, ook veel werkgevers denken er net zo over.

Afgesproken is om niets te veranderen aan de vrijwilligheid voor het werken op zaterdag. De toeslagen en alle andere regels rond de zaterdag blijven hetzelfde. Er komt wel een gezamenlijk onderzoek dat alle ins en outs van het werken op zaterdag gaat uitdiepen, tot en met een vergelijking met onze buurlanden, de knelpunten bij werknemers, toeleveranciers en diensten, de bedrijfseconomische haalbaarheid en gevolgen, enzovoorts. Niets op tegen, het helpt ons allemaal om meer inzicht te krijgen. Maar het verandert niets aan de bestaande cao-afspraken over de zaterdag.

7. NACHTTOESLAGEN RIJWIELSTALLINGEN EN AUTOVERHUURBEDRIJVEN

De toeslag voor het werken in de nacht tussen 22.00 en 6.00 uur op doordeweekse dagen wordt in de rijwielstallingen en autoverhuurbedrijven verhoogd van 8% naar 35%.

8. TOESLAG VOOR OVERWERK

Voortaan wordt over het overwerk ook vakantiegeld opgebouwd. Dat was tot nu toe niet verplicht in de cao.

Dat betekent dat de vergoeding voor het overwerk met 8% omhoog gaat.

9. MEERUREN VOOR PARTTIMERS

De beloning van de uren die een parttimer meer werkt dan zijn of haar contracturen wordt verbeterd. Tot nu toe ontvingen zij over hun meeruren een overwerktoeslag van 28,5% voor de eerste twee overuren. Maar zij ontvingen over hun extra uren geen pensioenopbouw, vakantiedagen en vakantiegeld, wat wel geldt voor de normale contracturen. Dat is opgeteld meer dan 28,5%. Voortaan krijgen zij over al hun gewerkte uren tot de gemiddelde werkweek van 38 uur wel pensioenopbouw, vakantiedagen en vakantiegeld. De overwerktoeslag geldt als zij nog meer werken.

De rechten en plichten rond meeruren blijven gelijk aan die van de overwerkuren. Als parttimer behoud je dezelfde spelregels als die je had bij overwerk.

10. FLEXIBELE WERKTijd

De mogelijkheid die de cao kent (artikel 26 lid 2b) om met flexibele arbeidsduur per week te werken wordt gewijzigd. Deze regeling wordt vooral gebruikt in seizoenswerk. Nu nog staat in de cao dat er kan worden gewerkt in roosters met minimaal 34 en maximaal 45 uur per week en tussen 0 en 9 uur per dag. Dat wordt veranderd in minimaal 30 en maximaal 42,5 uur per week en tussen 0 en 8,5 uur per dag. Dit model bleek beter te passen op de gebruikte werkweken in een aantal seizoenbedrijven. Het beperkt het maximum aantal uren per week en per dag, zodat de werknemer minder belast wordt.

11. DUURZAME INZETBAARHEID EN SCHOLING

Onze wensen om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van de werknemers zijn door onze collega's in het sectorale opleidingsfonds OOMT goed ingevuld. Het gaat daarbij niet alleen om stimulering van veilig en gezond werken, maar ook om ontwikkeling van mensen en om programma's waarin mensen worden ondersteund in opleidingen voor een andere sector (intersectorale mobiliteit).

- Om ons beter te kunnen voorbereiden op de toekomst gaan we met de BOVAG in gesprek over zaken als de gevolgen van de technologische ontwikkelingen (denk aan elektrische auto's en connected cars) en veranderende wensen van werknemers, werkgevers en consumenten.
- Het recht van de werknemer op één doorbetaalde scholingsdag per jaar (cao artikel 102) wordt te weinig benut of niet ingezet voor de eigen ontwikkeling. Daarom is afgesproken om de dag om te dopen tot ontwikkelingsdag van de werknemer. De werknemer bepaalt zelf waarvoor deze dag wordt aangewend. Het moment van opname vindt plaats in overleg tussen werknemer en werkgever.
- Het opsparen van deze ontwikkelingsdag wordt verruimd van drie dagen in drie jaar tot vijf dagen in vijf jaar.
- De tegoedbonnen voor scholing (vouchers) voor individuele werknemers zijn ook in de nieuwe cao-periode weer beschikbaar. Bij het sectorale fonds OOMT worden afspraken gemaakt over doel, aantallen en financiering.
- De premie die werkgevers betalen voor het sociaal fonds en het scholingsfonds OOMT blijft ongewijzigd op 0,7% van het loon.





