

FME
T.a.v. De heer Erik Tierolf
Zilverstraat 69
2718 RP Zoetermeer

Eindhoven, 26 september 2025

Onderwerp: VHP2 cao-voorstellen t.b.v. Metalektro cao-2026

Geachte heer Tierolf en leden van de FME-onderhandelingsdelegatie,

Preamble

We leven in een tijd van grote en snel opeenvolgende veranderingen. Geopolitieke spanningen, onvoorspelbaar economisch beleid, digitalisering en de opkomst van AI vragen veel van organisaties én hun medewerkers. Ook binnen de Metalektro zijn de effecten duidelijk merkbaar: toenemende werkdruk en hardnekkige arbeidsmarktkrapte leiden tot een groeiende behoefte aan zekerheid, zeggenschap en toekomstperspectief.

De huidige cao loopt op 31 december 2025 af. In samenspraak met onze Metalektro-leden heeft VHP2 een evenwichtig en toekomstgericht voorstellenpakket opgesteld. De voorstellen zijn gericht op eerlijk belonen, duurzame inzetbaarheid, gelijke kansen en meer grip op werk en ontwikkeling.

Wij streven naar een cao die werkt voor álle werkenden in de Metalektro, van uitvoerend tot hoogopgeleid, ongeacht leeftijd, herkomst of contractvorm. Zoals altijd zoeken wij daarbij de constructieve samenwerking met onze sociale partners.

Vanuit die basis doen wij de volgende voorstellen:

Looptijd

Gezien de dynamiek in de wereldeconomie en de vele externe factoren die van invloed zijn op de bedrijfsvoering, stelt VHP2 een looptijd voor van één (1) jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar, mits deze gepaard gaat met een passende, realistische inkomensontwikkeling.

Salarisontwikkeling

Werknemers in de Metalektro leveren iedere dag een cruciale bijdrage aan de kwaliteit en continuïteit van de sector. VHP2 vindt het dan ook vanzelfsprekend dat hun inzet wordt beloond met een reële loonontwikkeling. Een structurele

loonsverhoging die ten minste de inflatie compenseert is noodzakelijk voor koopkrachtbehoud en om het werken in de sector aantrekkelijk te houden.

Ook werknemers met een inkomen boven de cao-loongrens dienen mee te kunnen profiteren van procentuele loonstijgingen. Een jaarlijkse indexatie van de inkomensgrens is essentieel om deze in verhouding te houden tot de collectieve loonontwikkeling.

Duurzame inzetbaarheid

Generatiepact

Een toekomstbestendig generatiebeleid vraagt om concrete maatregelen die werknemers daadwerkelijk in staat stellen om gezond en gemotiveerd aan het werk te blijven tot de AOW-leeftijd. In de praktijk blijkt echter dat de vereiste dubbele instemming in het huidige generatiepact, de toegankelijkheid beperkt en een brede toepassing belemmert.

VHP2 stelt daarom voor het generatiepact toegankelijk te maken vanaf vijf jaar vóór de AOW-leeftijd, waarbij het initiatief bij de werknemer ligt, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Daarmee wordt de balans hersteld en krijgen meer medewerkers de kans om eerder gas terug te kunnen nemen.

Daarnaast stelt VHP2 voor ook andere varianten van het generatiepact te verkennen, zodat de regeling beter aansluit bij uiteenlopende functies, levensfasen en loopbaanwensen.

Mantelzorg

Ruim een derde van de medewerkers combineert betaald werk met mantelzorg. Dat aantal zal de komende jaren alleen maar toenemen. Hoewel in de cao al afspraken staan over het combineren van werk en zorgtaken, vraagt deze groeiende groep om blijvende aandacht en verdere versterking van bestaand beleid.

VHP2 is daarom voor voortzetting én verdieping van het mantelzorgbeleid. Door het begrip ‘maatwerkoplossingen’ expliciet in de cao op te nemen kunnen mantelzorgers concrete ondersteuning krijgen om hun zorgtaken te combineren met werk en wordt het risico op overbelasting of uitval verkleind.

Doorwerken na AOW-leeftijd

Doorwerken na de AOW-leeftijd wordt fiscaal gestimuleerd en is juridisch ook mogelijk gemaakt. Het biedt zowel voor werkgevers als werknemers kansen. Zo zijn er lagere loonkosten, minder verplichtingen en ruimere mogelijkheden voor tijdelijke contracten. In een krappe arbeidsmarkt is het benutten van kennis en ervaring van AOW-gerechtigde medewerkers relevanter dan ooit.

De regels zijn overzichtelijk: bij ziekte geldt een kortere loondoorbetalingsplicht, ontslag is eenvoudiger en er kunnen meer contractverlengingen worden aangeboden. Voor werknemers kan het financieel interessant zijn door te werken vanwege het lagere belastingtarief en behoud van het aanvullende inkomen naast de AOW.

VHP2 stelt heldere cao-afspraken voor die het voortzetten van het dienstverband na de AOW-leeftijd mogelijk maken, zonder overbodige drempels. Zo wordt het mogelijk om ervaring en vakmanschap langer te benutten, met wederzijdse duidelijkheid en vertrouwen als uitgangspunt.

Bevrijdingsdag als vaste vrije dag

VHP2 stelt voor om 5 mei, Bevrijdingsdag, een vaste vrije dag te maken voor iedereen in de sector.

