

**PRINCIPE AKKOORD  
IN DE METAAL EN TECHNIEK  
2011/2013**

De werkgevers- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Stichting Vakraad Metaal en Techniek, hebben een principe akkoord bereikt met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden CAO's ingaande 1 april 2011.

De bedrijfstak Metaal en Techniek kent circa 27.500 werkgevers en 305.000 werknemers.

Het betreft de CAO's voor:

**HET CARROSSERIEBEDRIJF  
DE GOUD- EN ZILVERNIJVERHEID  
HET ISOLATIEBEDRIJF  
HET METAALBEWERKINGSBEDRIJF  
HET TECHNISCH INSTALLATIEBEDRIJF**

## **1. LOOPTIJD**

De overeengekomen CAO's kennen een looptijd van 1 april 2011 tot en met 30 april 2013.

## **2. ARBEIDSMARKT EN OPLEIDING**

- 2.1 De hoogte van de basis-premie van O&O fondsen ad 0,5% blijft gehandhaafd.
- 2.2 Vanuit de O&O fondsen in de verschillende sectoren in de Metaal & Techniek zal de gezamenlijke inspanning voor TechniekTalent.nu worden voortgezet.
- 2.3 De afspraak uit 2009 over extra middelen voor instroom en behoud vaklieden zal gedurende de looptijd van de cao worden voortgezet. De O&O fondsen in de bedrijfstak en TechniekTalent.nu worden uitgenodigd daartoe nieuwe initiatieven in te dienen.
- 2.4 Partijen zullen projecten opzetten rond Wajong (teneinde hen geschikt te maken om aan de slag te gaan in de Metaal en Techniek) en 500 45+ WW'ers met de bedoeling hen voor de Metaal en Techniek te kunnen behouden. Partijen zullen deze projecten monitoren op concrete resultaten.
- 2.5 Met ingang van 1 januari 2012 zullen werkgevers in de Metaal en Techniek alleen gebruik maken van NEN-gecertificeerde uitzendbureau's die geregistreerd zijn in het register van SNA.

Voor de werkgever waarvan personeel wordt ingeleend en welke werkgever niet valt onder de werking van artikel 4c geldt het vorenstaande niet.

Daarnaast zal brochure van de Vakraad betrekking hebbend op dit onderwerp worden gepubliceerd conform eerdere afspraak betreffende de MOE-landen.

- 2.6 Reeds bestaande initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt en personeel in de Metaal en Techniek evenals initiatieven in de regio waarbij de Metaal en Techniek betrokken is (Maasland modelprojecten/ samenwerkingsvormen regio/steden/industrie terreinen) zullen in kaart worden gebracht, gepromoot en verder zullen partijen ontbrekende/nieuwe initiatieven initiëren.

## **3. OUDEREN EN LEEFTIJDFASEBEWUST PERSONEELSBELEID**

- 3.1 Cao-partijen vinden het belangrijk dat de zogeheten 58+ regeling vanwege de crisis voor de looptijd van de CAO wordt gecontinueerd. Dat betekent dat werknemers die in 2011, 2012 respectievelijk 2013 58 jaar zijn (geworden) en in 2011, 2012 respectievelijk 2013 zijn ontslagen voor de bestaande 58+ regeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek in aanmerking kunnen komen.

Daarnaast achten cao-partijen het van groot belang om de categorie werknemers met zogeheten overgangsregelingen in hun pensioenregeling van het Pensioenfonds Metaal en Techniek, die tussen 1 april 2011 en 30 april 2013 vanwege de crisis worden ontslagen weer de overgangsrechten te laten herleven bij een terugkeer als werknemer in de Metaal en Techniek binnen drie jaar na dat ontslag. Deze mogelijkheid wordt door sociale partners als een belangrijke

stimulans gezien om ervaren werknemers weer binnen de Metaal en Techniek aan de slag te laten komen.

Caο-partijen zullen het Pensioenfonds voor de Metaal en Techniek verzoeken het vorenstaande mogelijk te maken.

- 3.2. Met behulp van SVUM zullen door partijen instrumenten ten behoeve van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid worden ontwikkeld, onder andere in aansluiting op de adviezen van het IVA rapport.
- 3.3. Artikel 21 lid 4 CAO wordt zodanig gewijzigd dat de werknemer van 55 jaar en ouder maximaal 5 uren in een periode van vier weken kan worden verplicht tot overwerk.
- 3.4. De seniorendagen worden op 1 juli 2012 bevroren op alsdan 61-jarige leeftijd. Daarna worden geen dagen meer opgebouwd. Wat is opgebouwd behoudt men, ook wanneer de werknemer binnen de Metaal en Techniek van werkgever verandert.

