

CAO-AKKOORD METAAL & TECHNIEK 2019 - 2021



**KADERLEDEN OVER HET CAO-AKKOORD
DE AFSPRAKEN TOEGELICHT
JOUW STEM TELT!**

EINDELOOS PRATEN EN KORT ACTIEVOEREN: NIEUWE CAO METAAL & TECHNIEK

Voor de zomer zag het er nog naar uit naar dat het een 'hete herfst' zou worden, vol met acties en stakingen voor een nieuwe cao Metaal & Techniek. Maar na de eerste acties kozen de werkgevers eieren voor hun geld en werd er opnieuw onderhandeld met de vakbonden. 'En met resultaat', aldus cao-onderhandelaars Jacqie van Stigt en Petra Bolster. 'Er ligt nu een mooi pakket aan afspraken waarmee werknemers er flink op vooruit gaan.'

De twee meest in het oog springende zaken in het cao-akkoord zijn de loonsverhogingen van bijna 8% totaal in 28 maanden en het generatiepact als recht voor werknemers van 60 jaar en ouder. 'We hebben er echt voor moeten vechten', zegt Jacqie van Stigt. 'We zijn al sinds het voorjaar aan het praten en er ligt nu pas een akkoord.' De nieuwe cao gaat met terugwerkende kracht in per 1 juli 2019 en heeft een looptijd van 28 maanden. De gemiste loonstijging over de afgelopen maanden wordt gecompenseerd met een eenmalige uitkering van € 306 in februari 2021.

'Het heeft heel veel moeite gekost om deze loonstijgingen binnen te halen', vult Petra Bolster aan. 'De werkgevers wilden echt niet over de brug komen. Maar het resultaat mag er dan wel zijn na oeverloos praten en dreigen met acties. 7,93% in 28 maanden, dat is een van de hoogste loonstijgingen in de cao's die dit jaar zijn afgesloten. En het mooie is dat die verhogingen grotendeels aan het begin van de looptijd vallen. Per 1 december 2019 en 1 juli 2020 komt er 3,5% bij. Dat betekent dat iedereen binnen een jaar er al 7% bij heeft. Op 1 maart 2021 volgt dan nog een stijging van 0,93%. En in dat jaar gaan we natuurlijk weer onderhandelen over een nieuwe cao!'

GENERATIEPACT ALS RECHT

Een ander heikel punt in de onderhandelingen was het generatiepact als recht van de werknemer. Jacqie van Stigt: 'Bij Tata Steel en in de Metalektro is het al een recht van werknemers, maar daar wilden de werkgevers in de Metaal & Techniek niet aan. We hadden wel eerder een generatiepact afgesproken, maar daarvoor was toestemming nodig van je baas. Maar dat hebben we, dankzij de actiebereidheid in de bedrijven, nu als recht weten te regelen. Iedere werknemer van 60 jaar en ouder kan vanaf 1 januari 2020 80% gaan werken,

tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw. En het mooie is: de werknemer bepaalt zelf of hij hier gebruik van wil maken!'

Een werkgever kan dat alleen nog maar weigeren bij zwaarwegende bezwaren die door de Vakraad moeten worden beoordeeld. De twee andere varianten van het generatiepact (70%-85%-100% en 60%-80%-100%) blijven ook bestaan, maar blijven op basis van dubbele vrijwilligheid: de werknemer en werkgever moeten er allebei mee instemmen. Deze varianten kun je aanvragen vanaf 62 jaar.

