

FME

Ter attentie van: Dhr. E. Tierolf

Postbus 190

2700 AD Zoetermeer

Per email

Datum: 29 september 2025
Ons kenmerk: METALEKTRO/GT/VOORSTELLEN2025
Uw kenmerk:
Onderwerp: Voorstellen Metalektro sector

Geachte heer Tierolf, beste Erik,

Met genoeg stuur ik je de voorstellen van De Unie voor vernieuwing van de cao's in de Metalektro sector. In goed overleg hebben wij met elkaar afgesproken om de onderhandelingen aan te vangen op 30 september 2025. Wij kijken daar met plezier en gepaste spanning naar uit.

Bijgaande voorstellen zijn tot stand gekomen door inbreng van onze leden, vastgesteld door ons Landelijk Bestuur Metaalsector (LBM), en met instemming van onze leden. Dit alles met inachtneming van het dna van De Unie, namelijk verbinding, perspectief en inspiratie.

De afgelopen cao-periode hebben wij op een flink aantal onderwerpen met elkaar verbinding gezocht. Zo is de uitwerking van de protocol- en studieafspraken uit het afgelopen cao-akkoord voortvarend ter hand genomen. On- en offline, bij werkgevers, bij vakbonden, overal zoekt De Unie de verbinding op. Diezelfde houding zien wij ook bij FME. Vanuit die verbinding ontstaat ook wederzijdse openheid en sociale veiligheid en daarmee wederzijds begrip voor elkaars ideeën, meningen en dilemma's. De Unie gaat ervanuit dat we dit voorbeeld gedrag ook laten zien tijdens de komende onderhandelingen. Samen zijn wij het visitekaartje van onze mooie Metalektro sector.

De ambities van de sector zijn groot. De uitdagingen ook. Laten we samen, vanuit een onderzoekende en ondernemende geest, bij die ambities en uitdagingen passende afspraken maken. Afspraken die goed zijn voor de werknemers in de sector en de werkgevers in de sector. In die afspraken staat wat ons betreft het Unie-motto van maatwerk centraal. We maken graag afspraken voor iedereen waar het moet en maatwerkafspraken waar het kan.

Direct:

M 06 5252 2034

E gertjan.tommel@unie.nl

ADRES → MULTATULILAN 12, 4103 NM CULEMBORG

T (0345) 851 851 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW
BELANG**

De onderhandelingsdelegatie van De Unie bestaat uit Wout Pronk (kaderlid vanuit RJC Martinair, wout.pronk@rjc.nl; 06 5116 3368) en Gertjan Tommel (gertjan.tommel@unie.nl; 06 5252 2034).

Met vriendelijke groet,
Mede namens leden en LBM
De Unie

Gertjan Tommel
Belangenbehartiger

Wout Pronk
Kaderlid

Cao-voorstellen Metalektro 2026

Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen

Loon en looptijd

Het beoogde doel van De Unie is dat ALLE werknemers jaar op jaar kunnen rekenen op koopkrachtverbetering. Zodat de Metalektro-sector een aantrekkelijk sector is om in te werken én carrière te maken.

Dit doel wil De Unie halen door in te zetten op koopkrachtbehoud en **koopkrachtverbetering van 1% per jaar** bij het formuleren van de loonvraag. Op basis van de gegevens over de jaren 2022 tot en met 2026 uit de Macro Economische Verkenningen van september 2025, het Centraal Economisch Plan van februari 2025 en de gerealiseerde loonstijgingen uit de cao Metalektro over deze jaren, komen wij op **een loonvraag over 2026 van 7%** voor een cao tot 31 december 2026;

De Unie stelt een looptijd van een jaar voor, maar indien nodig is een langere looptijd ook bespreekbaar met daaraan gerelateerde extra loonruimte en andere kwalitatieve afspraken.

De Unie wil graag met cao partijen afspreken dat we **niet meer discrimineren op basis van het loon** dat een werknemer verdient met het vervullen van zijn/haar functie. Er is geen objectieve reden om werknemers boven een bepaalde salarissgrens een loonsverhoging te onthouden.

Daar waar ondernemingen eigen salarissystemen als argument gebruiken om geen loonsverhoging aan werknemers toe te kennen, moet dit **eigen salarissysteem met vakbonden betrokken bij de cao Metalektro afgesproken zijn**.

Daarnaast is onze achterban van mening dat er in brede zin **een straf staat op je leven lang ontwikkelen (LLO)**. Wanneer je binnen de cao Metalektro carrière maakt en als gevolg daarvan een hoger loon ontvangt dan wordt je daar momenteel voor gestraft doordat je geen recht meer hebt op een loonsverhoging én geweerd wordt voor deelname aan allerlei regelingen die werknemers in staat stelt om gezond te blijven omdat deze werken met salarisaftopping als criterium voor deelname.

