



OVERGANG CAO METAAL & TECHNIEK NAAR CAO METALELEKTRO

- Project Simplify – van meerdere BV's terug naar 2 BV's
- Business Units Holmatro Rescue (80) en Holmatro Industry (20)
- Hierdoor komt Holmatro onder de werkingssfeer van de cao Metalelektro te vallen in plaats van onder de cao Metaal & Techniek
- Dit heeft gevolgen voor jullie arbeidsvoorwaarden en pensioen
- Wij zijn door Holmatro uitgenodigd om te spreken over de gevolgen hiervan en Holmatro heeft enkele harmonisatievoorstellen gedaan (*hoe gaan we de verschillende arbeidsvoorwaarden in elkaar schuiven*)
- Het woord is nu aan jullie: de leden

HARMONISATIE



- Binnen Holmatro is er nu sprake van de cao Metaal & Techniek, jullie pensioen bij pensioenfonds PMT en het personeelshandboek van Holmatro
- Dit is vergeleken met de cao Metalelektro en pensioenfonds PME om te kijken waar de verschillen zitten – zowel in positieve als in negatieve zin
- We hebben in goed overleg met Holmatro en de OR aandacht gevraagd voor de negatieve effecten van de overgang en hoe Holmatro deze wil compenseren. Dit afgezet tegen de plussen die er ook inzitten
- Vandaag nemen wij jullie mee in de verschillen, de harmonisatievoorstellen van Holmatro en hoe wij daar als vakbonden tegenaan kijken (dat bepalen we vandaag)

VERSCHILLEN CAO MT EN CAO ME



- + Een deeltijder bouwt ook vakantie- en vrije roosteruren op over de meeruren die hij/zij werkt
- + Het sparen en kopen van verlof: In de MT kan men 8 dagen kopen tot max. 26 weken, in de ME 10 dagen tot max 13 weken. Holmatro stelt voor: 10 dagen tot max. 26 weken
- + Mogelijkheid tot het verkopen van 6 bovenwettelijke dagen per jaar
- + Mogelijkheid tot ADV-dagen om te ruilen in geld
- + Mogelijkheid om 6 dagen roostervrije tijd om te zetten in geld of voor (vroeg)pensioenvoorziening
- + Geen verplichting tot overwerk: alleen bij calamiteiten en onvoorziene omstandigheden

VERSCHILLEN CAO MT EN CAO ME



+ Loon: tot 1 januari 2024 worden de loonsverhogingen in de cao MT gevolgd (per 1 maart 2023 3,25%, 1 januari 2024 0,6% vervalt want cao ME gaat dan gelden) per 1 januari 2024 3,5%

De minimumbedragen van het loongebouw moeten op 1 januari 2024 wel op het minimumniveau van de cao ME, de loonsverhoging van 1 december 2022 van 5,5% werkt daar in door. Afhankelijk van je loonschaal en ervaring kan het dus zijn dat je er op 1 januari 2024 nog wat meer verkrijgt.

Van 1 januari 2024 t/m 31 mei 2024 neemt de werkgever maandelijks € 60 pensioenpremie over. Hierdoor houd je netto ook wat meer over

VERSCHILLEN CAO MT EN CAO ME



Loon

Tot 1 januari 2024 worden de loonsverhogingen in de cao MT gevolgd (per 1 maart 2023 3,25%, 1 januari 2024 0,6% vervalt want cao ME gaat dan gelden) per 1 januari 2024 3,5%

De minimumbedragen van het loongebouw moeten op 1 januari 2024 wel op het minimumniveau van de cao ME, de loonsverhoging van 1 december 2022 van 5,5% werkt daar in door. Afhankelijk van je loonschaal en ervaring kan het dus zijn dat je er op 1 januari 2024 nog wat meer verkrijgt.

Van 1 januari 2024 t/m 31 mei 2024 neemt de werkgever maandelijks € 60 pensioenpremie over. Hierdoor houd je netto ook wat meer over.

