

Aangetekend per e-mail

Aan de Federatie Werkgeversorganisaties Techniek (FWT)
T.a.v. de heer R. Follon
Korenmolenlaan 4
3447 GG WOERDEN

Per e-mail aan: ronfollon@fwt.nl

Datum

1 november 2025

Ons kenmerk

20251101PR.ch

Betreft / Onderwerp

Voorstellenbrief cao Metaal & Techniek 2025-2026

Doorkiesnummer

088 – 368 18 56

Email contactpersoon

peter.reniers@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte heer Follon,

De cao's in de Metaal & Techniek lopen op 31 januari 2026 af. Op 18 november 2025 starten de nieuwe onderhandelingen. Een belangrijk moment om samen de koers voor de toekomst te bepalen. De vorige cao werd, na een lange periode van werkonderbrekingen en grote stakingen, op 9 augustus 2024 door de sociale partners afgerond. Met die ervaringen in het achterhoofd bieden de komende onderhandelingen een waardevolle kans om gezamenlijk te bouwen aan een stabiele en toekomstgerichte Sector.

Namens de leden van de FNV willen wij onze visie op de aankomende cao-onderhandelingen met u delen. Wij zijn ervan overtuigd dat deze onderhandelingen niet alleen de belangen van werknemers en werkgevers dienen, maar ook een cruciale rol spelen in het bevorderen van de welvaart en groei van onze sector als geheel.

Voorwoord

De sector Metaal & Techniek staat aan de vooravond van ingrijpende veranderingen. De energietransitie, digitalisering en de noodzaak tot verduurzaming zorgen voor een groeiende vraag naar technische oplossingen en vakmanschap. Tegelijkertijd wordt de sector geconfronteerd met structurele uitdagingen zoals personeelstekorten, economische onzekerheden en een toenemende druk op innovatie en kwaliteit.

Voor FNV Metaal is dit hét moment om op te komen voor de belangen van werknemers. De ontwikkelingen in de Technisch Installatiebranche, Metaal Bewerkingsbedrijf, Carrosseriebouw, Isolatie en de Goud- en Zilvernijverheid vragen om een toekomstgerichte inzet op eerlijke arbeidsvoorwaarden, scholing, duurzame inzetbaarheid en inclusie.

Alleen door samen te werken – vakbond, werkgevers en overheid – kunnen we zorgen voor een sterke, sociale en innovatieve sector waarin werknemers centraal staan.

De inzet voor deze cao is helder: het moet een cao worden die het verschil maakt. Een cao die vakmensen laat voelen dat ze gewaardeerd worden, Jong én Oud, en die nieuwe technici overtuigt dat er in deze sector een toekomst voor hen ligt. De arbeidsvoorwaarden moeten niet alleen concurrerend zijn, maar ook inspirerend – een uitnodiging om te kiezen voor techniek en om te blijven in de sector.

Met vriendelijke groet,

ook mede namens de kaderleden: Peter Leenders, Pieter Scheffer en Rob Meerbach

Peter Reniers en Albert Kuiper

Landelijke onderhandelaars FNV Metaal

De voorstellen

1. Looptijd

- A. De FNV stelt een looptijd van 1 jaar voor. De looptijd is onderdeel van de te maken afspraken.
- B. De looneis die wij stellen in deze voorstellenbrief betreft uitsluitend de periode van 12 maanden.

2. Loon

- A. De FNV stelt een structurele verhoging voor van de salarissen en de salarisschalen per 1 februari 2026 op het niveau van 6%. *(Toelichting op de eis: sectorconferentie FNV Metaal adviseert om naar variaties te kijken om extra aandacht te geven aan de lagere loonschalen i.v.m. inflatie last)*
- B. Het minimale uurloon wordt €18,-

3. Vergoedingen en Reiskosten

- A. Reiskosten, woon- werkverkeer, moeten maximaal worden vergoed binnen de ruimte die de belastingdienst biedt.
- B. We willen een consignatieregeling opnemen in de cao, inclusief eerlijke vergoeding en ontsiemaatregelingen, die samen met de vakbonden wordt afgesproken.

