

UITLEG PRINCIPEAKKOORD CAO METALEKTRO 2018 - 2020

NA 8 MAANDEN HARDE STRIJD EEN KLINKEND RESULTAAT!

Als FNV zijn wij de onderhandelingen maart 2018 ingegaan met de slogan “Alle seinen staan op groen”. Wij waren ervan overtuigd dat werkgevers, gezien de torenhoge winsten en de noodzaak om de sector aantrekkelijk te maken, zouden inzien dat alle partijen gebaat zijn bij een cao waarin eerlijk delen voorop staat. Het liep iets anders.

Helaas waren wij genooddaakt om (net zoals in 2013 en 2015) voor de derde keer op rij tot stakingen over te gaan om tot een goede cao te komen. Na 8 maanden van onophoudelijke stakingen en het besef dat de harde werkers in de Metalektro de strijd niet zouden opgeven, maar dat de actiebereidheid alleen maar groter werd, heeft de werkgevers doen inzien dat ze niet om jou en je collega's heen kunnen. En dat inzicht heeft geleid tot een goede, toekomstbestendige cao voor jong en oud. Een cao die het werken in deze sector aantrekkelijker maakt.

Inmiddels is de subsectorraad Metalektro bijeen geweest voor de toelichting op het principeakkoord van onze onderhandelingsdelegatie. De kaderleden hebben unaniem een positief advies gegeven om het principeakkoord voor te leggen aan de leden in de Metalektro.

EEN PRINCIPEAKKOORD, WAT GEBEURT ER DAARNA?

- Ledenvergaderingen in het hele land
- Cao-krant waarin je alle gemaakte afspraken kunt nalezen
- Leden stemmen over het principeakkoord: voor of tegen
- Sluiting stembus: 17 maart 2019
- Check ook fnv.nl/cao-metalektro

CAO-KRANT

Binnen enkele weken verschijnt de cao-krant van FNV Metaal. Daarin staan alle afspraken uit het principe-

akkoord met een toelichting. De leden van FNV Metaal krijgen de cao-krant thuis, samen met een stemkaart. Want pas na goedkeuring van de vakbondsleden zijn de afspraken in het principeakkoord definitief.

SAMENVATTING AFSPRAKEN

FNV Metaal organiseert door het hele land ledenvergaderingen om de bereikte resultaten te bespreken. De data en locaties maken we bekend op fnv.nl/cao-metalektro en in de cao-krant. Hieronder is alvast een samenvatting van de afspraken over de nieuwe cao. Handig voor de bijeenkomsten die al plaatsvinden nog voordat de volledige cao-krant verschijnt. Uiteraard zal de uitleg van de afspraken in de cao-krant en in de ledenvergaderingen nog uitgebreider zijn.

Inkomen

De looptijd van de cao is van 1 juni 2018 tot 1 december 2020. De loonsverhogingen zijn structureel:

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

We hebben gemerkt dat het feit dat we nu centen in plaats van procenten hebben afgesproken tot wat onduidelijkheid leidt. Daarom een korte toelichting 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.

	Verhoging	Salaris
1 jan. 2019		€ 3000
Vanaf 1 feb. 2019	3,5% = € 105	€ 3105
Vanaf 1 aug. 2019	€ 58	€ 3163
Vanaf 1 jan. 2020	€ 116	€ 3279

In een periode van 11 maanden (van 1 februari 2019 t/m 1 januari 2020) stijgt het salaris dus met €279 per maand (dat is 9,3%).

Over de looptijd van de cao is de loonsverhoging: 9,3% gedeeld door 30 maanden (= looptijd cao) x12 maanden (= per jaar) = 3,72% per jaar.

In de cao-krant zullen wij een heel aantal van deze voorbeelden opnemen, zodat je kunt zien wat deze loonsverhogingen voor jouw salaris betekenen.

Jeugdlonen

De afspraken over het salaris gelden ook een-op-een voor de jeugdlonen. Dit betekent dat deze inkomensgroepen er in korte tijd flink op vooruit gaan.

Een voorbeeld:

Stel, je hebt een salaris van €1.700 bruto per maand (zonder vakantiegeld en overige toeslagen).

	Verhoging	Salaris
1 jan. 2019		€ 1700
Vanaf 1 feb. 2019	3,5% = € 59,50	€ 1759,50
Vanaf 1 aug. 2019	€ 58	€ 1817,50
Vanaf 1 jan. 2020	€ 116	€ 1933,50

In 11 maanden stijgt het salaris dus met €233,50 bruto per maand (dat is 13,74%).

Over de looptijd van de cao is de loonsverhoging: 13,74% gedeeld door 30 maanden (= looptijd cao) x12 maanden (= per jaar) = 5,49% per jaar.

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 (exclusief toeslagen) zal dus met 3,5% toenemen op 1 februari 2019. En dan met €58 bruto per maand per 1 augustus 2019 en ten slotte met €116 bruto per maand per 1 januari 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 in een vaste baan.

