

NIEUWSBRIEF

>> OVER DE CAO METAAL & TECHNIEK

mei 2017

CNV Vakmensen

Bedrijfstak-cao in de Metaal en Techniek. Wat vind jij?

CNV Vakmensen heeft een akkoord gesloten over de nieuwe looptijd van de (minimum) cao's in de Metaal en Techniek. Wat betekent dat precies en wat vind jij ervan?

Collectieve arbeidsvoorwaarden (een cao) bieden werknemers en werkgevers veel voordelen. Bij werknemers denk je bijvoorbeeld aan inkomenszekerheid, bovenwettelijke vakantiedagen, aanvulling bij ziekte, vakopleidingen, enzovoorts. Grote voordeel voor werkgevers is dat ze niet met elke werknemer apart afspraken hoeven maken over arbeidsvoorwaarden. Via cao's maken we ook afspraken over nieuwe regelingen. In de Metaal en Techniek bijvoorbeeld over het generatiepact voor jong en oud en over persoonlijke leerbudgetten via de vouchers.

De minimum-afspraken die we nu zijn overeengekomen (je leest ze verderop) kun je beschouwen als een basis. Dat betekent dat bedrijven zelf mogen bepalen of ze hun medewerkers nog meer willen bieden. Minder mag niet! Zo hebben we een minimum-afpraak gemaakt over verhoging van de feitelijke lonen. Bedrijven mogen meer bieden. Minder niet!

Het is belangrijk dat deze afspraken steunen op draagvlak onder de werknemers. Daarom

willen we graag weten wat jij ervan vindt! En dat je lid wordt. Want dankzij de leden en hun inbreng en dankzij de betrokkenheid en actieve rol van de kaderleden zijn wij immers in staat om goede afspraken te maken voor jou.

De CNV-kaderleden in de cao-commissie waarderen dit akkoord positief. Om de afspraken om te zetten in een definitieve cao in de Klein Metaal, hebben we het akkoord van de leden nodig en ook graag van jou. Wat vind jij ervan? Laat het ons weten op jeachterban.nl. Ook als je geen lid bent.

De onderhandelingsdelegatie van CNV Vakmensen
Marco Hietkamp, landelijk bestuurder
Loes Bezemer-Videler, bestuurder
Peter de Vries, kaderlid en voorzitter cao-commissie Metaal en Techniek

STEMMEN DOE JE ZO

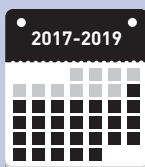
Je kunt je stem uitbrengen via www.jeachterban.nl of op www.cnvvakmensen.nl/metaaltechniek.

Leden en ook werknemers die geen lid zijn kunnen hun stem uitbrengen. Alleen de stemmen van onze leden tellen meet met het uiteindelijke resultaat maar ook de stemmen van mensen die geen lid zijn voor ons belangrijk om het totale plaatje helder te hebben. En wil je dat jouw stem net zo belangrijk is als die van onze leden, dan is dit de juiste aanleiding om lid te worden!



Looptijd

Looptijd van de cao's zijn 25 maanden, 1 mei 2017 tot en met 31 mei 2019.



Loonsverhogingen

De feitelijke lonen worden in totaal 4,16% verhoogd:



Minimum loon voor jongeren?

Met ingang van 1 juli 2017 wordt in verband met de wijzigingen van de Wet Minimumloon de schaal "22 jaar" in de salaristabelen afgeschaft. Vanaf 22 jaar wordt de werknemer dan ingedeeld in een van de salarisgroepen op grond van de door hem uitgeoefende functie.



Opleiding en ontwikkeling



Er komt 1,5 miljoen euro beschikbaar voor loopbaanvouchers voor werknemers. De voucher is een waardecheque van maximaal 1.500 euro waar je als werknemer gebruik van kan maken voor het volgen van een cursus en/of opleiding om te werken aan je duurzame loopbaanontwikkeling. Ook de financiering van het project loopbaancoaches wordt voortgezet voor de periode tot en met 31 december 2019. De coaches ondersteunen het gebruik van de vouchers door werknemers.





WW

De bestaande cao afspraak over de reparatie van de duur en opbouw van de WW blijft van toepassing. Zodra dit centraal is afgesproken, wordt verder over de uitvoering nagedacht.

Sociale innovatie



Cao-partijen bestuderen in samenwerking met de O&O fondsen de gevolgen van de technologische ontwikkelingen op het gebied van arbeid, opleiding en werkgelegenheid. Daarbij worden tevens de mogelijkheden onderzocht om sociale en organisatorische innovatie te stimuleren. Ook wordt met de O&O fondsen gesproken over de ontwikkeling van een **leergang sociale innovatie voor werknemers en van het verbeteren van digitale vaardigheden**.

