

**CAO-AKKOORD  
IN DE METAAL EN TECHNIEK  
2019 / 2021**

De werkgevers- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Stichting Vakraad Metaal en Techniek, hebben een akkoord bereikt met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden CAO's ingaande 1 juni 2019.

De bedrijfstak Metaal en Techniek kent circa 27.500 werkgevers en 310.000 werknemers.

Het betreft de CAO's voor:

HET CARROSSERIEBEDRIJF

DE GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID

HET ISOLATIEBEDRIJF

HET METAALBEWERKINGSBEDRIJF

HET TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF

## 1. LOOPTIJD

De overeengekomen CAO's kennen een looptijd van 1 juni 2019 tot en met 30 september 2021.

## 2. INKOMEN

- 2.1 Per 1 december 2019 worden de feitelijke lonen met 3,5% en per 1 juli 2020 met 3,5% en per 1 maart 2021 met 0,93% verhoogd. De tabellen worden met dezelfde percentages aangepast met uitzondering van de A-tabel tot en met 0 functiejaren. Deze verhogingen gelden ook voor de minimum vakantietoeslag.
- 2.2 In februari 2021 zal een eenmalige uitkering worden uitgekeerd van € 306,-- bruto aan de werknemer die op de eerste van die maand in dienst is.
- 2.3 Met ingang van 1 juli 2019 zal in verband met de wijzigingen van de Wet Minimumloon de schaal "21 jaar" in de salaristabellen worden afgeschaft. Vanaf 21 jaar wordt de werknemer dan ingedeeld in een van de salarisgroepen op grond van de door hem uitgeoefende functie.
- 2.4 Met ingang van 1 juli 2019 zal tevens een nieuwe salaristabel worden opgenomen in de cao voor werknemers van 16 tot en met 20 jaar. Tevens wordt een nieuwe tabel opgenomen voor BBL. Zie de bijlage bij dit akkoord voor die beide tabellen.
- 2.5 Op 1 januari 2021 valt de VPL premie weg (5,78% van Pensioengrondslag). Deze werkgeverspremie zal in 2021 en 2022 worden aangewend ter versterking van de pensioenregeling PMT. Ontwikkelingen die leiden tot al dan niet wettelijk noodzakelijke corrigerende maatregelen in het kader van de uitvoering van de pensioenregeling, zullen niet leiden tot een hogere bijdrage voor werkgevers.

## 3. GENERATIEPACT

- 3.1 In het kader van het Generatiepact heeft de werknemer van 60 jaar of ouder vanaf 1 januari 2020 een recht op de variant 80-90-100%. Daarbij geldt het volgende:
  - De werknemer dient voor de datum ingang van het generatiepact tenminste 1 jaar bij de werkgever in dienst te zijn.
  - De werknemer dient tenminste 6 maanden voor de datum ingang generatiepact dit aan de werkgever kenbaar te maken.
  - Indien naar de mening van de werkgever zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten, dient de werkgever dit, binnen 4 weken na kenbaar maken gebruikmaking generatiepact, aan de werknemer mede te delen.
  - De werknemer die een stuwmeer aan verlofuren heeft welke de 296 uur overschrijdt moet het meerdere boven die 296 uur in een periode van een half jaar beginnende voor de datum ingang generatiepact opnemen. Stelt de werkgever hem daartoe niet of onvoldoende in de gelegenheid dan blijft het meerdere boven de 296 aan verlofuren op datum ingang generatiepact staan. Indien hierover een geschil ontstaat tussen de werknemer en de werkgever, kan gebruik gemaakt worden van de procedure bij geschil over deeltijdpensioen, conform bijlage 3B.
- 3.2 De overige bestaande varianten Generatiepact zullen verder worden gecontinueerd.

#### **4. FLEX EN ZEKERHEID**

- 4.1 Cao-partijen spreken de intentie uit om 5.000 arbeidskrachten, die nu op basis van een flexibel contract werken, voor onbepaalde tijd in dienst te nemen.
- 4.2 T.a.v. de buitenlandse arbeidskrachten die in MenT bedrijven werkzaamheden verrichten en onder het bereik van de WagWEU-richtlijn vallen, geldt dat cao-partijen de cao's metaal en techniek op 30 juni 2020 WagWEU-proof gemaakt zullen hebben. Samengewerkt zal worden met cao-partijen in de metalektro.

