

PRINCIPEAKKOORD CAO METALEKTRO 2018 - 2020



**EINDELIJK EEN CAO-AKKOORD!
DE AFSPRAKEN TOEGELICHT
JOUW STEM BEPAALT!**

PRINCIPEAKKOORD CAO METALEKTRO EINDELIJK EEN CAO-AKKOORD!

'We barsten nog liever dan dat we buigen voor de vakbonden', riep werkgeversvereniging FME nog stoer in het najaar van 2018. Aanhoudende acties en stakingen door werknemers in de grootmetaal brachten hen uiteindelijk op andere gedachten. Na acht maanden actievoeren ligt er dan toch een fatsoenlijk pakket afspraken voor een nieuwe cao Metalektro.

De tevredenheid is groot bij Petra Bolster en Jacqie van Stigt, de twee cao-onderhandelaars van FNV Metaal. 'Het waren hele spannende maanden. We waren al eerder dicht bij een akkoord, maar de werkgevers kwamen steeds met nieuwe standpunten', zegt Petra Bolster, eerste onderhandelaar namens FNV Metaal. 'Er is veel druk nodig geweest om tot dit akkoord te komen. Onbegrijpelijk, want dit had wat ons betreft al veel eerder afgesproken kunnen worden. Kennelijk hebben de werkgevers iedere keer een hele serie stakingen nodig om tot een fatsoenlijk akkoord te komen.' Jacqie van Stigt: 'Voor de vorige cao hebben we in 2015 en 2016 ook al negen maanden moeten wachten op een principeakkoord. Het is aan de inzet en kracht van de mensen op de werkvloer te danken dat er nu een akkoord is. Zonder hen waren we niet tot dit resultaat gekomen.'

GOEDE AFSPRAKEN

'Het is een mooi pakket, met goede maatregelen', aldus Petra Bolster. 'Een loonsverhoging van 3,5% per 1 februari 2019, plus twee keer een structurele verhoging van €58 op 1 augustus 2019 en €116 op 1 januari 2020. Dat betekent dat de lagere inkomens, vaak zijn dat ook de jongeren, er extra op vooruit gaan.' Bij een



Petra Bolster en Jacqie van Stigt (foto: Boyd Smith)

inkomen van €20.000 per jaar is de loonsverhoging 5,56% per 12 maanden. Bij een inkomen van €40.000 per jaar is de loonsverhoging 3,5% per 12 maanden. Deze afgesproken loonsverhogingen zijn zeker, werkgevers kunnen er niet zomaar van afwijken. Ook gelden de verhogingen voor uitzendkrachten.

GENERATIEPACT

Een van de obstakels in de onderhandelingen was het generatiepact, zoals andere cao's in de Metaal dat ook al kennen. 'Dat er nu ook een generatiepact is voor deze cao is pure winst', vervolgt Jacqie van Stigt. 'Oudere werknemers kunnen minder gaan werken, leveren iets loon in en houden 100% pensioenopbouw. Dat is hard nodig om ervoor te zorgen dat ouderen gezond hun pensioen halen, zeker in een sector met veel lichamelijk zwaar werk. De vrijvallende uren worden herbezett door jongeren, met een vaste arbeidsovereenkomst.'

Er komen twee varianten. De eerste is 80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw. Werknemers in regelmatige ploegendienst hebben vanaf hun 60e jaar recht op deelname. Werknemers die niet in regelmatige

ploegendienst werkzaam zijn, hebben vanaf 62 jaar recht op deelname.

De andere variant is 70% werken, 85% loon, 100% pensioenopbouw en geldt voor werknemers vanaf 62 jaar, onder de voorwaarde dat de werkgever instemt met de deelname (dubbele vrijwilligheid).

Voor beide varianten geldt: als je gebruik maakt van het generatiepact, krijg je nog de helft van het aantal senioredagen. Medewerkers met een jaarsalaris boven 70.000 euro kunnen vanaf 63 jaar deelnemen aan het generatiepact op basis van dubbele vrijwilligheid (werkgever moet instemmen met deelname).

MINDER FLEX

De niet in te dammen flexhonger van veel bedrijven is werknemers een doorn in het oog. De flexkrachten verkeren in voortdurende onzekerheid en kunnen bijvoorbeeld geen hypotheek krijgen op basis van een tijdelijk contract. 'Daarom is afgesproken dat minimaal 3.000 uitzendkrachten een vaste baan krijgen tijdens deze cao-periode', vertelt Jacqie van Stigt. 'Aan de andere kant zien vaste collega's hoe er wordt geconcurrereerd op kosten van arbeid, via allerlei

ondoorzichtige inhuur- en payroll-constructies, waarbij werkgevers vooral kiezen voor 'goedkoop'. Daarnaast is een probleem dat flexkrachten niet bijdragen aan collectieve voorzieningen, zoals de pensioenregeling, waardoor die verder onder druk komt te staan.'

