

## **Principe akkoord 1 februari 2019**

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro bereikten op 31 januari 2019 een onderhandelingsresultaat voor vernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de Metalektro.

De afspraken in dit onderhandelingsresultaat die aanleiding geven tot wijzigingen in de CAO in de Metalektro gelden automatisch voor de CAO Hoger Personeel in de Metalektro indien de onderhavige tekst in beide CAO's gelijk is of dezelfde strekking heeft.

### **Arbeidsverhoudingen**

Partijen stellen vast dat de totstandkoming van deze nieuwe CAO lang heeft geduurd en zeer moeizaam is verlopen. Het proces heeft op het vlak van arbeidsverhoudingen de nodige sporen achter gelaten bij de medewerkers en de bedrijven in de sector.

Om die reden zullen partijen de komende periode extra aandacht schenken aan het normaliseren en verbeteren van de arbeidsverhoudingen in de sector. Partijen zullen daarvoor een programma en een plan van aanpak maken met eventuele hulp en ondersteuning van externe partijen. Bij dit programma worden zowel de medewerkers als de bedrijven in de sector betrokken.

### **Looptijd en loon**

De nieuwe CAO's krijgen de volgende looptijd:

- De CAO, de CAO-HP en de aanvullende CAO SAO lopen van 1 juni 2018 tot 1 december 2020 (30 maanden).
- De A+O CAO krijgt een looptijd van 1 januari 2019 tot 1 juli 2021.

In de CAO's zullen de volgende loonsverhogingen worden toegepast: structurele loonsverhogingen van de feitelijke salarissen met:

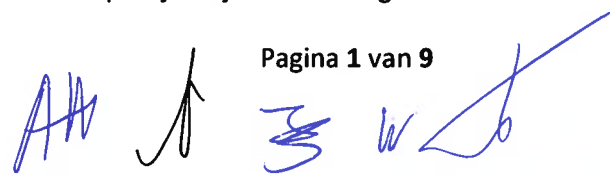
- 3.5% op 01-02-2019
- 58,- euro bruto op 1-8-2019
- 116,- euro bruto op 01-01-2020

De salarisverhogingen zijn eveneens van toepassing op werknemers, als bedoeld in artikel 4.5 lid 4, bij voltijdarbeid.

Werkgevers die anticiperend op deze CAO de feitelijke salarissen al onverplicht en vrijwillig verhoogd hebben en/of onverplicht een voorschot hebben verstrekt, mogen deze verrekenen met de eerste salarisverhoging die de CAO Metalektro toekent. Deze afspraak geldt voor de looptijd van deze CAO.

### **Flexibiliteit en zekerheid**

Ondanks het structurele en groeiende tekort aan goed geschoolde vakmensen, zien CAO partijen dat een deel van het werk in de sector door flexkrachten wordt gedaan. CAO-partijen zijn van mening



dat flexwerk van belang is om pieken en dalen, seizoen afhankelijke werkzaamheden, ziekten en onvoorspelbare conjuncturele ontwikkelingen op te vangen. Zekerheid over werk en inkomen draagt bij aan de aantrekkelijkheid van bedrijven en het zorgt voor draagvlak onder de collectieve voorzieningen van de sector. Ook bevordert het de kwaliteit van het werk en de innovatiekracht van bedrijven.

CAO partijen spreken dan ook af dat werkgevers in de looptijd van deze CAO minimaal 3.000 uitzendkrachten een vast dienstverband aanbieden. In het najaar 2020 wordt deze afspraak geëvalueerd door partijen. Daarnaast zullen partijen een studie vormgeven naar de redenen die bedrijven doen besluiten om niet in dienst zijnde werknemers in dienst te nemen. De daaruit voortvloeiende bevindingen zullen door middel van een voorlichtingscampagne breed in de sector gedeeld worden.

