

Postadres Postbus 8696, 3009 AR Rotterdam

Per mail en per post

Bedrijfstakorganisatie voor de Banden- en
Wielenbranche (VACO)
T.a.v. de heer Henny Butter
Archimedesweg 31
2333 CM LEIDEN

Bezoekadres
Pegasusweg 200
3067 KX Rotterdam

T 088 368 0 368

www.fnv.nl

Datum
16 april 2025
Ons kenmerk
250416 LFe.pam

Doorkiesnummer
088 3681520

Betreft / Onderwerp

Voorstellen FNV Metaal CAO Banden- en
Wielenbranche 2025

Geachte heer Butter, beste Henny,

Wij hebben het genoeg om onze voorstellen kenbaar te maken voor de nieuwe cao voor de Banden- en Wielenbranche. Deze voorstellen zijn tot stand gekomen na consultatie van werknemers en FNV-leden in de Banden- en Wielenbranche en op basis van het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV.

We behouden ons het recht voor om voorafgaand of tijdens de onderhandelingen aanvullende, nieuwe, andere, aangepaste, gewijzigde of betere voorstellen te doen dan wel voorstellen in te trekken.

Voorstellen FNV Metaal voor de cao Banden- en Wielenbranche 2025

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 12 maanden, te weten van 1 juni 2025 t/m 31 mei 2026.

Loon

Loonsverhoging

Wij stellen een loonsverhoging voor van 7% gedurende de voorgestelde looptijd van de cao.

APC – Automatische Prijscompensatie

Wij willen ter voorkoming van toekomstige inflatieachterstanden een Automatische Prijscompensatie (APC) invoeren per 1 januari 2026. Dat betekent dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie zullen worden geïndexeerd.

Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (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 voorgestelde ingangsdatum van de APC per 1 januari 2026, betekent dit dat de brutosalarissen als eerste conform de systematiek van de APC per 1 januari 2026 structureel worden aangepast.

Per 1 januari 2026 betekent dit een verhoging van de feitelijke brutolonen met het afgeleide CPI inflatiecijfer met als referteperiode oktober 2024 – oktober 2025.

Gelijke beloning mannen en vrouwen

Wij zijn van mening dat mannen en vrouwen gelijk beloond dienen te worden voor gelijkwaardig werk en zijn voorstander van het actief onderzoeken of er sprake is van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen. De ondernemingsraad wordt hierbij betrokken en het beloningsbeleid wordt geëvalueerd.

Indien er sprake is van een loonkloof m/v worden er passende maatregelen genomen om deze te dichten. Met inachtneming van de privacy is men transparant over de beloning binnen de verschillende functies. Jaarlijks wordt de beloning per functie(groep) bekend gemaakt zodat werknemers kunnen toetsen of hun salaris klopt. Bij sollicitatieprocedures wordt niet gevraagd naar het laatstverdiende loon.

Minimum uurloon

Wij stellen voor dat het minimale uurloon in de branche voor alle werkzaamheden €16,00 per uur bedraagt.

Jeugdlonen

Wij stellen voor dat alle werknemers die de leeftijd van 18 jaar of ouder hebben bereikt het volwassenloon verdienen en daarmee dat de jeugdlonen voor werknemers van 18 jaar en ouder worden afgeschaft.

Nieuw functie- en loongebouw

Per ingang van 1 juli 2025 willen wij het nieuwe functie- en loongebouw invoeren in de cao. In lijn met eerder gemaakte cao-afspraken zal de invoering van het nieuwe functie- en loongebouw geen nadelige (arbeidsvoorwaardelijke) consequenties hebben voor de werknemers.

Pensioen en maatregelen om eerder te stoppen met werken

RVU – Regeling Vervroegd Uittreden

Wij willen met de werkgever in overleg treden om te komen tot een concrete afbakening van zwaar werk, aan de hand van het nieuw in te voeren functiegebouw, voor deze cao met als doel om tot een afgebakende, structurele, RVU-regeling te komen die in kan gaan op 1 januari 2026.

