

De Unie
T.a.v. Gertjan Tommel
Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg

DATUM 2 september 2022
ONZE REF. 2022/TH/MR/20220902
ONDERWERP INZETBRIEF FME CAO METALEKTRO 2022

Beste Gertjan,

Aan de vooravond van de onderhandelingen over de nieuwe cao's Metalektro stuur ik jullie deze voorstellenbrief. Deze brief en de daarin opgenomen voorstellen zijn tot stand gekomen na uitvoerige raadpleging van onze leden. Ik ben ervan overtuigd dat deze brief zal bijdragen aan een vruchtbaar cao-overleg.

Strategische agenda als leidraad

Als uitwerking van het cao-akkoord van 2021 hebben FME en vakbonden de *Strategische Agenda Metalektro* voor de jaren 2022 tot 2027 opgesteld. Met deze agenda willen sociale partners de uitdagingen waar de Metalektro voor staat het hoofd bieden. Cao-partners willen de digitale en de energietransitie aanpakken door samen te werken op de thema's arbeidsverhoudingen, arbeidsmarkt en industriebeleid.

Met de strategische agenda zetten wij ons gezamenlijk in voor een succesvolle en concurrerende Metalektro, die goed werk biedt en bijdraagt aan de brede welvaart en het welzijn van Nederland en de EU. Voor de aanstaande cao-onderhandelingen is de strategische agenda richtinggevend voor sociale partners.

Aan de slag

Sociale partners zijn voortvarend met de uitvoering van de agenda aan de slag gegaan. Op het terrein van de arbeidsverhoudingen wijs ik op het periodiek overleg tussen cao-partijen tijdens de looptijd van de cao en op de voor onze sector nieuwe cao-scholingsdagen waar verschillende werkgevers onder de titel *'In gesprek met de onderhandelaars'* de onderhandelaars van FME en FNV hebben ontmoet en vrijuit met elkaar hebben gesproken. Ook de succesvolle bezoeken aan enkele bedrijven waar onderwerpen als de stand van zaken van en de arbeidsverhoudingen binnen die bedrijven aan de orde komen, zijn door alle betrokkenen zeer gewaardeerd

De arbeidsmarkt geven wij gezamenlijk aandacht met het onderzoek naar verbetering van de toegankelijkheid van onze sector voor vrouwen. De mediacampagne *'Je kan meer met wat je kan'* heeft Nederland kennis laten maken met de campagne leercultuur in onze sector.

Cao-partners hebben samen richting de politiek actie ondernomen inzake de internationale kostencompensatie (IKC) en ook voor het onderwerp deeltijd WW hebben we gezamenlijk de

handschoen opgepakt Wij hebben met elkaar het belang van de sector onder de aandacht van de Haagse politiek gebracht met bezoeken aan ministeries en fractievoorzitters.

Ook de in het Principeakkoord gemaakte afspraken zijn slagvaardig uitgevoerd. De Regeling vervoegd uittreden (RVU) is met veel inzet klaargezet voor potentiële deelnemers; de eerste deelnemers maken ondertussen al gebruik van deze afspraak. Alle overeengekomen onderzoeken en pilots zijn gestart.

Onze samenwerking verloopt plezierig, geeft voldoening en mag wat FME betreft verdiept worden. De manier waarop wij de afgelopen periode hebben samengewerkt komt de sector ten goede. Dit moeten we voortzetten, er is nog genoeg te doen. De verhoudingen tussen sociale partners en tussen werkgevers en medewerkers in de bedrijven verdienen onze blijvende aandacht. Er is niet één aanpak die past op alle situaties. De komende cao-periode zullen we met elkaar moeten zoeken naar vormen om daar gestalte aan te geven. Ik ben er zeker van dat wij hierin zullen slagen.

De gezamenlijke uitdaging

Ook in onze sector is sprake van een structureel tekort aan personeel. De FME-leden beschouwen het vinden van nieuwe medewerkers de lastigste opgave voor de toekomst. Daarnaast kampt de sector met toeleveringsproblemen, zetten de aanhoudend hoge en stijgende grondstof- en materiaalprijzen de productie en marges onder druk en is de geopolitieke situatie onduidelijk. Los van deze vraagstukken leidt de inflatie tot hogere prijzen voor consumenten en bedrijven, zoals energie, grondstoffen en transport.

Al deze vraagstukken hebben invloed op inkomens van werkenden en de bedrijfsresultaten in onze sector. Tijdens onze onderhandelingen zullen we met elkaar tot verstandige keuzes moeten komen die bevorderlijk zijn voor de sector, de welvaart en het vestigingsklimaat.

