

**CNV | Collectieve**

Postbus 2525 | 3500 GM Utrecht

www.cnv.nl | info@cnv.nl

+31 30 751 1001

FME

t.a.v. de heer E. Tierolf
Postbus 190
2700 AD ZOETERMEER

Contactpersoon

Nicole Engmann-van Eijbergen

Telefoonnummer

+31 6 5160 1989

E-mail

n.engmann-vaneijbergen@cnv.nl

Betreft

Voorstellen CNV cao Metalektro

Plaats

Utrecht

Datum

26 september 2025

Ons kenmerk

M2505 0050/NEvE/adl

Bijlage

-1-

Geachte heer Tierolf,

In september starten de onderhandelingen voor een nieuwe cao Metalektro. Zoals gebruikelijk hebben wij bij onze leden input opgehaald voor de voorstellenbrief. Daarnaast is ook ons arbeidsvoorwaardenbeleid meegenomen.

Voor CNV is het belangrijk dat werknemers gemotiveerd en met plezier hun werk kunnen doen. De werknemer heeft hiermee een grotere kans om gezond het pensioen te halen en werkgever heeft werknemers, die productiever zijn en zich meer verbonden voelen met het bedrijf. Een win-win situatie.

Samenvattend zet CNV aankomende cao-onderhandelingen in op de onderwerpen:

- Een loonsverhoging gebaseerd op inflatiecorrectie en koopkrachtverbetering.
- Inzet op behoud van jongeren middels:
 - Meer zeggenschap over inzet van verlof.
 - Het invoeren van 5 weken betaald ouderschapsverlof (aanvullen tot 100% loon) bij geboorte van een kind;
- Inzet op ouderen door het updaten en verbeteren van de RVU-regeling.
- Een duurzaam inzetbare sector waarin o.a. ruimte is voor rouw en mantelzorg.

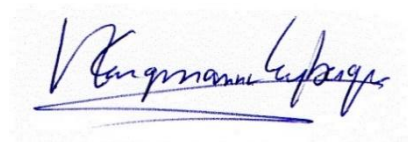
In de bijlage vindt u onze voorstellen.

Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen om te komen tot een goede cao.

Met vriendelijke groet,

Mede namens de cao-onderhandelingsdelegatie

Ruud Veldman (delegatielid) en Johann Honders (2e onderhandelaar)



Nicole Engmann-van Eijbergen

1e cao-onderhandelaar

Bijlage(n)

Voorstellen voor cao Metalektro 2026

Loon

CNV stelt voor de lonen net zo veel te laten stijgen als het inflatiepercentage. Daarbovenop willen we een bedrag in euro's voor een stukje koopkrachtverbetering. Dit bedrag kan wat CNV betreft voor de lagere loonschalen hoger uitvallen dan voor de hogere loonschalen. Hiermee komen we uit op een gemiddelde structurele salarisverhoging van 5%.

Looptijd

CNV stelt een looptijd voor van 1 jaar: van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026. Een langere looptijd is wat ons betreft bespreekbaar, mits de afspraak over loon ook meebeweegt.

Overwerk

CNV stelt voor dat overwerk voortaan over het totaalsalaris wordt berekend en niet alleen over het basissalaris.

Geen onderscheid werknemers

Wat CNV betreft mag er geen onderscheid meer zijn tussen werknemers. Dus niet als het gaat om hoeveel uur je werkt (bijvoorbeeld bij de berekening van je overwerkvergoeding, meeruren zijn gewoon overuren) of om wat voor contract je hebt (bijvoorbeeld bij een sociaal plan). Daarom stellen we voor het onderscheid uit de cao te schrappen.

HP-werknemers

CNV stelt voor dat niet alleen werknemers die vallen onder de basis-cao, maar ook werknemers die vallen onder de HP-cao overwerk vergoed krijgen.

Jongeren

Het is belangrijk voor de branche om jongeren te behouden en aan te trekken. Jongeren willen flexibeler kunnen werken en zelf aan de knoppen van hun verlof zitten. CNV stelt voor dat verlof en ADV alleen kan worden genoten met instemming of op verzoek van werknemers.

Verder stellen we voor om het aanvullend geboorteverlof aan te vullen tot 100%. Dit zorgt voor een meerwaarde in het behoud van jonge collega's, maar zeker ook voor het aantrekken van nieuwe jonge medewerkers met een kindertwens.