ANDERE BELANGRIJKE WENSEN

In het principeakkoord zijn ook afspraken gemaakt over maatregelen voor het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werknemers, opleiding en ontwikkeling en het stimuleren van werktijdenregelingen die minder belastend zijn. De afspraken hiervoor en de uitleg vind je elders in deze cao-krant. De eerste reacties op het akkoord zijn positief. 'Daar zijn we blij mee', zegt Petra Bolster, 'want hier hebben we met zijn allen voor gevochten. De leden hebben nu het laatste woord, zij bepalen of dit principeakkoord definitief wordt. Zo gaat dat bij FNV Metaal; mensen beslissen over hun eigen arbeidsvoorwaarden.'

RUST EN VERTROUWEN

De achterliggende acht maanden hebben geleid tot een hoop onrust en wantrouwen in de sector, zowel in de bedrijven als tussen de partijen die hebben onderhandeld over de cao. 'Het gaat er nu om dat er rust komt en dat vertrouwen hersteld kan worden', zegt Petra Bolster daarover. 'De werkgevers hebben met hun halsstarrige opstelling en manier van onderhandelen veel schade aangericht. En waarvoor? Om tot een pakket aan afspraken te komen dat al veel eerder afgesproken had kunnen worden!! Jammer, schadelijk en overbodig. Ik ben enorm trots op alle mensen op de werkvloer die opnieuw hun nek hebben uitgestoken. Het bewijst maar weer mijn motto: samen onverslaanbaar!'

JOUW STEM Telt!

Over het pakket aan afspraken voor de nieuwe cao heb jij als lid van FNV Metaal het laatste woord. Laat ons weten of je het eens bent met deze afspraken, of niet. Via onze website www.fnv.nl/cao-metalektro kun je je stem uitbrengen. Houd je lidmaatschapsnummer daarvoor bij de hand. Heb je geen internet, dan kun je de bijgesloten antwoordkaart invullen en naar ons opsturen. Je kunt stemmen t/m 17 maart 2019!

KADERLEDEN OVER HET PRINCIPEAKKOORD

EEN MOOI RESULTAAT

'We hebben ervoor gevochten en het is gelukt. Ik ben heel tevreden met het onderhandelingsresultaat. In elf maanden tijd komt er flink wat salaris bij. Mijn collega's zijn daar ook erg positief over. Iedereen kijkt uit naar een koopkrachtverbetering, zeker nu alles duurder wordt.'

Ook het generatiepact kan op veel steun rekenen. Het feit dat je vanaf je 60e recht hebt om minder te gaan werken als je in de ploegendienst werkt, is een goede afspraak. Je moet niet afhankelijk zijn van je werkgever daarvoor. Je voelt zelf het beste wat goed is voor jou en je kunt zelf bepalen of je portemonnee het toelaat. Nog een pluspunt? Het feit dat je vakbondscontributie in 2019 door de werkgever betaald wordt. Een mooie beloning voor al die vakbondsleden die hun nek hebben uitgestoken voor een nieuwe cao. Zij hebben de kastanjes uit het vuur gehaald. Zij verdienen ook iets extra's!



Brunie Batterman
Procesoperator bij Prysmian/Draka en lid van de onderhandelingsdelegatie van FNV Metaal

GOEDE AFSPRAKEN, MEER ACTIE

'De opdracht was om de best mogelijke cao eruit te slepen en dat hebben de onderhandelaars gedaan. Vergeleken met andere cao's is de uitkomst niet slecht. Een generatiepact, maatregelen voor duurzame inzetbaarheid van werknemers en een nette loonsverhoging. De afgelopen maanden hebben de mensen toch geld gekost. Acht maanden geen salarisverhoging en de stakingsuitkering is ook lager dan je loon. Dus hoog tijd dat er snel geld bij komt.'

Het is treurig dat het zolang heeft moeten duren om de werkgevers tot deze afspraken te krijgen. Wat mij betreft hadden de acties nog veel grootser en steviger mogen zijn, misschien was het dan sneller gegaan. Het gaat verdorie om onze eigen arbeidsvoorwaarden. Daar moeten we met zijn allen pal voor staan. Ik hoop echt dat werknemers de volgende keer zich nog veel meer laten zien en horen als dat nodig is!



Marcel Meijwaard
Lid van de onderhandelingsdelegatie van FNV Metaal

MEER KANS OP EEN VAST CONTRACT

'Ik werk al twee jaar fulltime op uitzendbasis bij DAF. De afspraak dat er nu minimaal 3.000 mensen in vaste dienst zullen worden aangenomen, is voor mij goed nieuws. Hopelijk kan mijn contract dan ook worden omgezet in een vast dienstverband, want ik heb het goed naar mijn zin bij dit bedrijf. De loonsverhoging is natuurlijk fijn, iedereen wil er graag geld bij. Alles wordt duurder, dus dat kunnen we goed gebruiken.'

