

Principeakkoord d.d. 14 juli 2021

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro bereikten op 14 juli 2021 een akkoord voor vernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro. Onderstaand de afspraken die partijen gemaakt hebben.

De afspraken in dit principeakkoord die aanleiding geven tot wijzigingen in de cao Metalektro Basis gelden automatisch voor de cao Metalektro Hoger Personeel indien de onderhavige tekst in beide cao's gelijk is of dezelfde strekking heeft.

Strategische agenda

De sector staat voor serieuze uitdagingen voor de toekomst: economisch onzekere en grillige tijden, nationale en internationale industriepolitieke ontwikkelingen, energietransitie, klimaatpolitiek, geopolitieke onzekerheden, tekorten op de arbeidsmarkt en sterk veranderende opleidingseisen, veranderende behoeften van werknemers, zoals meer regie op werktijden / werk-privé-balans, aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt en de behoefte van ondernemingen om wendbaar te zijn om voortdurend adequaat te kunnen reageren op alle veranderingen en daarbij ook nog te kunnen groeien.

Cao-partijen hebben besloten daarom een gezamenlijke strategische agenda te ontwikkelen voor industriepolitiek, arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen. Cao-partijen zullen voor het einde van dit jaar de strategische (actie)agenda hebben uitgewerkt en tot uitvoering gaan brengen vanaf januari 2022 (of zoveel eerder als mogelijk).

Looptijd

De looptijd van de Basis Cao, de Cao HP en de Aanvullende Cao SAO is 24 maanden, van 1 december 2020 tot en met 30 november 2022.

De looptijd van de Cao A+O is 30 maanden, van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2023.

Pensioen

Cao-partijen bevestigen eerder gemaakte afspraken over de pensioenregeling. Cao-partijen zijn in november 2020 een stijging overeengekomen van de pensioenpremie van 1,19% in 2021 en 0,39% in 2022. Werkgevers betalen deze premiestijging. Daarnaast zijn partijen overeengekomen dat de pensioenopbouw van 1,875% naar 1,815% gaat.

Loonsverhogingen, afwijkingsmogelijkheid, eenmalige uitkering, Cao HP

Loonsverhogingen

De feitelijke salarissen zullen worden verhoogd met

- 2,3% per 1 juli 2021
- 3,0% per 1 februari 2022

De bedragen van de minimum verhoging bij voltijd arbeid en van de minimum vakantietoeslag bij voltijd arbeid zullen op de gebruikelijke manier worden berekend.

Tijdelijke afwijkingsclausule

De werkgever die vanwege de huidige bijzondere (bedrijfs-)economische omstandigheden in de situatie verkeert die het verhogen van de feitelijke salarissen bemoeilijken, kan een verzoek tot tijdelijke afwijking (van artikel 3.4.1) indienen bij de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM), waar een commissie bestaande uit de voorzitter en vicevoorzitter van de ROM de verzoeken zal beoordelen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- De werkgever dient de bedrijfseconomische situatie van de onderneming die aanleiding geeft tot het indienen van dit verzoek te onderbouwen.
- Het verzoek moet zijn goedgekeurd door de meerderheid van de werknemers.
- De werkgever moet verklaren dat op het moment van indienen van het verzoek de onderneming niet in staat van surséance verkeert of daartoe een verzoek heeft ingediend.
- Voorts zal de werkgever aangeven dat er geen dividend en/of bonussen zullen worden uitgekeerd in 2022 (of eventueel eerder of later) die betrekking hebben op de prestaties over het kalenderjaar 2021.
- En uit het verzoek moet blijken of er wel of geen overeenstemming is bereikt over dit verzoek tot uitstel met de werknemersorganisaties voor de Metalektro.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, dan honoreert de ROM het verzoek om afwijking. Vervolgens gelden de volgende voorwaarden:

- De verhoging van de lonen in 2021 wordt met maximaal zes maanden uitgesteld. De werknemer ontvangt over de periode van uitstel naar rato extra vakantierechten met als uitgangspunt de in de cao genoemde uurwaarde van 0,58% van de maandverdiensite. Dat betekent in 2021 24 uren.
- Deze extra uren moet de werknemer in 2021 opnemen. De werknemer neemt deze dagen op in overleg met de werkgever.
- Per 1 januari 2022 wordt het feitelijke salaris van de werknemer verhoogd met 2,3%.
- De werkgever informeert zijn werknemers dat het verzoek is gehonoreerd.

