

AKKOORD CAO MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE 2016-2018

1. Looptijd Cao

De looptijd van de arbeidsvoorwaarden-Cao bedraagt 30 maanden, van 1-7-2016 tot en met 31-12-2018.

2. Inkomensontwikkeling

De verdiende lonen en de schaallonen (min-max) worden als volgt verhoogd:

- per 1-9-2017 met 1,5%;
- per 1-4-2018 met 2,0%;

Vanaf 1-1-2018 geldt er één loonschaal voor de mode-, interieur-, tapijt- en textielbedrijven. De minimum uurlonen van deze loonschaal zijn ontleend aan de minimum uurlonen van de loonschaal voor de mode- en interieurindustrie en de maximum uurlonen zijn gebaseerd op de maximum uurlonen van de loonschaal voor de textiel- en tapijtindustrie. Het aantal periodieken wordt in verband hiermee aangepast.

Daarnaast ontvangen de hiervoor in aanmerking komende werknemers de volgende eenmalige compensaties voor het vervallen werkgeversdeel van de RAM-premie:

- 1-1-2017 van 0,7% (over 2^e helft 2016);
- 1-7-2017 van 1,4%;
- 1-4-2018 van 0,7%
- 1-10-2018 van 0,7%.

Op ondernemingsniveau wordt door de werkgever (na overleg met de OR of PvT) afgesproken of de eenmalige compensatie in geld of in (betaalde) vrije tijd wordt verstrekt. De eenmalige compensatie in geld wordt berekend over het jaarloon (op basis van het uurloon, exclusief vakantietoeslag en/of ploegentoeslag en/of persoonlijke toeslag en/of overwerktoeslag) over de direct aan de eenmalige uitkering voorafgaande 12 maanden. Voor de eenmalige compensatie in vrije tijd is 0,7% gelijk aan 1,5 dag.

De eenmalige compensatie geldt pro rata voor de werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is. Voorwaarde is dat de werknemer op de datum van de eenmalige compensatie in dienst is bij een werkgever in de sector.

De eenmalige compensatie geldt niet voor werknemers in dienst van ondernemingen die tot 2015 gedispenseerd waren van Bpf MITT en deze compensatie op andere wijze hebben ontvangen.

Over de aanwending van het resterende werkgeversdeel van de vervallen RAM-premie t/m 2020 worden in de volgende cao-periode afspraken gemaakt.

Indien de bovengenoemde loonafspraken negatieve gevolgen hebben voor de continuïteit van het bedrijf, of een onderdeel daarvan, en het bedrijf in een verliesgevende situatie verkeert, of in een kritieke situatie zit of dreigt te komen, kan een werkgever aan de Vakraad MITT dispensatie vragen van de structurele loonsverhoging in 2017 en / of in 2018 (artikel 8 Cao). Hij dient dit aan te tonen bijv. door middel van overlegging van de (gedeponeerde) financiële cijfers of een verklaring van de accountant. Indien de Vakraad MITT dit verzoek inwilligt, dan vervalt / vervallen de structurele loonsverhoging(en).

Het bedrag van de minimum vakantietoeslag wordt gedurende de looptijd van de cao gecontinueerd op € 1.730 bruto bij een voltijd-dienstverband.

Het verschil tussen het theoretisch maximum uurloon en het reële maximum uurloon voor tapijt / textiel in functiegroep 8 van de loonschaal zal gedurende deze contractperiode in stappen van maximaal 1%, op 1 januari 2017 en op 1 januari 2018, worden vermeerderd totdat het theoretisch maximum is bereikt.

3. Pensioenen: Bpf MITT en AOW

De huidige pensioenregeling wordt wat betreft pensioenpremie, opbouwpercentage, franchise en maximum pensioengevend loon (conform fiscale maximum) ongewijzigd voortgezet.

Cao-partijen zullen nadere afspraken met elkaar maken in verband met de fiscale verhoging van de pensioen-richtleeftijd met ingang van 1-1-2018 van 67 naar 68 jaar. Het blijft mogelijk om eerder met pensioen te gaan, bijv. op de AOW-gerechtigde leeftijd, waarbij dan de pensioenaanspraken actuarieel neutraal worden omgezet.

Leeftijdsgrenzen

Cao-partijen spreken af dat de leeftijden / leeftijdsgrenzen van de seniorendagen en andere ontzietmaatregelen meelopen met de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd in die zin dat: per 1 januari 2018 de leeftijden / leeftijdsgrenzen opschuiven met 6 maanden.

Voor de periode daarna spreken cao-partijen af dat de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd op dezelfde wijze wordt gevolgd.

4. Financiële foto en Scan keurmerk mantelzorgvriendelijke werkplek

Cao-partijen spreken af dat in de Vakraad MITT een presentatie gegeven zal worden van de zgn. financiële foto, die werknemers inzicht moet geven in hun positie op de arbeidsmarkt en hun mobiliteitsmogelijkheden. Ook zal een presentatie gegeven worden in de Vakraad MITT van de scan m.b.t. mantelzorg door de stichting Werk & Mantelzorg.