Er is bij DAF veel gestaakt, misschien wel het vaakst van alle bedrijven. Telkens waren dat meer dan 1.000 mensen die het werk neerlegden. Dat geeft wel aan hoezeer de cao leeft bij de mensen. We zijn blij dat er een akkoord is en dat er goede afspraken zijn gemaakt.'



Monika Szczechowiak
Logistiek medewerker bij DAF

GENERATIEPACT ALS RECHT

'Het grootste punt dat we hebben binnen gehaald bij de onderhandelingen vind ik het generatiepact als recht van de werknemer. Dat je gewoon zelf kunt beslissen of je minder wilt gaan werken vanaf je 60e of 62e. De beste manier om ouderen fit hun pensioen te laten halen, zeker nu we allemaal langer door moeten. Dat de vrijvallende uren worden ingevuld door nieuwe collega's met een vast contract, was ook een lastig punt in de onderhandelingen. Maar wel essentieel, want anders verhoog je alleen maar de werkdruk, of haal je nog meer flex in huis.'

Natuurlijk ben ik ook blij met de loonsverhoging, dat is bij veel mensen erg welkom. Het was voor veel mensen ook onverteerbaar dat er in tijden van zulke economische voorspoed zo'n beroerd loonbod lag. Dat heeft mede veroorzaakt dat er zo massaal actie is gevoerd. Het is onrechtvaardig als werknemers niet mee profiteren van de winsten die er worden geboekt. Nu is er weer rust in de tent en kunnen we weer aan het werk!'



Gerrit Knol
Proces engineer bij Scania Production Zwolle en lid van de onderhandelingsdelegatie van FNV Metaal



UITLEG PRINCIPEAKKOORD CAO METALEKTRO 2018-2020

DIT HEBBEN WE AFGESPROKEN

We hebben maanden van onderhandelen, manifestaties en stakingen achter de rug. De stakingsacties en stakingsbereidheid groeiden met de dag. En die vastberadenheid en kracht van de werknemers in de Metalektro wordt nu beloond!

In heel het land besloten onze leden de afgelopen maanden keer op keer om net zo lang door te gaan met acties totdat de cao er was. En die strijd is nu beloond. Er ligt een akkoord! Met een loonsverhoging die flink beter is dan het gemiddelde van andere cao's in Nederland en een generatiepact dat een recht is voor werknemers. De werkgevers wilden door middel van de roemruchte 'loondispensatie', zonder overleg met de vakbonden, af kunnen wijken van de afgesproken loonsverhogingen. Ze wilden ook een reguliere werkdag van 12 uur mogelijk maken, zonder toestemming van de vakbonden. Deze voorstellen van werkgevers zijn van tafel. Sterker nog: al hun verslechteringsvoorstellen zijn van tafel!

Hieronder vind je alle afspraken op een rijtje. Een akkoord is pas een akkoord als de leden van FNV Metaal het hebben goedgekeurd. Dus laat ons horen wat jouw oordeel is. Het liefst via de website www.fnv.nl/cao-metalektro maar het kan ook met de meegezonden stemkaart. Je kunt stemmen tot en met 17 maart.

LOOPTIJD

De nieuwe cao loopt van 1 juni 2018 tot en met 30 november 2020. Dat is dus 30 maanden. Omdat er al bijna negen maanden zijn verstreken geldt de cao dus nog 1 jaar en negen maanden.

INKOMEN

De loonschalen en feitelijke salarissen worden gedurende de looptijd drie maal verhoogd, met de onderstaande percentages en bedragen:

- Vanaf 1 februari 2019 met 3,5% bruto;
- Vanaf 1 augustus 2019 met €58 bruto;
- Vanaf 1 januari 2020 met €116 bruto.

We willen dit graag kort toelichten aan de hand van een voorbeeld: stel je hebt in januari 2019 een bruto-maandsalaris (zonder vakantiegeld en zonder (ploegen) toeslagen) van €3.000,- per maand. Dan gaat dat salaris vanaf 1 februari 2019 met 3,5% (= €105) omhoog naar €3.105 euro per maand. Vanaf 1 augustus 2019 stijgt dit salaris vervolgens met €58 naar €3.163 bruto per maand. En per 01 januari 2020 stijgt het bruto-maandsalaris vervolgens met €116 naar €3.279 bruto per maand. In een periode van 11 maanden stijgt het salaris dus van €3.000 per maand naar €3.279 bruto per maand. Dat is een toename van 9,3% in die 11 maanden. Over de looptijd van de cao is dat dus: 9,3% gedeeld door 30 maanden (= looptijd cao) x12 maanden (= per jaar) = 3,72% gemiddeld per jaar. In de tabel op de volgende pagina vind je een aantal rekenvoorbeelden met veel voorkomende loonschalen.