Kosten thuiswerken en reizen woon-werk

Het beoogde doel van De Unie is dat alle werknemers in de Metalektro-sector een adequate tegemoetkoming krijgen voor de kosten die gemoeid zijn met het reizen van huis naar werk en andersom én voor kosten die gepaard gaan bij het werken thuis.

De Unie wil graag een **sectorale reiskostenregeling** in de cao waarbij gebruikt wordt gemaakt van de **maximale gerichte fiscale vrijstelling**. Hiermee geven we concrete invulling aan de huidige open invulling van de regeling woon-werkkostenvergoeding. Hiermee wil De Unie ook concreet invulling geven aan het [advies](#) van 26 maart 2025 van de **Stichting van de Arbeid over reiskosten**;

De Unie wil graag een **sectorale thuiswerkregeling** in de cao waarbij gebruikt wordt gemaakt van de **maximale gerichte fiscale vrijstelling**. Onderdeel hiervan is ook de vergoeding voor de kosten van internetverbinding (voor zover noodzakelijk voor het werk). Hiermee geven we concrete invulling aan de huidige open invulling van de regeling thuiswerkvergoeding. Ook met dit voorstel wil De Unie concreet invulling geven aan de [aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid](#) over zowel thuis als op het bedrijf werken die ze op 26 maart 2025 heeft gedaan.

Passende stagevergoeding

Het beoogde doel van De Unie is dat een meerderheid van de in aanmerking komende stagiairs (VO, MBO, HBO, WO) kiezen voor een stage in de Metalektro-sector.

16 partijen hebben begin 2023 het stagepact MBO 2023-2027 gesloten. De Unie wil in de cao Metalektro concreet invulling geven aan de afspraak dat er **een passende stagevergoeding** komt. Dit ook in navolging van de oproep van Minister Dijkgraaf om alle studenten een passende stagevergoeding te geven. De vergoeding **moet hoger liggen dan in andere sectoren**, zodat stagiaires kiezen voor onze sector.

Vakantiebijslag over totale inkomen

Het beoogde doel van De Unie is dat er in de sector geen discussie is over welk deel van het inkomen vakantiebijslag wordt uitgekeerd.

Op dit moment is er geen verplichting vanuit de cao om over overwerk en toeslagen vakantiebijslag te betalen. De Unie wil dat dit wel gerealiseerd gaat worden in de komende cao. Dit ook in het licht van het feit dat sinds 1 januari 2018 de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is aangepast op dit punt en er sindsdien een verplichting bestaat om over alle gewerkte uren vakantiebijslag te betalen. Dit is inclusief meer- en overwerk.

Regime van overuren volledig toepassen op meeruren

Het beoogde doel van De Unie is dat er in de sector voldoet aan wet- en regelgeving op het gebied van gelijke beloning voor voltijders en deeltijders.

Een jaar geleden heeft het Europees Hof van Justitie een [uitspraak](#) gedaan in het kader van meerwerk (het werk dat een deeltijdmedewerker doet bovenop de op deze werknemer regulier van toepassing zijnde arbeidsduur) en overwerk (het werk dat een voltijdmedewerker doet bovenop de voltijdsnorm aan arbeidsduur). Op basis van deze uitspraak dient het regime van overwerk onverkort en geheel van toepassing te zijn op meerwerk. De Unie ziet graag dit doorgevoerd in de cao Metalektro.

Pensioenopbouw over totale inkomen

Het beoogde doel van De Unie is dat we het pensioen in de Metalektro simpel en doeltreffende maken. De werknemers moeten kunnen rekenen op een adequaat inkomen die in goede verhouding staat met het totale inkomen voor pensionering.

We hebben de afgelopen cao geregeld dat alle werknemers in de nabije toekomst over hun ploegendiensttoeslag pensioen gaan opbouwen. Dat is goed nieuws. Het wordt nu tijd dat we het uniforme loonbegrip uitbreiden met het loon dat mensen ontvangen op het moment dat ze overwerk uitvoeren. Immers, in de cao staat dat er geen verplichting meer is tot overwerk, maar als je het doet dan is De Unie van mening dat je daar ook pensioen over moet opbouwen.

Duurzame inzetbaarheid en arbeidsomstandigheden

Werk-privé balans zonder financiële zorgen

Het beoogde doel van De Unie is dat werknemers een goede werk-privé balans hebben zonder financiële zorgen en dat werknemers duurzaam kunnen meedoen en hun carrière vorm kunnen geven tot aan het door hen gekozen pensioenmoment. Dit alles met als overkoepelend doel een sterk wervend vermogen voor nieuwe medewerkers en behoud van huidige medewerkers.

