

Werkgeversvereniging FME en de vakbonden FNV Metaal, CNV, De Unie en VHP2 hebben op maandag 13 mei 2024 een akkoord bereikt voor vernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro. Onderstaand de afspraken die partijen gemaakt hebben.

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

Strategische agenda

Cao-partijen herbevestigen de in de Strategische agenda Metalektro 2022-2027 gemaakte afspraken. De afspraak een grondig extern onderzoek te doen naar het sociaaleconomisch belang van de sector heeft geresulteerd in het rapport *Metalektro: de sleutel naar sociaaleconomisch succes*. In vervolg van dit rapport stellen sociale partners een actieagenda op met als doel de Metalektrosector in al haar aspecten onder de aandacht te brengen, zowel landelijk als regionaal. Verbetering van het imago van de sector zal onderdeel zijn van deze agenda. Het streven is deze agenda in de maand september te presenteren.

Sociale partners zullen in het kader van de strategische agenda de volgende activiteiten uitvoeren: In het kader van het bevorderen van de arbeidsverhoudingen spreken sociale partners het volgende af:

- Het organiseren van gezamenlijke bedrijfsbezoeken waarin werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau de dialoog aan kunnen gaan met lokale en sectorale vertegenwoordigers van cao-partijen. Het streven is gedurende de looptijd van deze cao in elk geval 5 van deze werkbezoeken te organiseren.
- Het maken van een plan van aanpak gericht op verbetering van de arbeidsverhoudingen op lokaal niveau.

Looptijd

De nieuwe cao's krijgen de volgende looptijd:

- De Basis-cao en de HP-cao een looptijd van 19 maanden, van 1 juni 2024 tot en met 31 december 2025.
- De cao A+O krijgt een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.
- De cao RVU had al een looptijd tot en met 31 december 2025; deze looptijd wordt niet gewijzigd.

Beloning

Loonsverhogingen

De feitelijke lonen zullen verhoogd worden met:

- 2,75% per 1 juni 2024
- 3,25% per 1 januari 2025
- 3% per 1 juni 2025.

Afbouw eenmalige uitkering

De in het vorige cao-akkoord afgesproken tijdelijke hogere bijdrage van de werkgever in de pensioenpremie van de werknemer wordt op de volgende manier afgebouwd:

- In de maanden juni, juli en augustus 2024 ontvangt de werknemer een bijdrage van € 60 (bij voltijds dienstverband) per genoemde maand.
- In de maanden september, oktober, november en december 2024 ontvangt de werknemer een bijdrage van € 50 (bij voltijdsdienstverband) per genoemde maand.

Vanaf 1 januari 2025 vervalt deze bijdrage.

Tijdelijke afwijkingsmogelijkheid

Er geldt voor de looptijd van de cao een tijdelijke afwijkingsmogelijkheid van de in de cao afgesproken structurele salarisverhogingen (door middel van een aanpassing en verlenging van 7.4.5). Dit betekent het volgende:

- Vanaf 1 juni 2024 kan de salarisverhoging van 2,75% uitgesteld worden in ruil voor 4,75 tijdelijke extra vrije vakantie-uren per maand. En kan maximaal 19 maanden worden uitgesteld.
- Vanaf 1 januari 2025 kan de salarisverhoging van 3,25% uitgesteld worden in ruil voor 5,5 tijdelijke extra vrije vakantie-uren per maand. En kan maximaal 12 maanden worden uitgesteld.
- Vanaf 1 juni 2025 kan de salarisverhoging van 3% uitgesteld worden in ruil voor 5 tijdelijke extra vrije vakantie-uren per maand. En kan maximaal 7 maanden worden uitgesteld.

Werktijden

Proeftuinen

In 2022 hebben sociale partners voor de looptijd van de cao de mogelijkheid gecreëerd om in een tijdelijke ‘proeftuin’ creatieve oplossingen voor vraagstukken van flexibiliteit van werktijden en roosters te zoeken en af te spreken tussen werkgevers en vakbonden. Dit kan zowel vanuit de flexibiliteitsbehoefte van de werkgever als die van werknemers, bijvoorbeeld in het kader van optimalisering van de werk-privé-balans. Sociale partners verlengen deze afspraak voor de komende periode onder dezelfde voorwaarden.

Vakbondsfaciliteiten

Overleg op ondernemingsniveau

Sinds 2020 kent de cao-bepaling 6.12. Deze bepaling regelt dat een werkgever met cao-partijen het gesprek aan gaat als de vakbonden dat vragen. Aan deze bepaling worden de onderwerpen vergroening en energietransitie toegevoegd.

Cao-scholingsdag

Voor de looptijd van deze cao wordt de cao-scholingsdag (6.11) gecontinueerd.

Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een van de vakbonden heeft in 2025 het recht om zijn vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling in de onderneming (6.7.1).

Arbeidsmarkt en ontwikkeling

Leven lang ontwikkelen: ontwerpen van een langere termijn aanpak

Een van de pijlers van de Strategische agenda is gericht op ontwikkeling van de medewerkers. Sociale partners streven naar mensen die zich voldoende en continu kunnen ontwikkelen, naar een goede leercultuur. In het cao-akkoord van 2022 zijn afspraken gemaakt over onder meer de Smartmakers Academy, Technohubs, het skillspaspoort en leervouchers. Onder de vleugels van het

ROM-bestuur is een commissie 'Leren en ontwikkelen' ingesteld, die voortvarend met deze en andere onderwerpen op het terrein van ontwikkelen aan het werk is gegaan.

