

Principeakkoord CAO Metalektro

Eindhoven, 23-10-2013

Beste leden en overige werknemers in de Metalektro,

Op 22 oktober 2013 heeft de VHP2, na een langdurig actietraject samen met de andere vakorganisaties, met de werkgeversorganisatie FME-CWM een principeakkoord bereikt over een nieuwe CAO. De weg daarnaar toe was moeizaam. Het was nodig dat de leden van vakorganisaties op veel verschillende plaatsen en bij diverse ondernemingen zichtbaar maakten dat de voorstellen van de werkgevers onacceptabel waren en dat de wensen van werknemers alleszins redelijk zijn. Uiteindelijk zijn wij als VHP2 zeer content met de gemaakte afspraken omdat zij recht doen aan niet alleen de wensen van werknemers maar ook aan die van werkgevers en dat draagt uiteindelijk bij aan een gezonde branche!

Hieronder vind je in het kort de gemaakte afspraken:

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 juli 2013 tot 1 mei 2015

Inkomen

De feitelijke salarissen worden verhoogd:

- Per 1 december 2013 met 2,35 %
- Per 1 oktober 2014 met 1,5 %
- Per 1 februari 2015 met 0,35 %

Over de gehele looptijd van de CAO (22 maanden) stijgen de salarissen bij elkaar opgeteld dus met 4,2 % en dat zit dichtbij onze inzet van een verhoging van 2,5 % op jaarbasis. Het is het maximaal haalbare dat werkgevers in deze sector bereid zijn bij te dragen.

CAO HP

De werkgevers stelden voor om de CAO HP af te schaffen. Dat zou betekenen dat werknemers met een maandinkomen boven de € 3.300,- niet meer onder de CAO zouden vallen. Voor onze leden was dat uiteraard niet acceptabel.

Afgesproken is dat de afspraken over cao-loonsverhogingen niet meer van toepassing zijn op werknemers met een jaarsalaris (inclusief vakantietoeslag) van € 90.000,- bruto of hoger in 2014 en € 91.000 of hoger in 2015. De cao-HP blijft verder "gewoon" van kracht. Als VHP2 vinden wij deze inkomensgrens acceptabel omdat onze ervaring bij o.a. Philips leert dat werknemers die een dergelijk inkomen verdienen goed in staat zijn om voor individuele arbeidsvoorwaarden op te komen. Hierbij blijft uiteraard de mogelijkheid bestaan om individueel ondersteund te worden door de VHP2.

ATV-dagen

Een heikel punt in het CAO-overleg was de zeggenschap over de arbeidsvoorwaarden. Werkgevers stelden onder meer voor het aantal roostervrije dagen dat verkocht kon worden aan de werkgever te verhogen van 6 naar 13 dagen en de werkgever daarbij met de Ondernemingsraad de ruimte te geven om af te spreken dat het verkopen van de roostervrije dagen voor alle medewerkers geldt.

Afgesproken is nu dat er in plaats van 6 dagen in de nieuwe cao 9 dagen verkocht kunnen worden maar dat de werknemer zelf mag kiezen of hij ze al dan niet verkoopt.



Principeakkoord CAO Metalektro

De VHP2 vindt dit een juiste beslissing omdat keuzevrijheid goed is zonder dat er rechten worden prijs gegeven.

Zo wilden werkgevers wilden ook meer ruimte voor individuele afspraken met bijvoorbeeld uitzendkrachten: artikel 9.2 van de CAO moest maar geschrapt worden. Dit zou werkgevers de gelegenheid bieden om uitzendkrachten in te huren om op die manier onder de cao-afspraken uit te komen daar waar het gaat om minimum loon, overwerktoeslag etc.

Afgesproken is dat dit artikel alleen dan niet van toepassing is als het gaat om gedetacheerde werknemers met een jaarsalaris van € 60.000 of meer.

De VHP2 is er gelukkig mee dat het werkgevers niet makkelijker wordt gemaakt om goedkope uitzendkrachten in te huren ten koste van vaste werknemers die onder de CAO vallen.

WW

Er wordt een werkgroep in het leven geroepen om de mogelijkheden van CAO-arrangementen te onderzoeken tegen werkloosheid in de Metalektro. Dit geldt niet alleen voor het derde jaar WW dat in het sociaal akkoord is komen te vervallen maar geldt ook voor andere afspraken over aanvulling op de WW-uitkering, preventie en herplaatsing bij werkloosheid.

De VHP2 acht het met name in deze -crises-tijd van belang dat er een adequaat vangnet is indien werknemers buiten hun schuld werkeloos raken.

Loopbaancoaching

Zowel werkgevers als werknemers hebben het belang van duurzaam meedoen in de sector onderkend. In dit kader is onder meer afgesproken om de activiteiten van de loopbaancoaches te verbreden. De middelen hiervoor blijven beschikbaar gesteld worden.

Wij zijn hier als VHP2 bijzonder content mee omdat wij hiermee loopbaancoaching als belangrijke vorm van dienstverlening kunnen blijven aanbieden aan onze leden. Gebleken is namelijk dat hiervan in groten getale gebruik wordt gemaakt.

Sectorplan/arbeidsmarkt en opleiden

Gelet op de tekorten op de arbeidsmarkt willen CAO-partijen zich extra inspannen om tekorten op de arbeidsmarkt zoveel als mogelijk te voorkomen, technici voor de sector te behouden en de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Afgesproken is dat in het verlengde van het Sociaal akkoord en het Techniepact zo snel als mogelijk een sectorplan wordt opgesteld om deze ambities ook daadwerkelijk te realiseren.

De VHP2 staat hier volledig achter.



Principeakkoord CAO Metalektro

Ledenraadpleging

In de bijlage vind je de volledige tekst van het principeakkoord. In de begeleidende mail is een link opgenomen naar de schriftelijke ledenraadpleging waarin je de stem over het principeakkoord kunt uitbrengen. Je stem kan uiterlijk tot 13 november as. worden uitgebracht.

Wij zijn benieuwd wat je vindt van dit, voor ons uitstekende, principeakkoord.
Voor eventuele vragen zijn wij beschikbaar via: info@vhp2.nl

Met vriendelijke groet,

Jörg Sauer, tel. 06-52698581
Casper Vaandrager, tel. 06-33988354

VHP2 Beweging in Techniek

De VHP2 heeft oog voor alle facetten van de loopbaan van haar leden. In eerste instantie door over goede arbeidsvoorwaarden te onderhandelen. Maar ook door loopbaancoaching en door onze juristen die leden bij allerhande vragen over het arbeidscontract bijstaan. Als je een collega kent die nog geen lid van de VHP2 is en ook die ook graag wil dat zijn talent wordt versterkt door een goede onderhandelingspositie; breng hem dan in contact met ons netwerk.

Op onze website www.vhp2.nl kun je alle informatie over onze dienstverlening vinden.

