

Federatie Werkgeversorganisaties Techniek
T.a.v. Dhr. R. Follon
Korenmolenlaan 4
3447 GG Woerden

AANGETEKENDE PER POST EN PER E-MAIL: ronfollon@fwt.nl

Datum
15 april 2024

Ons kenmerk
PR/JI

Betreft / Onderwerp
Ultimatum

Doorkiesnummer
088-3681856

Bijlage(n)
-

Geachte heer Follon,

Op 31 maart 2024 eindigde de cao Metaal en Techniek. Wij hebben de afgelopen periode herhaaldelijk met u overleg gevoerd om te komen tot het afsluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen: “de cao”.

Voorgeschiedenis:

Op 15 februari, 28 februari en 14 maart 2024 hebben wij met u onderhandeld over een nieuwe cao. Op 28 maart 2024 hebben wij de – eerder als reserve geplande onderhandelingsronde - gebruikt om te trachten tot een onderhandelingsresultaat te komen. Tijdens deze onderhandelingsronde hebben cao-partijen vastgesteld dat er sprake was van een onoverbrugbaar verschil in standpunten en dat, mocht er niet meer mandaat bij de achterban worden opgehaald, verder onderhandelen zinloos zou zijn.

U heeft in gesprekken in de week na 28 maart 2024 aangegeven niet meer ruimte te hebben voor een verbeterd bod. FNV heeft daarop moeten constateren dat sprake is van een onoverbrugbaar verschil en dat partijen gezien de situatie definitief zijn uit onderhandeld. Wij hebben dit per e-mail d.d. 8 april 2024 reeds bevestigd, waarin ook is aangekondigd dat wij u op korte termijn een ultimatum zouden stellen.

Vandaag, 15 april, ontvingen wij alsnog een eindbod per mail. Zoals ook per mail bevestigd komt ook dit eindbod niet voldoende tegemoet aan onze eisen. Dat betekent dat wij nog steeds definitief uitonderhandeld zijn.

Ons is gebleken dat de actiebereidheid bij onze leden om een nieuwe cao die voldoet aan hun eisen te bewerkstelligen groot is. In samenspraak met onze leden hebben wij dan ook besloten om u een ultimatum te stellen.

De leden van FNV Metaal houden vast aan de voorstellen zoals deze door ons zijn gedaan in de voorstellenbrief van 9 februari 2024.

De eisen waarmee u alsnog akkoord dient te gaan zijn de volgende:

- Een cao met een looptijd van een jaar; te weten van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025.
- Een structurele verhoging van de feitelijke salarissen en overige emolumenten en de salarisschalen met 10,1% per 1 april 2024, om de inflatieachterstand te repareren.
- Daarboven op een verhoging van de lonen met €100,- bruto per maand, per 1 april 2024, als structurele koopkrachtverbetering.
- Stagevergoeding. Verplicht minimum van €500 bruto per maand bij fulltime stageweek.
- Het invoeren van een systeem van automatische prijscompensatie (APC).
Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de salarisschalen, brutosalarissen en overige emolumenten worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.
Gezien de ingangsdatum van deze cao per 1 april 2024 betekent dit dat salarisschalen, brutosalarissen en overige emolumenten als eerste per 1 januari 2025 structureel worden aangepast.
- Verlenging van de huidige RVU-regeling voor onbepaalde tijd
De huidige RVU-regeling dient voor onbepaalde tijd te worden verlengd. Daarnaast spreken partijen af dat zij gezamenlijk verdere verruiming van de fiscale ruimte RVU en verdere verbetering van de Zwaarwerkregeling zullen onderschrijven en bepleiten.
- Generatiepact
Werknemers krijgen het recht om deel te nemen aan het generatiepact, waarbij zij de keuze hebben voor de varianten 60-80-100% en 70-85-100%.
Daarnaast dient de voorwaarde dat deelname aan het generatiepact slechts mag als werknemers hun verlofstuwmeren hebben afgebouwd tot ten minste 296 uur, komen te vervallen.
- Vergoeding van alle gemaakte kilometers in het kader van woon-werkverkeer tot het bedrag van de volledige fiscale ruimte (per 1 januari 2024: €0,23 cent per kilometer). Deze wordt daarnaast in de daaropvolgende jaren automatisch verhoogd tot het maximum van de fiscale ruimte.
- Invoering van 5 mei als een jaarlijkse extra vrije dag.
- Inhouding vakantiedag bij 2^e ziekmelding (Artikel 52 en artikel 66.2b) schrappen uit de cao. Een vast contract is de norm. Na 9 maanden te hebben gewerkt wordt de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Flexkrachten die langer dan negen maanden werken op een vaste functie, krijgen een vast contract.

Voor een toelichting én onze overige eisen verwijzen wij u korthedshalve naar onze voorstellenbrief d.d. 9 februari 2024.

Indien wij **vóór woensdag 17 april 18.00 uur** van u geen schriftelijke reactie hebben ontvangen, waaruit blijkt dat u integraal akkoord gaat met de hiervoor geformuleerde eisen, dient u rekening te houden met door ons uit te roepen en te organiseren acties, waaronder werkonderbrekingen en stakingen voor kortere of langere duur.

Op u rust de verplichting om aangesloten werkgevers in kennis te stellen van dit ultimatum en hen te wijzen op het feit dat er bij alle bij uw vereniging aangesloten werkgevers actie kan worden gevoerd.

Uiteraard zullen wij rekening houden met de in acht te nemen veiligheidsmaatregelen en zijn wij te allen tijde bereid tot overleg over de veiligheid van mensen, goederen en materieel tijdens voormelde acties. Dit technisch overleg, indien door u of door de bij u aangesloten werkgevers gewenst, dient naar onze mening plaats te vinden voor de looptijd van het ultimatum is verstreken, opdat nog tijdig de juiste maatregelen getroffen kunnen worden. U kunt hiertoe contact opnemen met de bij u bekende regionale vakbondsbestuurder.

Het is mogelijk dat, behalve u en de bij u aangesloten werkgevers, ook derden (bijv. opdrachtgevers of klanten) hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht zoals dit is neergelegd in art. 6 lid 4 ESH en is als zodanig rechtmatig. Wij wijzen u erop dat het uw verantwoordelijkheid en die van de bij u aangesloten werkgevers is om eventuele derden tijdig in kennis te stellen van dit ultimatum en mogelijke acties.

Voorts wijzen wij u erop dat het inzetten van onderkruipers op grond van de Waadi verboden is. Indien wij daar aanleiding toe zien, zullen wij de Nederlandse Arbeidsinspectie vragen een onderzoek in te stellen. Daarnaast wijzen wij u erop dat het laten overnemen van werk dat normaliter door actievoerders wordt verricht, aanmerken als besmet werk en dit onrechtmatig achten. Indien u werkzaamheden die normaliter door uw bedrijf worden verricht overbrengt naar andere bedrijven, zullen die werkzaamheden dan ook door ons tot besmet werk worden verklaard. Vanzelfsprekend zullen wij onze leden bij die bedrijven oproepen om geen besmet werk te verrichten.

Uw reactie zien wij belangstellend tegemoet.

Hoogachtend,


Peter Reniers
BESTUURDER FNV METAAL
M 06 42562428


Zakaria Boufangacha
COÖRDINATOR ARBEIDSVOORWAARDEN FNV