JONGEREN

Dat de wetgeving rondom het jeugdloon is aangepast na de succesvolle campagne van Young & United heeft geholpen om voor jongeren flinke verbeteringen af te spreken in de cao. 'Het mooiste resultaat vind ik persoonlijk dat we in deze cao, bovenop de wettelijke verbeteringen, hebben afgesproken dat de jeugdschaal van 21-jarigen verdwijnt', zegt Petra Bolster. 'Vanaf die leeftijd krijgen jongeren nu gewoon een volwassen salaris. In de vorige cao is de schaal voor 22-jarigen afgeschaft en nu hebben we weer een stap gezet in het recht op een normaal salaris voor jongeren.' Daarnaast zijn er ook afspraken gemaakt over het doorbetalen van BBL-leerlingen op mbo-niveau 3 en 4 tijdens hun schooldag. BBL-leerlingen op niveau 2 kregen dat al.

PREMIE VROEGPENSIOEN (VPL)

Lang is er ook onderhandeld over de premie van het vroegpensioen die door werkgevers wordt betaald. Per 2020 eindigt de huidige VPL-regeling en hoeft die premie daarvoor niet meer betaald te worden. Werkgevers vonden dat ze die premie wel in eigen zak konden steken, of ten minste een deel daarvan. De (kader)leden van FNV Metaal hebben keer op keer erop gewezen dat



Petra Bolster en Jacqie van Stigt

het bedrag dat met die premie is gemoeid behouden moet blijven voor de pensioenregeling van werknemers. 'Een hoop gesteggel', aldus Jacqie van Stigt. 'Wat voor ons vanzelfsprekend was, bleek voor de werkgevers een hobbel die genomen moest worden. Omdat de beide pensioenregelingen in de Metaal (Metalektro en Metaal & Techniek) samen optrekken, moest deze afspraak ook in de Metalektro vastgelegd worden. En dat is gelukt. De werkgevers blijven de gehele VPL-premie beschikbaar stellen voor de pensioenregeling.'

NOG MEER AFSPRAKEN

In de cao zijn nog veel meer afspraken gemaakt die verderop in deze krant uitgelegd worden, onder andere over 1.500 opleidingsvouchers ter waarde van € 1.500 voor werknemers, het voortzetten van de ondersteuning van de consultants duurzame inzetbaarheid, het uitwerken van duurzaam personeelsbeleid en andere zaken die ten goede komen aan werknemers. 'Ook op het terrein van werkzekerheid voor flexkrachten hebben we mooie afspraken gemaakt', vertelt Petra Bolster. 'We hebben vastgelegd dat 5.000 uitzendkrachten een vaste baan krijgen. 10% van de opleidingsvouchers zijn voor uitzendkrachten bestemd. Zo krijgen zij ook meer zekerheden en realiseren we meer echte banen in de sector.'

Helemaal geen pijnpunten? 'Eentje', zegt Jacqie van Stigt. 'Om het generatiepact als recht erdoor te krijgen hebben we de senioren dag die je nu op 53-jarige leeftijd krijgt doorgeschoven naar 54 jaar. Je bent die dag dus niet kwijt. Het aantal senioren dagen waar je recht op hebt op 54 jarige leeftijd wordt met die dag verhoogd. Die uren houden werknemers wel, maar kunnen ze pas een jaar later opnemen. Daar hebben we een beetje water bij de wijn moeten doen.'

POSITIEF ADVIES

De onderhandelaars kijken terug op een lang onderhandelingstraject, dat uitputtend en taai was. 'Het heeft veel te lang geduurd', stelt Van Stigt. 'We moeten vechten voor elke cent en voor elke vaste baan. Het lukt nauwelijks nog om met alleen maar onderhandelen tot een cao-akkoord te komen. Te gek voor woorden in een tijd waarin bedrijven zo goed draaien, er recordwinsten worden gemaakt en een enorm tekort aan technische vakmensen is.'

Al met al ligt er een mooi pakket dat de subsectorraad Metaal & Techniek met een positief advies voorlegt aan de leden. 'Nu mogen de leden van FNV Metaal zich uitspreken over het akkoord, zij hebben het laatste woord. Zij hebben hun nek opnieuw uitgestoken met acties', zegt Jacqie van Stigt. 'Ik hoop en verwacht dat zij tevreden zijn met dit resultaat. De eerste reacties zijn positief. We hebben een van de hoogste loonstijgingen van de afgelopen 25 jaar in de sector, een generatiepact en nog veel meer stimulerende afspraken. Hierop kunnen we voortbouwen!'