CAO partijen zijn van mening dat een van de essenties van de CAO's voor de Metalektr is het voorkomen van oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. CAO partijen achten het onwenselijk dat het level playing field op het gebied van arbeidsvoorwaarden wordt doorbroken. CAO partijen spreken in dit kader dan ook af dat de loonsverhogingen zoals opgenomen in artikel 10.8 van deze CAO onverkort worden toegepast op uitzendkrachten op de in deze CAO opgenomen tijdstippen. Ter verduidelijking: de feitelijke salarissen van de bij werkgever werkzame uitzendkrachten worden bij voltijd arbeid verhoogd met de bedragen c.q. procentuele verhogingen zoals opgenomen in artikel 10.8 van deze CAO.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de sector is een belangrijk onderwerp. We willen daarom afspraken maken over de volgende punten;

#### **Duurzame inzetbaarheidsdag**

Om aan hun duurzame inzetbaarheid te kunnen werken, krijgen werknemers het recht op 1 betaalde inzetbaarheidsdag per kalenderjaar. Werknemers kunnen na overleg over deze dag beschikken om actief en autonoom te werken aan hun eigen duurzame inzetbaarheid. Deze dag dient te worden ingezet voor het genoemde investeringsdoel van duurzame inzetbaarheid. Dit betreft scholing, ontwikkeling en gezondheid.

#### **Generatiepact**

CAO partijen sluiten een generatiepact af. Het Generatiepact zorgt ervoor dat oudere werknemers de gelegenheid krijgen om minder te werken en gezond hun pensioen te halen en tegelijkertijd dat jongeren de kans krijgen in te stromen. Uitgangspunt is dat de uren die vrijvallen door de kortere werkweken van ouderen worden ingevuld door instromers met een (vaste) arbeidsovereenkomst. Voor de looptijd van CAO zijn er twee varianten afgesproken:

- 80%-90%-100% variant. De werknemer in regelmatige ploegdienst heeft vanaf 60 jaar recht op deelname aan het generatiepact. Werknemers die niet in regelmatige ploegdienst werkzaam zijn hebben vanaf 62 jaar recht op deelname. Dit betekent dat de werkgever gehouden is verzoeken tot deelname te honoreren.

- 70%-85%-100% variant. Deze variant geldt voor werknemers vanaf 62 jaar onder de voorwaarde dat de werkgever instemt met de deelname (dubbele vrijwilligheid).
- Voor beide varianten geldt dat:
  - o Bij gebruikmaking van het Generatiepact worden de vakantieaanspraken op basis van artikel 5.5 lid 2 (senioren dagen) van de betreffende medewerker met de helft verminderd.
- Medewerkers met een jaarsalaris boven de 70.000 euro bruto per jaar kunnen van de regeling gebruik maken als de medewerker 63 jaar of ouder is - of zoveel eerder als dat er op bedrijfsniveau is afgesproken - en de werkgever met deelname instemt.
- Eenmaal ingewilligde verzoeken in dit kader van het Generatiepact blijven van toepassing tot de pensionering van de werknemer.
- Voordat de CAO expireert wordt de pilot afspraak geëvalueerd door een paritaire stuurgroep, die eventueel onder leiding van een externe deskundige een aanbeveling doet aan CAO partijen voor een mogelijk vervolg.
- Verder zullen CAO-partijen nog nadere regels opstellen ten behoeve van de technische uitvoering.
- Mochten er op bedrijfsniveau voor werknemer positief afwijkende afspraken worden gemaakt t.a.v.. dit generatiepact, dan wordt het pensioenfonds gemandateerd om daar technische uitvoering aan te geven.

### **Maatregelen voor werken in ploegen, nachtdiensten en in consignatie**

CAO partijen vinden het van groot belang dat werknemers gezond en wel kunnen blijven werken tot aan hun pensioenleeftijd. Het verdient daarom aanbeveling om onregelmatige en belastende werktijden in de vorm ploegen-, nacht- en consignatiediensten te beperken. Partijen spreken af dat de minder belastende alternatieven zoals aangegeven in de aanbevelingen van de door de ROM werkgroep werktijden ontwikkelde hulpmiddelen onder de aandacht van werkgevers, werknemers en Ondernemingsraden wordt gebracht en stimuleren CAO-partijen actief het gebruik van de ontwikkelde alternatieven c.q. hulpmiddelen. Deze hulpmiddelen worden in de komende CAO-periode gelanceerd in de bedrijven. Hiertoe wordt 500.000 euro campagne geld vrijgemaakt. Evaluatie van het gebruik van deze hulpmiddelen wordt door CAO-partijen uiterlijk in oktober 2020 voorzien.