We hebben de volgende varianten met de volgende voorwaarden 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. Werknemers die in regelmatige ploegendienst werken, kunnen vanaf 60 jaar gebruik maken van deze variant. De overige werknemers vanaf 62 jaar. Deelname aan deze variant is een recht (je werkgever is verplicht om met je deelname in te stemmen) als je bruto jaarsalaris (= 12x maandsalaris) onder het bedrag van €70.000 bruto ligt.
- **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. Werknemers die in regelmatige ploegendienst werken, kunnen vanaf 60 jaar gebruik maken van deze variant. De overige werknemers vanaf 62 jaar. Voor deze variant geldt 'dubbele vrijwilligheid': je hebt instemming van je werkgever nodig om aan deze variant deel te nemen. Ook voor deze variant geldt dat deelname mogelijk is als je bruto jaarsalaris (= 12x maandsalaris) onder het bedrag van €70.000 bruto ligt.

Voor werknemers met een bruto jaarsalaris van €70.000 of meer geldt dat zij vanaf 63 jaar gebruik kunnen maken van een van bovenstaande varianten als de werkgever met de deelname instemt.

In alle varianten leveren de werknemers de helft van hun seniorendagen (op basis van artikel 5.5 lid 2) in, in ruil voor de loonaanvulling door de werkgever. 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. We gaan met de werkgevers nog nadere spelregels afspreken over de uitvoering en zullen de proef evalueren.

Duurzame inzetbaarheid

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.

We gaan onze FNV Metaal specialisten Duurzame Inzetbaarheid inzetten en de kennis van de scholingsfondsen gebruiken 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.

Ten slotte hebben wij 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.

Opleiding en ontwikkeling

Net als in de vorige cao gaan we €1,5 miljoen beschikbaar stellen voor opleidingsvouchers (tegoedbonnen). Onze FNV Metaal specialisten duurzame inzetbaarheid/loopbaanconsulenten ondersteunen werknemers bij het benutten van deze vouchers. Daarnaast wordt er €2 miljoen gereserveerd voor persoonlijke opleidingsbudgetten. Doel van deze twee projecten is om werknemers zelf zeggenschap te geven bij brede, toekomstgerichte opleidingen die verder gaan dan de vereisten voor de huidige functie.

Daarnaast hebben wij de eisen van onze achterban op het gebied van afspraken over mentorschap, het oprichten van bedrijfs(tak)scholen, aandacht voor vakmanschap en talent en het voortzetten van ons project loopbaancoaches/duurzame inzetbaarheid gerealiseerd.

Ook is het ons gelukt om afspraken te maken over:

- projecten met betrekking tot de verbetering van de aandacht voor leiderschap en cultuur binnen de bedrijven;
- projecten over de verbetering van de leercultuur;
- projecten tot verbetering van inhoud en beschikbaarheid van het (volwassen) onderwijsaanbod;
- toegang van jou als werknemer tot Ozone (dat is een platform met digitale opleidingen in de sector dat tot nu toe alleen toegankelijk was voor een werknemer na goedkeuring door de werkgever).

Arbeidsomstandigheden

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 'verbetercoaches') nu ook na een uitnodiging door de ondernemingsraad/PVT toegang krijgen tot het bedrijf. Tot nu toe konden zij alleen het bedrijf betreden (om de situatie ter plekke te bekijken en zo dus een goed advies te geven over de mogelijkheden om de arbeidsomstandigheden te verbeteren) nadat de werkgever hen had uitgenodigd.

Financieel 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 deelname aan het generatiepact. Daarnaast zal FNV Metaal nog '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 worden gebracht bij werkgevers, werknemers en ondernemingsraden. Dit heeft als 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.

VEP-premie en pensioen

De VEP-premie zal betrokken worden bij de onderhandelingen over de bedrijfstakpensioenregeling die voor onze sector moet gaan gelden vanaf 1 januari 2020. Een van de wensen van onze achterban was het pensioengevend maken van de ploegentoeslag. Het is ons niet gelukt om deze wens ook nog te realiseren in deze cao-onderhandelingen. Deze wens wordt dan ook meegenomen in de onderhandelingen over de bedrijfstakpensioenregeling. We hebben afgesproken dat de vredesplicht (dus het verbod op acties en stakingen) niet geldt voor deze onderhandelingen. Uiteraard houden wij jullie over het verloop hiervan 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.

Vakbondscontributie

Leden van FNV Metaal die op 1 januari 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.

Overig

- 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 werkkosten regeling 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, uitbreiden van

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 de 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, maar wel het overgrote deel. En wij hebben alle verslechteringsvoorstellen van werkgevers van tafel weten te halen. 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: het loont om lid te zijn van een vakbond. En je staat samen 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.

WORD LID EN MAAK OOK JE COLLEGA LID

Samen met onze leden staan we sterk. En hebben we opnieuw een goede cao afgesloten. Met meer leden staan we nog sterker in de onderhandelingen en spreken we een nog betere cao af! Maak je collega lid via fnv.nl/lidworden. Je krijgt dan een wervingspremie van 10 euro.

SAMEN STAAN WE STERKER!

Petra Bolster (onderhandelaar)

Jacqie van Stigt (onderhandelaar)

Gerrit Knol (kaderlid)

Bruni Batterman (kaderlid)

Marcel Meijwaard (kaderlid)

Onderhandelingsdelegatie FNV Metaal