JEUGDLONEN

De afspraken over het salaris gelden ook voor de jeugdlonen. Dit betekent dat deze inkomensgroepen er in de komende 11 maanden flink op vooruit gaan. Ook hier een voorbeeld: een jeugdige met een salaris van €1.700 bruto per maand (zonder vakantiegeld en overige toeslagen) krijgt er op 1 februari 2019 dus €59,50 bruto (= 3,5%) per maand bij. Het salaris stijgt daarvoor naar €1.759,50 bruto per maand. Vanaf 1 augustus 2019 stijgt dat salaris met €58 naar €1.817,50 bruto per maand en per 1 januari met €116 naar €1.933,50 bruto per maand. In 11 maanden stijgt het salaris dus van €1.700 bruto per maand naar €1.933,50 bruto per maand. Dat is een toename van 13,74%. Dat komt overeen met een gemiddelde toename (gedurende de looptijd van de cao) van 5,49% per jaar.

CAO-VERHOOGING HOGER PERSONEEL

De grens van € 96.486 voor de toepassing van de cao-verhogingen wordt geïndexeerd met de cao-loons-

verhogingen. De FME wilde in haar voorstellen aanvankelijk dat al het hoger personeel niet meer kon rekenen op de cao-verhoging. Ze wilden de HP-cao volledig afschaffen. Later wilden ze de grens verlagen en niet meer indexeren. Een steeds grotere groep mensen zou dan dus buiten de loonsverhogingen vallen. Deze verslechtingen zijn van tafel. De grens blijft, maar groeit dus mee met de loonsverhogingen die zijn afgesproken.

FLEX EN ZEKERHEID

Minimaal 3.000 uitzendcontracten worden omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Daarnaast ontvangen de uitzendkrachten in de sector een-op-een de loonsverhogingen zoals opgenomen onder het kopje 'inkomen'. Ook het feitelijke bruto maandsalaris van uitzendkrachten (excl. toeslagen) zal dus met 3,5% toenemen per 01-02-2019. En dan met €58 bruto per maand per 01-08-2019 en ten slotte met €116 bruto per maand per 01-01-2020.

GENERATIEPACT VOOR JONG EN OUD

We hebben een generatiepact met de werkgevers afgesproken, waardoor oudere werknemers minder uren kunnen werken en de vrijvallende uren ingevuld kunnen worden door jongeren met een (vaste) arbeidsovereenkomst bij de werkgever. Er zijn twee varianten afgesproken:

- **80-90-100**, dat betekent 80% van de normale arbeidsduur werken, tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw. De werkgever vult in deze variant het loon dus met 10% aan, en werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon. Je werkgever is verplicht om met je deelname in te stemmen als je bruto jaarsalaris (= 12 maal bruto maandsalaris exclusief (ploegen) toeslagen) onder de € 70.000 per jaar ligt. Je hebt dan recht op deelname vanaf de volgende leeftijd:
 - Werk je in regelmatige ploegendienst? Dan heb je vanaf 60-jarige leeftijd recht op deelname.