#### **4. INKOMEN**

Op 1 oktober 2011 worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen met 1% verhoogd volgens de gebruikelijke systematiek.

De werkgever die te maken heeft met zogeheten leegloop kan de Vakraad verzoeken de verhoging per 1 oktober 2011 uit te stellen tot 1 februari 2012. De werknemer ontvangt dan twee roostervrije dagen. Het verzoek gaat vergezeld van een onderbouwing van een omzetverlies op dat moment gedurende een langdurige periode en het aantoonbaar niet kunnen benutten van de produktie-capaciteit en het verzoek dient te zijn goedgekeurd door een meerderheid van de werknemers. Tevens geeft het verzoek aan of er al of niet overeenstemming is bereikt met de v.v. over het uitstel.

Op 1 februari 2012 worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen met 1,15% verhoogd volgens de gebruikelijke systematiek.

Op 1 augustus 2012 worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen met 1,15% verhoogd volgens de gebruikelijke systematiek.

Op 1 februari 2013 worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen met 1,15% verhoogd volgens de gebruikelijke systematiek.

#### **5. PENSIOEN**

Partijen streven naar een regeling waar een basis is voor zekerheid op een goed pensioen.

Zodra de uitkomsten van het overleg betreffende het zogeheten Pensioen - akkoord bekend zijn, zullen partijen een studie verrichten naar de effecten daarvan op de bestaande regeling.

De werknemer die met pensioen wenst te gaan meldt dit drie maanden voor de datum van uittreden aan de werkgever.

#### **6. INZETBAARHEID, ARBEIDSONGSCHIKTHEID EN PREVENTIE**

##### **6.1. Commissie Inzetbaarheid.**

Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van partijen om tot een integrale aanpak van optimale inzetbaarheid te komen dit mede ook in het kader van een

verantwoord levensfasebewust personeelsbeleid. De vele initiatieven aan zowel vakbonds- als werkgeverskant kunnen dienen als bouwstenen voor een eigentijds model. Er wordt een Commissie Inzetbaarheid ingesteld die zich onder andere bezighoudt met coördinatie, planning, ambities, doelen en het delen van kennis. Tevens zal deze Commissie zich bezig houden met het ontwikkelen van producten en instrumenten met betrekking tot preventie en reïntegratie ten behoeve van werknemers en werkgevers.

Daarnaast wordt opgestart met het ontwikkelen van algemene instrumenten met mogelijkheden voor maatwerk per branche.

Voorts zullen in het kader van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid ook activiteiten worden ontwikkeld om het gebruik van functionerings- en loopbaan gesprekken te bevorderen en verbeteren. Alleen indien werkgever en werknemer beiden overtuigd zijn van het belang en professioneel met de gesprekken omgaan kunnen deze een bijdrage leveren aan de inzetbaarheid en een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.

#### **6.2. Voorlichting en activiteiten**

Bestaande voorlichtingscampagnes worden gecontinueerd op dezelfde wijze en daarnaast worden 2x7 rea-consulenten aangesteld die in dienst van de Schade NV komen en waarvan de activiteiten ook betaald worden door de Schade NV.

Aanstelling van consulenten geschiedt gefaseerd in relatie tot de te realiseren plannen. Zij verrichten uitsluitend activiteiten die voortvloeien uit CAO-afspraken gemaakt in het kader van de inzetbaarheid en de Commissie Inzetbaarheid.

#### **6.3. WAI**

Optimale inzetbaarheid in de sector vraagt om maximale inspanning van zowel werkgevers als van werknemers. Werken aan inzetbaarheid kan alleen succesvol zijn als beiden investeren in gezondheid, motivatie, competenties en kennis van werknemers om ze zo lang mogelijk in het arbeidsproces te houden. Voor het traceren van de juiste instrumenten kan om te beginnen het werkvermogen van een werknemer in kaart worden gebracht. Dit met behulp van een t.b.v. de bedrijfstak te ontwikkelen WAI-achtig instrument (WAI = Work Ability Index). Partijen inventariseren en evalueren de uitkomst van bestaande initiatieven op het gebied van WAI in de bedrijfstak.