VERSCHILLEN CAO MT EN CAO ME



Loondoorbetaling bij ziekte

cao MT 1^e 6 maanden 100% 2^e 18 maanden 90% = 190% in twee jaar
bij re-integratie/geen kans op herstel 100%

cao ME 1^e 12 maanden 100% 2^e 12 maanden 70% = 170% in twee jaar
bij re-integratie/geen kans op herstel 2^e ziektejaar 80%

Overgangsregeling: iedereen die voor 1 januari 2024 arbeidsongeschikt is blijft onder de regeling van de cao MT vallen.

VERSCHILLEN IN VERLOF



+ Langer dan 25 jaar in dienst en jonger dan 50 jaar: 1 extra verlofdag
(*tenzij werknemer gebruik maakt van overgangsregeling seniorenverlof cao ME*)

Holmatro wijkt hier al positief vanaf door per 5 jaar een extra verlofdag toe te kennen met een maximum van 5 dagen na 25 jaar (*Holmatro-dagen*)

+ max. 1 dag bij huwelijk broer, zus, kleinkind e.d. wordt 1 dag per gelegenheid

+ bij specialistenbezoek geen 4 uur bijzonder verlof maar de tijd die noodzakelijk is

- Loonsverhoging omzetten in verlofuren verval. Holmatro stelt een overgangsregeling voor dat werknemers die daar voor 1 januari 2024 gebruik van maken hun opgebouwde rechten behouden, maar daarna niet meer hun salarisverhoging kunnen inzetten om verlofuren te kopen tot een max. van 22 dagen. In de cao ME is het echter ook mogelijk om verlof bij te kopen.

Holmatro stelt voor om die regeling niet voort te zetten: hierdoor worden 10 mensen geraakt die nog niet aan hun max. opgebouwde dagen zitten en/of volgend jaar kunnen gaan deelnemen.

VERSCHILLEN IN VERLOF

Op het gebied van verlof veranderden er een aantal zaken

cao MT 25 dagen (20 wettelijk 5 bovenwettelijk) min. 21 dagen aaneengesloten

cao ME 27 dagen (20 wettelijk 7 bovenwettelijk) min. 14 dagen aaneengesloten

Extra dagen werknemer 50 jaar en ouder cao MT

55 jaar 16 uur per jaar

56 jaar 24 uur per jaar

57 jaar 40 uur per jaar

58 jaar 64 uur per jaar

59 jaar 64 uur per jaar

60 jaar 80 uur per jaar

61 jaar 96 uur per jaar

62 jaar 96 uur per jaar

63 jaar 96 uur per jaar

64 jaar 96 uur per jaar

65 jaar 96 uur per jaar

66 jaar 96 uur per jaar

67 jaar 96 uur per jaar

Totaal 960 uur in 12 jaar (gemiddeld 80 uur per jaar)

VERSCHILLEN IN VERLOF



Seniorenverlof cao ME

Overgangsregeling op 01-01-2009 in dienst en 40 jaar of ouder

Tussen 40 en 45 jaar 24 uur per jaar

Tussen 45 en 50 jaar 32 uur per jaar

50 jaar of ouder Tussen de 80 en 176 uur per jaar

62 jaar 136 uur

63 jaar 176 uur

Deze overgangsregeling is echter alleen voor wie daar in 2009 voor in aanmerking kwam.

VERSCHILLEN IN VERLOF

Gevolgen geen opbouwperspectief

					Totaal	Per jaar
55 jaar		25	2	27	-94	-7,83333
56 jaar		25	3	28	-82	-7,45455
57 jaar		25	5	30	-60	-6
58 jaar		25	8	33	-30	-3,33333
59 jaar		25	8	33	-30	-3,75
60 jaar		25	10	35	-14	-2
61 jaar		25	12	37	0	0
62 jaar		25	12	37	0	0
63 jaar		25	12	37	0	0
64 jaar		25	12	37	0	0
65 jaar		25	12	37	0	0
66 jaar		25	12	37	0	0
67 jaar		25	12	37	0	0

In deze tabel zie je per leeftijd wat je tot aan je 67^e misloopt in de opbouw van seniorenuren.