Bovendien stelt CNV voor om jongeren met een studieschuld de mogelijkheid te bieden hun schuld via de werkkostenregeling fiscaal vriendelijk af te lossen.

Generatiepact en RVU-regeling

Op dit moment kunnen werknemers vanaf hun 60e gebruikmaken van het generatiepact. Oftewel 80% werken, voor 90% loon met 100% pensioenopbouw. Maar daarmee werk je volgens de huidige regels van de RVU parttime. Als je 3 jaar voor je AOW-leeftijd van de RVU-regeling gebruik wilt maken om helemaal te stoppen, maar ook gebruikmaakt van de generatiepact-regeling, krijg je dus een lagere uitkering. CNV stelt voor dat de uitkering voor de nog af te spreken RVU-regeling per 1-1-2026 voor iedereen gelijk zal zijn, ongeacht dienstverband.

5 mei

Vrijwel alle CNV-leden vinden dat 5 mei een nationale feestdag moet zijn met vrijaf en behoud van loon. CNV stelt voor om 5 mei op te nemen als een jaarlijkse feestdag.

Ontwikkeling van werknemers

In de huidige cao staat dat iedere werknemer jaarlijks recht heeft op een loopbaangesprek. CNV stelt in aanvulling hierop voor iedereen om de drie jaar een loopbaancheck aan te bieden via De Vakbeweging/James.

Opleidingsvoucher

Elk bedrijf kan 50 speciale opleidingsvouchers van het A+O-fonds (Arbeidsmarkt en Opleiding) toekennen aan medewerkers. Ook bedrijven met meer dan 1.000 werknemers. In grote bedrijven vissen werknemers daardoor snel achter het net, terwijl het belangrijk is dat iedereen zich kan ontwikkelen.

CNV stelt voor om het aantal vouchers per bedrijf af te stemmen op het aantal werknemers binnen een bedrijf. CNV stelt voor het bedrag van €1500,00 te verhogen naar € 1600,00.

Rouwverlof

Als er een naaste van je overlijdt heb je tijd nodig om te rouwen. Op dit moment is er alleen vrij geregeld op het moment van overlijden. Echter, rouw kan een werknemer altijd overvallen, bijvoorbeeld rondom een verjaardag of trouwdag. Daarom stelt CNV voor 10 dagen rouwverlof beschikbaar te stellen, te besteden in het eerste jaar vanaf de uitvaart.

Mantelzorg

Als het gaat om mantelzorg is er binnen de cao en binnen de bedrijven al veel ruimte voor onderling overleg en maatwerk. Als mantelzorg regelmatig nodig is, is het belangrijk dat werknemers zich geen zorgen hoeven maken over het aantal beschikbare vrije dagen of de (on)mogelijkheid tot aanpassing van het werkrooster. CNV stelt voor om jaarlijks 10 dagen specifiek te reserveren voor mantelzorg, die in uren opgenomen kunnen worden.

DI Dag

De DI-dag of duurzame-inzetbaarheids-dag blijft lastig voor een deel van de werkgevers om zomaar toe te kennen. Veel werkgevers willen invloed op de besteding van deze dag. Reden voor veel werknemers om die dag dan maar niet op te nemen.

Daarom stelt CNV voor in de toelichting op de cao op te nemen dat deze dag door de werknemer zelf ingevuld wordt.

Vitaliteit

Om gezond je werk te kunnen doen en je pensioen te halen, is vitaliteit is een belangrijk onderwerp. CNV stelt voor om in de cao op te nemen dat werkgevers hun medewerkers de mogelijkheid bieden voor een gratis abonnement dat bijdraagt aan hun fitheid, bijvoorbeeld bij de sportschool.

Arbeidsduur per week

CNV wil aandacht voor een kortere werkweek, net zoals door de bonden in de ons omringende landen is afgesproken. CNV stelt voor samen met de werkgevers studie te doen om te kijken wat de voordelen zijn van een kortere werkweek met behoud van salaris.

Projecten

Tot slot stelt CNV voor de reeds gestarte projecten te continueren. Denk hierbij o.a. aan FinVitaal (dat werknemers in de metalektro helpt hun financiële situatie te verbeteren), loopbaancoaching en het project rond de nieuwe pensioenregeling.

CNV behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe of aanvullende voorstellen te doen.