

nieuwsbrief cao metalektro

WAT WIL JIJ IN JE NIEUWE CAO?

Jij werkt elke dag keihard om mooie producten te fabriceren. Je doet je werk met plezier en verantwoordelijkheidsgevoel. Voor jou is het belangrijk dat je kunt werken in een mooie sector.

En dat jouw arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden goed geregeld zijn. Daarom zijn wij als CNV Vakmensen dagelijks in de weer om de kwaliteit van jouw werk en jouw sector, de Metalektro, te verbeteren.

Over enkele maanden starten de onderhandelingen over een nieuwe cao in de Metalektro. De gevolgen van de coronacrisis zullen die onderhandelingen met de werkgevers van FME zeker beïnvloeden. Veel bedrijven draaien nog uitstekend, maar een hoop andere hebben een grote dreun gehad. Hierdoor staat er werkgelegenheid op het spel. Een lastige situatie dus om een cao op te baseren.

Daarom zijn we benieuwd wat jij wilt. In deze krant lees je wat de situatie is en aan welke voorstellen wij als CNV denken. Graag horen we van jou of je het hier mee eens bent en of je zelf nog ideeën hebt. Ook als je (nog) geen lid bent.

Arthur Bot
CNV-onderhandelaar
Metalektro



juli 2020

cnv Vakmensen

Loonsverhoging

Wat CNV Vakmensen betreft is een goede loonsverhoging van 3,5% het uitgangspunt van de nieuwe cao. Maar we snappen ook dat we sommige bedrijven daarmee over het randje kunnen duwen. Daarom willen we de mogelijkheid voor een alternatief openhouden. Maar alleen onder voorwaarden.

Ons voorstel is dat bedrijven die aantoonbaar geen 3,5% loonsverhoging kunnen betalen, in overleg met de bonden kunnen kiezen voor een alternatief in de vorm van extra verlofdagen of werktijdverkorting. Dit betekent dat er maatwerk mogelijk is als de werkgever aantoonbaar continuïteitsproblemen krijgt door de loonsverhoging te realiseren in combinatie met de impact van Corona.

Geen 'vloggertje'

Maar dat wordt geen vloggertje tussen een werkgever die even 'au' roept en een vakbondsbestuurder die meteen naar pleisters gaat zoeken. Wat ons betreft zou eerst uit een accountantsverklaring moeten blijken dat een loonsverhoging funest zou zijn voor het gezond-

de voortbestaan van een bedrijf. Pas dan willen we schakelen plan B: extra verlof.

Een extra voorwaarde is dat het betreffende bedrijf openheid van zaken geeft over het beloningsbeleid voor management, bestuur en aandeelhouders. Het kan zijn dat we daar dan ook een aanpassing van eisen.



Laat van je horen!
Ga naar jeachterban.nl/metalektro



Jongeren

Het CNV wil voorkomen dat jongeren interesse verliezen om in de Metalektror te gaan werken of, erger nog, de sector verlaten.

Om ze te behouden moeten we af van de mogelijkheid ze achter elkaar een reeks contracten voor bepaalde tijd aan te bieden. Jongeren bungelen zo jarenlang aan een touwtje en kunnen feitelijk geen normaal bestaan opbouwen omdat de vooruitzichten te onzeker zijn om verplichtingen aan te gaan.

Te laag loon

Zo is het loon van jongeren meestal te laag voor een hypotheek. En mocht het salaris wel hoog genoeg zijn, dan zitten banken meestal niet te wachten op klanten met tijdelijke arbeidscon-

tracten. Daarmee zijn veel jongeren kansloos op de huidige huizenmarkt. Ondertussen betalen ze zich wel scheel aan huur of zijn ze gedwongen om thuis te blijven wonen. Daar komt bij dat de afgelopen coronamaanden jongeren met tijdelijke contracten als eerste zonder werk kwamen te zitten.

Omroep Max

Wil de Metalektror op korte termijn geen alternatieve omroep Max worden, zal er serieus gekeken moeten

worden naar de wijze waarop de sector interessant blijft voor jongeren. Wat het CNV betreft spreken we af in de nieuwe cao dat ieder contract voor bepaalde tijd na maximaal 6 maanden wordt omgezet naar onbepaalde tijd.

Wat CNV Vakmensen betreft moet flex sowieso worden teruggebracht naar waar het voor bedoeld is; inzetten bij ziek en piek. Het mag geen structureel element van het verdienmodel worden.

