

AKKOORD CAO MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE 2012-2014

1. Looptijd CAO

De looptijd van de arbeidsvoorwaarden-CAO bedraagt 24 maanden, van 01-07-2012 tot 01-7-2014.

2. Inkomensontwikkeling

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

- Per 1 juli 2012 met 1,75%;
- Per 1 juli 2013 met 2 %;

Het bedrag van de minimum vakantietoeslag wordt gedurende de looptijd van de CAO bevroren op € 1730.

In artikel 21, lid 4 van de CAO zal verduidelijkt worden wat de normperiodiek per functiegroep is; een tabel van de periodiekpercentages zal worden opgenomen.

Het verschil tussen het theoretisch maximum uurloon en het reële maximum uurloon voor mode-interieur (functiegroepen 10 en 11) resp. voor textiel-tapijt (functiegroepen 7 en 8) in de loonschalen zal gedurende deze contractperiode, in stappen van maximaal 1%, op 1 januari 2013 en op 1 januari 2014, worden vermeerderd.

In de volgende CAO-periode(s) zal deze procentuele verhoging worden voortgezet totdat het theoretisch maximum is bereikt.

3. Pensioenen: AOW, Bpf MITT en RAM-regeling

In artikel 12, lid 1, onder A, sub i, van de CAO wordt de einddatum aangepast aan de gewijzigde ingangsdatum van de AOW. In plaats van "65-jarige leeftijd" wordt vermeld "AOW-gerechtigde leeftijd".

CAO-partijen spreken af dat de leeftijden / leeftijdsgrenzen van de senioredagen en andere ontsiaatregelen meelopen met de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd in die zin dat: per 1 januari 2017 de leeftijden / leeftijdsgrenzen opschuiven met 6 maanden; en per 1 januari 2019 de leeftijden / leeftijdsgrenzen wederom opschuiven met 6 maanden.

De pensioenpremie voor Bpf MITT wordt per 1 januari 2013 structureel vastgesteld op maximaal 24% van de pensioengrondslag. Daarnaast wordt de Bpf MITT regeling in die zin aangepast dat per 1 januari 2013 het opbouwpercentage variabel wordt en lager kan worden vastgesteld dan de huidige 2% van de pensioengrondslag.

Indien mocht blijken dat per 1 januari 2013 de genoemde maximale Bpf MITT pensioenpremie ontoereikend is als kostendeckende premie zal door het bestuur van Bpf MITT het opbouwpercentage worden verlaagd teneinde een kostendeckende premie te bereiken.

Indien in 2013 door het bestuur van Bpf MITT wordt besloten tot een korting op de pensioenen van Bpf MITT, zal eenzelfde korting plaatsvinden op de RAM-uitkeringen.

De toekomstbestendige pensioenregeling voor de MITT zal dit jaar verder uitgewerkt worden, door de gezamenlijke werkgroep van Bpf MITT en CAO-partijen, waarbij flexibiliteit en keuzemogelijkheden nader bezien zullen worden.

4. Vakantie / verlof

Per 1 januari 2012 zal de nieuwe wettelijke vakantieregeling in artikel 34 van de CAO MITT worden geïmplementeerd op basis van de volgende uitgangspunten. Voor zowel wettelijk als bovenwettelijk vakantiedagen is de opbouw van vakantie voor zieke en gezonde werknemers gelijk. De vervaltermijn van wettelijke vakantiedagen wordt verlengd van een half jaar naar een jaar na het kalenderjaar van opbouw; voor bovenwettelijk dagen blijft de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar gelden.

5. Scholing en opleiding/ Duurzame inzetbaarheid

De afspraken uit de CAO MITT 2010-2012 over scholing en opleiding en loopbaan en de op basis hiervan lopende pilots worden voortgezet. Dit betreft de voortzetting van de HR-pilots van de Vakraad MITT om een aantal specifieke HR-instrumenten uit te testen, zoals een loopbaanscan, een POP / Digitale POP via Vaktalent.nl of *Digitale EVC/EVP*, MDI-instrument of WAI (workability scan)

Afhankelijk van de uitkomst van de HR-pilots zullen de instrumenten Vaktalent en andere HR-instrumenten definitief worden uitgerold in de sector, een en ander met gebruikmaking van de inzet van (personeels) adviseurs.