VERSCHILLEN IN VERLOF



Overgangsregeling compensatie geen opbouwperspectief

Op het moment dat alleen de opgebouwde rechten zouden blijven gehandhaafd zouden werknemers tussen de 55 en 60 jaar er in opbouwperspectief op vooruit gaan. Daarom hebben we aangedrongen op een betere overgangsregeling ter compensatie van het gemis aan opbouwperspectief seniorenuren

Holmatro is daarvoor met het volgende voorstel gekomen:

Werknemers die op 1 januari 2024 57 jaar en ouder zijn, en 13,5 jaar in dienst zijn, krijgen de volgende keuze, gaat alleen door als minimaal 15 werknemers voor de oude regeling kiezen:

- **Oude huidige seniorenregeling cao MT:** verdere opbouw – 2 bovenwettelijke dagen en kunnen vanaf 60 jaar gebruik maken van generatiepactregeling 80-90-100 inleveren alle seniorendagen en Holmatrodagen
- **Cao ME:** behouden hun opgebouwde rechten (wordt bevroren) en kunnen gebruik maken van generatiepact ME vanaf 60 i.p.v. 62 jaar met behoud helft van de seniorendagen

VERSCHILLEN IN VERLOF



Overgangsregeling compensatie geen opbouwperspectief

Leeftijd		Niet BW Old	Boven wettelijk New	Boven wettelijk Dienstjaren	Holmatro Dienstjaren	Boven wettelijk New cum	Cum	Saldo	Saldo gem	Overgangs regl incl 2 dgn + Holmatro dgn + seniorendagen	Overgangs regl incl 2 dgn GEEN Holmatro dgn + seniorendagen	Overgangs regl excl 2 dgn GEEN Holmatro dgn + seniorendagen	
				see average	cumulatief			+ is negatief wn	pj	+ is posinfief wn	+ is posinfief wn	+ is posinfief wn	
55	1,00	96,50	2,00	2	4	60	24	84,00	12,50	1,04	11,50	-48,50	-72,50
56	1,50	94,50	3,00	2	4	56	22	78,00	16,50	1,50	16,50	-39,50	-61,50
57	2,50	91,50	5,00	2	4	52	20	72,00	19,50	1,95	30,50	-21,50	-41,50
58	4,00	86,50	8,00	2	4	48	18	66,00	20,50	2,28	51,50	3,50	-14,50
59	4,00	78,50	8,00	2	4	44	16	60,00	18,50	2,31	45,50	1,50	-14,50
60	5,00	70,50	10,00	2	5	40	14	54,00	16,50	2,36	53,50	13,50	-0,50
61	6,00	60,50	12,00	2	5	35	12	47,00	13,50	2,25	58,50	23,50	11,50
62	6,00	48,50	12,00	2	5	30	10	40,00	8,50	1,70	51,50	21,50	11,50
63	6,00	36,50	12,00	2	5	25	8	33,00	3,50	0,88	44,50	19,50	11,50
64	6,00	24,50	12,00	2	5	20	6	26,00	-1,50	-0,50	37,50	17,50	11,50
65	6,25	12,50	12,50	2	5	15	4	19,00	-6,50	-3,25	31,50	16,50	12,50
66	-	-	-	2	5	10	2	12,00	-12,00	-12,00	12,00	2,00	-
67	-	-	-	2	5	5	0	5,00	-5,00		-		-

GENERATIEPACT



Cao MT

- 60 jaar 80-90-100 (werken-loon-pensioen) eerst **verlofsaldo** boven de 296 uur afbouwen
- 62 jaar 70-85-100 – werknemer en werkgever moeten beide akkoord zijn met deelname
- 62 jaar 60-80-100 – werknemer en werkgever moeten beide akkoord zijn met deelname

- Bij deelname lever je al je seniorendagen in – een dag is 0,4% waard, dat keer 12 is 5%
Daar krijg je dus 10% loon voor terug (90% loon voor 80% werken)