JOUW MENING TELT!

Het cao-akkoord wordt pas definitief als de vakbondsleden ermee instemmen. Laat ons weten wat je van dit akkoord vindt. Dat kun je eenvoudig digitaal doen door naar www.fnv.nl/cao-mt te gaan en je stem door te geven. Houd daarvoor wel je lidmaatschapsnummer bij de hand! Heb je geen toegang tot internet? Vul dan de bijgesloten antwoordkaart in en stuur die terug naar ons. Een postzegel is niet nodig!
Je kunt stemmen tot 21 oktober!

GENERATIEPACT IS NU EEN RECHT GEWORDEN

‘Ik was nog op vakantie toen ik vernam dat er weer werd onderhandeld over de cao en daar zijn ze verrassend snel uitgekomen. Ik denk dat werkgevers zijn geschrokken van de acties en hebben ingezien dat je beter kunt onderhandelen dan stakers voor de deur hebben. Gelukkig zijn er goede afspraken gemaakt, waar veel mensen positief op reageren. Ik vind het een goede zaak dat het generatiepact nu een recht is voor iedereen die 60 jaar of ouder is. Tot nu toe deed mijn werkgever er niet aan mee “omdat het maar een pilot is”. Nu moeten alle werkgevers die mogelijkheid gaan bieden. Minder werken is dé manier om langer doorwerken vol te houden. En zo creëren we ook nog eens vaste banen voor instromers. Die zouden wat mij betreft trouwens in een volgende cao nog meer mogelijkheden moeten krijgen om ook, al dan niet tijdelijk, minder uren te werken. Want ook met een jong gezin kom je tijd te kort.’

Jos van Ophem

Werkvoorbereider bij Unica Building Projects BV



VERBAZING DAT HET ZO LANG HEEFT GEDUURD

‘Ik ben heel blij dat we er nu uit zijn en dat er een mooi akkoord ligt. Het verloop van de onderhandelingen heeft me wel heel erg verbaasd. Vooral de manier waarop de werkgevers de onderhandelingen openden vond ik totaal niet constructief. Ze vonden dat de werknemers en vakbonden veel te optimistisch waren over de economie. We moesten maar niet op al te veel rekenen. Nou, de toon was gezet. Dat er nu dan toch een mooie loonstijging is afgesproken, dat het generatiepact een recht van de werknemer is en dat de VPL-premie behouden blijft voor de pensioenregeling; allemaal het resultaat van heel veel praten. Aan de onderhandelingstafel en vooral achter de schermen. Dreigen met acties heeft zeker geholpen om alsnog tot dit resultaat te komen. Raar dat dat nodig is in een tijd waarin elk bedrijf staat te springen om nieuwe mensen. Er is heel veel werk, de bedrijven maken volop winst, er is geld genoeg. Hopelijk gaat het bij de volgende cao-onderhandelingen iets soepeler.’

Jos Broeren

Werkvoorbereider bij Strukton Worksphere



LANG GEDUURD, MAAR MOOI RESULTAAT

‘Als lid van de onderhandelingsdelegatie heb ik gezien en gehoord hoeveel er heen en weer gepraat is om tot dit akkoord te komen. Doordat de werkgevers zich zo star opstelden heeft het erg lang geduurd. Ik denk dat de eerste acties en de dreiging van nog veel meer acties, de doorslag hebben gegeven. Uiteindelijk ligt er nu een mooi akkoord, met een flinke loonstijging van bijna 8% in 28 maanden, dat is 3,4% op jaarbasis. Dat is een van de grootste stijgingen van alle cao's die dit jaar zijn gesloten!

