

RESULTAAT 2026-2028

De werkgevers- en werknemersorganisaties samenwerkend in de Stichting Vakraad Metaal en Techniek, hebben een resultaat bereikt met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden CAO's ingaande 1 februari 2026.

De bedrijfstak kent circa 30.000 werkgevers en 340.000 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 februari 2026 tot en met 31 januari 2028.

2. INKOMEN

- 2.1 Per 1 maart 2026 worden de feitelijke lonen met 3 % en per 1 maart 2027 met € 115,-- bruto verhoogd. De tabellen worden met dezelfde percentages en brutobedragen aangepast met uitzondering van de A-tabel tot en met 0 functie jaren. Deze verhogingen gelden ook voor de minimum vakantietoeslag.
- 2.2 In november 2026 zal een eenmalige uitkering worden uitgekeerd van € 132, -- bruto aan de werknemer die op de eerste van die maand in dienst is.
- 2.3 T.a.v. de extra-vakantiedagen die de werknemer van 55 t/m 57 jaar krijgt op de in artikel 51 genoemde peildata, geldt dat deze extra-vakantiedagen worden omgezet in loon, tenzij de werknemer uiterlijk 8 weken voor de peildatum aangeeft deze dagen te willen behouden.
Die werknemer heeft dan het recht om die dagen terug te kopen. De werknemer dient dit dan te doen uiterlijk 8 weken voor de beoogde peildatum (dus 8 weken voor 30 juni en 8 weken voor 31 december). De werkgever kan ook hiertoe het initiatief nemen. Deze wijziging gaat in per 1 januari 2027.

3. RVU/GENERATIEPACT (GP)

- 3.1 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU):
De premie voor de RVU wordt met ingang van 1 januari 2026 voortgezet en loopt door tot en met 31 januari 2028, indien en voorzover de huidige fiscale vrijstelling blijft bestaan. De premie blijft 0,25% en zal doorlopen tot het moment dat de rechten die voortvloeien uit de gehonoreerde toekenningen zijn af gefinancierd.
- 3.2 De RVU-uitkering wordt voor nieuwe verzoeken toegekend na 1 januari 2026 verhoogd met € 300,-- van € 2.357,-- naar € 2.657, --.
- 3.3 Ingeval van GP zal bij toegekende verzoeken na 1 januari 2026, voor de hoogte van de uitkering worden uitgegaan van 100% als factor.
- 3.4 In het eerste halfjaar van de looptijd van de cao's bepalen cao-partijen de kaders waarmee invulling wordt gegeven aan wat belastende functies en werkzaamheden zijn die kwalificeren als 'zwaar werk' en daarmee in aanmerking komen voor een RVU-uitkering in 2027. De afbakening gebeurt op basis van objectieve criteria. De nieuwe kaders gaan in op 1 januari 2027.
- 3.5 Cao-partijen spreken een signaalfunctie af van 1.000 toekenningen RVU-uitkering op jaarbasis. Indien dit signaal wordt bereikt gaan cao-partijen met elkaar in overleg.
- 3.6 Het maximum salaris als grens voor toekennen van een RVU-uitkering wordt voortaan geïndexeerd per het moment van de bij cao afgesproken collectieve verhogingen.
- 3.7 De CAO RVUMT wordt per 1 januari 2028 verlengd met 5 jaar (tot en met 2032).

4. DUURZAME INZETBAARHEID

4.1 De afgelopen cao-periode hebben cao-partijen een missie en visie m.b.t. Duurzame Inzetbaarheid vastgesteld:

Missie: Iedereen in de sector bereikt gezond zijn/haar pensioen en draagt daarmee bij aan een productieve en duurzame sector.

Visie:

Cao-partijen werken samen aan een sector waarin werkgevers en werknemers duurzame inzetbaarheid als gezamenlijk belang zien en waarin werkgevers en werknemers ieder vanuit eigen verantwoordelijkheid hun rol innemen.