De Unie wil met cao-partijen een levensfasegericht en leeftijdsonafhankelijk “generatiepact” afspreken. In dit kader kun je denken aan afspraken die gaan over (aanvullende) geboorteverlof (WIEG) en ouderschapsverlof (WAZO) in het kader van de levensfase “kinderen krijgen en groot brengen”. Daarnaast kun je denken aan afspraken die samenhangen mantelzorg (WAZO) en een sabbatical rond de levensfase “goed zorgen voor jezelf en anderen”. En je kunt denken aan afspraken die samenhangen met ontwikkeling (kennis, kunde, talenten en carrière) en duurzame inzetbaarheid (vitaliteit en gezondheid) in de levensfase “carrière en fit naar de finish”. Hierbij de uitkomsten van de onderzoeken “Mantelzorg”, “Carrièrewendingen” en “Vrouwen in de Sector” meenemen. Een en ander is ook ingegeven uit de zorgen die leven onder de achterban dat kunstmatige intelligentie de volgende revolutie (op het gebied van organisatie én inhoud) van werk met zich meebrengt. Waar innovatie mooie oplossingen biedt voor

uitdagende problemen, moeten we er ons ook van vergewissen dat werknemers ook mee kunnen in het bijbenen van deze ontwikkelingen.

Concrete afspraken die met dit levensfasegericht en leeftijdsonafhankelijk generatiepact horen zijn onder meer:

1. Voortzetting en structureel verankeren van het project [financieel inzicht voor werknemers](#). Dit inzicht wordt door werknemers als zeer waardevol ervaren. Want financieel inzicht geeft financiële richting, en financiële richting geeft rust en rust geeft ruimte. Ruimte om keuzes te maken in het belang van jezelf;
2. Voortzetting en structureel verankeren van het project [loopbaancoaching](#). Dit project wordt door de deelnemers als zeer waardevol ervaren. Het geeft inzicht in het huidige arbeidsmarktpotentieel en toekomstig. En dat kan weer betekenisvolle richting geven aan nieuwe carrièrekansen. Dit is ook onderdeel van de door de Stichting van de Arbeid gepresenteerde visie op een dekkend Van-Werk-Naar-Werk (VWNW) stelsel. Laat de Metalektro de eerste lap zijn van een dekkende lappendeken aan sectorale VWNW-regelingen;
3. Voorzetting, structureel verankeren en verhoging van de [Metalektro ontwikkelvoucher](#). Dit project kent een nauwe samenhang met de loopbaancoaching. Waar de coaching uitmondt in relevante ontwikkeling kan de voucher helpen om dat betaalbaar en dus binnen handbereik te brengen;
4. Het huidige discriminerende onderscheid op loon en straf op carrière en LLO voor deelname aan [generatiepact](#) en [RVU](#) wegnemen. Een model om te komen tot functies die kwalificeren als zwaar werk moet daarbij uitkomst bieden. Hierbij dient de psychosociale belasting ook meegenomen te worden als kwalificerend onderdeel. Feit is dat de grootste uitval onder werknemers veroorzaakt wordt door psychosociale belasting. Dit feit niet onderkennen en dus niet meenemen in het Metalektro-model voor de RVU zou desastreus zijn;
5. Het aanvullende geboorteverlof aanvullen tot 100% van het feitelijke loon, met daarbij 100% pensioenopbouw;
6. Bereikbaar ouderschapsverlof realiseren door 50% van het feitelijk salaris te betalen over de uren van het ouderschapsverlof. De opbouw van pensioen voor 100% voortzetten.
7. Een Tijdspaarfonds opzetten waarmee invulling wordt gegeven aan de afspraak dat werknemers tot 100 weken verlof kunnen sparen om hun duurzame inzetbaarheid te faciliteren. Dit naar voorbeeld van het [Tijdspaarfonds Bouw](#) en het in oprichting zijnde Tijdspaarfonds [VVT](#).

Gezond, veilig en vitaal

Het doel van De Unie is dat werknemers tijdens en na hun arbeidzame leven gezond, veilig en vitaal kunnen werken en leven en dit alles zonder financiële zorgen.