Strategische agenda

FME wil de initiatieven uit de strategische agenda graag voortzetten en daar een aantal aan toevoegen. Zo willen wij gezamenlijk onderzoek laten doen naar het belang en de toekomst van de sector en hoe dat te versterken. Daarnaast noem ik de verdere ontwikkeling van het skills-paspoort en ook het initiatief Smart Makers Academy verdient onze gezamenlijke ondersteuning. De in de afgelopen jaren opgerichte TechnoHubs bewijzen hun waarde. Zij verbinden leren, werken en innoveren in aantrekkelijke leeromgevingen, zodanig dat de vakmensen in onze sector zich uitgedaagd voelen om zich te blijven ontwikkelen. Kunnen wij hier gezamenlijk nieuwe initiatieven aan toevoegen of de ontwikkeling daarvan ondersteunen?

De aantrekkelijkheid van de sector verdient onze voortdurende aandacht. Gelet op de krappe arbeidsmarkt misschien zelfs meer dan ooit. Wat FME betreft is het hoog tijd voor een gezamenlijk te ontwikkelen campagne 'Werken in de Metalektro', die ook aandacht heeft voor inclusie en diversiteit in de Metalektro.

Onze wederzijdse inspanningen ter verbetering van de arbeidsverhoudingen verdienen voortzetting en een impuls. De afspraak over cao-scholingsdagen wil ik daarom verlengen voor de looptijd van de nieuwe cao's.

Beloning

Over de loonontwikkeling maak ik graag een afspraak die recht doet aan de belangen van zowel de medewerkers als de bedrijven en die past bij de hierboven genoemde sociaaleconomische omstandigheden.

Bij de af te spreken cao-loonsverhoging hoort wat mij betreft de mogelijkheid voor bedrijven in zware omstandigheden om die verhoging uit te stellen, een afspraak die we in de aflopende cao ook gemaakt hebben. Deze, met waarborgen omgeven, afwijkingsmogelijkheid biedt bedrijven soelaas die bijvoorbeeld vanwege toeleveringsproblemen of de hoge energieprijzen in zwaar weer verkeren.

Werkgevers met medewerkers die onder de Cao Hoger personeel vallen, willen wij de mogelijkheid bieden met de vakbonden een andere afspraak over de inkomensgrens te maken. Dat kan door het artikel dat over de inkomensgrens gaat in het vervolg een B-bepaling te laten zijn.

Verder wil ik met jullie een afspraak maken over de beloning van hulpkrachten.

Wendbaarheid

Maatwerkmogelijkheden in de cao zijn voor onze leden van belang. De huidige cao kent al diverse mogelijkheden voor maatwerk. FME brengt die actief onder de aandacht van haar leden. Uit de gesprekken met onze leden komt naar voren dat de behoefte aan maatwerk zowel bij werkgevers als medewerkers zich ontwikkelt. Ik wil een afspraak maken om die ontwikkeling te steunen en te stimuleren. Dat kan door ruimte te geven voor het zoeken naar innovatieve oplossingen voor vraagstukken over flexibiliteit van werktijden en roosters en over het optimaliseren van de werk-privé-balans. Een afspraak die het mogelijk maakt op bepaalde onderwerpen in nauwe samenspraak met de vakbonden gedurende een bepaalde periode te kunnen onderzoeken en proberen. Hiervoor kan het nodig zijn een andere dan de cao-afspraken te maken, die beter past in een specifieke situatie van een bedrijf. Hiervoor kunnen cao-partijen dan ruimte geven en eventueel ook ondersteuning bieden.

We willen het overleg verbeteren tussen werkgevers en vakbonden op lokaal niveau, voortvloeiend uit overlegverplichtingen in de cao. We bespreken daarvoor graag met jullie het idee een aantal randvoorwaarden voor dit overleg met elkaar vast te leggen. Te denken valt aan het vaststellen van een termijn voor aankondiging van het overleg, voor het geven van reactie en dergelijke. Wij verwachten dat zo'n set spelregels het overleg zal verbeteren en de duidelijkheid over en weer zal vergroten. We kunnen dan ook kijken naar cao-bepalingen die dubbel overleg bewerkstelligen: overleg over hetzelfde onderwerp met zowel de vakbonden als de ondernemingsraad. Deze bepalingen leiden al snel tot vertraging en zijn daarmee inefficiënt.