- Werknemers voelen zich verbonden met de sector, vanuit passie voor het vak. Ze nemen vanaf het begin eigen regie voor hun werkvermogen, vitaliteit en ontwikkeling.
- Werkgevers creëren vanuit hun verantwoordelijkheid goede werkomstandigheden en een leer-en ontwikkelcultuur.
- Zodat duurzame inzetbaarheid vanzelfsprekend wordt in toekomstbestendige organisaties.

Vertrouwen en respect voor elkaars belangen vormen de basis van onze voortdurende samenwerking en gebruikmakend van de expertise in het hele ecosysteem.

4.2 Op basis hiervan zijn door de sociale partners drie speerpunten opgesteld, te weten:

1. Behoud van jongeren en vrouwen voor de sector (voorkomen voortijdige uitstroom)
2. Vanzelfsprekendheid van leven lang ontwikkelen voor jong en oud
3. Aandacht voor arbeidsomstandigheden, fysiek zwaar werk

4.3 Cao-partijen hebben in verband met Duurzame Inzetbaarheid een bijeenkomst afgesproken met als doel onder meer met de O&O-fondsen input op te halen vanuit die fondsen (vanuit hun deskundigheid input over wat er wel of niet werkt, hoe zij dat denken aan te pakken, ruimte voor inbreng van aanvullende speerpunten), en gezamenlijk speerpunten vaststellen voor de weg vooruit.

4.4 Voorts vinden cao-partijen het van belang dat er meer aandacht wordt besteed aan preventie. Het gaat erom dat er gestructureerd aan de slag wordt gegaan met instrumenten om uitval en/of verzuim tegen te gaan. Dit zal via de Commissie Duurzame Inzetbaarheid gebeuren waarbij tevens ook zal worden gekeken naar bv 5X Beter en ArboTechniek.

4.5 Er komt een stimuleringsprogramma om leermeesters te selecteren die ingezet kunnen worden in leerbedrijven. In 2026 zal daartoe een haalbaarheidsonderzoek worden uitgevoerd, waarbij ook wordt gekeken naar de fiscale mogelijkheden om vergoedingen te verstrekken.

4.6 Cao-partijen vinden de inzet van leermeesters belangrijk en bevelen daarom aan om in geval van een GP-dienstverband dat die werknemer ook praktijkbegeleiding kan aanbieden. Dit alles op basis van dubbele vrijwilligheid

4.7 De reïntegratietoets en de subsidieregelingen in het reïntegratietraject worden op de gebruikelijke wijze gecontinueerd.

5. OPLEIDING EN ONTWIKKELING/SFM

5.1 Met inachtneming van dit resultaat stellen de cao-partijen voor de periode 1 augustus 2026 tot 1 augustus 2028 de bijdrage welke SFM int, op 0,2%.

5.2 Met inachtneming van dit resultaat stellen de cao-partijen voor de periode 1 augustus 2026 tot 1 augustus 2028 de bijdrage welke een O&O-fonds int, voor de basis-heffing op 0,5% en geldt ook de eventueel in het B-deel door de cao-partijen afgesproken bijdrage en periode.

- 5.3 Leerlingen die een voor de functie passende BBL-opleiding succesvol hebben afgerond en niet verder gaan met een opvolgende BBL-opleiding, worden ongeacht hun leeftijd ingeschaald in de salarisschalen A t/m J, in lijn met art. 33 van de Cao's.
- 5.4 Cao-partijen onderschrijven de uitgangspunten van het Manifest "Werk en Ontwikkeling voor Iedereen". CAO-partijen spannen zich in om waar mogelijk en passend, deze uitgangspunten te betrekken bij relevante sectorale ontwikkelingen. Het Manifest is als bijlage bij dit resultaat toegevoegd.

6. COMMISSIE AFSPRAKEN

De bij het vorig cao-akkoord afgesproken Commissies (zoals jeugdlonen en BBL, innovatie, arbeidstijden en mantelzorg) die nog niet afgerond zijn, zullen gedurende de looptijd van de nieuwe cao's worden uitgevoerd en afgerond.

