

FME
T.a.v. de heer M. Rojer
Postbus 190
2700 AD ZOETERMEER

Datum
2 december 2020

Doorkiesnummer
088-3682562

Ons kenmerk
PB/AvB

Onderwerp
Eindbod

Geachte heer Rojer, beste Maurice,

Sinds 09 september 2020 voeren wij met u overleg om te komen tot een nieuwe cao. In achtereenvolgende besprekingen op 09 september 2020, 23 september 2020, 07 oktober 2020, 03 november 2020, 04 november 2020, 18 november 2020 en 19 november 2020 hebben wij als vakbonden geprobeerd te komen tot constructieve afspraken op basis van een voorstellenbrief die uitstekend aansluit bij ons streven om de Metalektro een moderne, toekomstbestendige sector te laten zijn waar vaklieden graag willen werken.

Na langdurig en intensief overleg stellen wij als gezamenlijke vakbonden vast dat u onvoldoende bereid bent om serieus op onze voorstellen in te gaan. U heeft immers per mail van vrijdag 27 november jl. aangegeven vast te houden aan uw bod van 19 november jl., welke voor de gezamenlijke vakbonden – zoals u bekend – onvoldoende is gebleken. De facto geeft u in uw mail dus aan dat u van uw zijde uit onderhandeld bent.

Daar waar wij tegen de achtergrond van technologische ontwikkelingen het belang van het toekomstbestendig maken van de sector en de cao centraal stellen, confronteert u ons met voorstellen die leiden tot verslechtering van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers ten opzichte van de huidige cao-afspraken; het in stand houden van belastende werktijdenpatronen, het in stand houden van de negatieve werk/privé balans, het beperken van de kansen om langer door te werken voor oudere werknemers en het laten voortbestaan van de ongelijke positie van flexkrachten.

Omdat het niet in het belang is van onze en uw leden, om niet tot een cao te komen, doen wij als gezamenlijke vakbonden door middel van onderstaand eindbod nog één ultieme poging om tot elkaar te komen.

1. Looptijd

De looptijd is 01 december 2020 tot 01 november 2021 voor de basis-cao, de hp-cao en de aanvullende cao SAO. De looptijd van 01 juli 2021 tot 01 juni 2022 voor de A&O-cao.

2. Inkomen

- a. De feitelijke lonen worden per 01 januari 2021 structureel verhoogd met een bedrag van 60 euro bruto per maand. Per 01 juli 2021 worden de feitelijke lonen structureel verhoogd met 1%. Een negatieve afwijking van deze loonafpraak is slechts mogelijk na uitdrukkelijke instemming op bedrijfsniveau van de vakbonden die dit eindbod hebben ondertekend en na uitdrukkelijk instemming hiervan door dé werknemersdelegatie en dé werkgeversdelegatie in de ROM.
- b. De definitie van salaris dient inclusief ploegentoeslag te zijn. Berekeningen voor toeslagen dienen aldus over het salaris inclusief ploegentoeslag plaats te vinden.
- c. De beloning van jongeren moet worden gebaseerd op hun functie en werkervaring, niet op leeftijd, per 01 juli 2021.
- d. De ploegentoeslag moet 100% pensioengevend worden. Dit dient uiterlijk op 01-01-2025 gerealiseerd te zijn middels een gefaseerd invaren. Dit gefaseerd invaren kan maximaal in 4 gelijke stukken in 4 kalenderjaren. Eerder mag natuurlijk ook.
- e. Vrouwen dienen gelijk beloond te worden als mannen in dezelfde functie met dezelfde ervaring. Daarnaast moeten DI plannen gericht op vrouwen opgenomen worden.
- f. Vakantietoeslag wordt, conform de wettelijke regeling, ook berekend en uitbetaald over meer- en overuren.
- g. Maximum HP cao (3.2) alleen nog uitzondering voor de afgesproken loonsverhogingen toestaan op bedrijfsniveau wanneer daar-over afspraken met VV zijn gemaakt. Geen afspraken betekent voor de verhoging het percentage uit de cao toepassen.
- h. Het wettelijke partnerverlof wordt aangevuld tot 100 % van het daadwerkelijke salaris van de werknemer.

3. Zwaar werk regeling

- a. Werknemers die onder de basis-cao vallen dan wel in ploegendienst en/of consignatiedienst werken, dan wel een SAO-toeslag ontvangen, krijgen vanaf 01-07-2021 het recht om tot 3 jaar voor zijn/haar AOW leeftijd uit te treden onder toekenning van een bruto bedrag per jaar dat netto gelijk is aan de netto AOW-uitkering voor gehuwden op dat moment. Dit bedrag wordt betaald door de werkgever. Dit recht wordt op verzoek van de werknemer geactiveerd waarbij de werknemer het moment van deelname aangeeft.
- b. Artikel 4.3.3. lid b aanpassen naar 100 weken sparen uit verlofgoed, vakantiedagen, roostervrije uren, overuren en meeruren. Op wens van werknemer moeten deze uren door werkgever in een levensfasespaarregeling opgenomen worden waarvoor de werkgever zekerheid stelt. De werkgever heeft hierin twee mogelijkheden: oprichting van een fonds en/of herverzekering. De uren die in dit levensfasespaarregeling worden opgenomen verjaren of vervallen niet.

