

Onderhandelingsresultaat d.d. 22 september 2022

Werkgeversvereniging FME en de vakbonden FNV Metaal, CNV Vakmensen, De Unie en VHP2 hebben op 22 september 2022 de onderhandelingen voor de nieuwe cao's Metalektro afgerond met de volgende uitkomst.

Cao-partijen vinden dat de koopkracht van mensen structureel behouden moet worden. Door de hoge inflatie komt daar nu een flinke hap in. Met dit onderhandelingsresultaat hebben partijen dat zoveel mogelijk structureel gecompenseerd en daarnaast komen ze de werknemers in de sector voor de kortere termijn tegemoet met een extra koopkrachttoeslag. Gedurende de looptijd zullen partijen de ontwikkelingen van de inflatie nauwlettend in de gaten houden en bij de volgende cao bezien wat dit betekent voor de loonontwikkeling.

De afspraken in dit onderhandelingsresultaat die aanleiding geven tot wijzigingen in de cao Metalektro Basis gelden automatisch voor de cao Metalektro Hoger Personeel indien de onderhavige tekst in beide cao's gelijk is of dezelfde strekking heeft.

Strategische agenda

Cao-partijen herbevestigen de in de Strategische agenda Metalektro 2022-2027 gemaakt afspraken.

De Metalektro behoort tot de top van Nederland. Om daar te kunnen blijven zetten sociale partners zich o.a. in om samen te zorgen voor:

- een goed investerings-, ondernemers- en vestigingsklimaat in Nederland voor industriële/Metalektro bedrijven
- een internationaal gelijk speelveld,
- verantwoorde loonkostenontwikkeling
- behoud van bedrijven en werk voor de Nederlandse economie
- een betere, brede welvaart in Nederland.

Partijen benadrukken dat het van groot belang is om de gezamenlijke strategische agenda ook samen uit te voeren. Voor de looptijd van deze cao zullen zij in dat kader de volgende acties (laten) uitvoeren:

- Er komt een grondig extern onderzoek naar het sociaal-economisch belang van de sector Metalektro, wat bepalende ontwikkelingen zijn in en voor de sector en welk beleid nodig is om het belang van de sector te behouden en in de toekomst te vergroten.
- In het kader van arbeidsmarktbeleid spreken cao-partijen de volgende acties af:
 - Sociale partners maken een concreet plan van aanpak voor het ontwikkelen en implementeren van een skillspaspoort
 - Sociale partners bezien op welke wijze zij de verdere ontwikkeling van de Smart Makers Academy kunnen ondersteunen
 - Sociale partners organiseren een campagne over werken in de Metalektro, met bijzondere aandacht voor inclusie en diversiteit
 - Sociale partners onderzoeken op welke wijze zij het oprichten van Technohubs (financieel) kunnen ondersteunen.

- In het kader van het bevorderen van de arbeidsverhoudingen in de Metalektro spreken sociale partners de volgende acties af:
 - De cao-scholingsdagen (6.11) worden gecontinueerd voor de looptijd van deze cao
 - Partijen organiseren gezamenlijke bedrijfsbezoeken waarin werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau de dialoog aan kunnen gaan met lokale en sectorale vertegenwoordigers van cao-partijen.

Looptijd

De nieuwe cao's krijgen de volgende looptijd:

- De Basis-cao, HP-cao en de aanvullende cao SAO krijgen een looptijd van 18 maanden, van 1 december 2022 tot en met 31 mei 2024.
- De cao A+O krijgt een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.
- (De cao RVU had al een looptijd tot en met 31 december 2025; deze looptijd wordt niet gewijzigd).

Beloning

Loonsverhogingen

De feitelijke lonen zullen verhoogd worden met:

- 5,5% per 1 december 2022
- 3,5% per 1 januari 2024

De bedragen van de minimum verhoging bij voltijd arbeid en van de minimum vakantietoelage bij voltijd arbeid zullen op de gebruikelijke manier worden berekend.