Laat ons weten wat jij in je cao wilt:

Ga naar www.jeachterban.nl/metalektror

Pensioen

Net als bij veel andere pensioenfondsen is de financiële situatie bij PME niet rooskleurig. De dekkingsgraad lag eind 2019 net onder 100%. Dat kwam voornamelijk door de extreem lage rente. Aan de behaalde rendementen lag het in 2019 niet, die waren goed.

Vanwege die lage dekkingsgraad had PME volgens de wet in 2020 een korting moeten doorvoeren. Gelukkig bood minister Koolmees pensioenfondsen de mogelijkheid de korting een jaar uit te stellen vanwege de uitzonderlijke economische situatie en de onderhandelingen over een nieuw pensioenstelsel die op dat moment gaande waren. Van dat uitstel maakte PME gebruik.

Premie stijgt

Helaas is de economische situatie nog niet verbeterd. De rente daalde verder en de beleggingsopbrengsten zijn negatief. Hierdoor is de dekkingsgraad

in 2020 verder gedaald. Dat betekent dat de pensioenpremie komende jaren stijgt. Wat het CNV betreft komt die stijging voor rekening van de werkgevers.

Goed nieuws

Maar er is ook goed nieuws. Het nieuwe pensioenstelsel is weer een stap dichterbij. In het nieuwe stelsel speelt de rente een veel kleinere rol. Daardoor kunnen pensioenen sneller en vaker worden verhoogd, maar ook verlagingen zullen aan de orde zijn. Dat hangt af van de rendementen. Zoals het er nu naar uitziet zal de invoering van het nieuwe stelsel in 2026 plaatsvinden.

Hoop

Om de overgang naar het nieuwe stelsel goed te laten verlopen, geeft minister Koolmees pensioenfondsen wederom de gelegenheid om niet te hoeven korten in 2021. Maar alleen als de dekkingsgraad boven de 90% blijft. Op dit moment schommelt de dekkingsgraad van PME rond dit percentage.

Kortom: de financiële positie van PME op korte termijn is zorgelijk. Maar het nieuwe pensioenstelsel komt eraan en dat biedt hoop.

Ouderen

Het generatiepact, dat sinds de vorige cao is geïntroduceerd als project, is een succes en zou wat CNV Vakmensen betreft moeten worden omgezet naar een vaste cao-afspraken.

We willen er meteen een verbetering in aanbrengen, namelijk dat alle werknemers vanaf 60 jaar er gebruik van kunnen maken.

PLOEGENTOESLAG MOET ONDERDEEL VAN JE PENSIOEN WORDEN



Zwaar werk

In het pensioenakkoord is afgesproken dat werkgevers (tijdelijk) boetevrij hun werknemers mogen faciliteren eerder met pensioen te gaan. CNV Vakmensen wil dat concretiseren door in de nieuwe cao afspraken te maken over zwaar werk en de mogelijkheid om 3 jaar eerder te stoppen

De cao-afspraken die onlangs in de bouw zijn gemaakt zouden als voorbeeld voor de metaalkroon moeten dienen. Daar maken werkgevers collectief geld vrij om medewerkers met zwaar werk in staat te stellen maximaal drie jaar eerder met pensioen te gaan.

Vakbondscontributie voor rekening werkgevers

In de vorige cao is de afspraak gemaakt dat alle werknemers die lid zijn van een vakbond, eenmalig hun jaarcontributie vergoed krijgen van de werkgevers. Helaas hebben heel veel individuele werkgevers daar geen gehoor aan gegeven. Vandaar dat CNV Vakmensen die afspraak dit jaar opnieuw in de cao wil maken.

Veel individuele werkgevers gaven als reden dat zij niet dubbel willen gaan betalen. Dus zowel vanuit de werk-kostenregeling (fiscale vrijstelling), als een netto-uitkering van ongeveer 250 euro.

De fiscale vrijstelling is iets dat jaren geleden al van de belastingaangifte is verschoven naar werkgevers. Dit is dus al een heel oud verhaal. Nieuw is de afspraak dat vakbondsleden een extra eenmalige uitkering krijgen. Dat, op een enkele uitzondering na, werkgevers het vertikken deze cao-bepaling na te komen is onbegrijpelijk. Reden genoeg voor het CNV om het volgend jaar weer in de cao te krijgen.



Ploegentoeslag in pensioen

Het CNV wil dat de ploegentoeslag en andere vaste toeslagen in de pensioengrondslag worden opgenomen.