Eenmalige uitkering

De werkgever betaalt op 1 oktober 2021 een eenmalige uitkering van 2,3% over 7 maal het feitelijke maandsalaris van juni 2021 inclusief de ploegentoeslag, of de toeslag voor consignatiediensten. De uitkering wordt berekend over het basismaandsalaris tot een maximum van 4.500 euro (voltijdssalaris). De eenmalige uitkering wordt toegekend aan de werknemer die op 1 december 2020 in dienst was en sindsdien onafgebroken is gebleven van dezelfde werkgever.

Cao Metalektro Hoger personeel

De afspraken over inkomen zijn niet van toepassing op medewerkers met een jaarsalaris inclusief vakantietoelage van € 101.951,- bruto of hoger in 2020, 2021 en 2022, bij een voltijd dienstverband. Het bedrag wordt geïndexeerd met de in artikel 3.4 genoemde verhogingen op de daarin genoemde data.

Vergroten aantrekkelijkheid sector

Het is van belang dat de sector Metalektro aantrekkelijk is en blijft voor medewerkers. Sociale partners hebben daarvoor de volgende afspraken gemaakt.

Verbetering beloning jongeren

Cao-partijen komen overeen dat de jeugdlonen worden geschrapt en dat per 1 januari 2022 iedereen is ingedeeld in de vakvolwassen schalen.

Meer vrouwen in de sector

Het aantal vrouwen in de sector kan verbeteren. Teneinde de toegang tot de sector voor vrouwen te verbeteren, maken sociale partners de volgende concrete afspraken.

Onderzoek verbetering toegang

Cao-partijen zullen onderzoek doen naar de vraag hoe de toegang van vrouwen tot de sector verbeterd kan worden. Dit onderzoek zal uiterlijk in juli 2022 worden afgerond.

Gelijke beloning vrouwen en mannen

Cao-partijen staan uiteraard nog steeds gelijke beloning van vrouwen en mannen voor. De volgende tekst over gelijke beloning van vrouwen en mannen zal in de cao worden opgenomen:

Vrouwen en mannen die een zelfde functie vervullen worden gelijk beloond als zij beschikken over een zelfde voor de functie relevant niveau van opleiding en ervaring.

Duurzame inzetbaarheid

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Cao-partijen komen overeen een regeling uit te werken waarin werknemers die aan de voorwaarden voldoen vervroegd kunnen uittreden. De regeling omvat de volgende kaders.

- a. Recht op vervroegd uittreden heeft de werknemer die:
 - In de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 op eigen verzoek uit dienst treedt,
 - en die op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en die
 - of een bruto maandsalaris verdient van maximaal 4.000 euro exclusief toeslagen bij voltijdsdienstverband
 - of die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf aaneengesloten jaren een periode van minimaal twee jaar:
 - o in regelmatige ploegendienst heeft gewerkt, of
 - o in regelmatige consignatiedienst heeft gewerkt, of
 - o regelmatig SAO-toeslag betaald heeft gekregen (of vergelijkbaar equivalent).
- b. De werknemer zegt zijn dienstverband met zijn werkgever op per datum waarop hij gebruik wenst te maken van de RVU-regeling. Hij heeft geen recht op transitie- of andere beëindigingsvergoeding.
- c. De werknemer verricht in ieder geval tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd geen betaalde activiteiten in dienstverband, als zelfstandig ondernemer of anderszins.
- d. Vanaf 1 januari 2022 kan de werknemer zich aanmelden voor deelname aan het fonds.
- e. De werknemer kan 6 maanden voorafgaand aan de beoogde datum van deelname een aanvraag indienen.
- f. Voor de uitvoering en financiering van de regeling richten cao-partijen een sectorfonds op.
- g. Het sectorfonds heft bij elke werkgever een premie van maximaal 0,3% per kalenderjaar van de in dat jaar voor de onderneming geldende loonsom Wfsv.
- h. De eerste heffing zal plaatsvinden in en over het kalenderjaar 2021.
- i. Het fonds heeft voldoende financiële middelen om de uitkering te voldoen.
- j. Als meer werknemers gebruik willen maken dan het fonds middelen ter beschikking heeft, zal gebruik worden gemaakt van een wachtlijst.
- k. Jaarlijks wordt de premieheffing geëvalueerd door cao-partijen. Partijen kunnen aan de hand van de evaluatie aanpassing van de benodigde premie overeenkomen. Als partijen niet tot overeenstemming kunnen komen over aanpassing van de premie, blijft de eerder overeengekomen maximale premie van toepassing.
- l. Bij vervroegde uittreding krijgt de voor deelname in aanmerking komende werknemer een vergoeding. De hoogte van de uitkering die de werknemer (met een voltijd dienstverband) kan ontvangen is maximaal het vrijgestelde bedrag van de RVU-heffing (in 2021: € 22.164,- bruto op jaarbasis; dit bedrag wordt aangepast aan de gewijzigde fiscale bedragen die de overheid vaststelt).
- m. Cao-partijen verkennen gezamenlijk of gebruik gemaakt kan worden van de MDIEU-subsidieregeling om een deel van de kosten van de regeling voor vervroegde uittreding te kunnen

