

Cao voorstellen Metaal en Techniek 2026

Looptijd

1. De Unie stelt voor om de nieuwe cao af te spreken voor de duur van één jaar, te weten van 1 februari 2026 tot en met 31 januari 2027. Onder de juiste condities is het mogelijk om een afwijkende looptijd af te spreken.

Inkomen

2. Wij streven naar een structurele loonsverhoging die de koopkracht van werknemers niet alleen op peil houdt maar verbetert. Naast een inflatiecorrectie verlangen de leden ook koopkrachtverbetering. De koopkracht moet niet alleen blijven, maar ook vooruit. Hier hebben de werknemers behoefte aan, en dit is nodig om de sector aantrekkelijk en competitief te houden.

Verlof

3. **5 mei structureel als betaalde vrije dag.**

Het gezamenlijk vieren van onze vrijheid is zeker nu van het grootste belang. De Unie stelt voor om 5 mei tot betaalde vrije dag te maken in de cao. Ook deze wens kwam prominent naar voren in onze ledenraadpleging.

4. **Verbetering rouwverlof.**

Er is onvoldoende erkenning voor rouw in de huidige CAO. Daarom stellen wij voor om in de nieuwe cao een minimum van 5 doorbetaalde verlofdagen af te spreken bij overlijden van partner, (pleeg) kind, ouder, of andere naaste (momenteel is dit 4 dagen bij partner, kind en pleegkind).

Dit mede met het oog op het feit dat de duur tussen overlijden en begrafenis de laatste jaren steeds langer wordt.

5. **Aanvulling geboorteverlof/ouderschapsverlof**

De Unie stelt voor om in de cao op te nemen dat de partneruitkering van 70% tijdens de 5 aanvullende weken *geboorteverlof* door de werkgever aangevuld wordt tot 100%.

Daarnaast stellen wij voor dat ook de uitkering van 70% tijdens het *ouderschapsverlof* door de werkgever wordt aangevuld tot 100%.

6. **Mantelzorgverlofregeling**

De Unie is heel blij met de samenwerking tussen de werkgevers en werknemers in de commissie “Mantelzorg werkt” en de uitkomst van de fase 1. Om die reden stelt De Unie voor om concrete invulling te geven aan de aanbeveling van de commissie Mantelzorg voor de fase 2, in de loop van de nieuwe cao-periode.

7. **Correcte toepassing van seniorendagen**

De Unie stelt voor om de toepassing van de regeling voor seniorendagen te

verduidelijken door expliciet te maken dat de opbouw hiervan doorloopt tot aan de AOW-leeftijd.

Kostenvergoedingen

8. Reiskostenvergoeding

De Unie stelt voor om een reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer af te spreken gelijk aan het geldend fiscaal maximum (momenteel € 0,23 per kilometer).

9. Vergoeding werkgerelateerde kosten

Wij willen graag in de cao opnemen dat werknemers recht hebben op volledige compensatie van kosten voor werkgerelateerd gebruik van privéapparaten (e.g. telefoonkosten). Werken met privéapparatuur zonder vergoeding is onhoudbaar en onredelijk. Onze leden geven aan hier in de praktijk nog te vaak tegenaan te lopen. Dit zien wij graag gecorrigeerd middels een cao-afpraak.

Thuiswerken

10. Thuiswerken is nu bij de meeste bedrijven een vanzelfsprekende realiteit geworden. Om die reden stelt De Unie voor om een uniform beleid voor thuis/hybride werken op te nemen in de cao. Ook een vergoeding voor thuiswerkers moet hierbij aan de orde komen. Het uitgangspunt hiervoor is de gerichte vrijstelling van € 2,40 die geldt voor 2025. Ook de gerichte vrijstelling voor vergoeding van internetkosten zou wat De Unie betreft benut moeten worden.

Afschaffen inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding

11. De Unie stelt voor om artikel 52 (inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding) te schrappen omdat dit niet meer past in de huidige realiteit en uitgaat van wantrouwen tussen werkgever en werknemer. Bij grijs verzuim dient een ander gesprek gevoerd te worden.

Duurzame inzetbaarheid

Op basis van onze ledenpeilingen signaleert De Unie een duidelijke behoefte aan verbetering van de bestaande maatregelen rondom duurzame inzetbaarheid. Hoewel de huidige regelingen als 'redelijk' worden ervaren, is de tevredenheid beperkt en bestaan er belemmeringen in de praktische toepasbaarheid. De Unie ziet dit als een kans om samen met sociale partners de cao te versterken.