### **Loopbaangesprek**

Partijen komen overeen dat iedere werknemer recht heeft op een loopbaangesprek per jaar.

### **Opleiden en ontwikkelen**

Partijen vinden het van belang om alle medewerkers voor te bereiden op veranderende en nieuwe taken in het werk. Hiertoe hebben partijen afspraken gemaakt om kennis en vaardigheden van medewerkers op peil te brengen en te houden. Het gaat hierbij om (zie addendum voor uitvoering en nadere omschrijving van de projecten):

- Voortzetten ontwikkelvouchers
- Voortzetten project loopbaancoaches/DI consultants
- Voortzetten project Persoonlijk Opleidingsbudget

- Voortzetten project 5 x beter / verbetercoaches
- Voortzetten Wajong- en Mentor projecten
- Financieel fit programma: geldzorg van CNV Vakmensen, EBC project van de Unie, Budgetcoaches van FNV en een financiële scan
- Stimulering bedrijfstakscholen
- Stimulering mantelzorg
- Gezamenlijke campagne om de leercultuur te stimuleren
- Statushouders
- Extra impuls voor e-learning
- Masterclasses om leiderschap en leercultuur te bevorderen

### **Geboorteverlof**

Naast het kort verzuim bij de bevalling van de levenspartner heeft de werknemer recht op geboorteverlof op grond van wetgeving.

### **VEP Premie**

- De VEP premie zal betrokken worden bij de onderhandelingen over de bedrijfstakpensioenregeling die moet gaan gelden vanaf 1 januari 2020.
- Partijen zullen in de CAO's opnemen dat de vredesplichtclausule niet zal gelden voor de onderhandelingen over de nieuwe pensioenregeling, die per 1 januari 2020 zal moeten worden ingevoerd.

### **Heffingen**

De door de werkgever te betalen heffingen in 2019, 2020 bedragen:

- 0,03% voor secretariaatskosten op bedrijfstakniveau;
- 0,07% voor het Sociaal Fonds

In 2019 en 2020 zal voor de CAO Arbeidsmarkt en Opleidingen 0,20% worden geheven. In de looptijd van de CAO zal geëvalueerd worden door het A+O bestuur en voorgelegd aan de ROM, of het percentage toereikend is.

De ROM zal bepalen op welke momenten er wordt geheven. Voormelde heffingen worden berekend over de voor de werkgever in zijn onderneming voor het betreffende jaar geldende Loonsom Wfsv.

### **Werkkostenregeling**

Gedurende 2019 en 2020 hebben vakbondsleden het recht om de vakbondscontributie onder te brengen binnen de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR) in de onderneming.

### **Vakbondscontributie**

Werknemers die op 1 januari 2019 lid zijn van een van de CAO partijen en werkzaam zijn bij een werkgever die lid is van FME krijgen de contributie over 2019 vergoed via de werkgever.

## CAO HP

De afspraken over inkomen zijn niet van toepassing op medewerkers met een jaarsalaris inclusief vakantietoeslag van € 96.486 bruto of hoger in 2018, 2019 en 2020 bij voltijd. Het bedrag wordt geïndexeerd met de in artikel 9 lid 1 genoemde verhogingen op de daarin genoemde data.

## Werktijden

### **Overwerk**

Partijen erkennen dat overwerk slechts op incidentele basis ingezet mag worden. Partijen wijzen het gebruik van structureel overwerk af. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen de oorzaken van structureel overwerk onderzoeken evenals mogelijkheden tot minder belastende alternatieven te komen. Dit als basis voor volgende CAO besprekingen.

### **Zelfroosteren**

In de vorige CAO hebben partijen afgesproken experimenten met zelfroosteren door werknemers in bedrijven te stimuleren en te ondersteunen. CAO partijen spreken af deze afspraak onder dezelfde voorwaarden te continueren.

