

## Concept voorstellen CNV Vakmensen ter wijziging van de cao's Metalektro basis, HP en SAO per 1 juni 2024

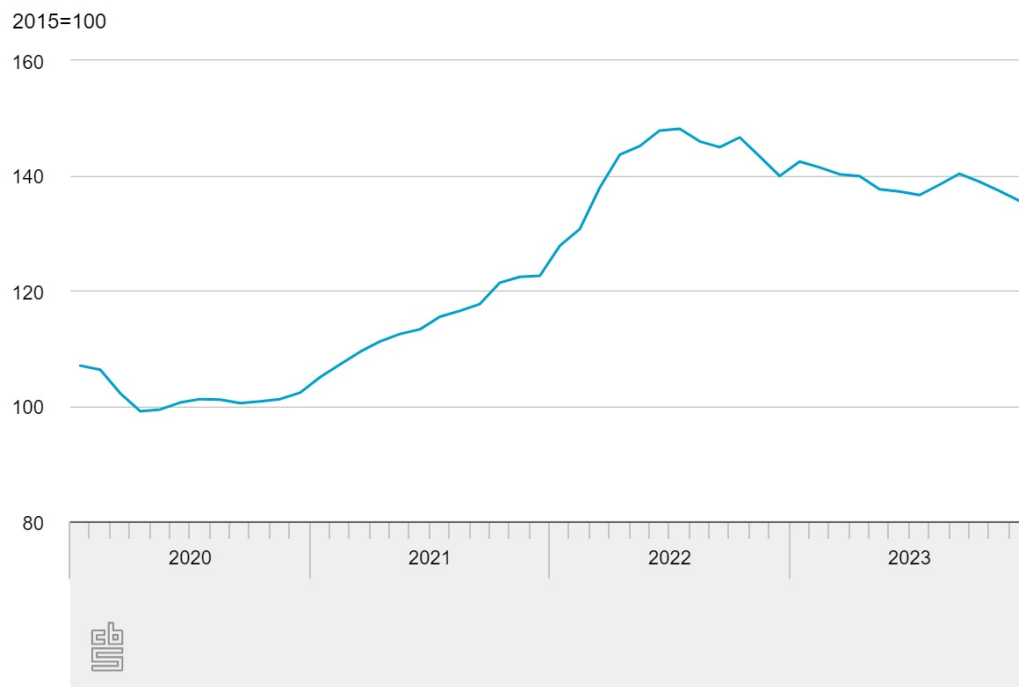
1) Looptijd: 1 juni 2024 tot en met 31 mei 2025

***Er worden momenteel nogal wat cao's afgesloten met een looptijd van 15 maanden maar bekend is dat de looptijd van een cao vooral wordt gebruikt als 'schuif' om toch een bepaald kostenniveau te realiseren in dezelfde cao periode/looptijd.***

***Hieronder vier indicaties van het CBS die relevant zijn voor het cao-overleg.***

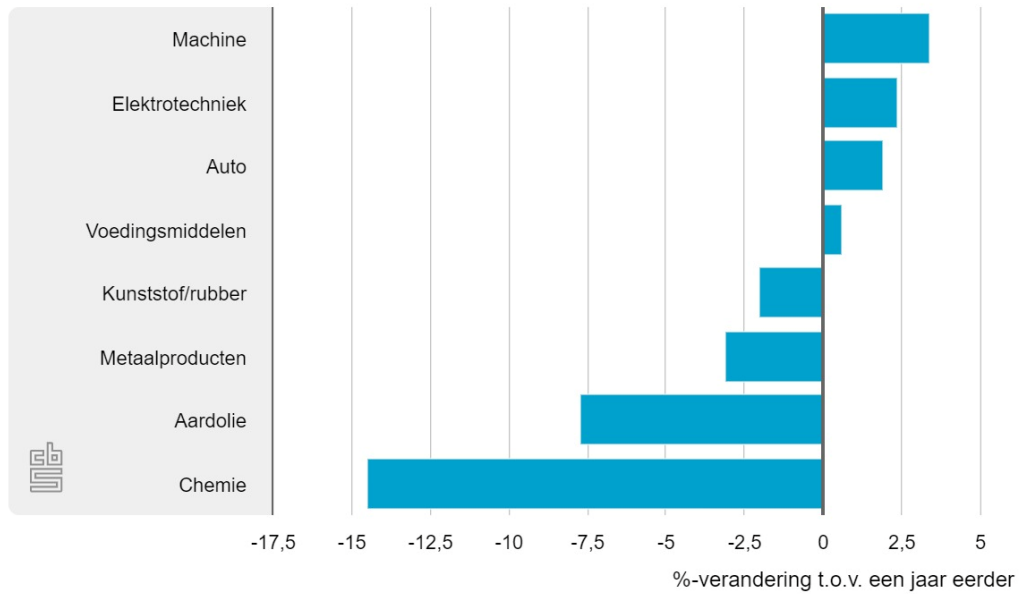
***In het eerste plaatje hieronder kan worden afgeleid dat de afzetprijzen weliswaar iets minder stijgen en zelfs iets afnemen ten opzichte van de afgelopen recordjaren, maar dat het nog altijd veel beter gaat dan voor 'Coronatijd' vanaf maart/april 2020.***