- Er komen nadere afspraken over het gebruik van een individuele leerrekening.

12. ARBO

De arbo-activiteiten worden gebundeld bij het opleidingsfonds OOMT. In de cao-periode wordt een onderzoek gedaan naar werkdruk. Ook komt er een onderzoek naar uitlaatgassen op de werkplek en het aanleggen van signaleringssystemen in werkplaatsen.

DE BALANS OPMAKEN

Als we terugkijken naar onze cao-voorstellen, die we bij duizenden leden en in honderden bedrijfsbezoeken hebben opgehaald, zien we dat we veel wensen hebben gerealiseerd. Een goede loonsverhoging, verbetering van de jeugdlonen, een generatiepact en alle andere afspraken die we hierboven op een rijtje hebben gezet.

Wat we niet hebben gehaald is de verbetering van de cao-teksten over de ADV-regeling. Wij hadden graag de cao zo gewijzigd dat er niet meer kan worden afgeweken van de standaard waarin de ADV in blokken van twee, vier of acht uur wordt opgenomen. De onvrede over de afwijking van de standaard komt voort uit bedrijven waar de directie met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft afgesproken om de ADV te versnipperen in hele kleine blokjes van een kwartier of een uur. De verbetering van de cao op dit punt moeten we dus op onze wensenlijst voor de volgende cao laten staan.

We hadden graag ook een extra vakantiedag gewild, die blijft ook op de wensenlijst staan. Dat geldt ook voor nadere afspraken over werken en vergoeding in ploegendiensten.

HET RESULTAAT TELT

Er zijn geen verslechtingen in de cao afgesproken. Enorm belangrijk waren twee onderwerpen die de BOVAG had voorgesteld, namelijk de verplichting om voortaan ook op zaterdag te moeten werken (en dan ook nog eens zonder een toeslag) en het schrappen van de ADV. Er waren stakingen nodig om deze heilloze plannen van tafel te krijgen, maar het is ons samen gelukt. Het waren niet de enige verslechtingen die de BOVAG wilde. De loonsverhoging koppelen aan prestatiebeoordeling, verlaging van de overwerktoeslagen, flexibilisering van de arbeidsduur zijn daarvan de belangrijkste, maar nog niet eens alle. Allemaal van tafel!

Het resultaat telt. Door deze afspraken met de BOVAG hebben we de cao aantrekkelijker gemaakt en dat is keihard nodig om het tekort aan vakmensen in de sector te verminderen. Maar ook om de huidige groep werknemers te behouden en te motiveren om zich te ontwikkelen en samen met collega's het werk aangenaam te maken. De afspraken zijn een beloning voor alle hardwerkende mensen in de sector, een waardering voor hun vakmanschap en het resultaat van de gezamenlijke acties. Iets om trots op te zijn.

'POSITIEF VOOR DE SECTOR'

'De vakbond heeft zich laten zien en horen in de sector, daar ben ik blij om. Het bewijst maar weer dat het zin heeft om samen in actie te komen en je te verzetten. Dat is niet altijd makkelijk, want ik ben een spiegelaar. Met andere woorden, ik verplaats me ook in de werkgeverspositie. Acties zijn dan niet leuk, maar waren in dit geval een noodzakelijk kwaad.'

Een goede cao geeft een positiever beeld van de sector en de werkgevers. Ze laten zien dat ze oog hebben voor de belangen van werknemers. De komst van het generatiepact vind ik belangrijk voor oudere werknemers, maar ook de flinke stijging van de lonen voor jongeren is mooi. Dat maakt de sector aantrekkelijker voor hen en daardoor komt er hopelijk ook weer meer instroom. Dit is voor alle partijen een goed pakket aan afspraken.

Door de nu gemaakte afspraken in de nieuwe cao zal de verstandhouding tussen werknemers en werkgevers sterk verbeteren. Daar is iedereen bij gebaat!



Jan Riepe
Monteur en kaderlid bij FNV Metaal

'ZATERDAG BLIJFT EEN VRIJE DAG!'

