

**AANGETEKENDE PER POST EN E-MAIL**

Aan de Federatie Werkgeversorganisaties Techniek (FWT)  
T.a.v. de heer R. Follon  
Bredewater 20  
2715 CA ZOETERMEER

per e-mail: ronfollon@fwt.nl

Datum	Doorkiesnummer
9 februari 2024	088-3681856
Ons kenmerk	
PR/US	
Onderwerp:	
Voorstellen FNV Metaal voor de cao Metaal & Techniek	

**Geachte heer Follon,**

De cao voor de Metaal en Techniek sector loopt af op 1 april 2024, en de aanstaande onderhandelingen in februari - maart 2024 bieden een kans om de koers voor de toekomst uit te stippelen. De vorige cao kwam tot stand na intensieve stakingen en werd op 8 april 2022 akkoord bevonden door het overgrote deel van de werkgevers, met de Metaalbewerking die op 15 april aansloot. Onze sector heeft recent uitdagende tijden doorgemaakt, waaronder de impact van de coronacrisis en de oorlog in Oekraïne, gevolgd door fluctuaties in energieprijzen. Desondanks zien we stabilisatie in 2023 en anticiperen we op een groei in 2024, gestimuleerd door een verwachte daling van de rente en toenemende economische groei.

Bijgaand zenden wij u de voorstellen van FNV Metaal tot wijziging van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten in de Metaal en Techniek. De cao-onderhandelingen starten op 15 februari 2024 en wij zijn gaarne bereid onze voorstellen alsdan nader toe te lichten. Onze voorstellen zijn gebaseerd op het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV, maar vooral ook op de uitgebreide ledenraadpleging die wij hebben georganiseerd in de Metaal & Techniek.

Namens de leden van de FNV en de vooralsnog niet georganiseerde toegewijde werknemers van de Metaal & Techniek sector, willen wij onze visie op de aankomende cao-onderhandelingen met u delen. Wij zijn ervan overtuigd dat deze onderhandelingen niet alleen de belangen van werknemers en werkgevers dienen, maar ook een cruciale rol spelen in het bevorderen van de welvaart en groei van onze sector als geheel.


Onze voorstellen richten zich op essentiële thema's, zoals loon, afschaffing van jeugdschalen, werktijden, opleidingen en technologie, werk en zorg, en de versterking van de positie van de vakbond op de werkvloer.

Wij zijn ervan overtuigd dat deze thema's niet slechts individuele aspecten van arbeidsvoorwaarden betreffen, maar dat zij de kern vormen van een bloeiende en aantrekkelijke werkomgeving die de groei van onze sector ondersteunt. Onze ambitie is niet alleen om een looneis van 5% tot 14% in te brengen, gestoeld op koopkrachtreparatie, maar ook om structurele automatische prijscompensatie (APC) te introduceren, een bodem van € 16 per uur vast te stellen, OV-kosten te vergoeden, een verduurzamingsbudget te creëren en sectorale koopkrachtverbetering in centen in plaats van procenten te realiseren.

Daarnaast roepen we op tot een versterking van de positie van de vakbond op de werkvloer en pleiten we voor het behoud en de uitbreiding van de regeling vervroegd uitreden (RVU). Dit niet alleen als een investering in het welzijn van werknemers, maar ook als een fundamentele stap om de Metaal & Techniek sector te laten bloeien te midden van de uitdagingen van deze tijd.

Tot slot, deze voorstellen zijn geen louter wensenlijst, maar een strategie om de sector te positioneren als een aantrekkelijke werkplek, in staat om talent aan te trekken én vast te houden. Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen waarbij het gezamenlijke doel van een welvarende en bloeiende Metaal & Techniek sector centraal staat.