REKENVOORBEEDEN MET VEEL VOORKOMENDE LOONSCHALEN

Bruto salaris per maand zonder toeslagen op 1-1-2019	1-2-2019: 3,5% erbij		1-8-2018: € 58 erbij Je nieuwe loon	1-1-2020: € 166 erbij Je nieuwe loon	Totale stijging in 11 maanden	Gemiddelde stijging per 12 maanden
	Loonstijging	Je nieuwe loon				
€ 1.400,00	€ 49,00	€ 1.449,00	€ 1.507,00	€ 1.623,00	15,93%	6,37%
€ 1.500,00	€ 52,50	€ 1.552,50	€ 1.610,50	€ 1.726,50	15,10%	6,04%
€ 1.600,00	€ 56,00	€ 1.656,00	€ 1.714,00	€ 1.830,00	14,38%	5,75%
€ 1.800,00	€ 63,00	€ 1.863,00	€ 1.921,00	€ 2.037,00	13,17%	5,27%
€ 2.000,00	€ 70,00	€ 2.070,00	€ 2.128,00	€ 2.244,00	12,20%	4,88%
€ 2.200,00	€ 77,00	€ 2.277,00	€ 2.335,00	€ 2.451,00	11,41%	4,56%
€ 2.400,00	€ 84,00	€ 2.484,00	€ 2.542,00	€ 2.658,00	10,75%	4,30%
€ 2.600,00	€ 91,00	€ 2.691,00	€ 2.749,00	€ 2.865,00	10,19%	4,08%
€ 2.800,00	€ 98,00	€ 2.898,00	€ 2.956,00	€ 3.072,00	9,71%	3,89%
€ 3.000,00	€ 105,00	€ 3.105,00	€ 3.163,00	€ 3.279,00	9,30%	3,72%
€ 3.200,00	€ 112,00	€ 3.312,00	€ 3.370,00	€ 3.486,00	8,94%	3,58%
€ 3.400,00	€ 119,00	€ 3.519,00	€ 3.577,00	€ 3.693,00	8,62%	3,45%
€ 3.600,00	€ 126,00	€ 3.726,00	€ 3.784,00	€ 3.900,00	8,33%	3,33%
€ 3.750,00	€ 131,25	€ 3.881,25	€ 3.939,25	€ 4.055,25	8,14%	3,26%
€ 3.900,00	€ 136,50	€ 4.036,50	€ 4.094,50	€ 4.210,50	7,96%	3,18%
€ 4.100,00	€ 143,50	€ 4.243,50	€ 4.301,50	€ 4.417,50	7,74%	3,10%
€ 4.300,00	€ 150,50	€ 4.450,50	€ 4.508,50	€ 4.624,50	7,55%	3,02%
€ 4.500,00	€ 157,50	€ 4.657,50	€ 4.715,50	€ 4.831,50	7,37%	2,95%
€ 4.900,00	€ 171,50	€ 5.071,50	€ 5.129,50	€ 5.245,50	7,05%	2,82%
€ 5.500,00	€ 192,50	€ 5.692,50	€ 5.750,50	€ 5.866,50	6,66%	2,67%
€ 6.000,00	€ 210,00	€ 6.210,00	€ 6.268,00	€ 6.384,00	6,40%	2,56%





- Werk je niet in regelmatige ploegdienst? Dan heb je vanaf 62-jarige leeftijd recht op deelname.

- **70-85-100**, dat betekent 70% van de normale arbeidsduur werken, tegen 85% loon en 100% pensioenopbouw. De werkgever vult in deze variant het loon dus met 15% aan, en werkgever en werknemer betalen de pensioenpremie op basis van het oorspronkelijke loon. Voor deze variant geldt dat je instemming van je werkgever nodig hebt om deel te nemen (zogenaamde dubbele vrijwilligheid). Ook voor deze variant geldt de inkomensgrens van een brutojaarsalaris van € 70.000 bruto per jaar. En ook voor deze variant geldt dat je vanaf 60-jarige leeftijd kunt deelnemen als je in regelmatige ploegdienst werkt en vanaf 62-jarige leeftijd als je niet in regelmatige ploegdienst werkt.

- Heb je een bruto jaarsalaris van €70.000 of meer? Dan geldt dat je vanaf 63 jaar gebruik kan maken van een van bovenstaande varianten als de werkgever met de deelname instemt (dubbele vrijwilligheid).

Aanvullende bepalingen voor alle varianten

Voor alle varianten zoals hierboven vermeld geldt het volgende:

- Werknemers die beschikken over senioredagen op basis van artikel 5.5 lid 2 leveren een bijdrage aan dit generatiepact door het inleveren van de helft van hun senioredagen op basis van dit artikel. Let op: beschik je niet over deze dagen dan heb je toch recht op het generatiepact (als je aan de overige voorwaarden voldoet), zonder dat je dus extra vakantiedagen hoeft in te leveren.
- En voor alle varianten geldt ook dat de werkgever verplicht is de vrijgevallen uren (door het minder gaan werken van de oudere werknemers) in te vullen met instromers op basis van een (vaste) arbeidsovereenkomst met die werkgever.
- **Let op:** door in deeltijd te gaan werken, daalt het loon. Dat heeft ook effect op aanspraken op sociale zekerheidsregelingen, denk aan de WW of WIA. De pensioenopbouw blijft wel op het oorspronkelijke loon gebaseerd (100%) en op de gebruikelijke premieverdeling.
- De regeling wordt opgezet als een proef ('pilot').
- Eenmaal ingewilligde verzoeken in het kader van dit generatiepact blijven van kracht tot de pensionering van de werknemer.
- De werkgever mag voor zijn bedrijf een voor jou en

je collega's beter generatiepact afspreken als hij dat wil.

- We gaan met de FME (= werkgeversorganisatie) nog verdere uitvoeringsafspraken maken en we zullen de proef evalueren.

DUURZAME INZETBAARHEIDSDAG

Vanaf 2019 krijg jij als werknemer recht op een doorbetaalde duurzame inzetbaarheidsdag per kalenderjaar. Deze dag kun je besteden om zelfstandig te werken aan je duurzame inzetbaarheid. Je kunt deze dag besteden aan opleiding, ontwikkeling of aan je gezondheid. Je moet natuurlijk wel tijdig bij je werkgever melden wanneer je deze dag opneemt.