'Ik ben erg enthousiast over het resultaat van de cao-onderhandelingen. Het pakket aan afspraken dat er nu ligt doet recht aan de inzet van de mensen op de werkvloer. We werken allemaal heel hard en dat verdient een goede beloning. Dat we er financieel op vooruit gaan is niet meer dan logisch, de bedrijven draaien goed. Belangrijker nog vind ik het behoud van de vrije zaterdag. Het moet een keuze blijven van de mensen op de werkvloer of ze die dag willen werken, of niet. Er een gewone werkdag van maken, is echt een brug te ver.

In ons bedrijf hebben we ook actie gevoerd en dat was best spannend. Je treft bedrijven in hun portemonnee en ik snap dat ze daar niet blij van worden. Maar het is niet persoonlijk tegen de ondernemer gericht, wij komen op voor onze cao-rechten. Dat moet je steeds blijven uitleggen. Gelukkig bleek vier weken actievoeren genoeg. Nu kunnen we weer aan de slag!

Johan Gelton
Eerste autotechnicus, lid cao-commissie FNV Metaal





BEL MET ONS CONTACTCENTER

OP 088 - 368 0 368

(standaard tarief voor bellen naar vaste nummers,
voor actuele tarieven zie je provider).

COLOFON

Uitgave Stichting FNV Pers ten behoeve van FNV Metaal

Tekst Paul van Bodengraven, Jos Brocken, Albert Kuiper

Redactie FNV Metaal i.s.m. De Smaakmakers Communicatie, Driebergen-Rijsenburg

Opmaak Zippa grafisch ontwerp, Bussum

Fotografie Gerlo Beernink, Rob Nelisse

Druk Boom+Verweij, Mijdrecht

Redactie-adres FNV Metaal, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

Oplage 15.000

Order 185299

December 2018

JA, IK WORD LID VAN DE FNV! **NU DE EERSTE 4 MAANDEN 25 EURO**

PERSOONSGEGEVENS (INVULLEN IN BLOKLETTERS)

Achternaam:	Voorletters:	
Voornaam:	Geboortedatum:	M/V
Straat:	Huisnummer:	
Plaats:	Postcode:	
Land:	(Mobiel) telefoonnummer:	
E-mailadres:		

(WERK)SITUATIE

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ In dienst bij werkgever | ☐ Zelfstandige / zzp-er | ☐ Niet werkzaam |
| ☐ Uitzendkracht | ☐ Student / scholier | ☐ Gepensioneerd |

Naam **werkgever, (uitzend)organisatie of (eigen) bedrijf:**

Adres:	
Plaats:	Postcode:
Functie:	
Als uitzendkracht / zelfstandige / zzp-er werkzaam bij:	
Adres:	
Plaats:	Postcode:

(BETALINGS)GEGEVENS

- ☐ De FNV mag van mij door middel van **automatische incasso** mijn maandelijkse contributie ⁽¹⁾ afschrijven.
- ☐ Ik betaal per **acceptgiro** (meerkosten € 1,-).
- IBAN:
- ☐ Ik ontvang graag de voordelen van het Ledenvoordeel FNV programma! Je ontvangt de maandelijkse nieuwsbrief en 3 of 4 maal per jaar een partnermailing. We delen jouw gegevens **NIE**T met derden en uitschrijven kan via een link in de nieuwsbrief.
- ☐ Ik stem in met de algemene voorwaarden van de FNV. ⁽²⁾
- DATUM: HANDTEKENING:

Onderdeel van het lidmaatschap is dat wij je op de hoogte houden over vakbondswerk. Dit doen we per (digitale)post, telefonisch en andere kanalen. Je kan je altijd uitschrijven.

IK BEN AANGEMELD DOOR (DE 'WERVER' ONTVANGT 10 EURO WERVERS PREMIE)

Achternaam:
Voorletters:
Lidmaatschapsnummer:
IBAN:

Knip deze bon uit en stuur hem in een envelop (*postzegel hoeft niet*) naar: **Contactcenter FNV, t.a.v. Ledenservice, Antwoordnummer 101, 3500 ZA Utrecht**

⁽¹⁾ Bekijk de geldende contributiebedragen op: fnv.nl/contributie
⁽²⁾ Op het lidmaatschap zijn de algemene voorwaarden van toepassing. Kijk op fnv.nl/algemenevoorwaarden voor de actuele versie. We gebruiken je persoonsgegevens om uitvoering te kunnen geven aan het lidmaatschap en je belangen te kunnen behartigen.