Er is al veel onderzoek naar de uitdagingen die er zijn om als werknemer gezond en vitaal je pensioen te halen. Hoewel werken *an sich* de beste garantie is voor een langer en gezonder leven, is het van belang om ervoor te zorgen dat we uitval door arbeidsongeschiktheid zo veel als mogelijk weten uit te bannen. De Unie wil dat er een op de werknemers van de sector gericht **onderzoek komt die bedreigingen voor de gezondheid van medewerkers in kaart brengt**. En daarbij ook de mogelijkheden om die bedreigingen het hoofd te bieden.

Preventie en vroegtijdig signaleren van gezondheidsproblemen zijn belangrijke maatregelen om collega's duurzaam inzetbaar te houden. Een **Preventief Medisch Onderzoek** (PMO) is daarbij behulpzaam. Door na een PMO eventuele interventies gericht in te zetten kan het ziekteverzuim verminderd worden. Daarmee wordt er concreet gewerkt aan het duurzaam inzetbaar houden van werknemers in de Metalektro.

De Unie wil **bouwen aan een respectvolle werkomgeving** in de Metalektro-sector. De afgelopen jaren is veel aandacht ontstaan voor grensoverschrijdend gedrag. Ook uit het onderzoek "Vrouwen in de Sector" komt een veilige en respectvolle werkomgeving naar voren als een zeer belangrijke factor die op orde moet zijn voor het succesvol aantrekken van meer vrouwen in de Metalektro-sector. A+O Metalektro is nu

gestart met een meerjarenplan tot 2030. De Unie wil voor de komende jaren zorgen dat dit programma uitmond in een breed toepasbaar programma **dat een sociaal veilige werkomgeving stimuleert**.

De Unie stelt voor dat het **arbo-project “5x beter”** gecontinueerd wordt met bijbehorende financiering vanuit onze cao. Hiermee ondersteunen en verbeteren we arbo-veilig werken in onze sector. Een extra focus op arbo-veilig thuiswerken zou aan “5x beter” toegevoegd moeten worden. De Unie wil ook graag dat werknemers in de sector laagdrempelig toegang krijgen tot 5x beter coaches om hun zorgen over onveilige/onprettige werksituaties te melden.

Nachtwerk uitbannen

Het doel van De Unie is nachtwerk uitbannen in de sector Metalektro. Nachtwerk leidt tot serieuze gezondheidsproblemen en tot productiviteitsverlies.

Steeds meer [onderzoek](#) toont aan dat nachtwerk zeer schadelijk is voor de gezondheid van de werknemer die dat nachtwerk doet. De Unie wil dat er een onderzoek komt naar de prevalentie van nachtwerk in onze sector. Daarbij moet ook in kaart worden gebracht wat de redenen zijn voor dit nachtwerk. En of deze redenen nog steeds hout snijden. Daarnaast moeten ook de directe en indirecte kosten van dit nachtwerk in kaart worden gebracht. Inzicht in wat het nachtwerk oplevert moet het onderzoek ook opleveren. Ook alternatieven voor het nachtwerk of vermindering van het nachtwerk en wat dat kost en opbrengt moeten onderzocht worden.

De Unie denkt dat het **uitbannen van nachtwerk de sector aantrekkelijker** maakt om in te werken. Daarnaast zijn wij van mening dat werknemers uit de nacht halen de **productiviteit zal laten toenemen**. Vooruitlopend op de uitkomsten van dit onderzoek willen wij **nachtwerk voor werknemers van 55 jaar en ouder niet meer toestaan**, tenzij een uitdrukkelijk (schriftelijk) verzoek tot nachtwerk door de werknemer gedaan wordt.

De Unie wil daarnaast heldere afspraken maken over de betaling van werknemers die vanwege **arbeidsongeschiktheid** duurzaam niet meer in staat zijn in (volledige) ploegendienst te werken maar wel hun volledige functie kunnen uitoefenen. De Unie is van mening dat in zulke situaties het **functieloon niet gekort** kan worden.

Doorwerken na pensioengerechtigde leeftijd

Het doel van De Unie is voor werknemers die door willen werken na de pensioengerechtigde leeftijd dit zo makkelijk mogelijk te maken.

Artikel 1.5.2 regelt het **ontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd**. De Unie wil dit **schrappen**. Wij zien liever dat werkgever en werknemer geruime tijd voorafgaand aan deze leeftijd het gesprek voeren over pensionering al dan niet gefaseerd. Helder moet wel zijn dat hier sprake moet zijn van een dubbele vrijwilligheid in het voortzetten van het dienstverband. Maar het automatisme van einde dienstverband moet er wat ons betreft af.