12. Cao-monitor

De Unie stelt voor een gezamenlijke cao-monitor op te zetten om periodiek (jaarlijks) te toetsen hoe cao-afspraken omtrent duurzame inzetbaarheid (en mantelzorg) in de praktijk uitwerken. Daarbij wordt de stem van werknemers centraal gesteld.

13. Versterking en uitbreiding van het Generatiepact

Het Generatiepact wordt breed gewaardeerd, maar de uitvoering stukt vaak door gebrek aan medewerking van de werkgever of onduidelijkheid over de voorwaarden.

De Unie stelt voor:

- a. verbreden van het generatiepact in de cao, door alle varianten een werknemersrecht te maken.
- b. Verdere flexibilisering, zodat medewerkers eerder en met meer keuzevrijheid kunnen afbouwen richting pensioen.

Scholing en opleiding op maat

Meer aandacht en mogelijkheden voor scholing is een veel genoemde wens onder onze achterban. Naar aanleiding van die wens stelt De Unie het volgende voor:

- 14. **Een persoonlijk opleidingsbudget**, per werknemer van € 1.000 per 3 jaar, vrij besteedbaar aan opleiding of loopbaanontwikkeling.
- 15. **Invoering van een loopbaangesprek** om de twee jaar waarin duurzame inzetbaarheid, scholingswensen en mogelijkheden worden besproken.
- 16. **Recht op een onafhankelijke loopbaancheck** ten minste 1 keer per 3 jaar, uit te voeren via Toekomstproof, het loopbaanplatform van de VCP. Per loopbaancheck wordt een individueel budget van € 975,- beschikbaar gesteld.

Arbeidsvoorwaarden voor reservisten

Ook binnen de sector Metaal en Techniek zijn werknemers actief als reservist bij Defensie. Deze groep levert een belangrijke bijdrage aan onze nationale veiligheid, crisisbeheersing en andere vormen van maatschappelijke inzet. Hun inzet leidt soms tot spanningen in de werk-privé balans of tot financiële onzekerheid, omdat afspraken hierover vaak ontbreken of niet goed zijn vastgelegd.

De Unie stelt voor om in de cao Metaal & Techniek structurele afspraken op te nemen ter ondersteuning van reservisten, in lijn met cao's in andere sectoren zoals overheid en zorg.

Concrete voorstellen:

- 17. Vergoeding van loonderving indien Defensievergoeding lager uitvalt dan het reguliere loon, voor genoemde inzetperiode.
- 18. Garantie op behoud van functie en rechten bij tijdelijke vrijstelling voor reservistenverplichtingen (bijvoorbeeld trainingen, oefeningen of inzet bij rampen).
- 19. Opname van de status 'reservist' in het Individueel Inzetbaarheidsplan (IIP), zodat leidinggevenden tijdig en passend kunnen anticiperen.
- 20. Voorlichting voor werkgevers en HR-afdelingen over wettelijke rechten en cao-afspraken rond reservistenschap.

21. Verantwoord gebruik Artificial Intelligence (AI)

AI heeft zijn intrede in de sector Metaal en techniek gemaakt. Het gebruik van AI zal in de toekomst verder toenemen. Dit geeft kansen en bedreigingen voor de kwaliteit en kwantiteit van het werk in de sector Metaal en Techniek. Ontwikkelingen op het gebied van artificial intelligence (A.I.) vragen om wendbare medewerkers die een goede arbeidsmarktpositie hebben en houden.

Om die reden stelt De Unie voor om de volgende afspraken te maken in de nieuwe cao.

- Werkgevers voldoen aan de AI-Act en hebben hun medewerkers voldoende opgeleid in het omgaan met AI.
- Werkgevers geven medewerkers tijdig (nu en in de toekomst) inzicht in de effecten van AI op hun functie zodat medewerkers zich daarop voor kunnen bereiden.
- AI wordt ingezet om werk te verlichten, veiligheid te vergroten en productiviteit te verbeteren, zonder afbreuk te doen aan werkzekerheid of kwaliteit van arbeid.

Zo behouden werknemers hun vakmanschap en arbeidsmarktkansen, terwijl de sector Metaal & Techniek productief, innovatief en toekomstbestendig blijft.

Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met wijzigingen en/of aanvullende cao voorstellen te komen.