Tevens zal het onderwerp rouwverlof via de methodiek van de Commissie Mantelzorg worden opgepakt.

7. STRATEGISCHE AGENDA

Cao-partijen zullen een strategische agenda Metaal en Techniek opstellen voor de periode 2026-2031. Deze agenda zal leidend zijn voor het sociaal overleg en het cao-beleid in de sector Metaal en Techniek. In het verlengde hiervan zetten cao-partijen zich gezamenlijk in voor het versterken van de Metaal en Techniek sector in Nederland met aandacht voor innovatie, arbeidsproductiviteit, arbeidsmarkt, scholing en duurzame inzetbaarheid.

8. OVERIGE CAO-ONDERWERPEN

- 8.1 De Redactiecommissie zal teksten aanpassen daar waar sprake is van een hertaalde tekst welke niet langer de toepassing van de oorspronkelijke tekst met zich meebrengt.
- 8.2 Door cao-partijen is de bijdrage SWWM voor de periode 1 februari 2026 tot 1 augustus 2028 op 0% vastgesteld.
- 8.3 Bij het gegronde vermoeden van het niet naleven van een van de cao's behorende tot de Metaal en Techniek op de inleenkracht zoals beschreven in artikel 2b van die cao's, kan de Vakraad gezamenlijk een onderzoek instellen naar de naleving bij de betreffende werkgever(s).
- 8.4 Woon-werk-verkeer: De werkgever stelt een redelijke vergoeding vast voor het woon-werk-verkeer, tenzij er al een redelijke regeling is op ondernemings- of individueel niveau.
- 8.5 Consignatie: de laatste aantekening bij artikel 21a zal als laatste bullet bij lid 1 van dat artikel worden opgenomen.
- 8.6 De staffel van de extra-vakantiedagen (artikel 51 cao) wordt na 65 jaar verlengd tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd met hetzelfde aantal rechten als de 65-jarige werknemer op de betreffende peildata.
- 8.7 De werknemer die op 1 februari 2026 lid is van een vakvereniging bij deze cao's, en bij een werkgever in dienst is krijgt de volledige vakbondscontributie over 2026 netto vergoed door de werkgever. Dit geldt ook voor 2027 indien de werknemer op 1 januari 2027 lid is van een van die vakverenigingen.
De werknemers die geen recht hebben op de netto vergoeding van de vakbondscontributie hebben het recht om de vakbondscontributie onder te laten brengen in de fiscale vrijstelling van de WerkKostenRegeling (WKR) van de werkgever.

9. TEKSTUELE WIJZIGINGEN

De diverse technische aanpassingen, al dan niet voortvloeiende uit wettelijke bepalingen, verduidelijkingen van cao-teksten worden naar de Redactiecommissie doorverwezen.

Den Haag, 27 januari 2026

B-deel CAO Technisch Installatiebedrijf

De basis-bijdrage WijTechniek van 0,5% wordt door cao-partijen verhoogd met een bijdrage van 0,21%, zodat de totale door cao-partijen vastgestelde bijdrage uitkomt op 0,71 %.

Van de extra bijdrage (0,21%) is 0,07% bestemd als de financiële bijdrage aan het Centraal Register Techniek (CRT) en is ondergebracht binnen het fonds WIJ Techniek.

Op deze wijze kan het CRT een maximale bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers, aan het Register en aan de digitale ontwikkeling van de sector.

De beschikbare middelen worden doelgericht ingezet voor loopbaantooling en loopbaanontwikkeling, en voor het digitaal ecosysteem voor vakmanschap en kwaliteit.

WijTechniek zal gevraagd worden om producten en diensten op het gebied van financiële ondersteuning te ontwikkelen.

In voorjaar 2027 zal een evaluatie plaatsvinden met betrekking tot de effecten van de heffing en de hiervoor genoemde financiële bijdrage aan CRT en de opdracht met betrekking de producten en diensten op het gebied van de financiële ondersteuning.