LOOPBAANGESPREK

We gaan onze FNV Metaal specialisten Duurzame Inzetbaarheid inzetten en de kennis gebruiken van de scholingsfondsen om ervoor te zorgen dat je zelf zoveel mogelijk invloed hebt op je eigen duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Een onderdeel van deze afspraken is dat jij als werknemer recht krijgt op een loopbaangesprek per jaar. Onze FNV Metaal specialisten Duurzame inzetbaarheid kunnen je helpen bij de voorbereiding van dit gesprek.

WAJONG & STATUSHOUDERS

We hebben afgesproken dat we het bestaande project om Wajongers aan een baan te helpen in de sector voortzetten en dat we een nieuw project starten om 200 statushouders in de sector te laten instromen.

ADVISEURS DUURZAME INZETBAARHEID

Om de afspraken over opleidingen en duurzame inzetbaarheid in de praktijk te brengen, is er ondersteuning van adviseurs op deze gebieden. Zij geven voorlichting en adviseren werknemers en werkgevers. De adviseurs worden vanuit cao-partijen aangestuurd en uit sectormiddelen gefinancierd.

OPLEIDING & ONTWIKKELING

Op het gebied van opleiding & ontwikkeling hebben wij een breed pakket van afspraken gemaakt:

- We gaan €1,5 miljoen beschikbaar stellen voor opleidingsvouchers (tegoedbonnen). Dit is een verdubbeling van het budget t.o.v. de vorige cao. Onze FNV Metaal specialisten Duurzame Inzetbaarheid/loopbaanconsulenten ondersteunen jou bij het benutten van deze vouchers als je daar behoefte aan hebt.
- We hebben €2 miljoen gereserveerd voor Persoonlijke Opleidingsbudgetten. Doel van dit

project is, net als bij de ontwikkelvouchers, om werknemers zelf zeggenschap te geven bij brede, toekomstgerichte opleidingen, die verder gaan dan de vereisten voor de huidige functie.

- We hebben afspraken gemaakt over mentorschap, met als doel om kennisoverdracht van meer ervaren medewerkers naar minder ervaren medewerkers goed vorm te geven.
- Daar waar behoefte is gaan we investeren in het oprichten van bedrijfs(tak)scholen.
- We hebben afgesproken dat er meer aandacht voor vakmanschap en talent komt.
- Er komt een gezamenlijk project van werkgevers en werknemers om tot verbetering van de aandacht voor leiderschap en cultuur in de bedrijven te komen.
- We starten een gezamenlijk project tot verbetering van de leercultuur binnen de bedrijven. Dit is een project waarin wij werkgever en werknemers samen aandacht vestigen op het belang van loopbaan- en functiegerichte scholing.
- We starten een gezamenlijk project tot verbetering van inhoud en beschikbaarheid van (volwassen) onderwijsaanbod.
- Alle werknemers krijgen toegang tot Ozone (platform met digitale opleidingen in de sector).

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

We gaan het project 5xBeter, dat bedoeld is om de arbeidsomstandigheden te verbeteren in de bedrijven, voortzetten. Bovendien hebben wij nu afgesproken dat de experts van 5xBeter (de zogenaamde verbetercoaches) nu ook na een uitnodiging door de Ondernemingsraad/PVT toegang krijgen tot het bedrijf. Tot nu toe konden zij alleen het bedrijf betreden nadat de werkgever hen had uitgenodigd. Nu kan dus ook de OR/PVT een verbetercoach uitnodigen, zodat deze ter plekke kan kijken en goede adviezen kan geven over de manier waarop de arbeidsomstandigheden verbeterd kunnen worden.

FINANCIËEL FIT

Er komt een (digitale) financiële scan die het voor jou als werknemer mogelijk maakt om inzicht te krijgen in de gevolgen van keuzes met betrekking tot bijvoorbeeld parttime gaan werken, deeltijdpensioen of gebruikmaking van het generatiepact. Daarnaast zal FNV Metaal nog zogenaamde budgetcoaches inzetten om werknemers die daar behoefte aan hebben te helpen hun 'huishoudboekje' op orde te krijgen of op orde te houden. Of gewoon om tips te krijgen over hoe je beter met je geld kunt omgaan.

ARBEIDSTIJDEN

We hebben afgesproken dat de hulpmiddelen die wij als werkgevers en werknemersorganisaties gezamenlijk hebben ontwikkeld om zo te komen tot minder belastende alternatieven voor ploegen-, consignatie- en nachtdiensten onder de aandacht gaan brengen bij werkgevers, werknemers en Ondernemingsraden. Dit heeft tot doel om binnen de looptijd van deze cao op bedrijfsniveau de kennis te delen, om zo afspraken te kunnen maken over gezondere roosters. Wij gaan de voortgang hiervan monitoren.