Cao ME

Variant	Leeftijd	Voorwaarden	Recht of mogelijkheid
80-90-100	vanaf 60 jaar	- tot € 70.000* jaarsalaris - in regelmatige ploegdienst	recht
	vanaf 62 jaar	tot € 70.000* jaarsalaris	recht
	vanaf 63 jaar**	boven € 70.000* jaarsalaris	dubbele vrijwilligheid
70-85-100	vanaf 62 jaar	tot € 70.000* jaarsalaris	dubbele vrijwilligheid
	vanaf 63 jaar**	boven € 70.000* jaarsalaris	dubbele vrijwilligheid

**Bruto jaarsalaris, exclusief vakantiegeld en toeslagen*

***Of zoveel eerder als op bedrijfsniveau is afgesproken*

Met de RVU kunnen werknemers met een zwaar beroep maximaal 3 jaar voor hun AOW-leeftijd stoppen met werken. Als je gebruik maakt van de regeling, ontvang je een uitkering van € 22.488 op jaarbasis in 2022. Dit bedrag wordt jaarlijks verhoogd door de overheid en staat gelijk aan het AOW-bedrag.

Cao MT

Werknemers met een bruto maandloon tot € 3.897 (peildatum 1 september 2022; dit bedrag wordt steeds verhoogd met de cao-loonsverhogingen). Werknemers met onregelmatige werktijden. Dus als je een hoger maandinkomen hebt dan € 3.897, maar je werkt wel regelmatig in ploegen of consignatie, dan voldoe je ook aan de voorwaarden.

Cao ME

Werknemers met een bruto maandloon tot € 4.000 excl. toeslagen of als je voor uittreden minimaal 5 jaar aaneengesloten daarvan minimaal 2 jaar in ploegen- of consignatiedienst hebt gewerkt of regelmatig een SAO-toeslag of vergelijkbare toeslag hebt ontvangen.

PENSIOEN



Verschil pensioen cao MT en cao ME

	PMT	PME
<u>Basis</u>		
Opbouwpercentage basis pensioenregeling	1,802%	1,815%
Premie basis pensioenregeling	27,98%	27,98%
Werkgeversdeel	63,26%	61,08%
Werknemersdeel	36,74%	38,92%
<u>Excedent</u>		
Opbouwpercentage <u>excedentregeling</u>	1,480%	1,746%
Premie <u>excedentregeling</u>	< 35 jr: 16,3% 35-39 jr: 18,8% 40-44 jr: 21,9% 45-49 jr: 25,2% 50-54 jr: 29,2% 55-59 jr: 33,5% >60 jr: 37,9%	< 35 jr: 15,5% 35-39 jr: 17,9% 40-44 jr: 20,8% 45-49 jr: 24,0% 50-54 jr: 27,7% 55-59 jr: 31,9% >60 jr: 36,0%
Werkgeversdeel	53,20%	53,20%
Werknemersdeel	46,80%	46,80%

PENSIOEN



Gevolgen hogere pensioenpremie voor nettosalaris

Bruto per maand	Jaarloon	Netto PMT	Netto PME	Afwijking	%
€ 2.500,00	€ 34.900,00	€ 2.004,08	€ 1.997,47	-€ 6,61	-0,3%
€ 2.750,00	€ 38.390,00	€ 2.133,97	€ 2.127,59	-€ 6,38	-0,3%
€ 3.000,00	€ 41.880,00	€ 2.263,86	€ 2.257,63	-€ 6,23	-0,3%
€ 3.250,00	€ 45.370,00	€ 2.395,41	€ 2.385,84	-€ 9,57	-0,4%
€ 3.500,00	€ 48.860,00	€ 2.513,71	€ 2.505,46	-€ 8,25	-0,3%
€ 3.750,00	€ 52.350,00	€ 2.624,85	€ 2.617,24	-€ 7,61	-0,3%
€ 4.000,00	€ 55.840,00	€ 2.735,98	€ 2.726,79	-€ 9,19	-0,3%
€ 4.250,00	€ 59.330,00	€ 2.849,45	€ 2.838,58	-€ 10,87	-0,4%
€ 4.500,00	€ 62.820,00	€ 2.959,37	€ 2.949,02	-€ 10,35	-0,3%
€ 4.750,00	€ 66.310,00	€ 3.068,90	€ 3.056,78	-€ 12,12	-0,4%
€ 5.000,00	€ 69.800,00	€ 3.178,44	€ 3.166,78	-€ 11,66	-0,4%
€ 5.250,00	€ 73.290,00	€ 3.288,06	€ 3.274,55	-€ 13,51	-0,4%
€ 5.500,00	€ 76.780,00	€ 3.397,59	€ 3.384,64	-€ 12,95	-0,4%
€ 5.750,00	€ 80.270,00	€ 3.509,47	€ 3.492,41	-€ 17,06	-0,5%