De activiteiten op dit terrein beslaan vaak meerdere jaren en duren langer dan de looptijd van een enkele cao. Sociale partners zullen gezamenlijk een langere termijn aanpak ontwikkelen met passende financiering vanuit het huidige fondsenbudget, waardoor de activiteiten op dit gebied goed kunnen worden ingericht en meer samenhang kunnen krijgen.

Meer concreet gaat het om de volgende onderwerpen en afspraken.

Het ROM-bestuur zal op korte termijn een definitie van het skillspaspoort vaststellen. Cao-partijen starten met drie pilots; bij een positieve evaluatie zullen partijen een uitgebreidere pilot starten en een opschalingsplan ontwikkelen met als doel te komen tot een skillspaspoort.

Op dit moment onderzoeken cao-partijen welke Technohubs het meest kansrijk zijn om verder te ontwikkelen. Voor de doorontwikkeling stellen zij een bedrag beschikbaar uit het huidige fondsenbudget.

Met actieve ondersteuning en promotie vanuit de stichting A+O Metalektro zullen cao-partijen De Smartmakers academy opschalen; zij zullen hiervoor een nader te bepalen financiële bijdrage vaststellen.

Cao-partijen zullen actief bijdragen aan de implementatie en aansturing van het Aanvalsplan Techniek; de uitvoering van dit Aanvalsplan vergt samenwerking met andere opleidingsfondsen.

Toegang voor vrouwen in de sector

Het onderzoek naar toetreding en behoud van vrouwen in de sector heeft duidelijk gemaakt dat hier op veel punten nog verbetering mogelijk is. Sociale partners besluiten deze cao-periode een campagne te organiseren die zich richt op het verbeteren van de toegang tot en het behoud van vrouwen in de sector.

Duurzame inzetbaarheid

Mantelzorg

De pilot mantelzorg heeft duidelijk gemaakt dat het belangrijk is het onderwerp mantelzorg bespreekbaar te maken om maatwerkafspraken te maken over de combinatie werk en mantelzorg. Gebleken is dat het nodig is zowel werkgevers als medewerkers hiervoor toe te rusten. Sociale partners besluiten de campagne die de ROM werkgroep mantelzorg als vervolg op de pilot voorstelt gezamenlijk op te pakken.

Financieel fit, loopbaancoaches en opleidingsvouchers

Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid in de sector besluiten sociale partners de volgende initiatieven gedurende de looptijd van de cao ongewijzigd voortzetten: financieel fit, loopbaancoaches en opleidingsvouchers inclusief nog te maken afspraken over kwaliteitskaders en evaluatie.

5xBeter

Voor de periode 1 januari 2027 tot en met 31 december 2028 willen wij het project 5xbeter voortzetten en daarvoor jaarlijks € 1 miljoen vanuit de ROM beschikbaar stellen.

Onderzoek ouderenregelingen

In 2022 hebben cao-partijen afgesproken vanaf 2024 een uitvoerig onderzoek te doen naar de effecten van de bestaande en aflopende ouderenregelingen in de cao. De uitkomsten van dit onderzoek geven sociale partners handvatten voor het overleg over toekomstig duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Sociale partners besluiten dit onderzoek, dat van belang is voor zowel medewerkers als werkgevers, op korte termijn te starten en de resultaten uiterlijk in het 2^e kwartaal 2025 te bespreken in de ROM.

RVU: voortzetten onder voorwaarde

Als de huidige fiscale vrijstellingsregeling blijft bestaan, dan zullen cao-partijen de RVU-regeling voor de Metalektro voortzetten voor een maximale periode van vijf jaar, 2026 tot en met 2031. Gelet op de landelijke ontwikkelingen rond RVU kunnen partijen met elkaar in overleg treden.

Cao Metalektro Hoger Personeel

In de vorige cao hebben cao-partijen een begin gemaakt met het onderzoek naar de manieren waarop de Basis- en HP-cao samengevoegd kunnen worden. Tijdens de looptijd van de komende cao zal dit onderzoek een vervolg krijgen.

Inrichting B bepaling

Aan artikel 7.5.1 wordt toegevoegd dat de werkgever advies kan inwinnen bij een door de ROM in te richten commissie voorafgaand aan het inrichten van een B- bepaling.

Leesbaarheid cao

Sociale partners zullen een commissie instellen die vereenvoudigingsvoorstellen zal doen om de cao leesbaarder en daarmee beter uitvoerbaar te maken.

Redactionele aanpassingen cao-teksten

Sociale partners zullen aanpassingen van de cao-teksten, al of niet voortvloeiend uit wettelijke bepalingen, en verduidelijkingen van cao-teksten vaststellen. Vervolgens zullen zoals gebruikelijk de Redactiecommissie en het ROM-bestuur de wijzigingen in de cao's aanbrenge.

Heffingen cao-fondsen

De totale ruimte voor de fondspremies blijft 0,5%. De premie voor het SSF-fonds blijft 0,08%. De verdeling van de resterende premies over ROM en A+O wordt bepaald aan de hand van de door beide stichtingen uit te voeren (door cao-partijen overeengekomen) projecten. Een nader besluit hierover zal in het ROM-bestuur worden genomen voor het einde van 2024.

Onderhandelingsresultaat d.d. 13 mei 2024

Aldus overeengekomen in Utrecht op 13 mei 2024