Index afzetprijzen industrie



***In het tweede plaatje hieronder kan worden gelezen dat het in drie belangrijke deelsectoren van de sector mogelijk is geweest om prijsstijgingen te realiseren voor de klant.***

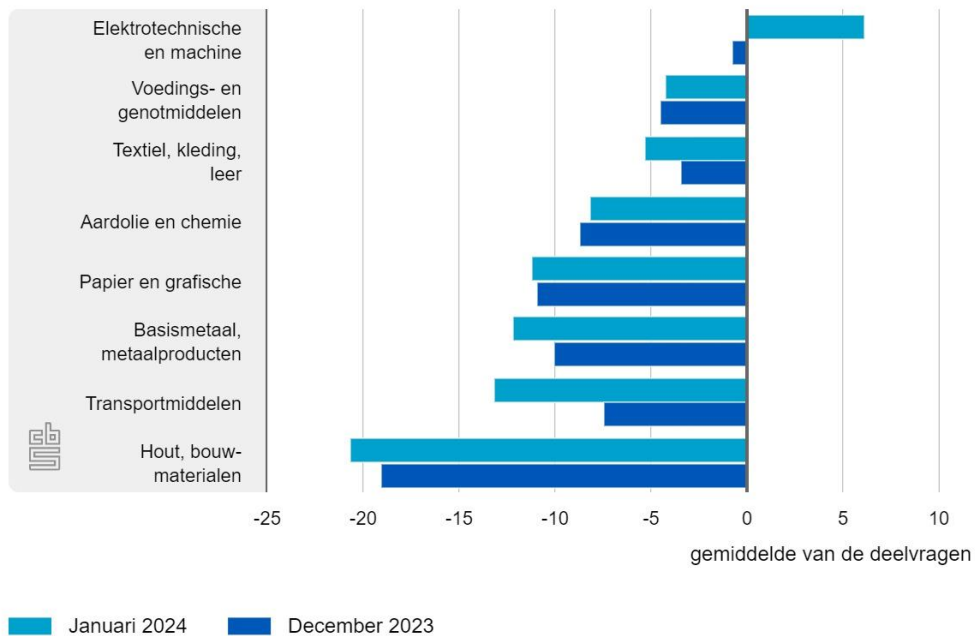
Afzetprijzen industrie naar de belangrijkste bedrijfsklassen\*, december 2023



\*de acht genoemde bedrijfsklassen zijn samen goed voor bijna 80 procent van de industrie

***In het derde plaatje hieronder kan worden afgelezen dat de werkgevers in twee belangrijke deelsectoren van de Metalektro vertrouwen hebben in de toekomst.***

Producentenvertrouwen industrie naar de belangrijkste branches (seizoengecorrigeerd)



■ Januari 2024    ■ December 2023

**Als vierde indicatie kan uit onderstaande cijfers worden afgeleid dat de winsten van bedrijven in Nederland in de afgelopen periode verder zijn gestegen (helaas zijn er nog geen cijfers van heel 2023).**

Brutowinst niet-financiële vennootschappen voor belasting, 3e kwartaal (mld. euro)