Duurzame inzetbaarheid

FME is voorstander van duurzaam inzetbaarheidsbeleid. De noodzaak voor dat beleid is groot vanwege de vergrijzing, de ontgroening, de verandering van werk als gevolg van technologische ontwikkelingen en voor (het vergroten van) de aantrekkelijkheid van de sector.

Wij zien dat over de inzet van de duurzame inzetbaarheidsdag in de praktijk veel onduidelijkheid bestaat, soms leidt die onduidelijkheid tot wrijving. Dit is niet wat cao-partijen voor ogen hadden bij het maken van de afspraak. FME vindt het daarom van belang dat wij gezamenlijk nadere duiding

geven; dat draagt bij aan het goed inzetten van dit instrument. Ik ga hierover graag met jullie in gesprek.

Vorig jaar hebben wij afgesproken het Generatiepact tot 1 december 2023 voort te zetten. FME wil dit verlengen tot en met 31 december 2025, de datum waarop de RVU-regeling afloopt. Gelijktijdig willen wij afspreken een onderzoek te starten of en op welke wijze wij het duurzaam inzetbaarheidsbeleid het beste kunnen voortzetten. Daarnaast willen wij de startleeftijd waarop de medewerker van het Generatiepact gebruik kan maken koppelen aan de AOW-leeftijd, zodanig dat de startleeftijd meebeweegt met de verschuiving van de AOW-leeftijd. Wij vinden het wenselijk af te spreken dat voordat de medewerker gebruik gaat maken van het Generatiepact deze eerst een eventueel verlofstuwmeer afbouwt. Dit zorgt voor meer balans in de wederzijdse bijdragen van werkgever en medewerker nu van de halvering van seniorenverlofdagen voor nieuwe gebruikers van het Generatiepact in de meeste gevallen geen sprake meer is.

FME stelt voor het project '5xbeter' voor de periode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027 voort te zetten en hiervoor jaarlijks € 1 miljoen beschikbaar te stellen.

Bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst (BUO)

Sinds 2015 is er één pensioenregeling voor de sectoren MetalektrO en Metaal & Techniek, ook wel de BUO. De Bedrijfstakuitvoeringsovereenkomst is een afspraak tussen cao-partijen in beide sectoren en de pensioenfondsen PME en PMT. De BUO eindigt 31 december 2022. Ik wil de verlenging van deze overeenkomst met u bespreken.

Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao's MetalektrO is mede afhankelijk van de afspraken die wij met elkaar maken. FME-leden hebben over het algemeen een voorkeur voor een langere looptijd dan 12 maanden.

Werk in uitvoering

In het cao-akkoord van juli 2021 hebben wij ook afspraken gemaakt over een aantal uit te voeren onderzoeken en pilots. Een deel hiervan is nog niet afgerond¹; de resultaten zullen de komende periode beschikbaar komen. Ik stel voor dat wij ons gezamenlijk inzetten een vervolg te geven aan de uitkomsten van deze onderzoeken en pilots.

Redactionele aanpassingen cao-teksten

In de werkingssfeer van de cao's MetalektrO is verduidelijking van het ondernemingsbegrip nodig. Andere aanpassingen van de cao-teksten, al of niet voortvloeiend uit wettelijke bepalingen, en verduidelijkingen van cao-teksten zullen als gebruikelijk door de Redactiecommissie en het ROM-bestuur worden uitgevoerd.

Voorbehoud

Zoals te doen gebruikelijk behouden wij ons het recht voor tijdens het cao-overleg met nieuwe voorstellen te komen of deze aan te passen, om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen.

¹ Het gaat om de onderwerpen: 4x9 uur werken per week; verlofstuwmeren; toegang van vrouwen tot de sector verbeteren; carrièrewending; mantelzorg; evaluatieonderzoek A+O MetalektrO..

Tot slot

Onze sector levert een belangrijke bijdrage aan de welvaart van en het welzijn in Nederland. Wij willen die bijdrage blijven leveren. De inzet van al onze bedrijven en al onze medewerkers is daarop gericht, elke dag opnieuw.

Tijdens de komende onderhandelingen liggen grote vraagstukken en uitdagingen op tafel. Het zal van alle partijen inspanning vergen om tot gezamenlijke afspraken te komen die medewerkers en bedrijven perspectief bieden. Wij hebben een cao nodig die daaraan ondersteunend is. Wij willen graag met jullie in een constructief en creatief overleg tot een nieuwe cao komen.

Met vriendelijke groet,

Maurice Rojer
Hoofdonderhandelaar cao, FME