Ook het feit dat per 1 januari 2020 het generatiepact een recht is van werknemers van 60 jaar en ouder vind ik een hele belangrijke stap vooruit. Ik verwacht dat nu meer mensen gebruik zullen gaan maken van deze regeling. Tot nu toe moest je overeenstemming hebben met je werkgever, nu is het gewoon een recht. Ik ben blij dat er een goed cao-akkoord is en dat we niet in een langdurig actietraject zijn verzeild geraakt. Nu kunnen we allemaal weer vooruit kijken.’



Erik Kotters

Werkleider en bedrijfsmaatschappelijk werker bij Swedish Match en voorzitter van de Subsectorraad Metaal & Techniek van FNV Metaal

SNELLE LOONSTIJGING ÉN EEN GENERATIEPACT!

‘Met dit pakket aan afspraken gaat iedereen er op vooruit. En omdat een groot deel van de loonstijging in het eerste deel van de looptijd van de cao valt, krijgen we er in zeven maanden tijd 7% bij. Dat geld is bij iedereen zeer welkom, zeker nu de inflatie verder oploopt en alles duurder is geworden.

Voor oudere werknemers en voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt is het generatiepact een goede zaak. Het is geen proef meer, maar wordt gewoon een recht. Zo kunnen ouderen vanaf 60 jaar minder gaan werken en hebben jongeren eerder kans op een vaste baan. Dat is hard nodig om mensen te behouden voor de sector. Ik ben aangenaam verrast dat er zo snel na de eerste acties toch een akkoord is gekomen. Dat laat maar weer zien dat actievoeren loont. Zonder die acties was er nu geen akkoord geweest!’

Frits van Balen

Kwaliteitsmanager bij Johnson Controls en kaderlid bij FNV Metaal



CAO METAAL EN TECHNIEK 2019 - 2021

GELUKT! CAO-AKKOORD METAAL & TECHNIEK

We hebben er samen keihard voor gewerkt en gevochten en het is gelukt! Na vele maanden praten en na waarschuwingstakingen 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.

Onder het motto "Mijn tijd, mijn leven, onze cao!" zijn we dit cao-traject gestart. Vijf lange onderhandelingsrondes hebben we achter de rug. We hebben eindeloos gepraat over een nieuwe cao. We hebben (kort) gestaakt. En nu ligt er dan een akkoord!

Met een fatsoenlijke inkomensverbetering en maatregelen om de sector aantrekkelijker te maken voor jong en oud in de vorm van het recht op een generatiepact. Vrijwel alle verslechtingen die de werkgevers hebben voorgesteld, zijn van tafel! De kaderleden van de sub-sectorraad Metaal & Techniek hebben unaniem besloten om het cao-akkoord met een positief advies aan de leden voor te leggen.

Hieronder vind je alle afspraken op een rij, met toelichtingen en uitleg over de stemprocedure. Een akkoord is pas een écht akkoord als de leden van FNV Metaal zich daarover hebben uitgesproken. Dus laat ons horen wat je van de afspraken vindt!

DIT HEBBEN WE AFGESPROKEN

LOOPTIJD

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

LOON

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 loonsstijgingen gedeeld door 28 maanden (de looptijd van de cao) x 12 maanden).

Toelichting:

- Loonsverhoging op jaarbasis: 3,4%. Gemiddeld wordt er momenteel in alle andere cao-afspraken in Nederland 3% afgesproken.
- Het loon stijgt in stappen. Na alle loonsverhogingen is je loon met 7,93% gestegen.
- De geschatte inflatie over dit jaar bedraagt gemiddeld 2,3% (CBS). Momenteel is de inflatie hoog, in 2020 zal naar verwachting de inflatie dalen naar 1,4%.
- We hadden een deel van de loonsverhoging in centen willen hebben in plaats van procenten. Dat hebben de werkgevers tot het laatst afgewezen.