## Addendum Opleiden en ontwikkelen

CAO-partijen komen overeen om de afspraken die opgesomd staan onder het hoofdstuk opleiden en ontwikkelen in A+O en/of ROM verband verder uit te werken. Partijen spreken af zich in ieder geval in te spannen om uiterlijk in april 2019 binnen A+O en/of ROM verband tot duidelijke afspraken te komen over doelstellingen, activiteiten, beoogde resultaten, evaluaties en verantwoording, van de overeengekomen projecten en indien dat nog niet het geval is voor al lopende projecten.

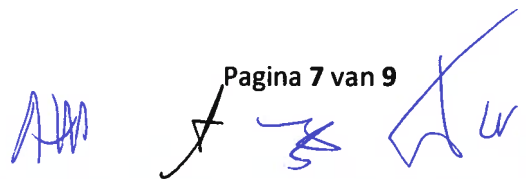
## Nadere omschrijving van de projecten Opleiden en ontwikkelen

- **Individuele ontwikkelvouchers**  
CAO partijen continueren de afspraak over de ontwikkelvouchers. Er wordt uit de A+O middelen € 1,5 miljoen ter beschikking gesteld met een maximale besteding van € 1.500,- per voucher. Werkgevers en werknemers delen het budget (50/50). De loopbaancoaches ondersteunen medewerkers bij het inzetten van deze vouchers.
- **Loopbaancoaches/DI consulenten**  
Partijen zullen de activiteiten van loopbaancoaches voortzetten en coaches vanuit partijen naast bevordering van onder andere scholing en POP's en ondersteuning van arbeidsmarktprojecten ook inzetten om voorlichting te geven over duurzaam meedoen. Het project LBC/DI wordt dan ook onder dezelfde voorwaarden voortgezet.

- **POB / Leven lang leren**  
De pilot van het persoonlijk opleidingsbudget wordt na evaluatie voortgezet. Voor dit project wordt € 2 miljoen vanuit A+O gereserveerd. De pilot wordt in A+O verband uitgewerkt.
- **5xbeter**  
Partijen zullen het project *5xbeter* voortzetten voor de periode tot en met 31 december 2021 en daarvoor uit de begroting van de Stichting A+O jaarlijks € 1 miljoen beschikbaar stellen. Partijen zullen in dit project extra aandacht besteden aan werkstress. De verbetercoaches van *5xbeter* kunnen zowel door de werkgever als door de OR/PVT, uitgenodigd worden op het bedrijf. In beide gevallen wordt de verbetercoach na voorafgaand overleg met de ondernemer en na aanmelding, ongehinderd toegang tot het bedrijf verleend om deze optimaal in de gelegenheid te stellen de taken als verbetercoach in advisering en signalering vorm te geven.
- **Mentor**  
CAO partijen willen het mentor project continueren en verzoeken A+O dit project opnieuw ter hand te nemen en te vervolgen. In dit project worden ondernemingen ondersteund bij het inzetten van oudere, ervaren werknemers als mentor bij het begeleiden van jonge instromers en zorgdragen voor kennisoverdracht.
- **Wajong project**  
CAO partijen spreken af dat het Wajong project onder dezelfde voorwaarden wordt gecontinueerd gedurende de looptijd van de CAO.
- **Financieel fit programma**  
CAO partijen stellen een bedrag van € 1,5 mln voor financiële ondersteuning c.q. bewustwording van werknemers door terzake doende projecten van vakverenigingen zoals FNV budgetcoaches, CNV Geldzorg, EBC project van de Unie. Als onderdeel van het financieel fit programma krijgt de ROM de opdracht een (digitale) financiële scan te ontwikkelen (binnen het A+O budget van € 1,5 mln wordt hiervoor maximaal € 250.000 gereserveerd) die medewerkers van alle leeftijden de mogelijkheid biedt om inzicht te krijgen in hun eigen financiële situatie, zodat zij ook vanuit dat oogpunt de juiste keuzes kunnen maken in het kader van duurzame inzetbaarheid. De verdeling van het overige budget gaat conform de verdeling zoals toegepast in het Sociaal Fonds.
- **Stimulering bedrijfs(tak)scholen**  
Jaarlijks stromen zo'n 500 à 600 leerlingen in onze sector in. In totaal zijn zo'n 1.000 tot 1.200 leerlingen in opleiding, die een twee- of driejarige vakopleiding volgen. Er zijn een 30 -tal bedrijfsscholen en bedrijfstakscholen actief in onze sector. Met hulp van deze private onderwijsinfrastructuur leiden bedrijven het leeuwendeel van de BBL-leerlingen op. Dit doen ze in samenwerking met ROC's / mbo-instellingen.