De Unie is van mening dat eventueel door de overheid in te stellen premies niet van invloed moeten zijn op de salarissen van medewerkers. Dit ook in het licht dat 55% van de AOW betaald wordt uit de algemene belastingen. Daarom willen we artikel 3.6.3 lid b schrappen uit de cao Metalektro. Met betrekking tot artikel 3.6.3 lid a willen we opnemen dat het dienstverband van voor de AOW-gerechtigde leeftijd doorloopt in plaats van dat er een nieuw dienstverband aangaat.

Artificial Intelligence

Het beoogde doel is dat de sector (ondernemers, leidinggevenden, medewerkers) duurzaam mee kan bewegen bij de voortschrijdende veranderingen van het technologische veld. Sterker nog De Unie ziet graag dat de sector, nog meer dan nu, zelf de motor van verandering wordt. Het heft in eigen handen nemen in plaats het van laten overkomen.

Artificial intelligence (A.I.) doet zijn intrede in de brede samenleving en daarmee ook in de Metalektrorsector. De SER heeft hier recent [een advies](#) over uitgebracht. Het kan helpen bij een efficiënte bedrijfsvoering en dat blijft een belangrijke stimulans voor de sector. Dit vraagt om wendbare medewerkers die een goede arbeidsmarktpositie hebben en houden. De Unie wil graag beginnen met het samen verkennen van het waarom, hoe en wat van AI in de sector. Om die reden stellen we voor om daar een breed kwalitatief en kwantitatief onderzoek voor te laten uitvoeren in de sector. Zodat we gezamenlijk weten welke kansen en bedreigingen we hebben en hoe we die kansen kunnen grijpen en de bedreigen het hoofd kunnen bieden.

Functie- en salarisgebouwen

Het doel van De Unie is dat er bij ieder bedrijf in de sector een actueel onderhouden functie- en salarisgebouw is. Dit leidt tot herkenning, erkenning en waardering van het werk dat werknemers doen vanuit het bedrijf. En het leidt tot loyaliteit en ambassadeurschap van werknemers aan/voor het bedrijf.

De afgelopen tijd heeft er in ROM-verband diverse discussies plaatsgevonden over ISF en SAO. Ook in relatie tot het verplichte RVU-model om te bepalen of een werknemer deel kan nemen aan de RVU. Vanuit de achterban van De Unie wordt de aandacht ook gevestigd op het feit dat veel van de gehanteerde functiegebouwen niet of nauwelijks onderhouden worden. De Unie stelt daarom voor dat we normen opnemen in de cao over het onderhoud van functiegebouwen én het daarmee samenhangende salarishuis, voor zover dit in afwijking is van de salaristabellen in de cao.

Overige punten

Bevrijdingsdag (5 mei) opnemen als een **officiële feestdag**, die betaald wordt door de werkgever;

Artikel 4.1.6.e aanpassen waarbij de derde collectieve vrije dag al voor raadpleging aan de werknemers voorgelegd moet worden;

De Unie wil graag komen tot **één cao Metalektror**. Daartoe gaan we op 1 januari 2026 over tot het maken van een fondsencao met een looptijd van 5 jaar. Daarmee stellen we duurzame financiering van de door de sector gewaardeerde programma's veilig. Het onderzoek dat in de huidige cao-periode uitgevoerd wordt naar **integratie van de HP-cao en basis-cao** moet in de komende cao periode leiden tot een integrale cao waarbij er geen tot weinig uitzonderingen zijn voor de werknemer die in de functiegroepen L-Q zitten (afbakening HP-cao). Waarbij voor die ondernemingen die een eigen functie/salarisgebouw hebben, met vakbonden betrokken bij de cao moet worden afgestemd welke functiegroepen gelijkgesteld zijn aan de functiegroepen L-Q uit de huidige HP-cao;

Een **toeslag en één scholingsdag** voor werknemers die **praktijkbegeleider** zijn;

Invoering van een **Metalektror promotiedag**; ledere medewerker kan zich 1 dag per jaar per met behoud van salaris inzetten voor de promotie van werken in de technische sectoren;

Een **onderzoek naar de mogelijkheden van een individuele keuze budget** in de cao. Hierbij putten uit voorbeelden van andere sectoren (zoals bijvoorbeeld maar niet uitsluitend rijk, gemeenten, financiële sector en uitgeverijbedrijf). Onderdeel van dit onderzoek moet zijn wat eventuele financieringsbronnen zijn en voor welke doelen dit ingezet kan worden. Dit als invulling aan de afspraak van cao-partijen om zich in te zetten voor het bevorderen van de toepassing van arbeidsvoorwaarden à la carte in een bedrijf.

De regeling rond **inhaaluren** uit de cao **schrappen** (artikel 3.7.2 lid e).

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, toe te voegen en/of aan te passen.

GT, LBM, Culemborg, 30 september 2025