JEUGDLONEN

We hebben extra afspraken gemaakt over verhoging van de jeugdlonen. Dankzij de acties van Young & United zijn de minimumjeugdlonen de afgelopen jaren fors verbeterd. Dat heeft ook gevolgen voor de beloning van jongeren in onze cao. Er mag geen onderscheid in beloning meer worden gemaakt in leeftijd boven 21 jaar. Dat wil dus zeggen dat jongeren voortaan op 21-jarige leeftijd recht hebben op het minimumloon, waar dat vroeger nog 23 jaar was. Hetzelfde is nu ook toegepast op de beloning van werknemers in de Metaal & Techniek. In alle functies krijgen werknemers op 21-jarige leeftijd het volwassen loon. Dat was in de cao al eerder aangepast naar 22 jaar. Deze volgende stap betekent een forse verhoging voor de werknemers op 21-jarige leeftijd.





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 betekent 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 jeugdtreden 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 twee 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, LEVENSLIOP)

Op 1 januari 2021 vervalt de VPL-premie, omdat dan de overgangsregeling van de oude vut- en vroegpensioenregelingen moeten zijn afgefinancierd. De VPL-premie bedraagt 5,78% van het loon boven €14.554. Dat is

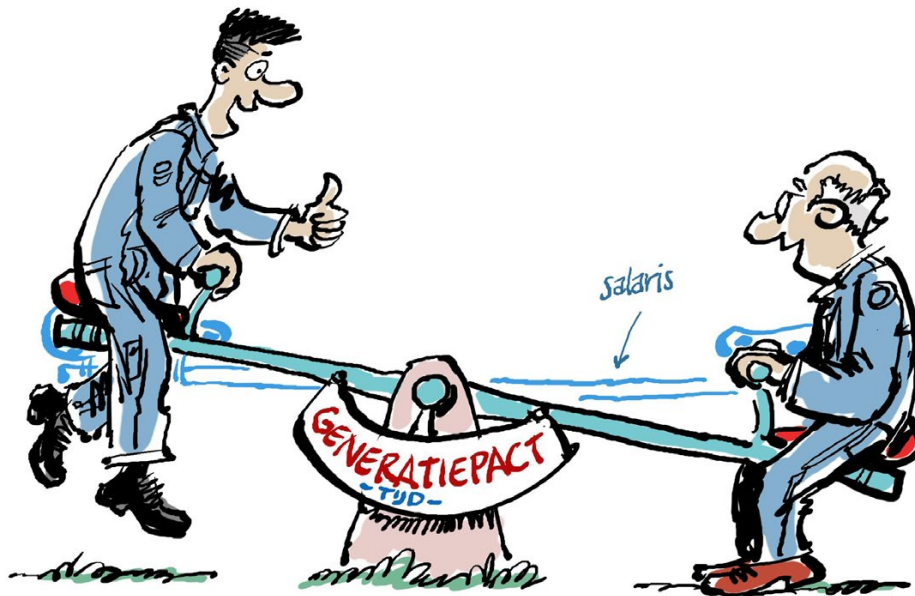
gelijk aan ongeveer 3,65% van de totale loonsom in de sector. De premie wordt geheel betaald door de werkgevers. We hebben nu afgesproken dat de werkgevers deze premie blijven betalen, maar nu voor de pensioenregeling. Die premie wordt dus toegevoegd aan de gewone pensioenpremie. Daardoor verandert de 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% betalen en werknemers 36,74%.