Het Doeboek duurzame inzetbaarheid van CNV Metalelektro wordt aangepast voor de MITT-sector en beschikbaar gesteld voor de bedrijfstak.

Een en ander nader uit te werken door de Vakraad MITT.

De kosten komen geheel voor rekening van de paritaire fondsen voor zover de middelen daartoe toereikend zijn. Daarbij zal zo mogelijk gebruik worden gemaakt van ESF- en andere subsidiemiddelen.

6. Arbeidsmarkt / Werkgelegenheid

CAO-partijen vinden het van belang om te investeren in het behoud van werkgelegenheid. Hierbij is bijzondere aandacht nodig voor de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder Wajongers.

Cao-partijen voelen zich gezamenlijk maatschappelijk verantwoordelijk voor de plaatsing van Wajongers in de sector. Daarom zal een beleidsmedewerker van de vakbond met een vertegenwoordiger van werkgeverszijde hierover nader in gesprek gaan om hieraan richting te geven.

CAO-partijen zullen voortgaan met de promotie van het werken en leren in de MITT-branche door voorlichting en samenwerking met onderwijs en andere partijen.

Desgewenst zal via de Vakraad MITT worden geparticipeerd in initiatieven of zal hieraan ondersteuning kunnen worden verleend, een en ander gericht op versterking van de arbeidsmarktpositie van de branche en op de instroom en doorstroom van (potentiële) werknemers.

Er zal een enquête worden gehouden naar het aantal / percentage flexcontracten in de MITT-sector.

7. Duurzame inzetbaarheid

In de Vakraad MITT zal nadere uitwerking worden gegeven aan een samenhangende visie en aanpak ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van werknemers in de sector.

Hierbij wordt o.a. aandacht besteed aan leeftijdsbewust personeelsbeleid, scholing, loopbaanontwikkeling, vitaliteit en de inzet daarbij van extra verlofdagen, zoals seniorenendagen.

Tijdens de looptijd van de CAO zal op basis van de cao a la carte regeling (art. 46 CAO) op ondernemingsniveau kunnen worden geëxperimenteerd met de inzet van diverse "HR-instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid.

8. Wachtdagenregeling (38, lid 2, CAO)

In artikel 38, lid 1, van de CAO wordt vastgelegd dat wanneer na 1 juli 2012 gekozen wordt voor de zgn. wachtdagenregeling, dit dient te geschieden met instemming van de OR/PVT/personeelsvergadering.

9. 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.

10. Diversen

Vakbondscontributie

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

Functieclassificatie

Er zal een onderzoek worden ingesteld naar de behoefte aan een update van de functieclassificatie, met name gericht op de mode-sector.

Ploegendiensttoeslag

Er zal onder auspiciën van de Vakraad MITT onderzoek gedaan worden naar de ploegendiensttoeslagen in relatie tot andere sectoren (marktconformiteit).

Heffing Sociaal Fonds MITT

De heffing wordt per 1 januari 2013 gecontinueerd op 0,2% van de relevante loonsom voor zowel textiel-tapijt, als mode-interieur. Op de premie wordt in 2013 een korting toegepast, zodanig dat de premie in dat jaar 0,1% bedraagt. Over een eventuele korting voor 2014 wordt eind 2013 besloten op basis van de begroting 2014 en de financiële positie van het fonds.

11. Technische aanpassingen

Er wordt een werkgroep door de Vakraad MITT ingesteld die oplossingen ten behoeve van cao-partijen voorbereid voor een aantal technische knelpunten/onzekerheden in de cao MITT o.a. art. 14 / 16 cao (overwerk / meerwerk), art. 15 / 26 cao (verschoven uren), art. 50 (cao opleidings- en scholingskosten).

12. Bijdrage collectieve belangenbehartiging

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