Generatiepact



CNV Vakmensen staat voor jong en oud. Op dit moment moeten werknemers steeds langer doorwerken. Het is belangrijk dat werknemers op een gezonde manier hun pensioenleeftijd bereiken. Oudere werknemers hebben veel kennis in huis, zijn betrokken en loyaal aan de werkgever. En anderzijds is er grote behoefte aan instroom van jonge vakmensen met vaste contracten. Door de koppeling jong en oud, jong met vaste contracten en oud met lichter werk, kunnen we werk voor beiden aantrekkelijker maken. **Ambitie om 2.000 jongeren aan een vaste baan te helpen.**

Het generatiepact op hoofdlijnen:

- Ingangsdatum 1 januari 2018.
- Leeftijd vanaf 62 jaar.
- Er is sprake van een dubbele vrijwilligheid, de werknemer kan een keuze maken korter te werken tegen behoud van bepaald percentage loon en volledige pensioenopbouw. De werkgever kan besluiten deze keuze wel of niet in te willigen.
- Keuze uit drie modellen (zie onderstaand schema):

De medewerker werkt bijvoorbeeld 60% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur, 80% van het oorspronkelijke salaris wordt doorbetaald en het pensioen wordt voor 100% van de oorspronkelijke arbeidsduur opgebouwd.

- Ingeval een dergelijke variant wordt toegepast en de werkgever koppelt dit aan de instroom van een nieuwe werknemer met een contract voor onbepaalde tijd kan de werkgever een subsidie ontvangen van € 1.500 euro voor kosten van werving en selectie.
- De leeftijdsdagen worden door de werknemer die meedoet ingeleverd als bron voor medefinanciering.
- De regeling wordt gezien als een pilot. Evaluatie zal later plaatsvinden.
- Eenmaal ingewilligde verzoeken in dit kader van het Generatiepact blijven van toepassing tot de pensionering van de werknemer.
- Door cao-partijen zullen nog nadere regels opgesteld worden voor de technische uitvoering.

Voorbeeld Generatiepact ingang 1 januari 2018

Werknemer, 62 jaar (01-12-1955), werkt 5 dagen per week, salaris € 2.400,- bruto per maand

Aannemen van een nieuwe jongere werknemer voor onbepaalde tijd. Werkgever kan € 1.500,- ontvangen

↓ model 60-80-100	↓ model 70-85-100	↓ model 80-90-100
60% werken = 3 dagen werken	70% werken = 3,5 dagen werken	80% werken = 4 dagen werken
80% loon: 60% loon + 20% aanvulling werkgever= € 1.920,- bruto per maand	85% loon: 70% loon + 15% aanvulling werkgever= € 2.040,- bruto per maand	90% loon: 80% loon + 10% aanvulling werkgever= € 2.160,- bruto per maand
100% pensioenopbouw	100% pensioenopbouw	100% pensioenopbouw
inleveren van 12 leeftijdsvakantiedagen per jaar	inleveren van 12 leeftijdsvakantiedagen per jaar	inleveren van 12 leeftijdsvakantiedagen per jaar

Welke onderwerpen zijn verder belangrijk?

GOED WERK

- Het is gebruikelijk en aan te bevelen om BBL-ers na het behalen van hun diploma voor het bedrijf en de sector te behouden door aanbod van een arbeidsovereenkomst. Indien dat niet gebeurt, zal de sector via een georganiseerd initiatief vanuit de O&O fondsen en/of via de Servicepunten Techniek de BBL-er ondersteunen in het vinden van een vaste baan bij een ander bedrijf in de regio. Bij voorkeur in de eigen branche, maar desnoods breder in de technische sectoren of daarbuiten.
- De bestaande cao afspraken over de WAGA worden onverwijld uitgevoerd. Daarbij wordt de gewijzigde wetgeving betrokken.

DUURZAME INZETBAARHEID

- De reeds bestaande projecten en afspraken rond Wajongers en 45+ WW zoals in "Noord-Holland" en "Apeldoorn" en "Drechtsteden" worden voortgezet.
- Cao-partijen zullen de analyse van de leermomenten van het project "JIJ" ter harte nemen en door genoemde commissie laten bekijken hoe de bestaande instrumenten een groter bereik kunnen krijgen in de volle breedte van de bedrijfstak. Daarbij zal ook worden verkend welke rol de O&O fondsen en loopbaancoaches kunnen spelen. Voorts stellen cao-partijen 1,5 miljoen euro hiervoor aan bedrijfstakmiddelen beschikbaar.

