

Aan FME
T.a.v. de heer M. Rojer
Zilverstraat 69
2718 RP ZOETERMEER

Per post en per mail: maurice.rojer@fme.nl

Datum
1 september 2022

Doorkiesnummer
088-3681940

Ons kenmerk
AK/US

Onderwerp:
Voorstellen FNV Metaal voor de cao's in de Metalektro

Geachte heer Rojer,

Bijgaand zenden wij u de voorstellen van FNV Metaal tot wijziging van de cao's in de Metalektro waarover wij met u willen overleggen, te beginnen op 8 september 2022.

De voorstellen zijn gebaseerd op het arbeidsvoorwaardenbeleid 2021-2022 van FNV en in overleg met onze leden werkzaam in de Metalektro tot stand gekomen. Wij behouden ons het recht voor om voorafgaand of tijdens de onderhandelingen aanvullende of aangepaste voorstellen in te dienen als de situatie daartoe aanleiding geeft.

Veelal komen we in onze aanbiedingsbrief met uitgebreide beschouwingen over hoe de sector ervoor staat en wat dit dus betekend voor de ruimte die we zien om tot afspraken te komen. We willen ons nu beperken tot de kern.

Werknemers hebben te maken met koopkrachtverlies, een groot percentage kan niet meer de normale boodschappen doen en hebben zorgen over brandstofprijzen en de energierekening. Daarbij is de werkdruk en de vraag om flexibiliteit groot. Met de cao willen we deze situatie voor de werknemers verbeteren. Het personeel werkt niet hard om vervolgens in de kou te zitten en op de boodschappen te bezuinigen. In grote lijnen doet de metaalindustrie het gewoon goed. Er zullen best bedrijven zijn die het ook moeilijk hebben en we zijn bereid om hiervoor maatwerk afspraken te maken, maar die bedrijven mogen niet leidend zijn voor de loonruimte. Helemaal gelet op de duizenden vacatures binnen de sector.

We hebben als sociale partners een succesvolle start gemaakt met het opstellen van een strategische agenda. Wij vinden dat we hierop extra moeten investeren. Deze agenda heeft tot doel om met elkaar de positie in de industriepolitiek, de arbeidsverhoudingen en arbeidsmarkt te verbeteren.

Nu er op diverse dossiers grote druk staat moeten we extra investeren. Onder andere in de onderbouwing van de noodzaak voor het behoud van onze maak en ontwikkel industrie.

Onze leden hebben ook diverse voorstellen gedaan ter verbetering van het pensioen. Wij willen de afspraak maken dat begin 2023 de onderhandelingen worden opgestart voor de inrichting van het nieuwe pensioenstelsel. In die onderhandelingen willen we de ruimte zoeken om verbeteringen door te voeren die al jaren zonder succes op onze cao-tafel liggen. De huidige regeling biedt bedrijven de mogelijkheid om de vaste toeslagen (ploegentoeslag, consignatie) niet pensioengevend te laten zijn.

Dit zorgt voor grote inkomens terugvallen bij mensen die vanuit die situatie met pensioen gaan.

Het is schrijnend om te zien dat vakkrachten die meer 40 jaar in de metaal gewerkt hebben een terugval krijgen van soms 50% aan inkomen t.o.v. het laatst verdiende loon.

We hopen samen met u de ruimte te vinden om dit in het nieuwe pensioenstelsel te voorkomen.

Wij hopen op constructief overleg en voor de cao-expiratie overeenstemming te bereiken over de nieuwe cao's in de Metalektro.

Mede namens de cao-onderhandelingsdelegatie

Everhard Feringa
Johan Weinberg
Brunie Batterman
Peter Altena
Peter Reniers
Albert Kuiper

Met vriendelijke groeten,

Albert Kuiper en Peter Reniers

Landelijk bestuurders FNV Metaal

CAO Voorstellen FNV Metaal

1. Inkomen en looptijd

Door de enorme personeelstekorten en de gestegen productievraag wordt hard gewerkt in de metaal. Ondanks dat leidt de huidige inflatie met de enorme energieprijzen ertoe dat werknemers in de financiële problemen komen. Daarom willen we onderstaande punten afspreken.

