

VOORSTELLEN WERKNEMERS

Voorstellen FNV Metaal!

Een goede CAO maakt grootmetaal tot een magneet voor vakmensen!"

1 Loon

De werknemers in de Metalektro hebben door alle prijsverhogingen ten gevolge van de inflatie fors inkomensverlies geleden. Die inkomensschade moet in de nieuwe cao gerepareerd worden. Tijd dus voor een goede loonsverhoging. Onze voorstellen zijn gebaseerd op een cao met een looptijd van 12 maanden.

a) **Repareren van opgelopen inflatieachterstand**

De FNV stelt een structurele verhoging voor van de salarissen en salarisschalen per 1 juni 2024 met 7,5% om de inflatieachterstand sinds 2022 te repareren en de koopkracht structureel te verbeteren. En voortzetting van de €60,- pensioenpremie afspraak voor de duur van de cao.

b) **Automatisch compenseren van toekomstige inflatieachterstand**

Daarnaast willen wij ter voorkoming van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1 januari 2025. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen en salarisschalen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen en salarisschalen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober-oktober.

Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

Gezien de voorgestelde ingangsdatum van de APC per 1 januari 2025, betekent dit dat de brutosalarissen en salarisschalen als eerste per 1 januari 2025 structureel worden aangepast.

- c) Het uurloon moet minimaal 16 euro per uur worden.
- d) Volledige vergoeding van de reiskosten en thuiswerkvergoeding op basis van het fiscale maximum.
- e) Pensioenopbouw ook over de ploegentoeslag.

2 Arbeidstijden, werkdruk en zorg/welzijn

Het tekort aan goede vakmensen in de Metalektro is heel groot. Er zijn veel openstaande vacatures en de werkdruk is bijzonder hoog. Daardoor wordt steeds meer roofofbouw gepleegd op de beste mensen. Ouderen raken uitgeput, jongeren hebben te weinig vrije tijd, werknemers hebben te weinig zeggenschap over hun werktijden, roosters en ADV. FNV Metaal wil samen met de bedrijven deze negatieve ontwikkelingen ombuigen. Op naar een betere balans tussen werk en privé!

- a) Meer zeggenschap over de werktijden. Mensen werken vaak te lang en moeten ook buiten hun normale uren beschikbaar zijn. Werkgevers willen meer (interne) flexibiliteit dan werknemers goed vinden, en dat zorgt voor spanning.
- b) Steeds meer mensen combineren werk met zorgtaken, wat geweldig is maar ook stressvol kan zijn. We willen betere verlofregelingen voor zorgtaken.

- a. Salaris aanvullend ouderschapsverlof wordt tot 100% aangevuld.
 - b. Mantelzorgverlof, volledige medewerking werkgever en salaris tot 100% aangevuld.
 - c. Doorbetaald verlof overlijden van (bonus) ouder, (bonus) kind, partner of (schoon)ouder van dag van overlijden tot dag van de uitvaart.
- c) Twee extra vakantiedagen.
 - d) Productiestop of werkonderbrekingen hoeven niet te worden ingehaald.

2 Ouderenbeleid

Je wilt gezond je pensioen halen en betaalbaar eerder stoppen met werken als je werkzaam bent in een zwaar beroep.

- a) Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Het streven naar een ruimere en permanente RVU-regeling in de cao Metaalektro is een investering in de toekomst en het welzijn van werknemers en de sector. De FNV willen deze regeling te verlengen voor onbepaalde tijd, ook als dit fiscaal belast gaat worden
- b) Wij willen afspraken maken over het verruimen van de bijdrage en de doelgroep.
- c) Na 45 jaar gewerkt recht op RVU.

3 Zekerheid

De bedrijven in de Metaalektro staan onder grote maatschappelijk druk om te besparen op energie en te investeren in de vergroening. Werknemers hebben ook recht om hierover meer zekerheid te krijgen, zodat er perspectief is op de toekomst.

- a) FNV Metaal wil samen met de werkgevers nog actiever worden om de omgeving duidelijk te maken dat de maakindustrie niet uit Nederland weggepest moet worden, maar juist omarmd wordt. De maakindustrie zorgt voor welvaart en is noodzakelijk om de energietransitie te realiseren. Wij vragen om een gezamenlijk plan van aanpak op te stellen.
- b) Versterking van de vakbond als partner in de Metaalektro-sector die binnen de bedrijven namens de werknemers kan spreken. Vrij toegang tot de werkvloer conform de ILO verdragen.
- c) Informatieverstrekking richting vakbonden en minimaal jaarlijks overleg met vakbonden voor meer transparantie in de bedrijfsvoering inclusief een plan van aanpak met de betrekking tot overheidsmaatregelen, vergroening en energietransitie.
- d) Meer vaste contracten. Vast contract is de norm dus alleen uitzendkrachten bij ziekte of een piek in de werkzaamheden en Huidige werknemers baangarantie in de technieksector, conform Aanvalsplan techniek. Aantal uitzendkrachten dat instroomt in vast werk verdubbelen.

4 Opleiding en technologie

Het werk verandert door nieuwe technologieën. We moeten ervoor zorgen dat werknemers blijven, duurzaam inzetbaar zijn en gezond met pensioen kunnen gaan.

1. Individuele Budgetten voor opleidingen, goede opleidingsmogelijkheden. Ook niet branche gerelateerd en hulp bij loopbaanontwikkeling.
2. Goede interne opleidingen door eigen vaklieden gegeven.
3. Zorgen voor breder perspectief voor de jeugd en werkzoekenden om zonder (juiste) diploma in de Metaalektro te kunnen werken.

5 Overige afspraken die we willen maken zijn

- a) Doorgaan met financieel fit, loopbaancoaches en 5 x beter en overige cao-afspraken 2022-2024.
- b) Wij hebben ook nog redactionele voorstellen die we na het bereiken van een resultaat bij de redactiecommissie willen inbrengen over o.a. doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en parttimers.

Op basis van wat ter tafel komt, zullen wij tijdens de onderhandelingen de voorstellen kunnen aanpassen of nieuwe voorstellen inbrengen.