Het feitelijke uurloon bedraagt daarmee (op voltijdsbasis) per 1 januari 2024 minimaal €14.

Eenmalige uitkering

Partijen spreken een eenmalige uitkering af van € 1.080 bruto (bij voltijd dienstverband). Deze wordt vanaf december 2022 gedurende de looptijd van de cao, gespreid over een periode van 18 maanden, uitgekeerd. Dit komt neer op € 60 per maand. De werkgever zal daarvoor een hogere bijdrage in de pensioenpremie betalen, de werknemer een lagere bijdrage.

Waar dit niet mogelijk is via de pensioenpremie wordt het bedrag uitgekeerd als (eenmalige) uitkering van €60 bruto per maand (bij voltijd dienstverband). Dat is in totaal ook € 1.080.

Deze afspraak geldt ook voor uitzendkrachten.

Voor de duidelijkheid: De afgesproken pensioenpremie en het opbouwpercentage blijven ongewijzigd.

Tijdelijke afwijkingsmogelijkheid

Er geldt voor de looptijd van de cao een tijdelijke afwijkingsmogelijkheid van de in de cao afgesproken structurele salarisverhogingen (door middel van een aanpassing en verlenging van 7.4.5). Dit betekent het volgende:

- Vanaf 1 december 2022 kan de salarisverhoging van 5,5% uitgesteld worden in ruil voor 9,5 tijdelijke extra vrije vakantie-uren per maand. En kan maximaal 12 maanden worden uitgesteld.
- In 2024 kan de salarisverhoging van 3,5% uitgesteld worden in ruil voor 6 tijdelijke extra vrije vakantie-uren per maand.

Afwijkingsmogelijkheid Cao HP

3.2 van de HP-cao krijgt de status van een B-bepaling in de zin van 7.5 van de HP-cao (Afwijken in een MB-cao). Bij het overleg over een MB-cao over 3.2 van de HP-cao kan het totale HP-beloningsbeleid in de onderneming worden betrokken.

Werktijden

Innovatie van werktijdregelingen / roosters

Sociale partners creëren voor de looptijd van deze cao de mogelijkheid om in een tijdelijke ‘proeftuin’ innovatieve oplossingen voor vraagstukken van flexibiliteit van werktijden en roosters te zoeken en af te spreken tussen werkgevers en vakbonden. Dit kan zowel vanuit de flexibiliteitsbehoefte van de werkgever als die van werknemers, bijvoorbeeld in het kader van optimalisering van de werk-privé-balans.

Werkgevers en vakbonden op ondernemingsniveau informeren de ROM over de overeengekomen regeling / plan, zodat de ROM een kennisbank kan aanleggen over gevonden innovatieve oplossingen.

Zo nodig kunnen werkgevers en vakbonden voor de uitvoering van de oplossing bij de ROM dispensatie krijgen van cao-bepalingen.

Sociale partners willen het gebruik van deze proeftuinen stimuleren. Daarom stellen zij voor deskundige ondersteuning door sociale partners een budget beschikbaar (de hoogte daarvan wordt bepaald door de ROM op basis van de beschikbare middelen).

De ROM stelt voor gebruikmaking van de proeftuin een protocol op voor het overleg tussen werkgevers en vakbonden.

Voor 1 januari 2024 treden cao-partijen in overleg over een eventuele verlenging van deze regeling (na 31 mei 2024).

Verplichting tot overwerk

De overwerkbepaling (2.6) wordt gewijzigd. In de nieuwe cao vervalt de verplichting tot overwerken. De werkgever kan de werknemer alleen bij calamiteiten wel verplichten tot overwerk, tot maximaal 10 uur per 4 weken. Met calamiteiten wordt bedoeld niet beoogde of onverwachtse gebeurtenissen. Voor het overige blijven de uitgangspunten van 2.6 ongewijzigd. Dat betekent dat er voor de van overwerk vrijgestelde werknemers niets verandert.