Deze afgebakende en structurele RVU-regeling heeft als doel het mogelijk maken voor een werknemer om drie jaar voor AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden. Dit wordt op de volgende manier gefinancierd:

Werkgever levert vanaf 2026 een bijdrage van de bruto AOW-uitkering per werknemer per jaar maximaal 3 jaar voor AOW-datum. Dit bedrag wordt per 1 januari 2026 verhoogd met €3.600 per jaar (exclusief wettelijke indexatie). Werknemer kan zijn uitkering aanvullen door een deel van zijn of haar pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen. De uitkering wordt jaarlijks geïndexeerd zodat elk jaar het maximaal beschikbare bedrag beschikbaar wordt gesteld.

Generatiepact

Wij stellen voor om van de variant 60/80/100 van het Generatiepact voor iedereen die werkzaam is in de branche en de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt een recht te maken, zoals dat ook het geval is met de 80/90/00 variant van het Generatiepact.

Meer vrije tijd en minder werkdruk

Vierdaagse werkweek

Wij stellen voor om het voor werkgevers en werknemers makkelijker te maken om een vierdaagse werkweek te faciliteren door de omvang van het voltijdsdienstverband van 38 uur naar 36 uur per week te brengen, met behoud van loon. Hierdoor kunnen werknemers bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur werken. Met deze maatregel kan zowel de werkdruk worden verlaagd als de branche aantrekkelijker worden gemaakt voor nieuwe werknemers om in te gaan werken.

Urenbank

Wij stellen voor om artikel 3.5 te schrappen en dit op ondernemingsniveau met de ondernemingsraad af te spreken.

Mantelzorg en kortdurend zorgverlof uitbreiden

Wij stellen voor om het kortdurend zorgverlof, om te zorgen voor een ernstig zieke partner, kind, pleegkind of ouder, uit te breiden naar tien dagen per kalenderjaar waarbij 100% van het salaris wordt doorbetaald.

Aanvullend geboorteverlof

Wij stellen voor om in aanvulling op het wettelijke aanvullend geboorteverlof het loon voor 100% door te betalen.

Ploegendienst

De werknemer die 55 jaar of ouder is of die vanwege zijn/haar gezondheid daartoe niet in staat is, is niet verplicht om in ploegendienst te werken.

Verminderen zwaar werk en werkdruk

Wij stellen voor om maximale tilnormen in de cao op te nemen en het aanwezig zijn en gebruik maken van tilhulpmiddelen verplicht te stellen en de werkplek daarop in te richten.

Wat betreft tilnormen stellen wij voor dat:

- Een werknemer alleen maximaal een gewicht van 20 kilo mag tillen
- Twee werknemers samen een maximaal gewicht van 35 kilo mogen tillen
- Een gewicht van 35 kilo of meer alleen met een tilhulpmiddel mag worden getild

Overig

Reiskostenvergoeding

Wij stellen voor om een drempel voor wanneer de werknemer in aanmerking komt voor een reiskostenvergoeding te laten vervallen. Hierdoor zijn er geen minimaal of maximaal te vergoeden kilometers per enkele reis maar worden de daadwerkelijk gemaakte kilometers vergoed.

De werknemer heeft de keuze voor een vergoeding van de kilometers conform de reiskostenvergoeding per kilometer of voor een vergoeding op basis van de daadwerkelijk gemaakte kosten van het openbaar vervoer.

Ontwikkelvouchers

Wij stellen voor om het beschikbaar stellen van de 125 ontwikkelvouchers gedurende de looptijd van de cao te continueren en het beschikbare bedrag per ontwikkelvoucher te verhogen naar € 1.500,00 per ontwikkelvoucher.

Vakbondsfaciliteiten

Wij stellen voor om aan artikel 9.4 het woord vakbondsmedewerker toe te voegen.

Met deze voorstellen willen wij invulling geven aan een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket om zo de branche aantrekkelijk te maken voor jonge en oude werknemers, om nieuwe werknemers aan te trekken en huidige werknemers voor de branche te behouden en voor het verder verduurzamen en moderniseren van de arbeidsverhoudingen binnen de branche.

Wij kijken uit naar constructief overleg over deze cao-voorstellen en wij hopen overeenstemming te kunnen bereiken over een nieuwe cao voor de Banden- en Wielenbranche voordat de huidige looptijd van de cao is verstreken.

Mede namens de FNV-kaderleden uit de onderhandelingsdelegatie:
Peter Moerkerken en Gerrit Luschen,

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lennart', with a horizontal line extending to the right.

Lennart Feijen
Bestuurder FNV Metaal