financieren en zo mogelijk ook een deel van de kosten van maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid van werknemers.

De regeling wordt opgenomen in een separate RVU-cao met een looptijd van vijf jaar.

Verder zullen cao-partijen nog nadere regels opstellen ten behoeve van de technische uitvoering.

Verlofsparen

Werknemers kunnen sparen bijvoorbeeld om deelname aan de vervroegde uittredingsregeling te ondersteunen. Het fiscaal gefaciliteerd sparen van verlof is sinds begin 2021 mogelijk tot maximaal 100 weken. Dit is een verruiming (met 50 weken) als gevolg van het landelijk pensioenakkoord. Cao-partijen willen verlofsparen via fondsvorming op sectorniveau mogelijk maken. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- het fonds is een 'extern' (sectoraal) fonds;
- werknemers kunnen vanaf 2022 daartoe het saldo van beschikbare vrije uren van het voorgaande kalenderjaar in geld omzetten en bij het fonds inleggen;
- het gaat om nieuw op te bouwen uren;
- van het saldo dat al voor 1 januari 2021 is opgebouwd kan jaarlijks tot maximaal 25% worden ingezet voor de verlofspaarregeling;
- wettelijke vakantiedagen zijn uitgesloten van sparen.

Cao-partijen zullen deze afspraak nader uitwerken.

Generatiepact voortzetten

Uit de evaluatie van de in de vorige cao overeengekomen pilot Generatiepact blijkt dat het gebruik van het Generatiepact positieve effecten heeft. Het Generatiepact kan een belangrijke bijdrage leveren aan het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers doordat tegen relatief gunstige voorwaarden gestimuleerd wordt dat werknemers minder kunnen werken. Daarmee kunnen deelnemers hun werk en privéleven meer in balans brengen in de fase voorafgaand aan pensionering en wordt het risico van uitval naar arbeidsongeschiktheid verminderd.

Cao-partijen spreken af de regeling Generatiepact ongewijzigd voort te zetten tot in ieder geval 1 december 2023.

Carrièrewending; pilots mantelzorg

In het kader van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid zullen partijen onderzoek doen naar de behoefte aan spelregels en mogelijkheden voor carrièrewendingen/demotie in de sector.

Zij zullen pilots uitvoeren voor mantelzorg bij 20 bedrijven in samenwerking met de Stichting Werk en Mantelzorg.

Arbeidsmarkt en opleiding (A+O)

Cao-partijen spreken af de doeltreffendheid en doelmatigheid van de activiteiten en middelen van A+O Metalektro te evalueren. Het evaluatieonderzoek zal voor juli 2022 zijn uitgevoerd.

De projecten van loopbaancoaches, financieel fit, ontwikkelvouchers zullen cao-partijen voortzetten gedurende de looptijd van de cao en in aanvulling daarop A+O Metalektro vragen een dialogotraining te ontwikkelen voor werknemers en hun leidinggevenden.