4. Flex en zekerheid

a. Structureel werk moet worden gedaan door werknemers met een vast contract. Flexkrachten die langer dan 12 maanden op een vaste functie werken krijgen een contract voor onbepaalde tijd aangeboden.

b. Gelijk werk, gelijk loon. Flexwerkers horen dezelfde arbeidsvoorwaarden voor hetzelfde werk te krijgen als hun collega's met een contract voor onbepaalde tijd. Dit moet gelden voor alle arbeidsvoorwaarden en vergoedingen of de waarde ervan die in het inlenende bedrijf gelden.

5. Generatiepact & duurzame inzetbaarheid

a. Generatiepact afspraken. De variant 80%-90%-100% (80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw) wordt als een recht toegekend aan werknemers van 60 jaar of ouder. De herbezetting van de vrijgevallen uren dient aldus te geschieden door toekenning van een vaste baan. Voor het overige blijft het generatiepact gelijk aan de pilot versie met dien verstande dat deze wordt omgezet van pilot naar een structurele cao-afpraak.

b. Als een van de dit eindbod ondertekende vakbonden daarom verzoekt is de werkgever verplicht om in overeenstemming met de vakbond(en) afspraken te maken over verlichtende en beschermende maatregelen voor het werken in ploegendienst en consignatie. Hierbij geldt als uitgangspunt de aanbevelingen die voortgekomen zijn aan uit het onderzoek verricht namens de paritaire werkgroep werktijden. Van deze aanbevelingen mag alleen in overeenstemming met de VV worden afgeweken. Voor de totstandkoming van deze afspraken wordt Artikel 7.7.1 buiten werking gesteld.

c. A&O voert een onderzoek uit naar de behoeften en mogelijkheden in de sector aangaande carrière-wendingen (demotie).

d. Artikel 6.4 van de cao: uitkering bij ziekte dient te worden aangepast zodat alle uitkeringen worden gedaan op basis van het feitelijke salaris.

e. Vitaliteitsscan en –coaching wordt op verzoek van werknemer te beschikking gesteld. Financiering vindt via A+O plaats.

6. Opleiding & ontwikkeling

a. Voor een leven lang leren zijn meer opleidingsrechten nodig, in tijd en geld. Werknemers moeten meer zeggenschap krijgen en individuele scholingsmogelijkheden in de vorm van ontwikkelvouchers. Budget voor deze ontwikkelvouchers is 1.5 miljoen euro waar deze vouchers uit betaald worden met een maximum van 1.500 euro per voucher. Opknippen is dus mogelijk.

b. Het project 5 x beter moet voldoende gefinancierd blijven.

c. Het project Loopbaancoaches en Duurzame Inzetbaarheid wordt voortgezet onder dezelfde voorwaarden en met hetzelfde budget.

- d. De Financieel Fit projecten van de verschillende vakbonden worden onder dezelfde voorwaarden en met hetzelfde budget voortgezet.
- e. Gebruikelijke werkgeversheffing van 0.4% per voor A&O gedurende de kalenderjaren van de looptijd van de cao A&O.
- f. Er wordt bij 20 bedrijven, samen met Stichting Werk en Mantelzorg, een pilot aangaande mantelzorg gedaan.
- g. A+O gaat een training dialoog-vaardigheden ontwikkelen voor zowel werknemers als leidinggevend. Sociale partners gaan deze training onder de aandacht brengen van werkgevers en werknemers in de sector.

7. Werktijden

- a. Aan de eerste zin van artikel 2.6.1.a wordt gewijzigd in: "De werknemer is maximaal 5 uur per 4 weken verplicht over te werken". Voor het overige blijft artikel 2.6.1 ongewijzigd.
- b. Zogenaamde flexurenbanken of andere systemen van flexibele werktijden zijn slechts toegestaan na instemming door de vakbonden die dit eindbod hebben ondertekend.

8. Overige voorstellen

- a. Vakbondsleden ontvangen uiterlijk op 31 december van enig kalenderjaar van hun werkgever een netto vergoeding ter hoogte van het door het betreffende vakbondslid betaalde vakbondscontributie van dat betreffende jaar.
- b. De statuten van de ROM worden aangepast waarbij de werknemersdelegaties worden samengevoegd tot een delegatie (in evenbeeld met de werkgeversdelegatie van de ROM), waarbij de onderlinge stemverhouding in die delegatie gelijk blijft aan de huidige.
- c. Alle bestaande maar niet gewijzigde bepalingen in de verschillende cao's worden ongewijzigd voortgezet voor de nieuw overeengekomen looptijd.

Wij vernemen graag uiterlijk vrijdag 4 december 2020 om 16.00 uur van u of u bereid bent om integraal akkoord te gaan met het hierboven geformuleerde. Indien u niet akkoord gaat met onderhavig eindbod behouden wij ons het recht voor terug te vallen op onze oorspronkelijke voorstellen zoals geformuleerd in de voorstellenbrieven van de respectievelijke vakbonden.

Hoogachtend,
Mede namens CNV vakmensen en VHP2,

Petra Bolster-Damen & Jacqie van Stigt,
Landelijke onderhandelaars FNV Metaal

Arthur Bot
Landelijke onderhandelaar CNV Vakmensen

Jörg Sauer & Casper Vaandrager
Landelijke onderhandelaars VHP2