PENSIOEN



Holmatro wil de negatieve gevolgen op het netto-inkomen van een hogere pensioenpremie niet compenseren en stelt dat er ook een hogere pensioenopbouw tegenover staat en dat de loonsverhoging in de cao Metalelektro van 3,5% op 1 januari 2024 tegenover die van 0,6% in de cao Metaal & Techniek dit voldoende compenseert.

WIA-VERZEKERING



	Huidig	Vanaf 1-1-2024
WIA Bodem	7,5 jaar - 70%	7,5 jaar – 100%
WGA Gat	Uitgebreide dekking (70%)	Uitgebreide dekking (70%)
Eindleeftijd	67	AOW of 68/70 (verzekeraar afhankelijk)
Premie	0,723% x SV Loon (2022: NV Schade)	0,60% x SV Loon (2022: referentie Meijers)
WIA Excedent	70% dekking – 15% tot 100% AO	70% dekking – 15% tot 100% AO
WIA Excedent-Top	70% dekking x AO% bij 35% - 100% AO	70% dekking x AO% bij 35% - 100% AO

Holmatro wil een WIA-verzekering afsluiten met een lagere premie en een betere dekking.

OPENSTAANDE PUNTEN

Er staan nog een aantal punten open waarover we nog in gesprek zijn:

- Opbouw seniorenuren – Holmatro-dagen en het Generatiepact
- Hogere pensioenpremie en daardoor achteruitgang in netto-inkomen – daarvoor krijg je een iets betere pensioenopbouw
- Salarisverhogingen kunnen niet meer worden omgezet in verlofuren – opgebouwde rechten blijven behouden

WAT VINDEN JULLIE?



Het woord is nu aan jullie, de leden:

- Wat vinden jullie van de overgang van de cao MT naar de cao ME?
- Wat vinden jullie van de overgangsvoorstellen van Holmatro?
- Wat zouden jullie nog beter/anders willen zien?
- Wat vinden jullie van overgangsregeling seniorenverlof plus generatiepact?
Heeft de oude seniorenregeling MT of de regeling ME jullie voorkeur?
Wat zou je op dat gebied graag afgesproken zien?
- Wat vinden jullie van de hogere pensioenpremie/opbouw en lager netto-inkomen?
Moet dit door Holmatro gecompenseerd worden?
- Wat vinden jullie van het voorstel om de regeling om de salarisverhoging niet meer om te kunnen zetten in verlofdagen?
- Zijn er nog andere zaken waar we rekening mee moeten houden / af moeten spreken?

VERVOLG EN VRAGEN



- Op basis van wat jullie ons vandaag hebben meegegeven bepalen we onze inzet
- Op 23 november vindt er overleg plaats tussen de vakbonden, Holmatro en de ondernemingsraad
- Op basis van dit gesprek moet er een resultaat liggen over de harmonisatie/overgangsafspraken en/of een go/no-go om project Simplify door te zetten
- Een resultaat over harmonisatie/overgangsafspraken leggen wij ter stemming voor aan onze leden. Afhankelijk van die uitslag liggen er dan harmonisatie/overgangsafspraken of gaan wij opnieuw met de leden in gesprek om samen het vervolg te bepalen.

Zijn er nog vragen/opmerkingen?