Cao-partijen besluiten het project 5xbeter voor de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 voort te zetten en daarvoor uit de begroting van de A+O Metalektro jaarlijks € 1 miljoen beschikbaar te stellen.

In 2021, 2022 en 2023 zal voor de de Cao A+O 0,39% worden geheven.

Cao-partijen verkennen gezamenlijk of gebruik gemaakt kan worden van de MDIEU-subsidieregeling om maatregelen ter verbetering van de duurzame inzetbaarheid te ondersteunen.

Uitzendkrachten

Werkgevers zullen in de looptijd van deze cao minimaal 2.400 uitzendkrachten een vast dienstverband aanbieden. In het najaar van 2022 wordt deze afspraak geëvalueerd door partijen.

De feitelijke salarissen van de bij de werkgever werkzame uitzendkrachten worden bij voltijd arbeid verhoogd met de genoemde overeengekomen structurele loonsverhogingen.

Werktijden

Cao-partijen maken de volgende afspraken:

- De overwerkverplichting zal worden beperkt tot maximaal 10 uur per 4 weken. Artikel 2.6.1.a overeenkomstig gewijzigd worden (artikel 2.61 b en c blijven ongewijzigd). Voor consignatiedienst kan van de overwerkbepaling (art 2.6) worden afgeweken met overeenstemming van de vakbonden.
- Als vakbonden daarom vragen gaat de werkgever (binnen 2 maanden) met cao-partijen het gesprek aan over de stand van zaken in het bedrijf, zoals werktijden, overwerk, ziekteverzuim, duurzame inzetbaarheid, werkgelegenheid.

De ROM-werkgroep Werktijden zal worden gevraagd de volgende opdrachten uit te voeren.

- Een gezamenlijke analyse maken van vraagstukken omtrent verlofstuwmeren vanuit zowel werkgevers- als werknemersoptiek (bijvoorbeeld: Hoe komen verlofstuwmeren tot stand? Hoe zijn ze te voorkomen?)
- Een gezamenlijke analyse maken van werken volgens een week-rooster van 4 x 9 uren.
- Een campagne uitvoeren waarmee bewustwording van effecten van belastende roosters wordt vergroot en tegelijk eerder ontwikkelde toolboxes beschikbaar stellen om belastende roosters te kunnen verminderen

Vakbondscontributie; cao-scholingsdag

De werknemer die lid is van een vakbond heeft in 2021 en 2022 het recht zijn/haar vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming.

De werknemer die vanaf 1 januari 2021 lid is van een vakbond en bij een werkgever in dienst is, kan in 2022 deelnemen aan een 'cao-scholingsdag'. Deze scholingsdag zal in elk geval de arbeidsverhoudingen en de cao behandelen. De dag wordt voorbereid en verzorgd door vakbonden met een rol voor FME en werkgever.

De organisatie van de dag zal in overleg met de werkgever plaatsvinden. FME organiseert met een rol voor vakbonden eveneens 'cao-scholingsdagen' voor werkgevers.

Heffingen SSF en ROM

De bijdrage die de werkgever aan de ROM verschuldigd is op grond van artikel 6.3.2 bedraagt in de jaren 2021 en 2022 0,03%.

De bijdrage die de werkgever aan de SSF verschuldigd is op grond van artikel 6.4.2 bedraagt in de jaren 2021 en 2022 0,08%.

Dispensatieregeling cao

Cao-partijen gaan de dispensatieregeling verduidelijken. Er zullen nadere voorwaarden aan dispensatie (o.g.v. bijlage B van de cao Metalektro) worden gesteld, zoals: er dient een eigen cao te zijn die ondertekend wordt door de bij de cao Metalektro betrokken cao-partijen; de eigen cao dient gelijkwaardig te zijn aan de cao Metalektro; de onderneming blijft bijdragen aan de collectieve sectorale regelingen (PME, A+O, SSF).

Aldus overeengekomen in Zoetermeer op 14 juli 2021:

FME:

Maurice Rojer

FNV Metaal:

Albert Kuiper

Theo Henrar

CNV Vakmensen.nl:

De Unie:

Arthur Bot

Gertjan Tommel

VHP2:

Jorg Sauer