- a. Looptijd 12 maanden
- b. Koopkrachtverbetering: boven op de prijscompensatie willen we een loonsverhoging van € 100 per maand voor iedereen. (€14 is dan gehaald)
- c. Een betere beloning van flexibiliteit via een nieuw in te voeren flexibiliteitstoeslag.
- d. Eerlijke vergoeding voor reiskosten/online werken (thuiswerken)

2. Werktijd

Bij de uitruil van seniorendagen naar verhoging van de vakantiedagen in 2009 is er destijds uitgegaan van een pensioenleeftijd van 65 jaar met prepensioen. Nu de pensioenleeftijd 67 is geworden valt deze uitruil negatief uit voor werknemers.

Vrijetijd en de beschikking hebben over je eigen vrije tijd wordt als belangrijke arbeidsvoorwaarde gezien. Verplicht overwerken of niet willen meewerken van werkgever aan een generatiepact of 4-daagse werkweek past niet meer in deze tijdsbeeld.

Dit willen we met onderstaande afspraken voor werknemers herstellen en verbeteren.

- a. Uitbreiding met 2 vakantiedagen.
- b. De verplichting tot overwerk schrappen.
- c. Een verzoek voor een vierdaagse werkweek moet worden toegekend.
- d. Het generatiepact definitief in de cao en de ingangsdatum van de variant 80/90/100 gaat naar 60 jaar.
- e. De variant 60/80/100 wordt ook een werknemersrecht.

3. Wat spreken we waar af. Flexibilisering/Ploegendiensten

De primaire arbeidsvoorwaarden zijn het domein van de sociale partners. Dit willen we als volgt verduidelijken.

- a. Aanpassingen werktijdenregelingen moeten op bedrijfsniveau worden afgesproken met de bij deze cao betrokken vakverenigingen. Daar waar het gaat over de vorm als ook over de beloning

4. Werkzekerheid “De vaste baan moet de norm zijn binnen de Metalektro”

Met de enorme arbeidsmarkt krapte die in Nederland maar ook in onze buurlanden heerst vinden we het onbegrijpelijk dat we grote groepen werknemers (vakkrachten) geen baan zekerheid bieden in de Metaal. Daarom willen we de volgende afspraak maken.

- a. Eerder recht op een contract voor onbepaalde tijd. 9 maanden dezelfde werkzaamheden verrichten bij een werkgever dan heb je recht op een vast dienstverband.

5. Opleiding en ontwikkeling

De nieuwe Europese richtlijn geeft aan dat functiegericht scholing en ontwikkeling werktijd is.

Daarbij willen we dat het aangaan van een opleiding nog meer gestimuleerd wordt.

- a. Werknemers die een opleiding doen die relevant is voor het uitoefenen van hun functie, doen deze opleiding binnen werktijd. Mocht het niet binnen het rooster passen dan betreft het hier overwerk en wordt het ook als zodanig vergoed.
- b. Een werknemer die een opleiding kiest die het arbeidsperspectief verbetert krijgt deze opleiding voor minimaal 50% vergoed van werkgever.
- c. Budget Vouchers voor opleidingen verhogen.
- d. Verplichte stagevergoeding

6. Vakbondsfaciliteiten

Wij vinden dat werknemers gestimuleerd moeten blijven om lid te zijn/ worden van een vakorganisatie. Daarbij willen we de faciliteiten voor de communicatie binnen de bedrijven moderniseren. We zien door digitaliseren een beperking van onze publicatiemogelijkheden.

- a. De vakbondscontributie wordt netto vergoed
- b. De vakbonden krijgen faciliteiten op de communicatiekanalen van de werkgever.

7. Overige afspraken die we willen maken zijn

- a. Doorgaan met financieel fit, loopbaancoaches en 5 x beter.
- b. RVU-grens verhogen en indexeren.
- c. Indexatie salariegrenzen.
- d. Integratie HP-cao waarbij artikel 4.2.3 ook voor de werknemers uit de basis cao gaat gelden
- e. Verder invulling geven aan de strategische agenda
- f. Onderzoeken die in opdracht van cao partijen nog lopen doorzetten.
- g. Minimaal het huidige niveau voor de heffingen van de fondsen

Op basis van wat ter tafel komt, zullen wij tijdens de onderhandelingen de voorstellen kunnen aanpassen of nieuwe voorstellen inbrengen.

Uitgaande van constructieve onderhandelingen

Mede namens de cao-onderhandelingsdelegatie

Everhard Feringa
Johan Weinberg
Brunie Batterman
Peter Altena
Peter Reniers
Albert Kuiper

Met vriendelijke groeten,

Albert Kuiper en Peter Reniers

Landelijk bestuurders FNV Metaal