De ploegentoeslag in volcontinu kan zomaar 32% zijn. Maar dat wordt niet meegenomen in de berekening voor je pensioen. Door alle vaste componenten naast je loon, zoals ploegentoeslag en beschikbaarheidstoeslag,

wel in je pensioenberekening op te nemen, bouw je als werknemer een representatiever pensioen op. Een pensioen dat voorziet in deze extra's zodat je er na je pensioendatum niet ineens hard op achteruitgaat.



'Ruimte voor aanpassing is goed'

'In de coronacrisis zien we dat het bij een aantal bedrijven slecht gaat maar we zien ook dat het bij andere, waaronder mijn eigen werkgever, heel goed gaat. De inflatie is er voor alle werknemers in de sector en daarom willen we een redelijke loonsverhoging. Een goede loonsverhoging als het goed gaat en ruimte voor aanpassing als het slecht gaat.'

Henk van der Weide,
lid van de cao-commissie



5 mei vrij

Veel Metalektro-medewerkers begrijpen niet waarom 5 mei niet standaard een vrije dag is.

Het vieren van vrijheid lijkt vandaag de dag steeds belangrijker te worden in een wereld waarin het met je vrijheid zomaar gedaan kan zijn. Daarom wil CNV Vakmensen voorstellen van 5 mei een vaste vrije dag te maken.

Looptijd

CNV Vakmensen is voor een pakket aan afspraken voor de duur van een jaar.

Veel korter heeft niet zoveel zin en veel langer lijkt op dit moment niet handig in verband met allerlei onzekerheden en ontwikkelingen.

Opleiding

De sector Metalektro beschikt over het opleidingsfonds A&O, dat subsidie verstrekt voor opleidingen, workshops, trainingen, en begeleiding op de arbeidsmarkt.

A&O Metalektro wordt gefinancierd (via premies) en bestuurd door zowel werkgevers als werknemers (bonden). Zij maken samen afspraken over arbeidsmarkt, opleiden en ontwikkelen en leggen die vast in de cao. Het CNV vindt het belangrijk dat werknemers aan de bak kunnen met bijvoorbeeld scholingsvouchers om bij te blijven of zich te heroriënteren. Daarom stellen we voor met het A&O-fonds door te gaan op de ingeslagen weg.

Op een rij

Dit zijn voorstellen die we als CNV aan de werkgevers willen doen voor een nieuwe cao Metalektro op een rij. Heb je op- of aanmerkingen, aanvullingen of andere ideeën, laat het ons weten.

- Looptijd 1 jaar
- Loon: 3,5% per 1 december 2020 (met een drempel van minimaal 1000 euro per jaar). Uitzondering (vanwege Corona) kan in de vorm van verlof of werktijdverkorting, maar alleen onder voorwaarden en uitsluitend met vakbonden af te spreken.
- Continuering A&O opleidingen
- Pensioen niet versoberen, premiestijging is voor rekening werkgevers
- Voortzetting generatiepact als vaste cao-bepaling en wel vanaf 60 jaar
- Ploegentoeslag en andere vaste toeslagen in pensioengrondslag opnemen
- Maximaal 6 maanden aan tijdelijk(e) contract(en), daarna vaste aanstelling
- Flex terugbrengen tot ziek en piek
- 5 mei vaste vrije dag
- Afspraken over eerder kunnen stoppen met werken
- Vakbondscontributie voor rekening werkgevers

Laat je mening horen!

Deze krant is de aanzet om ideeën op te halen voor jouw nieuwe cao. Wat vind jij belangrijk om in de nieuwe cao af te spreken en wat minder? Laat het ons weten.

Ga naar Je Achterban, de cao-community van CNV Vakmensen, en geef jouw ideeën. Je kunt hier ook je vragen stellen of reageren op de ideeën of vragen van anderen. Zo kun je jouw invloed op de komende cao laten gelden!

www.jeachterban.nl/metalektro



ALTERNATIEF VOOR LOONSVERHOOGING MAG, MAAR ALLEEN ONDER VOORWAARDEN

‘Maak van generatiepact een vaste cao-afpraak’

‘Ik merk dat al behoorlijk wat collega’s gebruik hebben gemaakt van het generatiepact. En ze zijn daar zeer tevreden over. Zowel met de vrije tijd die men krijgt alsook dat de pensioenpremie 100% wordt doorbetaald door de werkgever. Ik zou het fijn vinden als deze pilot wordt omgezet in een vaste cao-bepaling.’

Will Kroonen,
voorzitter van de cao-commissie