HEFFINGEN EN CAO

- Cao-partijen stellen het heffingspercentage SFM voor de periode 1 oktober 2017 t/m 31 december 2019 op 0,2%. De SFM cao wordt gecontinueerd met een periode van 5 jaar.
- Voor de periode 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019 bedraagt de basis-heffing voor Ontwikkelings- en Opleidingsfondsen 0,5% en gelden ook de eventueel in het B-deel afgesproken toeslagen/egalisatieheffingen.
- De CAO-Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Techniek (AvIM) wordt gecontinueerd met een periode van 5 jaar. In deze cao staan de afspraken op het gebied van arbeidsongeschiktheid. In deze cao is opgenomen dat werknemers automatisch verzekerd zijn tegen inkomstenverlies bij arbeidsongeschiktheid

OVERGANGSREGELINGEN EN PENSIOEN

- De zogeheten 60+ regeling wordt gecontinueerd met inachtneming van het volgende. De werknemers die op of na 1 mei 2017 60 jaar zijn (geworden) en niet verwijtbaar zijn ontslagen gedurende de looptijd van deze cao kunnen voor deze 60+ regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek gedurende of direct na afloop van hun WW-periode in aanmerking komen.
- Cao-partijen vinden het van groot belang om de categorie werknemers met zogeheten overgangsregelingen in hun pensioenregeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek, die tussen 1 mei 2017 en (tot en met einddatum van deze cao) worden ontslagen weer de overgangsrechten te laten herleven bij een terugkeer als werknemer in de Metaal en Techniek binnen drie jaar na dat ontslag. Aan het pensioenfondsbestuur van PMT zal worden verzocht dit mogelijk te maken.

Overige aandachtspunten:

- Artikel 27 (toepassing concurrentiebeding bij economische crisis) wordt geschrapt.
- Artikel 36 lid 4 is niet van toepassing indien die werknemer zelf verzoekt om plaatsing in een functie in een lagere salarisgroep.
- De vredesplicht zal geen toepassing hebben met betrekking tot kwesties rond wijzigingen van het Sociaal Akkoord over de ontslagbescherming.
- Doel is de bedrijfstak actief bewust te maken en te informeren over:
 - De voordelen en opbrengsten van mantelzorgbeleid in het kader van Arbo-wet en preventie van ziekteverzuim
 - De positie van medewerkers met mantelzorgtaken in een bedrijf en het mogelijke spanningsveld tussen arbeid en zorgtaken thuis
 - Het ondersteuningsaanbod/interventies voor werkgever én werknemer

Nadere invulling en overleg tijdens de looptijd van de cao:

- Gedurende de looptijd van de cao wordt een commissie ingesteld die de structuur van de jeugdlonen ter hand neemt, ook in verband met de mogelijke wijzigingen Wet Minimumloon per 1 juli 2019 en actualisering van opleidingsniveaus.
- De Commissie Duurzame Inzetbaarheid wordt gecontinueerd teneinde het leeftijdsfase bewust en duurzaam personeelsbeleid en de intersectorale mobiliteit verder uit te werken en te implementeren. Daar waar mogelijk worden nieuwe instrumenten ontwikkeld.
- De commissie Arbeidstijden doet onderzoek naar wensen en behoeften van werkgevers en werknemers rond de thema's arbeidstijden, flexibiliteit, zeggenschap en ergonomie/gezondheid waarbij de voorstellenbrieven van de respectievelijke cao-partijen worden betrokken. De werkzaamheden van deze commissie zijn niet afgerond. De werkzaamheden van de commissie worden voortgezet waarbij ook het thema van de reizen wordt betrokken. *Verder is het mogelijk zijn dat op bedrijfsniveau nadere afspraken worden gemaakt rond reizen.*
- Cao-partijen hechten aan het belang van een cao waarbij onder andere toegankelijkheid en helderheid kernbegrippen vormen. Zonder daarbij afbreuk te doen aan bestaande afspraken en nieuw te vormen afspraken in het kader van dit akkoord hebben cao-partijen daartoe een commissie ingesteld die dit traject gaat vorm geven om te komen tot een helderder, toegankelijker en begrijpelijker cao waarbij digitale ontsluiting ook wordt meegenomen. De commissie heeft inmiddels al een forse inspanning geleverd en cao-partijen hebben besloten de commissie voort te zetten om de opdracht te voltooien.
- Gedurende de looptijd van de cao overleggen cao-partijen over de reikwijdte van de cao in relatie/samenhang met het ontwijken van de cao en bijvoorbeeld het gebruik van schijnconstructies.
- Cao-partijen evalueren de vorige cao ingezette vouchers voor de duurzame loopbaanontwikkeling van werknemers. Bij de evaluatie van de aan werknemers ter beschikking gestelde vouchers worden de O&O fondsen gevraagd om na te denken over mogelijkheden om deze een meer structureel karakter te geven mede door middel van financiering door O&O fondsen. De reeds bestaande initiatieven kunnen hierin worden betrokken.