De pensioenen staan onder druk. We zijn in afwachting van de uitwerking van het pensioenakkoord in een nieuw pensioenstelsel. Met de toevoeging van de werkgeverspremie voor de VPL 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 weten te voorkomen dat werkgevers premiegeld in hun zak steken dat 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 (zie boven). Dat wil zeggen 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

FNV Metaal heeft met de werkgevers afgesproken om gedurende de looptijd van deze cao minimaal 5.000 flexkrachten een vast dienstverband aan te bieden. Op basis van de gegevens van het pensioenfonds PMT houden we in de gaten of dit aantal wordt gehaald. De collega's van FNV Metaal gaan samen met kaderleden in de bedrijven aan de slag om deze afspraak ook 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 en schijnconstructies voorkomen en worden buitenlandse collega's eerlijk beloond. Deze afspraak wordt samen met de Metalektro verder ingevuld, waar een vergelijkbare afspraak is gemaakt.

En ten slotte is afgesproken dat 10% van de opleidingsvouchers die we overeengekomen zijn met werkgevers (zie verderop) worden gereserveerd voor uitzendkrachten die in de sector werkzaam zijn.

GENERATIEPACT VOOR JONG EN OUD

We hadden in de vorige cao al een generatiepact met de werkgevers afgesproken met drie varianten op basis van dubbele vrijwilligheid (dat wil zeggen dat werknemer en werkgever allebei instemmen met deelname). In de nieuwe cao is het generatiepact voor werknemers

vanaf 60 jaar een recht voor de variant 80% werken, 90% loon, 100% pensioen. Deze afspraak gaat in per 1 januari 2020.

Voor dit recht geldt dat je een jaar in dienst moet zijn bij je werkgever en dat je ten minste zes maanden van tevoren kenbaar maakt aan de werkgever dat je van dit recht gebruik wilt maken.

Als je een saldo aan verlofuren boven de 296 uren hebt, heb je niet automatisch recht op deelname aan de 80-90-100% variant. De werkgever kan je in dat geval verplichten om je vakantie-uren boven de 296 vakantie-uren af te bouwen tot die 296 uur, voordat hij verplicht is je het recht toe te kennen. Dat afbouwen doe je dan door het opnemen van je verlofdagen. Hierbij is het volgende heel belangrijk. De werkgever moet je minimaal een half jaar voordat jouw generatiepact ingaat (maar mag ook eerder) in staat stellen om je uren op te nemen. Doet hij dat niet, dan behoud je je recht op deelname aan de 80-90-100% variant van het generatiepact en neem je je vakantie-uren gewoon mee. Ook als het aantal daarvan boven de 296 ligt. De "bewijslast" ligt bij de werkgever. Dit betekent dat je werkgever moet aantonen dat het aan jou te wijten is dat je je vrije uren niet hebt opgenomen. Kan hij dat niet aantonen? Dan neem je zoals gezegd de uren boven de 296 uren gewoon mee en hou je je recht op deelname aan het generatiepact.

De werkgever mag deze afbouw van uren een voorwaarde laten zijn voor deelname, maar dat hoeft natuurlijk niet. Let op: de afbouw heeft alleen betrekking op je vakantie-uren. Hier valt dus niet je ADV-tegoed en eventueel tijd-voor-tijd (= overuren) onder. Deze uren hebben geen invloed op je recht op





deelname aan het generatiepact en vallen dus ook niet onder deze zogenaamde "296-bepaling".

Bij zwaarwegende bedrijfsbelangen kan de werkgever het recht op het generatiepact weigeren. Hij moet dat dan binnen vier 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 nog wel dat de werknemer 62 jaar of ouder moet zijn en ook de dubbele vrijwilligheid. Alle overige spelregels van het generatiepact die we in de vorige cao hadden afgesproken, blijven van kracht. De vrijvallende uren worden ingevuld door jongeren in een vaste baan.