Wij hebben afgesproken dat alle partijen (werkgevers en werknemers) van mening zijn dat overwerk slechts incidenteel plaats kan vinden en dat wij het structureel inzetten van overwerk afwijzen. Wij gaan als partijen onderzoeken wat de redenen zijn voor structureel overwerk en we gaan oplossingen formuleren om dat te voorkomen. Deze oplossingen gaan wij vervolgens onder de aandacht brengen van werkgevers, werknemers en Ondernemingsraden. Ook de voortgang hiervan gaan wij monitoren. We hebben afgesproken dat onze bevindingen de basis vormen voor de volgende cao-onderhandelingen.

Ten slotte hebben wij nog afgesproken dat wij het project zelfroosteren gaan voortzetten. Dit heeft tot doel de zeggenschap over werktijden zoveel mogelijk bij de individuele werknemer neer te leggen.

VPL-PREMIE & PENSIOENEN

De loonruimte die in 2021 vrijvalt door het vervallen van de premie voor Vroeg- en prepensioen en levensloop (VPL) wordt betrokken in de onderhandelingen over de bedrijfstakpensioenregeling die voor onze sector moet gaan gelden vanaf 01-01-2020. Deze premie wordt nu door werkgevers betaald en is vanaf 2021 niet meer nodig voor de VPL, maar deze premie is wel keihard nodig voor het (vroeg)pensioen in de toekomst.

Een van de wensen van onze achterban was overigens ook het pensioengevend maken van de ploegentoeslag. Het is ons niet gelukt om deze eis te realiseren in deze cao. Deze eis zal eveneens betrokken worden bij de onderhandelingen over de bedrijfstakpensioenregeling die later dit jaar plaatsvinden. We hebben afgesproken dat de vredeplicht (dus het verbod op acties en stakingen) niet geldt voor deze onderhandelingen. Uiteraard houden wij jullie over het verloop van deze besprekingen op de hoogte.





MANTELZORG

Er komt informatie over mantelzorg met als doel de bedrijfstak informatie te bieden over mantelzorg, de wettelijke mogelijkheden en vormen van ondersteuning.

EXTRA VOORDEEL VOOR VAKBONDSLEDEN

Leden van FNV Metaal die op 01-01-2019 lid waren en die werkzaam zijn bij een van de bedrijven in de Metalektro die zijn aangesloten bij de FME krijgen de contributie over het jaar 2019 van hun werkgever vergoed.

OVERIGE

- De heffingen voor de O&O-fondsen en het Sociaal Fonds Metalektro worden op een lager niveau voortgezet.
- In 2019 en 2020 hebben vakbondsleden het recht om de vakbondscontributie onder de werkkostenregeling te brengen.

ALLE VERSLECHTERINGEN VAN TAFEL

De onderhandelingen verliepen erg moeizaam. De werkgevers in de Metalektro hadden een reeks van verslechteringsvoorstellen, zoals: het mogelijk maken van een reguliere werkdag van 12 uur, uitbreiding mogelijkheden om op zondag te werken, afschaffen van de cao voor hoger personeel, afschaffen van beschermende maatregelen voor oudere werknemers bij overwerk, afschaffen van beschermende maatregelen voor oudere werknemers bij ploegendiensten, het

afschaffen van alle overlegbepalingen met vakbonden en natuurlijk de loondispensatie (= de maatregel dat werkgever zonder toestemming van vakbonden/werknemers negatief kan afwijken van de cao-loonsverhogingen). Al deze verslechtingen zijn van tafel!

KRACHT VAN DE WERKNEMERS IN DE SECTOR

We hebben niet alle wensen van werknemers weten te realiseren. Zo hadden we nog graag een bijdrage in de ziektekosten afgesproken, de ploegentoeslag willen verhogen, de definitie van salaris willen aanpassen en meer regels rondom flexurenbanken willen afspreken. Helaas is dat niet gelukt. Maar het merendeel van de wensen van werknemers hebben wij wel gerealiseerd en bovendien hebben wij alle verslechteringsvoorstellen van werkgevers van tafel weten te krijgen. Dat is in onze ogen alleen mogelijk gebleken door de acties en stakingen die er in het hele land hebben plaatsgevonden. Zonder die grote bereidheid en kracht van werknemers om op te staan voor een eerlijke cao hadden deze afspraken nooit tot stand kunnen komen. Dit laat maar weer eens zien dat het loont om lid te zijn van een vakbond. Maak daarom ook je collega's lid. Want samen sta je veel sterker. Of beter gezegd: samen ben je onverslaanbaar!

Wij zijn tevreden met het totale resultaat en de landelijke kadergroep Metalektro van FNV Metaal legt het resultaat met een positief advies voor aan de leden. Maar de stem is nu aan jou als lid. Maak van deze stem gebruik en laat ons weten wat je oordeel is.

JOUW STEM BEPAALT!