AANMELDINGSBON |



Naam		Datum
Voorletters	M/V	Handtekening
Geboortedatum		De opzegtermijn van het lidmaatschap is drie maanden. De contributie van CNV Vakmensen is afhankelijk van je situatie. In veel cao's geldt een fiscaal voordelige regeling, waardoor de netto contributie een stuk lager uitpakt.
Adres		
Postcode		Wat is jouw maandinkomen?
Woonplaats		<i>(inkomenscategorie aankruisen)</i>
Telefoonnummer		<input type="checkbox"/> tot € 999,- € 5,00
E-mailadres		<input type="checkbox"/> vanaf € 999,- tot € 1.550,- € 12,00
Werkzaam bij		<input type="checkbox"/> vanaf € 1.550,- tot € 2.500,- € 16,00
Vestigingsplaats		<input type="checkbox"/> vanaf € 2.500,- € 18,00
MTCA002		<i>De inkomenscategorie wordt niet met jouw bank of andere partijen gedeeld!</i>
Was je al eens lid van een bond?		Dit lid is opgegeven door:
Zo ja, welke?		Naam
In de periode van tot		Adres
Lidmaatschapsnummer		Postcode/Woonplaats
Retouradres: CNV Vakmensen, t.a.v. Bedrijfsadm., antw.nr. 4308, 3500 VE Utrecht <i>(postzegel niet nodig)</i>		Lidmaatschapsnummer

Word lid

Het nieuwe lid ontvangt **de eerste 6 maanden 50% korting** op de contributie. Vul jouw gegevens of die van je collega in, of ga naar onze site: scan de code en ga naar www.cnvmetaaltechniek.nl



DE STEMPERIODE IS VAN DINSDAG 9 MEI 2017 TOT WOENSDAG 31 MEI 2017, 10.00 UUR

Jouw lidmaatschapsnummer op je vakbondspasje van CNV Vakmensen geldt als jouw unieke stemcode. Op onze site kun je jouw stem uitbrengen. Kijk op: www.jeachterban.nl of www.cnvvakmensen.nl/metaaltechniek

Op onze site kun je ook de volgende zaken downloaden:

- principepakkoord 2017/2019 metaal en techniek
- cao krant uitleg
- overzicht ledenbijeenkomsten in de regio

De cao's Metaal en Techniek (kleinmetaal) is een verzameling van vijf cao's:

- cao metaalbewerking (voor kleine metaalbedrijven tot ongeveer 40 werknemers)
- cao voor het technisch installatiebedrijf
- cao voor de carrosseriebedrijven
- cao voor de isolatie
- cao voor de goud en zilverbedrijven

Door mijn ogen...

Na 5 dagen onderhandelen hebben we dan toch nog een mooi akkoord bereikt.

Met de 4,16 % in 25 maanden hebben we toch nog een mooie loonsverhoging afgesproken als ik kijk naar elders. Ik ben ook zeer verheugd dat we het zwaar bevochten behoud van de seniorendagen tijdens de vorige onderhandelingen hebben weten te continueren. Echter het mooiste van het akkoord vind ik zelf het kunnen afsluiten van het Generatie Pact, waarbij we niet alleen aan de oudere werknemer hebben gedacht, maar ook zeker aan de instroom (met vast contract) van 2000 jongeren.

Als ik kijk naar ons beleid ben ik blij met de afspraken die worden opgenomen met betrekking tot de vouchers, sociale innovatie en de passage over de mantelzorger. Helaas niet een directe regeling, maar wel de bewustwording juist voor de werkgever.

Kortom, ik wil een ieder aanraden het principe akkoord door te nemen en zich zelf te overtuigen dat we toch een goed cao-akkoord hebben weten te bereiken.

Peter de Vries

kaderlid en voorzitter
cao-commissie Metaal en Techniek



colofon Dit is een uitgave van CNV Vakmensen

Tiberdreef 4 / 3561 GG Utrecht | Postbus 2525 / 3500 GM Utrecht | T 030 75 11 007
info@cnvvakmensen.nl | www.cnvmetaaltechniek.nl

Redactie Marco Hietkamp, Jeroen Tjepkema | **Fotografie** DigiDaan, techniekbeeldbank.nu | **Grafische vormgeving** Robert-Paul van Hardeveld | **Grafische verzorging** Twigt grafisch facilitair, Waddinxveen | **april 2017**

NB: aan deze cao-krantuitgave kunnen geen rechten worden ontleend.