Met vriendelijke groet,



Peter Reniers



Albert Kuiper

Landelijke onderhandelaars namens FNV Metaal  
Kaderleden Peter Leenders, Bas van de Sande en Rob Meerbach

## **Bijlage: Voorstellen FNV Metaal voor de cao Metaal en Techniek 2024**

---

### **Looptijd**

De FNV stelt een looptijd van 1 jaar voor. De looptijd is onderdeel van de te maken afspraken. De looneis die wij stellen in deze voorstellenbrief betreft uitsluitend de periode van 12 maanden.

### **Loon**

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 10,1% per 1 april 2024, om de inflatieachterstand die is opgelopen sinds oktober 2022 te repareren. Daarmede stelt de FNV voor om in het kader van een structurele koopkrachtverbetering de lonen met 100 euro bruto per maand te verhogen.

Daarnaast willen wij ter voorkoming van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dit houdt in dat jaarlijks op 1 januari de brutosalarissen en salarisschalen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober – oktober, afgerond op 2 decimalen). Bij een daling van de CPI of een negatieve CPI worden de lonen niet verlaagd.

De FNV wil verder dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal naar € 16 per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. De onderkant optillen naar € 16 heeft effect op de rest van het loongebouw. De FNV wil met eerdergenoemde randvoorwaarden het loongebouw per ingang nieuwe cao aanpassen, met specifieke aandacht voor de onderkant.

De FNV wenst de jeugdschalen in cao's te schrappen. Elke werknemer die een reguliere functie bekleedt, dient ten minste te worden beloond op basis van de laagste periodiek van de toepasselijke reguliere schaal voor die functie. Overeenkomstig het cao-akkoord 2021, "Leren moet Lonen", beogen sociale partners een aantrekkelijke propositie voor starters te bieden. De FNV pleit voor een regeling waarbij het startsalaris van de functie waarvoor iemand wordt opgeleid het minimumuitgangspunt is, gevolgd door een toekenning van een afgeleide percentage van dit salaris per leerjaar. Hierbij bedraagt de laagste schaal minimaal 110% van het wettelijk minimumloon (WML).

### **Stagevergoeding**

Wij stellen voor een verplichte minimum stagevergoeding in te voeren van ten minste 500 euro per maand bij fulltime stageweek voor stagiairs in de Metaal & Techniek sector. Deze vergoeding is gebaseerd op de waardevolle bijdrage van stagiairs aan onze bedrijven en erkent de uitdagingen die zij vaak tegenkomen, zoals het opgeven van bijbaantjes.

**Artikel 35 van de cao Metaal & Techniek:** (salarisverhoging in verband met functiejaren) Wij stellen voor om een clause toe te voegen die bepaalt dat bij bedrijfseigen loontabellen altijd één automatisch groeiperspectief van toepassing is, in lijn met artikel 35 cao Metaal & Techniek.

Deze aanpassing beoogt een uniform en gestandaardiseerd systeem te waarborgen, waarbij werknemers consistent kunnen profiteren van een automatisch groeiperspectief, welke jaarlijks wordt toegekend, totdat het maximum aantal functiejaren in de betreffende salarisgroep van de van toepassing zijnde bedrijfseigene loontabel is bereikt. Dit draagt bij aan transparantie en gelijkheid binnen de sector en stimuleert een rechtvaardige beloningsstructuur.

### **Woon-werkverkeer**

Wij stellen voor een reiskostenvergoeding op te nemen in de cao voor woon-werkverkeer. Volledige vergoeding OV-kosten of- fiscaal maximale kilometervergoeding. Hoogte van de maximale onbelaste kilometervergoeding is door de overheid in 2024 vastgesteld op € 0,23 per kilometer. Voor de opvolgende jaren zal het voor dat jaar door de overheid vastgestelde bedrag van de maximale onbelaste kilometervergoeding worden gehanteerd.

### **Werktijden**

In reactie op de huidige uitdagingen binnen de sector, waar werknemers vaak geconfronteerd worden met overmatige werkdruk en onduidelijkheid omtrent werktijden, stellen wij als FNV Metaal concrete verbeteringen voor.