#### **5. DUURZAME INZETBAARHEID**

- 5.1 Cao-partijen zullen meer aandacht geven aan de toepassing van de mogelijkheden die artikel 30a van de cao (vierdaagse werkweek) biedt. De wijze waarop dit vormgegeven kan worden zal besproken worden in de Vakraad Metaal en Techniek.
- 5.2 De re-integratietoets en de drie subsidieregelingen in het re-integratietraject worden op de gebruikelijke wijze gecontinueerd.
- 5.3 Met ingang van 1 januari 2020 komen de vakantierechten ex artikel 51 cao voor werknemers van 53 jaar te vervallen. Voor de werknemers van 54 jaar geldt alsdan op de peildata telkens 8 vakantie uren (in de regel één vakantiedag).

#### **6. OPLEIDING EN ONTWIKKELING/SFM**

- 6.1 Cao-partijen stellen 1,5 miljoen euro beschikbaar voor de komende periode ten behoeve van vouchers.  
Daarvan kan 10% besteed worden aan uitzendkrachten ten behoeve van het behoud van de sector. Deze vouchers worden geormerkt als 'mobiliteitsvouchers'.
- 6.2 De financiering van het project loopbaancoaches wordt voortgezet voor de periode tot en met 31 december 2021. De loopbaancoaches ondersteunen het gebruik van de vouchers.
- 6.3 Cao-partijen stellen het heffingspercentage SFM voor de periode 1 januari 2020 t/m 31 december 2021 op 0,2%.
- 6.4 Voor de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 bedraagt de basisheffing voor O&O 0,5% en gelden ook de eventueel in het B-deel afgesproken toeslagen/egalisatieheffingen.
- 6.5 De O&O cao's worden gecontinueerd met een periode van 5 jaar.
- 6.6 In artikel 72 cao zal worden opgenomen dat ook leerlingen die een opleiding volgen op MBO-niveau 3 en 4, de scholingsdag wordt doorbetaald.
- 6.7 Na tussenkomst van een loopbaancoach van één van de v.v. én na overlegging van een zogeheten POP kunnen instrumenten van het O&O fonds worden ingezet ter behoud van de werknemer voor de Metaal en Techniek tot uiterlijk zes maanden na zijn uitdiensttreding.

#### **7. WERKTIJDEN**

In de vorige cao is een commissie Arbeidstijden ingesteld die onderzoek doet naar wensen en behoeften van werkgevers en werknemers rond de thema's arbeidstijden, flexibiliteit, zeggenschap en ergonomie/gezondheid waarbij de voorstellenbrieven van de respectievelijke cao-partijen zullen worden betrokken. Alsook verruiming van de mogelijkheid van ruilen en kiezen (het ruilen van tijd voor geld en omgekeerd) en de keuze om overuren vergoed te krijgen in tijd of geld helder(der) vast te leggen in de cao. De werkzaamheden van deze commissie zijn nog niet afgerond. De

werkzaamheden van de commissie zullen worden voortgezet waarbij ook het thema van de reisen wordt betrokken. Verder zal het mogelijk zijn dat op bedrijfsniveau nadere afspraken worden gemaakt rond reisen.

## **8. OVERGANGSREGELINGEN EN PENSIOEN**

- 8.1 De zogeheten 60+ regeling wordt gecontinueerd met inachtneming van het volgende. De werknemers die op of na 1 juni 2019 60 jaar zijn (geworden) en niet verwijtbaar zijn ontslagen gedurende de looptijd van deze cao kunnen voor deze 60+ regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek gedurende of direct na afloop van hun WW-periode in aanmerking komen.
- 8.2 Daarnaast achten cao-partijen het van groot belang om de categorie werknemers met zogeheten overgangsregelingen in hun pensioenregeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek, die tussen 1 juni 2019 en 1 januari 2021 worden ontslagen weer de overgangsrechten te laten herleven tot 1 januari 2021 bij een terugkeer vóór 1 januari 2021 als werknemer in de Metaal en Techniek.
- 8.3 Cao-partijen zullen het Pensioenfonds voor de Metaal en Techniek verzoeken het vorenstaande mogelijk te maken.

## **9. TOEGANKELIJKHEID CAO**

De hertaalde versie van de cao zal gebruikt worden bij de redactie van de nieuwe cao. De CAO wordt modern vormgegeven waarbij een nieuwe vormgeving en online publicatie wordt gerealiseerd.

## **10. INNOVATIE**

Cao-partijen bestuderen in samenwerking met de O&O fondsen de gevolgen van de technologische ontwikkelingen op het gebied van arbeid, opleiding en werkgelegenheid. Daarbij worden tevens de mogelijkheden onderzocht om sociale en organisatorische innovatie te stimuleren. Ook wordt met de O&O fondsen besproken de ontwikkeling van een leergang sociale innovatie voor werknemers en van het verbeteren van digitale vaardigheden met daarbij extra aandacht voor oudere werknemers.