Tijdelijk vierdaagse werkweek

Op grond van 2.2.1 mag de werknemer met een voltijds dienstverband tijdelijk 4 dagen per week werken. Dit doet hij door de inzet van daarvoor beschikbare vrije vakantiedagen en vrije roosteruren, vrije meeruren en/of vrije overuren. In 2.2.2a wordt toegevoegd dat de werkgever het verzoek van de werknemer mag weigeren als een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

Duurzame inzetbaarheid

Generatiepact

De generatiepactregeling wordt voortgezet tot en met 31 december 2028. Sociale partners starten in 2023 met het monitoren van het gebruik van ouderenregelingen. Partijen starten vanaf 2024 een uitvoerig onderzoek naar de effecten van de bestaande en aflopende ouderenregelingen, zoals het generatiepact, RVU en de diverse leeftijdsafhankelijke ontzietmaatregelen in de cao (zoals 2.3.2 en 2.6.1b en c). De uitkomsten van dit onderzoek worden gebruikt voor overleg tussen sociale partners over toekomstig duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Dit overleg start uiterlijk op 1 januari 2026.

De salarissgrens in de generatiepactregeling wordt geïndexeerd met de in de cao overeengekomen structurele loonsverhogingen.

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling)

Tijdens de looptijd van de huidige RVU-regeling (tot en met 31 december 2025) wordt de salarissgrens geïndexeerd met de in de cao's Metalektro overeengekomen structurele loonsverhogingen.

Cao-partijen zullen de mogelijkheden om na 45 dienstjaren van de RVU-regeling gebruik te maken inventariseren. Deze inventarisatie zal voor 1 januari 2023 gereed zijn.

Duurzame inzetbaarheidsdag

Cao-partijen verduidelijken de bepaling over de duurzame inzetbaarheidsdag (5.1) met een toelichting. Hierin staat dat de duurzame inzetbaarheidsdag niet kan worden ingezet als vakantiedag of als roostervrije tijd, alsmede dat de werknemer de werkgever informeert over de besteding van de duurzame inzetbaarheidsdag als de werkgever daarnaar vraagt.

De doelstelling van het loopbaangesprek (5.2) wordt uitgebreid met duurzame inzetbaarheidsactiviteiten. Daartoe wordt de doelstelling van deze bepaling verbreed: de werknemer heeft elk kalenderjaar recht op een gesprek over zijn loopbaan, ontwikkeling en opleiding en duurzame inzetbaarheid.

Cao-partijen zullen verder bezien op welke wijze aanbod van duurzame inzetbaarheidsactiviteiten onder de aandacht van werknemers gebracht kan worden, bijvoorbeeld via A+O, of via sociale partners zelf

Opleidingsvouchers

In de voucherregeling van A+O wordt een bepaling opgenomen waarmee wordt voorkomen dat een werkgever zonder medeweten van of zonder overleg met de werknemer een voucher aanvraagt en besteedt aan opleiding van die werknemer.

Maatregelen Duurzame inzetbaarheid

Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid in de Metalektro spreken cao-partijen af de volgende initiatieven voort te zetten:

- Financieel fit, voor de looptijd van de nieuwe cao.
- Loopbaancoaches voor de periode tot en met 31 december 2025.
- Opleidingsvouchers voor de periode tot en met 31 december 2025.
(afhankelijk van de budgettaire ruimte zal worden bepaald of het voucherbedrag verhoogd kan worden; het ROM-bestuur zal hierover een besluit nemen op basis van de A+O-begroting)
- 5xBeter, voor de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 voort te zetten en daarvoor uit de begroting van de ROM jaarlijks € 1 miljoen beschikbaar te stellen.

Aantrekkelijkheid sector

Gezamenlijke sectorale initiatieven

Cao-partijen spreken af dat zij in de Begeleidingscommissies van de ROM het gesprek aangaan over de uitkomsten van de gezamenlijk genomen initiatieven, zoals afgesproken in het protocol van 14 juli 2021. Het gaat om de uitkomsten van de volgende initiatieven:

- Pilots mantelzorg.
- Onderzoek verlofstuwmeren en werken volgens weekrooster van 4x9 uren.
- Onderzoek verbeteren toegang vrouwen tot de sector.
- Onderzoek carrièrewendingen.
- Evaluatieonderzoek A+O Metalektro.
- Ontwikkeling dialoogtraining.