Den Haag, 27 januari 2026

B-deel Isolatiebedrijf

De basis-bijdrage OOI van 0,5% wordt door cao-partijen met een bijdrage van maximaal 0,2% verhoogd zodat de totale door cao-partijen vastgestelde bijdrage 0,7% bedraagt.

Den Haag, 27 januari 2026

B-deel Metaalbewerkingsbedrijf

De basis-heffing OOM van 0,5% wordt door cao-partijen verhoogd met een bijdrage van 0,075%, zodat de totale door cao-partijen vastgestelde bijdrage uitkomt op 0,575%.

Van de extra bijdrage (0,075%) is 0,025% bestemd voor het project 5xBeter en RIE.

OOM zal gevraagd worden om producten en diensten op het gebied van financiële ondersteuning te ontwikkelen.

In voorjaar 2027 zal een evaluatie plaatsvinden met betrekking tot de effecten van de heffing en de opdracht met betrekking de producten en diensten op het gebied van de financiële ondersteuning.

Den Haag, 27 januari 2026

B-deel Carrosseriebedrijf

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

De totale door cao-partijen vastgestelde bijdrage OOC bedraagt 0,25% respectievelijk 0,50%.

Den Haag, 27 januari 2026



Manifest:

Werk en Ontwikkeling voor Iedereen - Een Toekomst met Duurzame Banen

Wij, de gezamenlijke sociale partners, committeren ons aan een stevige en toekomstgerichte arbeidsmarkt waar iedereen gelijkwaardig meetelt, meedoet en zich blijft ontwikkelen. In een snel veranderende samenleving met gigantische maatschappelijke uitdagingen. In het Aanvalsplan Bouw, Energie en Techniek zijn deze uitdagingen geformuleerd en laten zien dat zekerheid in werk en ontwikkeling geen luxe, maar noodzaak is. Daarom schrijven wij dit manifest.

1. 10 Jaar Werk- en Ontwikkelgarantie

Iedere werkende – en iedere werkzoekende – die in de Techniek, Bouw en Energie wil werken krijgt de garantie op werk en op ontwikkeling, voor ten minste de komende tien jaar. Ook bij ontslag en of sectorverandering betekent dit geen stilstand, maar juist doorgroei. Werkzekerheid gaat hand in hand met ontwikkelkansen.

2. Gelijke Kansen voor Iedereen

Opleiding, afkomst, leeftijd, of eerdere werkervaring mogen geen belemmering zijn. Iedereen die gemotiveerd is en zich daarvoor inzet krijgt toegang tot scholing, begeleiding en doorgroeimogelijkheden. Inclusiviteit is geen doel op papier, maar de praktijk in elke sector.

3. Ontwikkeling

Iedere werkende krijgt inzicht in zijn of haar vaardigheden, mogelijkheden en loopbaanpaden via o.a. het Skillspaspoort, Vakpaspoort, Mobiliteitskompas en de Techniek Route. Deze instrumenten geven richting aan groei, duurzame inzetbaarheid en overstapmogelijkheden binnen en tussen sectoren.

4. Duurzame Banen Duurzame Zekerheid

Uitgangspunt is duurzame banen. In dienst van werkgevers in de sector die onder een van de cao's vallen van de deelnemende sectoren. Ofwel een van de cao's volledig toepassen. Duurzame banen bieden perspectief, binding en bescherming. Alleen met duurzame arbeidsovereenkomsten bouwen we een eerlijke arbeidsmarkt op.

5. Samen Vooruit

Werkgevers, werknemers en overheid dragen ieder bij en hebben een eigen verantwoordelijkheid. Daarom maken wij structurele afspraken, investeren gezamenlijk en monitoren de voortgang en sturen tijdig bij als dat nodig is. De komende tien jaar zijn we partners in verandering – voor de mensen van vandaag én morgen. De mens is de maat der dingen. Het manifest is van toepassing op alle actielijnen.

Ondertekend door:

Alle sociale partners in samenwerking – Aanvalsplan Bouw, Energie & Techniek

Manifest Werk en Ontwikkeling - Finale versie CC 27-8-2025