Met dit voorstel sluit VHP2 aan bij het brede maatschappelijke pleidooi van onder andere de Stichting van de Arbeid om 5 mei als nationale vrije dag in de wet te verankeren. Door Bevrijdingsdag structureel op te nemen als vrije dag in de cao, maken we ruimte voor reflectie, waardering en bewust leven in vrijheid.

Een vrije 5 mei is geen 'extra dagje vrij', maar een belangrijk moment waarop we gezamenlijk stilstaan bij wat onze vrijheid betekent; nu en in de toekomst.

In ontwikkeling blijven

Scholing en ontwikkeling

De sector vraagt steeds meer van de werknemers: technologische vernieuwing, veranderende functies en hogere eisen die gesteld worden aan flexibiliteit en kennis. Daarom vindt VHP2 het belangrijk dat leren en ontwikkelen een structureel onderdeel is van het werk. Scholing moet geen gunst zijn, maar een vanzelfsprekend onderdeel van de loopbaanontwikkeling. Medewerkers moeten zich kunnen blijven ontwikkelen in hun vak én daarbuiten. Niet als vrijblijvende ambitie, maar als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer én werkgever en als onderdeel van de duurzame inzetbaarheid.

Graag maken wij structurele afspraken over onder andere het actief informeren van werknemers over de opleidingsmogelijkheden via het A&O Fonds. Bedrijfsnoodzakelijke opleidingen en bijscholingen zijn voor rekening van de werkgever en vinden plaats tijdens werktijd. Als dat niet mogelijk is, wordt de bestede tijd vergoed. Zo biedt de cao duidelijke afspraken over tijd- en geldbesteding voor scholing en ontwikkeling, zodat iedere medewerker zich blijvend kan ontwikkelen; ongeacht functie of opleidingsniveau. In ontwikkeling blijven is geen individuele opgave, maar een gezamenlijke verantwoordelijkheid!

AI-gebruik en toepassing

Kunstmatige intelligentie verandert het werk in de Metalektro ingrijpend – van productieprocessen tot besluitvorming en personeelsbeleid. Dat vraagt om duidelijke spelregels én om betrokkenheid van werknemers bij de inzet van AI op de werkvloer.

VHP2 wil dat cao-afspraken waarborgen bieden voor transparantie, zorgvuldige toepassing, (mede)zeggenschap en gebruik. Werknemers moeten weten welke AI-systemen worden gebruikt, waarvoor ze dienen en welke impact ze hebben op hun werk, privacy, beoordeling en veiligheid. Ook moet er aandacht zijn voor scholing in digitale vaardigheden en AI-bewustzijn, zodat iedereen mee kan in deze ontwikkeling.

Technologie mag nooit ten koste gaan van vertrouwen, veiligheid of gelijke behandeling. AI moet werknemers ondersteunen, niet vervangen of sturen zonder inspraak.

Overige punten

Gelijkwaardigheid boven-cao; HP-cao

Werknemers boven de cao-loongrenzen vervullen vaak cruciale functies, maar vallen buiten een deel van de cao-afspraken. Dat leidt tot onduidelijkheid over hun rechtspositie en soms tot ongelijke behandeling.

VHP2 vindt dat ook deze groep recht heeft op eerlijke, transparante en goed afgebakende arbeidsvoorwaarden. Heldere afspraken versterken de rechtszekerheid en het wederzijds vertrouwen op de werkvloer.

Daarom stelt VHP2 voor om **artikel 21 van Bijlage A** te herformuleren. Met als doel: duidelijker vastleggen wie wel en niet onder de HP-cao valt. Ons tekstvoorstel luidt:

“Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers in functies boven het niveau van de in de Basis-cao opgenomen salarisgroepen, met uitzondering van statutaire bestuurders.”

Deze aanpassing voorkomt interpretatieverschillen en draagt bij aan gelijke uitgangspunten voor **alle** medewerkers die onder de cao HP vallen.

Voortzetting van:

Belangrijke studies en onderzoeken waaronder; ‘Belang v.d. sector’, Techno-hubs en ‘Financieel Fit’, ‘Loopbaan Coaching’ en ‘Opleidingsvouchers’

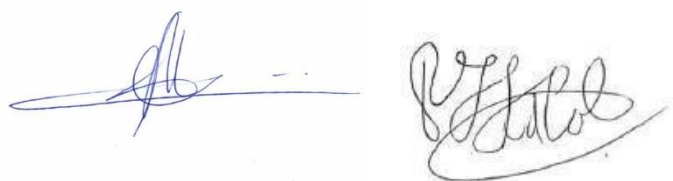
Tot slot

Deze voorstellen weerspiegelen wat onze leden belangrijk vinden. VHP2 wil afspraken maken die bijdragen aan een sterke, toekomstbestendige Metalektro-sector, door aantrekkelijk te zijn voor nieuw talent en behoud van ervaring te stimuleren.

Een cao is meer dan een set afspraken; het is een fundament voor samenwerking, vertrouwen en continuïteit. VHP2 streeft naar een cao die werkt voor iedereen die onder de werkingssfeer valt.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe voorstellen te doen en bestaande voorstellen te wijzigen, aan te vullen of in te trekken. En streven naar open en eerlijke onderhandelingen, met het gezamenlijke belang van de sector als uitgangspunt.

Namens de Metalektro-leden van VHP2,

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is 'Amilde Schuur' and the second signature on the right is 'Roel van de Pol'.

Amilde Schuur en Roel van de Pol

Adviseurs Arbeidsverhoudingen