## **11. OVERIGE CAO-ONDERWERPEN**

- 11.1 Artikel 58 lid 2 wordt geschrapt uit de cao.
- 11.2 In artikel 61 cao zal naar een bijlage bij de cao worden verwezen waar de bepalingen van de Wet Wieg worden opgenomen.
- 11.3 In artikel 39 cao (Vakbondscontributie) wordt de keuzemogelijkheid tot een studiedag geschrapt.
- 11.4 Sociale partners laten een onderzoek verrichten naar het aantrekkelijk maken voor vrouwen om te werken in de metaal en techniek, zoals gelijke beloning mannen en vrouwen. Daarbij wordt rekening gehouden met onderzoeken die al plaatsgevonden hebben.

## **12. TEKSTUELE WIJZIGINGEN**

De diverse technische aanpassingen, al dan niet voortvloeiende uit wettelijke bepalingen, verduidelijkingen van cao-teksten worden naar de Redactiecommissie doorverwezen.

Den Haag, 5 september 2019

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 juli 2019 tot 1 XXXXX 20XX

De leeftijd van de medewerker bij aanvang van de BBL ("Startleeftijd BBL") is bepalend voor de schaal waarin hij/zij terecht komt en in blijft zolang hij/zij een BBL-opleiding volgt

**Startleeftijd BBL**

	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
1	€ 707	€ 813	€ 984	€ 1.179	€ 1.448
2	€ 884	€ 1.066	€ 1.275	€ 1.560	
3	€ 1.148	€ 1.370	€ 1.672		
4	€ 1.534	€ 1.878			

leerjaar BBL

<i>salaris-functiegroep</i>	<i>A/2</i>	<i>B/3</i>	<i>C/4</i>	<i>D/5</i>	<i>E/6</i>	<i>F/7</i>	<i>G/8</i>	<i>H/9</i>	<i>I/10</i>	<i>J/11</i>
16 jaar	€ 564,30	€ 682	€ 711							
17 jaar	€ 646,05	€ 781	€ 814	€ 831						
18 jaar	€ 817,80	€ 989	€ 1.030	€ 1.052						
19 jaar	€ 981,35	€ 1.187	€ 1.236	€ 1.262	€ 1.302					
20 jaar	€ 1.308,50	€ 1.582	€ 1.648	€ 1.683	€ 1.736					

<i>salaris-functiegroep</i>	<i>A/2</i>	<i>B/3</i>	<i>C/4</i>	<i>D/5</i>	<i>E/6</i>	<i>F/7</i>	<i>G/8</i>	<i>H/9</i>	<i>I/10</i>	<i>J/11</i>
Functiejaren 0	€ 1.635,60	€ 1.978	€ 2.060	€ 2.104	€ 2.170	€ 2.280	€ 2.467	€ 2.675	€ 2.928	€ 3.233
Functiejaren 1	€ 1.924	€ 2.041	€ 2.078	€ 2.124	€ 2.212	€ 2.333	€ 2.519	€ 2.734	€ 2.995	€ 3.299
Functiejaren 2	€ 1.939	€ 2.058	€ 2.093	€ 2.149	€ 2.254	€ 2.383	€ 2.572	€ 2.787	€ 3.057	€ 3.367
Functiejaren 3	€ 1.959	€ 2.072	€ 2.110	€ 2.166	€ 2.287	€ 2.435	€ 2.632	€ 2.850	€ 3.124	€ 3.442
Functiejaren 4		€ 2.087	€ 2.124	€ 2.192	€ 2.332	€ 2.485	€ 2.682	€ 2.909	€ 3.188	€ 3.506
Functiejaren 5		€ 2.109	€ 2.146	€ 2.211	€ 2.369	€ 2.536	€ 2.736	€ 2.964	€ 3.247	€ 3.573
Functiejaren 6		€ 2.130	€ 2.168	€ 2.247	€ 2.411	€ 2.587	€ 2.788	€ 3.020	€ 3.311	€ 3.643
Functiejaren 7		€ 2.151	€ 2.189	€ 2.278	€ 2.484	€ 2.666	€ 2.849	€ 3.076	€ 3.372	€ 3.713
Functiejaren 8								€ 3.134	€ 3.442	€ 3.783
Functiejaren 9									€ 3.498	€ 3.849
Functiejaren 10										€ 3.919

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 juli 2019 tot 1 XXXXXX 20XX