4. Generatiepact

- A. Iedere werknemer krijgt het recht om vanaf de leeftijd van 58 jaar gebruik te maken van het generatiepact.
- B. Dit recht geldt ongeacht de variant van het generatiepact binnen de cao.
- C. Als iemand kiest voor de regeling voor eerder stoppen met werken (RVU), dan stopt automatisch het generatiepact en gaat de werknemer terug naar zijn oorspronkelijke arbeidsduur, zodat dit geen invloed heeft op de uitkering RVU.

5. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

- A. De RVU-regeling moet worden omgevormd tot een regeling gericht op zware beroepen, met duidelijke en gezamenlijk vastgestelde criteria.
- B. Wij eisen uitbreiding van de uitkering en een heldere afbakening wat onder zware beroepen valt.

6. Werkdruk / Werk-privébalans

- A. Werknemers hebben recht om buiten hun rooster niet bereikbaar te hoeven zijn. Overwerk mag nooit verplicht worden.
- B. Alle werknemers moeten de mogelijkheid krijgen om (een deel van) loonstijgingen om te zetten in extra vrije tijd. Zo kan iedereen kiezen voor meer balans tussen werk en privé.
- C. We willen dat als een werknemer aangeeft dat er te veel werkdruk is, er verplicht onderzoek plaatsvindt, uitgevoerd door een erkend bureau, met verplichte opvolging door de werkgever. Dit helpt ziekte en uitval voorkomen.

7. Scholing en ontwikkeling

- A. Scholing is werk(tijd). Scholing en voorbereiding daarop moeten meetellen als werktijd, behalve als het echt buiten het rooster plaatsvindt. Dit wordt dan gecompenseerd.

- B. Werkgevers moeten werknemers de kans bieden om zich te verdiepen in nieuwe technologieën door hier cursussen voor aan te bieden. (Denk hierbij aan Kunstmatige Intelligentie)
- C. Elke werknemer moet jaarlijks een opleidingsbudget krijgen dat naar eigen keuze besteed kan worden.
- D. 10-jarige ontwikkelgarantie voor werknemers die instromen in de Metaal en Techniek sector volgens het Manifest Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek.

8. Duurzame Banen Duurzame Zekerheid (Manifest Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek)

- A. Uitgangspunt is duurzame banen. In dienst van werkgever in de sector.
- B. Werkgelegenheidsgarantie voor tenminste 10 jaar voor werknemers die instromen in de Metaal en Techniek.
- C. Uitzendkrachten alleen inzetten bij piekbelasting of vervanging wegens ziekte.

9. Verlof en vakantie

- A. 5 mei moet een vaste, betaalde vrije dag worden.
- B. Werknemers krijgen zeggenschap over het opnemen van hun vrije dagen. Dit vergroot de flexibiliteit en werk Privé Balans.
- C. We willen dat er een algemeen verlofbudget van drie dagen komt voor rouw of andere bijzondere situaties. Zo zijn mensen vrij op moeilijke momenten.
- D. Ouderschapsverlof moet worden aangevuld tot 100% van het normale loon, zodat werknemers dit zonder financiële stress kunnen opnemen.

10. Bestaande cao-afspraken

Alle bestaande cao-afspraken, zoals over jeugdlonen, arbeidstijden, mantelzorg, het Aanvalsplan techniek en duurzame inzetbaarheid blijven gehandhaafd en worden doorgezet.

Tot slot

Wij behouden ons het recht voor om gedurende het onderhandelingstraject voorstellen in te trekken, aan te passen of nieuwe voorstellen in te dienen. De voorliggende voorstellen zijn tot stand gekomen op basis van een breed en democratisch ledenproces.

Wij verwachten dat werkgevers deze voorstellen met de vereiste zorgvuldigheid behandelen en erkennen dat het tot stand brengen van een sterke en evenwichtige cao een essentiële voorwaarde is voor het behoud en de verdere ontwikkeling van vakmanschap, duurzame inzetbaarheid en een toekomstbestendige sector.

Tevens zien wij uit naar constructieve onderhandelingen en vertrouwen wij erop dat werkgevers hun medewerking verlenen teneinde tot een gezamenlijk gedragen en werkbaar cao te komen.