Toelichting:

- In alle varianten betaalt de werkgever dus de helft van de vermindering van de arbeidsduur door, plus zijn deel aan de volledige pensioenpremie.
- In alle varianten leveren de werknemers al hun senioren timeren in, in ruil voor de loonaanvulling door de werkgever. Twaalf senioren timeren zijn ongeveer 5% waard (een dag is $0,4\% \times 12 =$ afgerond 5%). Een aanvulling van 10% loon is dus nog altijd twee keer zoveel waard.
- **Let op:** door in deeltijd te gaan werken, daalt het loon. Dat heeft ook effect op aanspraken op sociale zekerheid, denk aan de WW of WIA. De pensioenopbouw blijft wel op het oorspronkelijke loon gebaseerd (100%) en op de gebruikelijke premieverdeling.
- **Let op:** door in deeltijd te gaan werken, worden vakantiedagen en ADV-dagen e.d. naar rato vermindert.
- De regeling is nu geen proef meer, maar een reguliere cao-afpraak geworden.
- Op generatiepactmetaaltechniek.nl vind je alle informatie.
- Vanuit de bedrijfstak wordt ondersteuning geboden bij het doorrekenen van de verschillende varianten via een rekentool, te vinden op bovenstaande website.

SENIORENDAGEN

Om het recht op een generatiepact te realiseren, hebben wij een beetje water bij de wijn moeten doen op het gebied van de senioren timeren. De twee halve dagen

die werknemers op de leeftijd van 53 jaar ontvangen, schuiven door naar 54 jaar. Deze twee halve dagen ben je niet kwijt, maar krijg je erbij als je 54 bent. Het totale aantal senioren timeren wijzigt dus niet.

Vierdaagse werkweek

In de vorige cao hadden we al een afspraak gemaakt over de vierdaagse werkweek. Deze houdt in dat de werknemer met gebruikmaking van zijn vrije tijdsrechten de werkgever kan verzoeken, voor zover het saldo van deze vrije tijdsrechten toelaat, om de roosters aan te passen tot vier dagen per week, met behoud van voltijdsdienstverband. In samenhang met de afspraak over het generatiepact en verlofstuwmeren (zie boven) biedt de vierdaagse werkweek een prima mogelijkheid om die verlofstuwmeren te verkleinen!

WERKTIDEN

In de vorige cao hebben cao-partijen een commissie Arbeidstijden ingesteld die onderzoek doet naar wensen en behoeften van werknemers en werkgevers rond de thema's arbeidstijden, flexibiliteit, zeggenschap en gezonde roosters. De werkzaamheden van deze commissie zijn nog niet afgerond en zullen zo snel mogelijk worden voortgezet en afgerond. Daarbij besteden we specifieke aandacht aan vraagstukken in de bedrijven rond reisen en karweiwerk.

Met verwijzing naar deze afspraak hebben de werkgevers al onze eisen en vurige pleidooien over betere werktijden afgewezen. Dat betekent dat we op dit thema geen concrete resultaten hebben geboekt. En dat we dus via genoemd onderzoek, maar ook via het vakbondswerk in de bedrijven, verbeteringen blijven nastreven. Zeker als het gaat om heldere afspraken over reisen en kaders voor consignatie.

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

Werknemers moeten gezond en wel hun pensioen kunnen halen. En zij moeten kunnen blijven in hun vak. We gaan verder aan de slag met duurzame inzetbaarheid.

Belangrijkste punten zijn: hoe maken we dit thema zo concreet mogelijk? Hoe vinden we een aanpak die geschikt is voor kleine bedrijven? En hoe gaan we de hele bedrijfstak bereiken? We blijven onze FNV Metaal-specialisten in duurzame inzetbaarheid hierbij inzetten en de kennis gebruiken van de scholingsfondsen.

Wij hebben net als in de vorige cao opnieuw afgesproken dat er 1.500 vouchers van €1.500 voor opleiden en ontwikkelen ter beschikking van werknemers komen. 10% van deze vouchers zijn bestemd voor uitzendkrachten. Deze vouchers kunnen werknemers 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 onder meer werknemers bij het verzilveren van deze vouchers. Doel is om werknemers zelf zeggenschap te geven bij brede, toekomstgerichte opleidingen, die verder gaan dan de vereisten voor de huidige functie.