CAO-partijen zetten in op stimulering en, indien er behoefte aan is, op vergroting van het aantal bedrijfs(tak)scholen in de komende vijf jaar. Daarnaast willen zij dat de kwaliteit nog verder verbetert en meer aansluit bij leven lang ontwikkelen. CAO-partijen stellen hiervoor kwaliteitscriteria op. A+O stelt hiervoor gedurende de komende drie jaar maximaal € 500.000 per jaar beschikbaar. Intersectorale samenwerking met de andere technische sectoren en met SBB is hierbij mogelijk.

- **Mantelzorg**  
Partijen spreken af dat de volgende tekst op de site van de ROM wordt geplaatst: De werknemer heeft de mogelijkheid om over mantelzorgtaken tijdig met de werkgever afspraken te maken die schriftelijk worden vastgesteld en minimaal bevatten: 1) indicatie van de duur van de mantelzorgtaken, 2) de omvang van de mantelzorgtaken in uren per dag/week, 3) flexibele indeling van arbeidstijden en werkzaamheden, eventueel met (gedeeltelijk) thuiswerken en 4) combinatie van zorg met de arbeidstijden.
- **Statushouders**  
A+O gaat 200 statushouders tijdens de looptijd van de CAO via een stage- of werkervaringsplek aan een baan helpen. Dit zal gebeuren door een combinatie van opleiding, on the job coaching en taalcursussen.
- **Stimulering vakmanschap en talentontwikkeling**  
A+O stimuleert vakmanschap en talentontwikkeling in de sector, zodat er een cultuur van talentontwikkeling binnen de bedrijven wordt gecreëerd.
- **Gezamenlijke campagne voor stimulering van de leercultuur**  
De technologische ontwikkelingen en digitalisering zijn volop gaande. Dit vraagt om een lerende organisatie met een leercultuur die medewerkers gekwalificeerd en betrokken houdt. Alleen samen vinden we antwoorden om de transitie naar onze hand te zetten en meer welvaart te genereren voor iedereen. Sociale partners organiseren een gezamenlijke campagne met als doel om aandacht te geven aan het belang van zowel loopbaangerichte als functiegerichte ontwikkeling van medewerkers. Hiervoor wordt binnen A+O gedurende de looptijd een budget gereserveerd van € 1,5 miljoen.
- **Extra impuls opleidingsmodules voor e-learning**  
De belangstelling voor e-learning stijgt. Deze onderwijsvorm wordt nog niet op grote schaal en structureel ingezet in bedrijven; het gebruik is nog beperkt. A+O heeft het platform oZONE ontwikkeld, getest en in gebruik genomen. Het platform richt zich tot nu vooral op Metalektro-ondernemingen; CAO partijen willen het platform ook openstellen voor werknemers en voor andere sectoren. CAO partijen willen het gebruik van dit platform verder stimuleren. Dit kan op basis van twee uitgangspunten: verruimen van de toegankelijkheid en open source.
- **Aandacht voor leiderschap en cultuur**  
Veel van het A+O-instrumentarium is gericht op HR-professionals, terwijl de gesprekken met de medewerkers gevoerd worden door de leidinggevenden. Het is dus van belang met deze groep de leercultuur te bevorderen. Coachend leiderschap en leercultuur zijn voor een sociaal-innovatieve onderneming een voorwaarde voor succes. Midden-managers kunnen elkaar inspireren. CAO-partijen willen daarvoor regionale netwerken met masterclasses in de technologische industrie vormen. FME gaat dit organiseren. De vakbonden hebben een mede bepalende rol in de programmering en uitvoering van de masterclasses. Het doel is in de komende CAO-periode 12 regionale masterclasses te organiseren van vier bijeenkomsten voor een groep van 15 tot 20 deelnemers. Het ontwikkelbudget voor de masterclasses is € 150.000,- en voor de uitvoering is € 300.000,- beschikbaar. Deze bedragen zullen vanuit A+O beschikbaar worden gesteld.