5. Duurzame Inzetbaarheid

Cao-partijen spreken af op basis van de ESF-subsidieaanvraag van SO MITT het beleid inzake het ondersteunen, stimuleren en enthousiasmeren van werkgevers en werknemers bij Duurzame Inzetbaarheid voort te zetten onder de titel "Tailormade gezond & energiek werken nu én in de toekomst!: Duurzame Inzetbaarheid in de MITT-branche".

De intentie van cao-partijen is om het zgn. PKB (Persoonlijk Keuze Budget) in plaats van zgn. seniorendagen in de volgende cao-periode in te voeren. Bij deze discussie worden ook de andere zgn. ontzietmaatregelen in de CAO MITT betrokken.

6. Modernisering / herschrijven CAO MITT

Er wordt naar gestreefd de technische voorbereidingen voor de invoering van de gemoderniseerde herschreven CAO MITT uiterlijk op 1-1-2018 af te ronden, waarna gestreefd wordt naar invoering uiterlijk per 1-7-2018. Uitgangspunt daarbij voor cao-partijen is een budgettair neutrale modernisering en voorafgaande instemming door cao-partijen.

In dit kader worden onder andere de regelingen inzake arbeidsduur, werktijden, toeslagen (overwerk, feestdagen en ploegendienst) geharmoniseerd en geüniformeerd.

Daarnaast zijn doelstellingen van deze modernisering het vergroten van de flexibiliteit en het realiseren van een eerlijke beloning. Er wordt voorzien in een overgangsregeling in verband met de invoering van een nieuwe ploegentoeslagmatrix. Er zullen voorlichtings-bijeenkomsten worden georganiseerd over deze modernisering van de CAO MITT.

7. Arbeidsmarkt / scholing / werken met behoud van uitkering

Cao-partijen besluiten de sectorcampagne "Wat maak jij ervan" voort te zetten om jongeren te interesseren voor een opleiding / beroep in de sector, indien mogelijk in samenwerking met scholen en andere partners.

8. Toekomstige 3^e WW-(en WGA-)jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, komt conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening van de werknemer en wordt ingehouden op het nettoloon, zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.

Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering, waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opgebroken.

9. Sociaal Akkoord / Participatie mensen met een arbeidsbeperking

Cao-partijen doen een beroep op werkgevers in de sector om een bijdrage te leveren aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Cao-partijen zullen zich daartoe samen met werkgevers in de sector inspannen om medewerkers met een arbeidsbeperking te plaatsen bij werkgevers in de sector.

10. SAVAMITT

De CAO SAVAMITT wordt met een jaar verlengd (januari 2017 t/m december 2017). Het contract met verzekeraar CBA over de collectief verplichte WGA-Hiaatverzekering Uitgebreid wordt eveneens verlengd met een jaar. De premie voor deze verzekering bedraagt in 2017 0,097%; de werkgever mag deze premie op het loon van de werknemer inhouden. Voor zgn. oude gevallen blijft de korting van kracht en is de premie 0%.

Medio 2017 worden de gesprekken over een integrale branchegerichte aanpak van verzuim, re-integratie en arbeidsongeschiktheid met CBA en andere partijen hervat.

11. Internationale solidariteit

Cao-partijen zullen tijdens de looptijd van de Cao € 25.000 ter beschikking stellen voor arbeidsomstandigheden-, scholing- en/of kinderopvangprojecten in het buitenland, in regio's waar ondernemingen uit de bedrijfstak actief zijn.

12. Diversen

Bevallingsverlof / Kraamverlof

Naast het recht op 1 dag doorbetaald verlof voor het bijwonen van de bevalling wordt in de CAO MITT het recht op 2 dagen betaald kraamverlof vastgelegd.

Vakbondscontributie

De regeling inzake medewerking van de werkgever aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributie (artikel 6, lid 6, Cao MITT) wordt voortgezet.

Heffing Sociaal Fonds MITT

De heffing wordt per 1 januari 2017 gecontinueerd op 0,2% van de relevante loonsom. Per 1 januari 2018 wordt de heffing verhoogd naar 0,3% van de relevante loonsom. Op de premie kan een korting worden toegepast, zodanig dat de premie in enig jaar minder dan het genoemde percentage bedraagt.

IMVO-convenant kleding

Cao-partijen spreken af zich te zullen inspannen om bedrijven tot het IMVO-convenant te laten toetreden.

ROS-regeling

De ROS-regeling voor de mode- en interieursector wordt per 1-1-2017 beëindigd.

13. Bijdrage collectieve belangenbehartiging

De bijdrage collectieve belangenbehartiging / AWWN-bijdrage zal worden gecontinueerd.

Zeist, 4-9-2017