Een aantal instrumenten van de opleidingsfondsen blijven tot zes maanden na uitdiensttreding van de werknemer voor hem of haar beschikbaar. Een en ander wordt eveneens ondersteund door de loopbaancoaches. Deze afspraak is bedoeld om werknemers te behouden voor, of terug te laten keren naar de sector.

De al jaren bestaande afspraken over de re-integratietoets en de drie subsidieregelingen in het re-integratietraject worden gecontinueerd.

WET WIEG (WET INVOERING EXTRA GEBOORTEVERLOF)

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

TOEGANKELIJKHEID CAO

De afgelopen periode zijn cao-partijen aan de slag gegaan met het herschrijven van de cao in heldere, toegankelijke teksten. Deze herschreven 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. Ook wordt er een leergang 'Sociale innovatie voor werknemers' ontwikkeld. En vragen we de fondsen om een aanbod ter verbetering van de digitale vaardigheden van (in het bijzonder ook oudere) werknemers.

VRIJWEL ALLE VERSLECHTERINGEN VAN TAFEL

De werkgevers begonnen de onderhandelingen met een aantal voorstellen voor verslechtering van de cao. Op één na zijn alle van tafel. Een kort overzicht:

- a. Werkgevers boden heel lang niets concreets, pas op het allerlaatste moment kwamen ze met een loonbod.
- b. Het recht op seniorendagen wilden werkgevers opschuiven naar 58 jaar. Om het recht op een generatiepact te realiseren, hebben wij een beetje water bij de wijn moeten doen. De twee halve dagen die werknemers op de leeftijd van 53 jaar ontvangen, schuiven door naar 54 jaar. Deze twee halve dagen ben je niet kwijt, maar krijg je erbij als je 54 bent. Het totale aantal seniorendagen wijzigt dus niet.
- c. De leeftijdsgrens van 55 jaar bij ploegen, overwerk en demotie wilden werkgevers opschuiven naar 58 jaar. Dat was voor ons onaanvaardbaar en is ook niet gewijzigd.
- d. Roosters van 4 x 9,5 uur moeten mogelijk zijn zonder afspraken met vakbond, maar alleen met OR/PVT. Dat hebben we vierkant afgewezen en dat verandert niet in de cao.
- e. Werkgevers wilden in de cao opnemen dat de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen tijdens ziekte niet meer mogelijk is. Dat hebben we afgewezen en is ook niet gewijzigd.



VOORLICHTINGSBIJEENKOMSTEN

De komende weken vinden er op diverse locaties in het land ledenraadplegingen plaats. Hier kun je met de bestuurders van FNV Metaal van gedachten wisselen over het cao-akkoord en je vragen voorleggen. Je bent daar van harte welkom! Kijk op fnv.nl/cao-mt voor een actueel overzicht van de cao-bijeenkomsten. Wil je een activiteit op jouw bedrijf organiseren? Neem dan contact op met je FNV-bestuurder in de regio.

JOUW MENING TELT!

Het cao-akkoord wordt pas definitief als de leden ermee instemmen. Laat ons weten wat je van dit akkoord vindt. Dat kun je eenvoudig digitaal doen door naar fnv.nl/cao-mt te gaan en je stem door te geven. Houd daarvoor wel je lidmaatschapsnummer bij de hand! Heb je geen toegang tot internet? Vul dan de bijgesloten antwoordkaart in en stuur die terug naar ons. Een postzegel is niet nodig.

JE KUNT STEMMEN TOT 21 OKTOBER!



**ALLE REGIOKANTOREN EN MEDEWERKERS VAN
FNV METAAL ZIJN VIA ÉÉN TELEFOONNUMMER
TE BEREIKEN. FNV METAAL 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 Boyd Smith, Shutterstock
Cartoons Maarten Wolterink
Druk MullerVisual, Mijdrecht
Redactie-adres FNV Metaal, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
Oplage 36.000
Order 191068

September 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.