

Metalektro Nieuwsbrief December 2022

Lessen van 2022: eigen broek ophouden is noodzakelijke ambitie

De sector draait prima, prijsverhogingen worden doorgerekend en ondernemers zien er weer meer brood in dan een paar maanden geleden (CBS/NEVI). Dat is mooi, maar wat kunnen we de komende periode verwachten? Verwachting is dat het weer gaat aantrekken in de sector (ABN/AMRO), maar hebben wel te maken met tweedeling: energie intensieve productie wordt uitdaging ten opzichte van niet energie intensieve productie vanwege de energieprijzen. Over de deelsectoren heen (automotive, hightech, scheepsbouw, vliegtuigbouw, machinebouw etc.) blijft er sprake van (forse) werknemerstekorten. Daarom worden er nog meer initiatieven genomen om jongelui te interesseren voor techniek. Hebben daarbij wel de nodige obstakels te overwinnen: de grootmetaal heeft geen sexy imago, het werken in een overall en een paar veiligheidsschoenen aan is niet wat op social media wordt gepromoot.

Toch moeten we er werk van maken om ook het werk in de techniek interessant te houden omdat we niet allemaal advocaat of notaris kunnen worden. Maar veelbelangrijker nog: het maken van producten blijft belangrijk omdat je anders afhankelijk wordt van anderen. Dat laatste is vooral dit jaar bij uitstek onze zwakte gebleken: Rusland blijkt bijna de Europese showstopper door gedoe met toevoer van gas en olie. Vorig jaar hadden we al een momentje met een vastzittende boot in het Suezkanaal met een vracht uit China.

Zelf energie maken en omzetten in toepasbare producten vergt een sterke versnelling van de al op gang gekomen transitie van fossiele brandstoffen naar andere vormen van energieproductie. Het maar blijven hangen aan de uiers van landen, zoals Rusland en China, die bovendien geen enkele boodschap hebben aan mensenrechten, milieu en gezonde arbeidsverhoudingen, moet stoppen. Tijd om te stellen dat het ophouden van eigen broek een noodzakelijke ambitie is.

Nieuws vanuit de ROM

Vanuit de ROM, het cao secretariaat van FME en bonden, heeft dit jaar hard gewerkt aan de talloze lopende werkgroepen, begeleidingscommissies, besturen en natuurlijk het cao overleg zelf. Waar staan we nu? Naast bestaande initiatieven uit het vorige cao overleg zijn er maar liefst 14 nieuwe onderwerpen afgesproken. Kijk maar eens op [Over ROM Metalektro - Cao Metalektro](#)

Een greep uit de lopende 'to do' agenda:

Arbeidsongeschikt?

Op deze pagina van de ROM www.wiametalektro.nl kan je alles lezen over wat cao partijen hebben afgesproken. Per 1 januari 2023 is de uitvoering van deze verzekering gewijzigd naar Centraal Beheer en Avero Achmea. In artikel 3.8 van de cao kan je alles lezen over inkomen bij ziekte. Op hoofdlijnen is in de cao het volgende afgesproken voor het geval je na 24 maanden nog ziek bent.

Minder dan 15% arbeids-ongeschikt	15% tot 35% arbeids-ongeschikt	35% tot 80% arbeids-ongeschikt	80% tot 100% niet blijvend arbeids-ongeschikt	80% tot 100% blijvend arbeids-ongeschikt
Geen uitkering UWV	Geen uitkering UWV	WGA-uitkering UWV	WGA-uitkering UWV	IVA-uitkering UWV
Geen aanvullende vergoeding via WIA Metalektro	Aanvullende vergoeding met de WIA Compensatie-verzekering*	Aanvullende vergoeding met de WGA Hiaatverzekering en de WGA Hiaatverzekering uitgebreid	Aanvullende vergoeding met de WGA Hiaatverzekering en de WGA Hiaatverzekering uitgebreid	Geen aanvullende vergoeding via WIA Metalektro

** Dit is de productnaam van Centraal Beheer. Bij Avéro Achmea heet dit product Loondervingsverzekering 35-min. De dekking en premie zijn gelijk.*