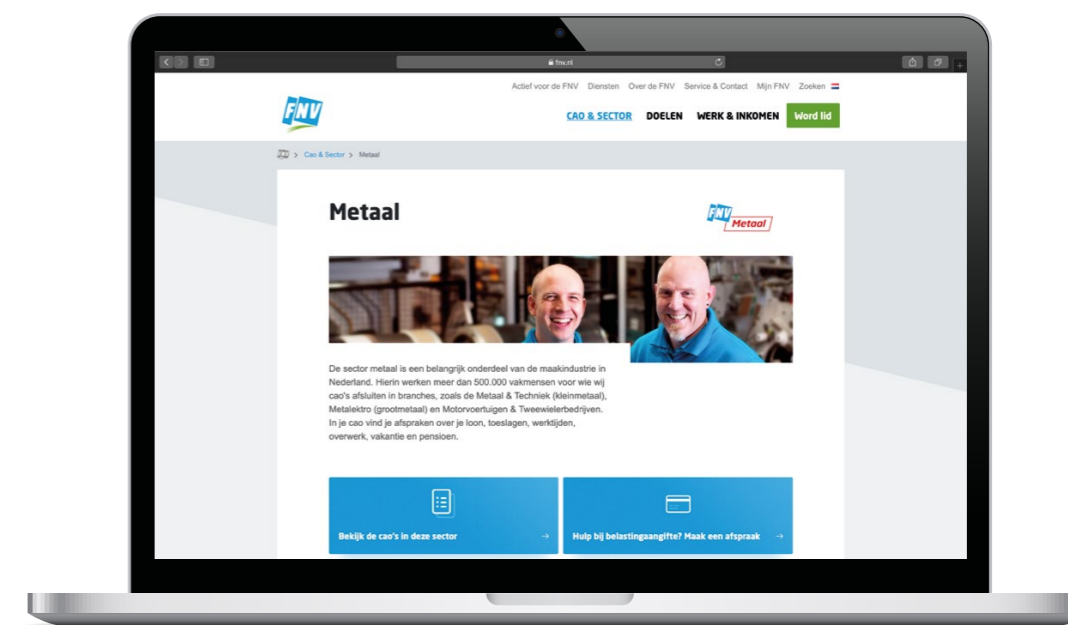
Bij FNV Metaal hebben de leden het voor het zeggen. Samen met de andere leden bepaal jij of het bereikte principeakkoord omgezet kan worden in een nieuwe cao. Het gaat tenslotte om jouw arbeidsvoorwaarden. Daarom vragen wij of je het eens of oneens bent met de gemaakte afspraken, zoals die in deze krant zijn opgenomen en uitgelegd. Als de meerderheid van de stemmers akkoord gaat, dan wordt het principeakkoord omgezet in definitieve afspraken.

Laat daarom jouw stem meetellen en laat ons je mening weten! Dat kan via onze website:

www.fnv.nl/cao-metalektro. Dat gaat het snelst en is voor ons het voordeligst. Om te stemmen heb je wel je lidmaatschapsnummer nodig, dus houd dat bij de hand. Iedereen kan 1 keer stemmen.

Heb je geen beschikking over internet? Gebruik dan de antwoordkaart die met deze krant is meegestuurd. Kwestie van aankruisen, invullen en opsturen (postzegel niet nodig).

Zorg dat je stem op 17 maart bij ons binnen is, alleen dan kunnen we hem meetellen!



INFORMATIE EN VOORLICHTING

Inmiddels zijn er al op verschillende plaatsen in het land voorlichtingsbijeenkomsten gehouden over de nieuwe cao, waarop de afspraken uit het akkoord zijn uitgelegd. Wil jij op jouw bedrijf voorlichting geven of een informatiebijeenkomst organiseren? Neem dan contact op met de bestuurder van FNV Metaal in jouw regio en bespreek met hem/haar de mogelijkheden.

BIJENKOMSTEN IN DE REGIO ROTTERDAM

- **11 maart** Regionaal Vakbondshuis Goes, Wulfaertstraat 5, Goes
- **12 maart** Regionaal Vakbondshuis Rotterdam, Pegasusweg 200, Rotterdam
- **12 maart** Cultureel Centrum Landvast, Haven 4, Alblasserdam

Alle bijeenkomsten beginnen om 19.30 uur, aanmelden vooraf is niet nodig.



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, Petra Bolster, Jacqie van Stigt

Redactie FNV Metaal i.s.m. Paul Realiseert!, Driebergen-Rijsenburg

Opmaak Zippa grafisch ontwerp, Bussum

Fotografie Paul van Bodengraven, FNV Metaal, Rob Nelisse, Boyd Smith, Istock

Druk Boom+Verweij, Mijdrecht

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

Oplage 44.000

Order 190157

Februari 2019

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 **NIET** 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.