De leeftijd van de medewerker bij aanvang van de BBL ("Startleeftijd BBL") is bepalend voor de schaal waarin hij/zij terecht komt en in blijft zolang hij/zij een BBL-opleiding volgt

**Startleeftijd BBL**

	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
leerjaar BBL					
1	€ 650	€ 747	€ 905	€ 1.084	€ 1.332
2	€ 813	€ 980	€ 1.173	€ 1.435	
3	€ 1.056	€ 1.260	€ 1.538		
4	€ 1.411	€ 1.727			

<i>salaris-functiegroep</i>	<i>A/2</i>	<i>B/3</i>	<i>C/4</i>	<i>D/5</i>	<i>E/6</i>	<i>F/7</i>	<i>G/8</i>	<i>H/9</i>	<i>I/10</i>	<i>J/11</i>
16 jaar	€ 520,80	€ 628	€ 654							
17 jaar	€ 596,40	€ 719	€ 748	€ 764						
18 jaar	€ 755,00	€ 910	€ 947	€ 968						
19 jaar	€ 905,80	€ 1.091	€ 1.137	€ 1.161	€ 1.197					
20 jaar	€ 1.207,80	€ 1.455	€ 1.516	€ 1.548	€ 1.597					

<i>salaris-functiegroep</i>	<i>A/2</i>	<i>B/3</i>	<i>C/4</i>	<i>D/5</i>	<i>E/6</i>	<i>F/7</i>	<i>G/8</i>	<i>H/9</i>	<i>I/10</i>	<i>J/11</i>
Functiejaren 0	€ 1.509,80	€ 1.819	€ 1.895	€ 1.935	€ 1.995	€ 2.097	€ 2.269	€ 2.460	€ 2.693	€ 2.973
Functiejaren 1	€ 1.769	€ 1.877	€ 1.912	€ 1.953	€ 2.034	€ 2.146	€ 2.317	€ 2.515	€ 2.755	€ 3.034
Functiejaren 2	€ 1.783	€ 1.893	€ 1.925	€ 1.976	€ 2.073	€ 2.192	€ 2.365	€ 2.563	€ 2.812	€ 3.097
Functiejaren 3	€ 1.802	€ 1.906	€ 1.940	€ 1.992	€ 2.103	€ 2.239	€ 2.421	€ 2.621	€ 2.873	€ 3.165
Functiejaren 4		€ 1.920	€ 1.953	€ 2.016	€ 2.145	€ 2.285	€ 2.467	€ 2.675	€ 2.932	€ 3.224
Functiejaren 5		€ 1.939	€ 1.973	€ 2.033	€ 2.179	€ 2.332	€ 2.517	€ 2.726	€ 2.986	€ 3.286
Functiejaren 6		€ 1.959	€ 1.993	€ 2.067	€ 2.218	€ 2.379	€ 2.564	€ 2.778	€ 3.045	€ 3.351
Functiejaren 7		€ 1.978	€ 2.013	€ 2.095	€ 2.284	€ 2.452	€ 2.620	€ 2.829	€ 3.102	€ 3.415
Functiejaren 8								€ 2.882	€ 3.165	€ 3.479
Functiejaren 9									€ 3.217	€ 3.540
Functiejaren 10										€ 3.604

## B-deel CAO Technisch Installatiebedrijf

De basis-heffing OTIB van 0,5% wordt met een egalisatieheffing van 0,35% verhoogd, zodat de totale premie uitkomt op 0,85%.

Den Haag, 5 september 2019



## B-deel Metaalbewerkingsbedrijf

De basis-heffing OOM van 0,5% wordt verhoogd met een egalisatieheffing van 0,125%. Van deze egalisatieheffing is 0,025% bestemd voor het project 5xBeter en RIE. De totale premie bedraagt 0,625%.

Den Haag, 5 september 2019

## **B-deel Isolatiebedrijf**

De basis-heffing OOI van 0,5% wordt met een egalisatieheffing van maximaal 0,2% verhoogd zodat de totale premie 0,7% bedraagt.

Den Haag, 5 september 2019

## B-deel Carrosseriebedrijf

De basis-heffing OOC voor autobekleed-, autorestauratie-, autopoets- en motorfietsherstelbedrijven wordt gesteld op 0,25% in plaats van 0,5%.

De totale premie OOC bedraagt 0,25% respectievelijk 0,50%.

Den Haag 5 september 2019

## **B-deel Goud- en Zilvernijverheid**

De totale premie OOGZ bedraagt 0,50%.

Den Haag, 5 september 2019