Eerder stoppen met werken voor pensioen (RVU)

De afspraak dat je drie jaar voor je pensioen kan stoppen met werken heeft sinds 1 juli 2022 355 goedgekeurde aanvragen opgeleverd, 16 aanvragen werden ingetrokken, 35 aanvragen werden afgewezen en 55 aanvragen in behandeling (stand september jl.). Je kan hier alles over lezen op - <https://www.rvumetalektro.nl/>

Een klein onderzoek (nav ons CAO voorstel) naar de effecten van het ook kunnen gebruikmaken van de RVU regeling na 45 jaar werken leerde dat dit '45 dienstjaren' criterium zo kan worden toegevoegd naast de bestaande deelname eisen. FME heeft laten weten dat zij toch nog aanvullend onderzoek naar de effecten van dit '45 dienstjaren' criterium willen. Wordt vervolgd dus.

Jobcarving

Bij jobcarving splits je bestaande functies op om banen te creëren voor mensen met een beperking. Niet alleen zij profiteren hiervan, maar ook het bedrijf. Het draagt bij aan een slimmere bedrijfsvoering. Een nieuwe werkgroep 'Ontwikkeling en leren' gaat zich hier mee bezig houden.

Proeftuin werktijden

In het onderhandelingsresultaat is afgesproken om op ondernemingsniveau met instemming van werkgever en bonden experimenten mogelijk te maken met werktijden. Het idee is dat er zo meer invulling zou kunnen worden gegeven aan eventuele flex behoefte of optimalisering van de werk-privé balans. De bestaande werkgroep arbeidstijden zal hiermee aan de slag gaan.

Smart makers academy

Met dit initiatief wordt beoogd om jongeren en werknemers te interesseren voor het werken in de technologische sector. Afgesproken is om na te gaan hoe FME en bonden dit werkgeversinitiatief kunnen ondersteunen. Ook hier zal een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van bonden en FME mee aan de slag gaan.

Pensioen

Afgesproken is dat de premie en opbouw bij PME pensioenfondsen ongewijzigd wordt voortgezet. Wel heeft PME de franchise (drempel pensioenopbouw) verhoogd. Op een rij ziet het er zo uit:

Basisregeling	2023	2022
Franchise	€ 16.322	€ 14.802
Maximum loon	€ 86.202	€ 81.010
Opbouwpercentage	1,815%	1,815%
Premie totaal	27,98%	27,98%
Maximale premie werknemer*	10,89%	10,89%

Kijk voor meer informatie op [Rekencijfers: pensioenpremie berekenen | PME pensioenfonds](#)

Let op: je loon per 1 januari zal worden gebruikt voor jouw pensioenopbouw in dat jaar. Zorg er dus voor dat je periodieken niet ná 1 januari worden gegeven, in dat geval telt de periodiek pas mee in het jaar erna.

De komende periode zullen cao-partijen en het bestuur van PME pensioenfonds gebruiken om met elkaar van gedachten te wisselen over de gevolgen van de nieuwe pensioenwetgeving.

Loonsverhoging

Per 1 december jl. geldt een loonsverhoging van 5,5% én een korting op de werknemerspremie pensioenfonds ter grootte van € 60,=. Indien dat niet mogelijk is moet dit bedrag gewoon worden uitbetaald. Deze afspraken gelden ook voor uitzendkrachten.

Nieuwe deelnemers in landelijke cao-commissie

Onze landelijke cao commissie komt ongeveer 5 keer per jaar bijeen om de actuele stand van zaken te bespreken en onze inzet daarbij. Door pensionering hebben wij (binnenkort) een aantal lege stoelen en betekent dat wij op zoek zijn naar enthousiaste leden die met ons willen meedenken over onze inzet in de sector. Je reiskosten en vrije dag worden gecompenseerd, het kost je zelf dus geen vrije dagen of reisgeld. Daarnaast zijn actieve (kader-) leden beschermd door cao-afspraken en zal je door jouw deelname geen nadeel oplopen bij je werkgever. Meld je aan via a.bot@cnvvakmensen.nl

Rest ons jou prettige feestdagen en een gelukkig 2023 te wensen!