- **Inhoud van het onderwijsaanbod verbeteren**

Teneinde onderwijsinnovatie te versterken en te versnellen willen sociale partners zelf Techno Hubs (skills-labs) initiëren. Een Techno Hub is een publiek-private samenwerking van beroepsonderwijsinstellingen met bedrijven. Deze initiatieven zijn met name gericht op flexibel onderwijs voor volwassenen, de scholingsmarkt.

Onderwijsinnovatie gericht op de scholingsmarkt en op de vraag van bedrijven biedt goede garanties op een goed en duurzaam businessmodel van de Techno Hubs, waarbij ook innovatiemiddelen vanuit de overheid kunnen worden ingezet zoals het Regionaal investeringsfonds mbo. CAO-partijen willen voor deze initiatieven in de komende CAO-periode € 5 miljoen reserveren voor cofinanciering van onderwijsinnovatie gericht op scholing van werkenden.

- **Meer aanbod modulair beroepsonderwijs voor volwassenen**

Het aantal volwassenen dat een mbo- of hbo-opleiding volgt moet vergroot worden. Hogescholen bieden op dit moment modulair deeltijdonderwijs aan. Bedrijven investeren met hulp van A+O, FME en vakverenigingen in de samenwerking met hogescholen om modulair onderwijs te ontwikkelen en samen uit te voeren. In het mbo starten dit jaar ook pilots voor certificeerbare eenheden. Met als doel om meer volwassenen modulair op te leiden tot een mbo-diploma. Onze sector is samen met de Vereniging technische bedrijfstak scholen gestart met het ontwikkelen van mbo-modules. Een vijftal bedrijfstak scholen gaat die aanbieden aan volwassenen in onze bedrijven.

Ons eigen volwassen talent in bedrijven moet 'fit for the future' zijn en blijven. Er moet dus sprake zijn van in- en doorstroom in de sector. Wendbaar in het bedrijf en ook weerbaar op de arbeidsmarkt. Een aantrekkelijk aanbod van flexibele (modulaire) opleidingen moet medewerkers verleiden tot het behalen van een hoger diploma.

CAO partijen willen dat het aantal volwassenen dat een mbo- of hbo-beroepsopleiding volgt zal verdubbelen. Het aantal moet de komende vijf jaar groeien van 750 naar 1.500 volwassen studenten per jaar. Hiertoe verhogen CAO partijen het budget voor modulair beroepsonderwijs voor volwassenen tot € 5,4 miljoen per jaar. A+O stelt randvoorwaarden voor de uitvoering van in- en doorstroom.

- **Meer aanbod modulair onderwijs**

Beroepsonderwijs instellingen die modulair onderwijs ontwikkelen moeten verleid worden om hun content op het oZONE platform te ontwikkelen. Hierbij kan een financiële prikkel helpen. Als bedrijven / bedrijfs(tak) scholen met scholen publiek-privaat samenwerken kunnen ze beroep doen op A+O-middelen. Naast professionele ondersteuning door A+O wordt een bedrag van € 15.000,- per module beschikbaar gesteld. Zo komt er (open source) onderwijsmateriaal beschikbaar voor alle bedrijven, medewerkers en scholen. Naast medewerkers krijgen ook studenten en hun docenten toegang tot het platform.

CAO partijen willen dat in de komende CAO-periode voor acht beroepsopleidingen (mbo-hbo) vier modules per opleiding worden ontwikkeld. Deze 32 modules vergen een extra investering voor onderwijsinnovatie en e-learning van € 0,5 miljoen uit de A+O-gelden.

- CAO partijen spreken af dat alle werknemers die werkzaamheden verrichten in de Metalektro autonoom toegang krijgen tot oZONE.



Aldus overeengekomen in Leidschendam op 1 februari 2019:

Vereniging FME-CWM:



Ab van der Touw

FNV Metaal:



Petra Bolster-Damen

CNV Vakmensen.nl:



Loes Bezemer-Videler

De Unie:



Albert Meeuwissen

VHP2:



Jörg Sauer