Kwartaal	Operationele winst	Winst van buitenlandse dochters	Overige winst
2017	46,294	16,153	1,076
2018	47,951	20,565	1,997
2019	50,342	19,749	1,616
2020	47,663	12,836	2,2
2021*	58,406	17,997	1,635
2022*	66,324	25,41	-0,051
2023*	66,361	20,414	4,458

**De media hierover:**

**In 2022 was, als je alle bedrijven in Nederland bij elkaar optelt, de gemaakte winst hoger dan het bedrag dat bedrijven met z'n allen in dat jaar besteedden aan de beloning van hun werknemers. Dat is in de hele geschiedenis, althans sinds het Centraal Bureau voor de Statistiek het meet, maar één keer eerder gebeurd. Dat was in 2007, een jaar voor het uitbreken van de financiële crisis (bron: Groene Amsterdammer).**

**Bedrijven in Nederland hebben in het afgelopen jaar (2022) samen zo'n 327 miljard euro winst geboekt. Dat is het hoogste bedrag sinds statistiekbureau [CBS](#) eind vorige eeuw begon met meten. Het vorige record stond op 288 miljard en werd een jaar eerder genoteerd (bron: Nu.nl/ CBS)**

- 2) Loonsverhoging (verhoging feitelijke lonen):
- Compensatie inflatie structureel per 1 juni 2024 ter grootte van 4% (over de periode 1 januari 2023 t/m 31 december 2023)
  - Compensatie inflatie per 1 januari 2025 (1 januari 2024 t/m 31 december 2024 = nog niet bekend). De CPI van het CBS dient als grondslag, afronding op 1 decimaal.
  - Wij stellen voor om aanvullend een bescheiden koopkrachtverbetering te realiseren ter grootte van 3,5% per 1 juli 2024.
  - Per 1 juni 2024 willen wij het minimum uurloon afstellen op 16 euro i.c.m. voortzetting van de €60,- per maand pensioenpremiekortings zoals werd afgesproken in 2022.

**Uitgangspunten zijn hierbij het behoud van koopkracht en zelfs een kleine verbetering daarvan i.v.m. behaalde resultaten in de sector in de afgelopen drie jaar. Dit lijkt logisch met het oog op de behaalde resultaten weergegeven in de vier indicaties hierboven.**

- 3) Overwerk, inhaaluren of meerwerk (en pensioen) dient te worden uitbetaald/opgebouwd op basis van de voor betreffende werknemer vaste maandelijks loonbestanddelen.

**Hiermee willen wij het vaste of gebruikelijke salaris elke maand (inclusief toeslagen en/of vaste aantal overwerkuren) tot norm verheffen voor de berekening van overwerk en pensioen. Momenteel is dat niet het geval en wordt een en ander berekend over het basissalaris. Ter indicatie: in bijvoorbeeld de MetaalTechniek en Schoonmaakbranche is de ploegentoeslag wel pensioengevend.**

- 4) Parttimers: hoofdregel in de cao is dat parttimers naar rato van het aantal overeengekomen uren betaald krijgen. Wij stellen voor dat parttimers eveneens naar rato een toeslag ontvangen over hun extra uren per dag boven op hun overeengekomen aantal

uren en gebaseerd op de bestaande overuren toeslag tabel. Gehele of gedeeltelijke uitbetaling /vergoeding in tijd van compensatie roosteruren op verzoek van de werknemer.

**Parttimers krijgen geen overuren maar meeruren zonder toeslag terwijl hun ongemak ten aanzien van het draaien van meeruren, wat voor hun feitelijk te beschouwen is als overwerk, net zo groot is als voor fulltimers.**

- 5) Ter verbetering van het onderwerp duurzaamheid stellen wij het volgende voor
- Generatiepactregeling omzetten in algemene regeling voor alle werknemers vanaf 60 jarige leeftijd. Toepassing op verzoek werknemer.

**Op dit moment kunnen niet alle werknemers gebruikmaken van deze generatiepactregeling (=80% werken met 90% loon en 100% pensioenopbouw, de zogenaamde 80-90-100 regeling). Zo zijn er aanvullende voorwaarden zoals wel/niet werkzaam in ploegendienst, oudere leeftijd en hoogte van het loon. Wij vinden dat met de steeds hogere pensioenleeftijd er betere aanvullende afspraken moeten zijn voor werknemers vanaf 60 jarige leeftijd. Ongeacht de hoogte van het salaris heeft iedere (oudere) werknemer er recht op zijn pensioen duurzaam inzetbaar te halen.**

- Recht op RVU na 45 jaar werken.