#### **6.4 Voortzetting AvIM**

Partijen zetten de bestaande afspraken voort tot aan het einde van looptijd van de CAO AvIM. Partijen hebben de bedoeling ook daarna voort te zetten maar nemen pas besluiten daarover rond de expiratie CAO AvIM. Langdurige investeringen moeten worden beoordeeld vanuit deze intentie. Tussentijdse wijzigingen van Co-assuradeuren en/of tussenpersonen moeten met overeenstemming van CAO partijen geschieden.

Speciale aandacht verdient de mogelijke wetwijziging per 1 januari 2013 ten aanzien van de tussenpersonen en de regelingen rond de provisie.

#### **6.5. WIA excedent**

Partijen hebben besloten een zogeheten WIA-excedent mogelijk te maken.

#### **6.6. B-component WGA-hiaat**

De zogeheten B-component van de WGA-hiaatverzekering wordt wederom vanaf 1 januari 2012 vanuit de reserves van Schade NV gefinancierd voor de duur van de looptijd van de CAO.

## **7. SFM**

Partijen handhaven het heffingspercentage ten behoeve van SFM op het huidige niveau en continueren de heffing op de gebruikelijke voorwaarden.

## **8. MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN**

Caopartijen vinden het belangrijk dat er aandacht is voor en activiteiten worden ontplooid op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en stellen daarom een budget van 500.000 euro ter beschikking. Partijen onderzoeken de mogelijkheden om gezamenlijke initiatieven hiertoe te ontplooiën.

## **9. OVERIGE CAO-ONDERWERPEN**

### **9.1. Gedwongen Verzuim**

Ten behoeve van de afwikkeling van de WW-component als bedoeld in artikel 64 wordt lid 2 daarvan uitgebreid naar de situaties van sneeuw, gladheid en dooi op de werkplek alsmede de situatie van overstromingen en de situatie van ijsgang.

9.2. Concurrentiebeding/relatiebeding: bestaande afspraak wordt gecontinueerd.

9.3. Vredesplicht: deze zal geen toepassing hebben met betrekking tot kwesties voortvloeiende uit de discussies en uitkomsten rond het zogeheten Pensioenakkoord.

### **9.4. Reizen**

Partijen zullen een brochure ontwikkelen waarin dit onderwerp op heldere en eenduidige wijze uiteen wordt gezet.

### **9.5. Vakantiewetgeving**

Partijen zijn het eens dat een werknemer in een periode van vijf jaar maximaal zes maanden aan verlofdagen/uren mag sparen ter aanwending voor een individueel doel. Indien nieuwe wetgeving op dit terrein dit alleen mogelijk maakt door een afwijkende afspraak bij CAO te maken zullen partijen dat doen. Indien dat niet mogelijk is zal naar een andere oplossing worden gezocht. Artikel 58 kan komen te vervallen indien de nieuwe vakantiewetgeving de regeling van dat artikel niet langer mogelijk maakt. De Redactiecommissie zal de mogelijke effecten daarvan bezien.

## **10. TEKSTUELE WIJZIGINGEN**

De diverse technische aanpassingen, verduidelijkingen van Cao-teksten worden naar de Redactiecommissie doorverwezen.

Rijswijk, 7 april 2011

## **B-deel CAO Technisch Installatiebedrijf**

De basis-heffing OTIB van 0,5% wordt met een egalisatieheffing van maximaal 0,5% verhoogd, zodat de totale premie uitkomt op 1,0%.

Rijswijk, 7 april 2011

## **B-deel Metaalbewerkingsbedrijf**

De basis-heffing OOM van 0,5% wordt met een egalisatieheffing van maximaal 0,125% verhoogd, zodat de totale premie uitkomt op 0,625%. De egalisatieheffing is bestemd voor het project 5xBeter en RIE.

Partijen maken afspraken hoe flex-organisaties onder de bedrijfstakregelingen kunnen worden gebracht.

Rijswijk, 7 april 2011

## **B-deel Isolatiebedrijf**

De basis-heffing OOI van 0,5% wordt met een egalisatieheffing van maximaal 0,2% verhoogd, zodat de totale premie uitkomt op 0,7%.

Rijswijk, 7 april 2011

## **B-deel Carrosseriebedrijf**

De basis-heffing OOC voor autobekleed-, autorestauratie-, autopoets-en motorfietsherstelbedrijven wordt gesteld op 0,25% in plaats van 0,5%.

Vanaf 1 januari 2012 tot en met 30 september 2012 zal de basisheffing voor OOC op nul worden gesteld. Vanaf 1 oktober 2012 zal de basisheffing 0,5% resp. 0,25% bedragen als in de eerste volzin bedoeld.

Rijswijk, 7 april 2011