- Reistijd naar en van karweiwerk wordt officieel erkend als werktijd, met duidelijke en uniforme regels die ook gelden voor uitzendkrachten.
- Consignatie- en beschikbaarheidsdiensten worden geïntegreerd in reguliere dienstroosters om de belasting voor werknemers te verminderen.
- Werknemers van 55 jaar en ouder worden vrijgesteld van verplichte consignatie om duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

### **Werken in ploegendienst of consignatiedienst**

Wij vinden dat het reguleren van werktijden het domein is van vakbonden, omdat zij cruciaal zijn in het behartigen van werknemersbelangen, het bevorderen van eerlijke arbeidsvoorwaarden en het waarborgen van een gezonde werk-privébalans. Concreet stellen wij voor:

- De werkgever verbindt zich ertoe geen nieuwe ploegendienst in te voeren zonder de voorafgaande instemming van de vakbonden.
- De werkgever verbindt zich ertoe geen nieuwe consignatiedienst in te voeren zonder de voorafgaande instemming van de vakbonden.

### **Generatiepact**

Het Generatiepact zorgt ervoor dat oudere werknemers de gelegenheid krijgen om minder te werken en gezond hun pensioen te halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen in te stromen. Uitgangspunt is dat de uren die vrijvallen door de kortere werkweken van ouderen worden ingevuld door instromers met een (vaste) arbeidsovereenkomst.

De FNV wil dat de navolgende varianten 60%-80%-100% en 70%-85%-100% -> ook recht tot deelname wordt. Keuze is aan werknemer.

Daarnaast moet de (huidige)voorwaarde dat deelname aan het generatiepact slechts mag als werknemers hun verlofstuwmeren hebben afgebouwd tot ten minste 296 uur vervallen.

### **RVU (Regeling Vervroegd Uittreden)**

De FNV stelt voor dat alle partijen verlenging voor onbepaalde tijd, verruiming van de fiscale ruimte RVU en verdere verbetering van de Zwaarwerkregeling na 2025 gezamenlijk onderschrijven en bepleiten. Gezien de nog te bepalen vorm van de RVU na 2025, verbinden partijen zich aan de voortzetting van ten minste een gelijkwaardige regeling.

Tijdens de tussenliggende periode zal er overleg plaatsvinden tussen cao partijen over het voortzetten van de regeling zonder fiscale ruimte.

### **Opleiding en ontwikkeling**

Als concreet cao-voorstel stelt FNV voor om het opleidingsbeleid te versterken. Dit omvat het toekennen van specifieke budgetten voor opleidingen, het faciliteren van hoogwaardige opleidingsmogelijkheden, loopbaanontwikkelingsondersteuning én het mogelijk maken van opleidingen tijdens werktijd. FNV pleit voor de invoering van opleidingsvouchers voor werknemers, met duidelijke afspraken over de verdeling van deze vouchers over alle O&O-fondsen in de sector. Hierbij behouden werknemers de autonomie en keuze in hun opleiding of training, met begeleiding van vakbondsloopbaancoaches bij het benutten van deze vouchers.

### **Ouderschapsverlof**

Op grond van de Wet arbeid en zorg hebben werknemers in het eerste levensjaar van hun kind of het kind waar zij zorg voor dragen, recht op 9 weken 70% betaald ouderschapsverlof. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

### **Aanvullend geboorteverlof**

De Wet arbeid en zorg regelt het wettelijke recht op geboorteverlof met behoud van loon van 5 werkdagen gedurende een tijdvak van 4 weken. De werknemer heeft tevens recht op aanvullend geboorteverlof, gedurende 5 keer de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte. Werknemers hebben recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg van 70% van het dagloon. De FNV stelt voor dat dit wordt aangevuld tot 100% van het voor werknemer geldende brutoloon.