Daarnaast starten cao-partijen een onderzoek naar job-carving.

Thuiswerken – kosten woon/werkverkeer

De werkgever stelt een redelijke regeling vast voor thuiswerken en voor kosten woon/werkverkeer.

Stagevergoedingsregeling

De werkgever stelt een redelijke stagevergoedingsregeling vast.

Cao Metalektro Hoger Personeel

Cao-partijen onderzoeken tijdens de looptijd van de nieuwe cao's op welke wijze de Basis- en de HP-cao samengevoegd kunnen worden.

Niet in dienst zijnde werknemers

De salarisgrens geregeld in 6.10.5, voor de toepassing van 6.10.4, wordt geïndexeerd met de in de cao's Metalektro overeengekomen structurele loonsverhogingen.

Werkgevers zullen in de looptijd van deze cao minimaal 1.800 uitzendkrachten een vast dienstverband aanbieden. Partijen evalueren deze afspraak na onafhankelijk onderzoek.

Vakbondsfaciliteiten

Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakbond, heeft in 2023 en 2024 het recht om zijn vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming (6.7.1).

Vakbondswerk in de onderneming

In 6.6.2a wordt de term 'publicatieborden' vervangen door 'via in het bedrijf gebruikelijke communicatiekanalen'.

Redactionele aanpassingen cao-teksten

Sociale partners zullen het ondernemingsbegrip in de werkingsfeer van de cao's Metalektro verduidelijken. Andere aanpassingen van de cao-teksten, al of niet voortvloeiend uit wettelijke bepalingen, en verduidelijkingen van cao-teksten zullen als gebruikelijk door de Redactiecommissie worden uitgewerkt en door het ROM-bestuur vastgesteld.

Zo zal o.a. de redactie van 2.6.1b en c worden gezien.

Kort verzuim

Cao-partijen spreken af dat kort verzuim (tabel bij 4.4) ook van toepassing is op (stief)ouders, (stief)broers en (stief)zussen.

Heffingen cao-fondsen

De totale ruimte voor de fondspremies blijft 0,5%. De premie voor het SSF-fonds blijft 0,08%. De verdeling van de resterende premies over ROM en A+O wordt bepaald aan de hand van de door beide stichtingen uit te voeren (door cao-partijen overeengekomen) projecten. Een nader besluit hierover zal in het ROM-bestuur worden genomen voor het einde van 2022.

In elk geval zal de uitvoering van de afspraken over 5xBeter, de ontwikkeling van een skillspaspoort, de Smart Makers Academy en Financieel Fit door / via de ROM plaatsvinden.

BUO- pensioenregeling

Sinds 2015 is er één pensioenregeling voor de sectoren Metalektro en Metaal & Techniek, ook wel de BUO. De Bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst is een afspraak tussen cao-partijen in beide sectoren en de pensioenfondsen PME en PMT. De huidige BUO eindigt 31 december 2022. Cao-partijen in de Metalektro komen overeen de BUO ongewijzigd te verlengen tot aan de ingangsdatum van het nieuwe pensioencontract, maar uiterlijk 1 januari 2026. De uitwerking van deze afspraak wordt op de gebruikelijke manier vastgelegd in de BUO.

Cao-partijen hebben ook afgesproken om het overleg over het nieuwe pensioencontract te starten in het eerste kwartaal van 2023.

Aldus overeengekomen in Amersfoort op 22 september 2022:

FME:

w.g.
Maurice Rojer

w.g.
Theo Henrar

CNV Vakmensen.nl:

w.g.
Arthur Bot

VHP2:

w.g.
Paul van Boxtel

FNV Metaal:

w.g.
Albert Kuiper

De Unie:

w.g.
Gertjan Tommel