**Onderzoek in de sector heeft uitgewezen dat wanneer werknemers na (aantoonbaar) 45 jaar werken het recht hebben om gebruik te maken van de RVU-regeling dit betaalbaar is met huidige financieringsafspraken. Wij vinden dat je na 45 dienstjaren ermee moet kunnen stoppen als je dat wil mét een RVU-uitkering.**

- Werkingssfeer RVU cao uitbreiden voor alle werknemers (basis cao en hp cao)

**Wij vinden dat je inkomen er niet toe doet indien je 3 jaar voor AOW het eigenlijk niet meer ziet zitten om nog eens 3 jaar door te werken. Daarom moet de RVU regeling in de sector voor alle werknemers gelden. Op dit moment geldt de RVU alleen voor mensen met een inkomen tot €4368,- p.m. exclusief toeslagen en direct voorafgaand werkzaam in ploegen en/of consignatiedienst.**

- Inzet van tijdelijke – of uitzendkrachten alleen in geval van ziek of piek

**Met ziek of piek bedoelen wij dat er tijdelijk gebruik wordt gemaakt van tijdelijke- of uitzendkrachten vanwege niet voorziene uitval door ziekte of vanwege bijvoorbeeld een tijdelijk druk moment (Kerstdrukke) of vakantiewerkzaamheden.**

- Uitbreiding mogelijkheden voor parttime studie tijdens werktijd van twee naar vijf dagen per jaar met de mogelijkheid om dit op te sparen tot 15 dagen).

**Op dit moment kunnen er maar twee dagen per jaar vrijaf worden gegeven en kan dit over meerdere jaren tot vijf dagen in totaal worden gespaard (artikel 5.3.1. en 5.3.2)**

- De zogenaamde DI dag (artikel 5.1.1. en 5.1.2.) blijkt in de praktijk aanleiding te geven tot ruimte voor interpretatie. Wij stellen voor om deze dag om te zetten in een extra vaste vakantiedag.

**Deze dag wordt in de praktijk ook gebruikt voor onder andere collectief vrijaf, bedrijfsuitjes, het willekeurig weigeren van opname, enz. Met deze wijziging wordt het eenvoudiger gemaakt voor de werknemer om hier zelf over te beslissen.**

- Per 2025 de werkweek te verkorten van 38 uur naar 37 uur.

**Terwijl in Frankrijk en Duitsland de meeste werknemers met vergelijkbare werkzaamheden als in de cao Metalektro een 35-urige werkweek kennen, wordt er bij ons nog 38 uur per week gewerkt (40 uur en 13 ADV dagen). Om de sector meer toegankelijk te maken voor nieuwe werknemers en behoud van bestaande werknemers zijn betere werktijden belangrijk.**

- Per 2025 kan de werknemer zijn vrije dagen (rooster, bovenwettelijk etc.) opnemen of laten uitbetalen.

**Werknemers moeten zelf kunnen beslissen over hun tijd zodat er een betere aansluiting ontstaat op de verschillende behoefte daaraan op verschillende leeftijd.**

- Per 2025 kunnen werknemers op eigen verzoek ook volgens een rooster van 4 x 9 werken tenzij het (zwaarwegend) bedrijfsbelang dat (aantoonbaar) niet toestaat.

**Er is belangstelling voor een dergelijk werkrooster waardoor ook de cao Metalektro daar afspraken over gemaakt moeten worden.**

- Voortzetting van bestaande activiteiten rondom financieel fit, loopbaancoaches, opleidingsvouchers enz.

**Wij vinden het belangrijk om de mogelijkheden voor werknemers zichzelf verder te ontwikkelen en andere vormen van support voort te zetten.**

- Geen verplichte ploegendienst voor werknemers van 55 jaar en ouder

**Nu geldt deze afspraak alleen voor werknemers die niet eerder in ploegendienst werkten. Wij vinden dat deze afspraak moet worden aangescherpt met het oog op gezond tot aan pensioen kunnen werken.**

## 6) Overige onderwerpen

- Netto vergoeding aan vakbondsleden van de vakbondscontributie.