### **Echte banen:**

Het "aanvalsplan Techniek" van sociale partners in de Techniek, Bouw en Energie richt zich op behoud van werkgelegenheid, bevordering van instroom en doorstroming, preventie van arbeidsongeschiktheid, en het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen die personeelstekorten verergeren. Daarnaast omvat het "aanvalsplan Techniek" ook een opvallend element: een baangarantie van 10 jaar, zoals expliciet vermeld in het plan. Deze maatregel benadrukt het streven naar langdurige werkzekerheid en vormt een aanvullende inspanning om de personeelstekorten effectief aan te pakken. In het licht van de huidige arbeidsmarktuiddagingen en de noodzaak om duurzame werkgelegenheid te bevorderen, stellen wij voor om de ketenbepaling in de CAO's te versterken. Concreet pleiten wij voor:

- Verkorting van de maximale termijn voor opeenvolgende tijdelijke contracten, met als doel werkgevers eerder te stimuleren over te gaan tot het aanbieden van vaste contracten. Na 9 maanden vast contract. Structureel werk moet worden gedaan door mensen met een vast contract. Flexkrachten die langer dan negen maanden werken op een vaste functie, krijgen een vast contract.

### **Overige én redactionele aanpassingen:**

#### **Artikel 5a "WERKNEMERSDELEGATIE"**

Voorstel voor verbetering van de definitie werknemersdelegatie in de cao-en Metaal en Techniek.

De werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft en waarvoor geen wettelijke ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld kan in die voorkomende gevallen overleg plegen met een delegatie van werknemers, gekozen door en uit de werknemers afkomstig uit de in dienst zijnde werknemers.

### **Bescherming vakbondsleden**

In de interacties met zowel (kader)leden als tijdens de nationale cao-dag kwam een cruciaal thema naar voren dat verdere aandacht behoeft. Het betreft het voorstel tot het waarborgen van de rechtspositie van kaderleden binnen de vakbond. Deze bescherming zou op gelijke voet moeten staan met de rechten die leden van de Ondernemingsraad genieten, zoals vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden. Het benadrukt de strekking naar gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid binnen de organisatiestructuur.

### **Artikel 51 cao Metaal & Techniek. "extra vakantie uren voor oudere werknemers"**

De systematiek van het artikel – meer dagen als je ouder wordt – maakt het onlogisch dat je bij 66 jaar al die dagen zou verliezen. Dat is de omgekeerde wereld. Zonder meer staat vast dat het geheel van maatregelen gericht op oudere werknemers in de cao Metaal & Techniek bijdragen aan de gezondheid van oudere werknemers. Daarmee verhoudt zich dan niet het op de leeftijd van 66 en 67 niet langer toekennen van de extra vakantie-uren uit artikel 51 cao Metaal & Techniek. Immers, hoe ouder de werknemer wordt hoe meer behoefte aan recuperatie van het zware lichamelijke werk dat doorgaans in de sector wordt verricht. Dit moet duidelijk worden vastgelegd, zodat daarover geen misverstand meer bestaat. De extra vakantie uren voor oudere werknemers worden toegewezen tot aan de wettelijke AOW-leeftijd.

### **Vrijaf op 5 mei.**

Bevrijdingsdag 5 mei is door de overheid aangewezen als nationale feestdag.

De Stichting van de Arbeid vond het in 2020 (lustrum jaar) zo belangrijk dat zij hebben aanbevolen, richting werkgevers, deze belangrijke dag betaald vrijaf te geven. Wij stellen voor, vrijaf op 5 mei van elk kalenderjaar.

### **Art 52, inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding. (Zie ook art 66 lid 2b)**

Ziek zijn is geen keuze. Wij stellen voor dit artikel te schrappen uit de cao.

### **Artikel 72b Scholingsdag**

Dit artikel toevoegen/benoemen in artikel 2b (inleenkrachten)

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen met nieuwe en/of aanvullende voorstellen te komen. Wij hopen dat wij in een constructief en creatief overleg met u tot een nieuwe cao kunnen komen.

Onze onderhandelingsdelegatie zal naast ondergetekenden bestaan uit drie van onze kaderleden, de heren Peter Leenders, Bas van de Sande en Rob Meerbach.