**Voortzetting van deze afspraak conform wetgeving (WKR)**

- Invoering van 5 mei jaarlijkse feestdag in de zin van de cao per 2025.

**Op 5 mei vieren we het hebben van een democratie omdat we dat erg belangrijk vinden.**

- Thuiswerk/ woon-werk compensatie conform maximaal fiscaal vrijgestelde ruimte (€2,35 per thuiswerkdag en €0,23 km).

**Werknemers worden in toenemende mate geconfronteerd met thuiswerken op verzoek werkgever en is het gebruik van openbaar vervoer om op tijd op het werk te zijn voor veel werknemers geen optie.**

- Studie naar uitbreiding kort verzuim voor rouwverlof.

**Het hebben van rouwverlof en de noodzaak daarvoor betekent maatwerk. Wij willen hier nader onderzoek naar doen in ROM verband zodat we met deze resultaten indien nodig concrete afspraken kunnen maken.**

- 'Op naar een schone sector'. Wij stellen voor om na te gaan welke mogelijkheden sociale partners hebben om de sector schoner te maken.

***Vakbonden en werkgevers in de sector kunnen ook een rol spelen in de actuele Nederlandse milieucrisis. Te denken is bijvoorbeeld aan een landelijke ideeënbus waar alle werknemers in de sector een idee naartoe kunnen sturen. Een prijsvraag lijkt ook een simpele afspraak waarbij de 10 beste inzendingen en nader af te spreken prijs kunnen winnen met als doel om de sector schoner te maken.***

- Met betrekking tot het onderwerp mantelzorg stellen wij voor om met elkaar af te spreken dat het onderwerp mantelzorg onderdeel is van de balans werk/privé en onder het sociaal beleid van een onderneming valt. De onderneming werkt dit uit samen met de medezeggenschap en met als doel te komen tot mantelzorgafspraken op ondernemingsniveau.

***FME en vakbonden hebben eerder deelgenomen aan een ROM-werkgroep 'Mantelzorg' waarbij in de praktijk ook een pilot werd gehouden. Conclusie is wat ons betreft dat extra afspraken hierover in de cao belangrijk zijn.***

7) Inhoudelijk redactionele voorstellen

- 2.1.1.b terugzetten op de wettelijke termijn van 4 weken. Daarnaast kan de werkgever met de vakbonden (i.p.v. de OR) ook een andere termijn afspreken.

***De bestaande afspraak te weten twee weken voorafgaand gewenste wijziging is minder dan wetgeving voorschrijft, daarnaast moet de OR instemming verlenen maar niet met de werkgever onderhandelen over de roosters bij calamiteiten.***

- 3.4.3. de werkgever moet controleren bij de uitlener of deze salarisverhogingen ook worden toegepast.

***In de huidige afspraak staat dat de werkgever zich moet vergewissen van de cao-naleving bij het uitzendbureau. Wij vinden dat dat duidelijker kan.***

- 3.7.2. e 'De werkgever mag dergelijke inhaaluren aanwijzen na instemming van de vakbonden' i.p.v. na overleg met de OR

***Ook hier geldt dat er in geval van verstoring van de normale werktijden niet met de OR maar met de vakbonden moet worden onderhandeld en dat de OR instemming geeft.***

- 3.8.1.c 'zolang de werknemer volgens de bedrijfsarts optimaal meewerkt' (schrappen 'de werkgever')

***De werkgever heeft een eigen belang in dergelijke situatie die niet persé in het belang is van de betreffende werknemer. Wij willen de beoordeling daarom alleen aan de bedrijfsarts overlaten.***

Alle bestaande maar niet gewijzigde bepalingen in de verschillende cao's worden ongewijzigd voortgezet voor de nieuw overeengekomen looptijd. Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.

### **Vul de enquête in.**

**Laat weten of je voor of tegen de voorstellen bent met eventueel toelichting. En of je aanvullingen of andere voorstellen hebt. Vul deze uiterlijk 26 februari 2024 in.**

[Klik hier om naar de enquête te gaan.](#)