

# Eindbod CAO MITT 2014-2016

---

## Looptijd:

24 maanden, van 1-7-2014 t/m 30-06-2016

## Inkomensontwikkeling/structurele loonsverhogingen:

Alle sectoren (mode-, interieur-, tapijt- en textielindustrie)

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

- Per 1 juli 2015 met 1,5% structureel
- Daarnaast ontvangen de werknemers een éénmalige uitkering: op 30 juni 2015 van 1,4% van het jaarloon en op 31 maart 2016 van 0,7% van het jaarloon. De eenmalige uitkering geldt pro rata voor werknemers die een gedeelte van het jaar in dienst zijn.
- Voor het aanwenden van het resterende deel van de werkgeverspremie van de vervallen RAM premie t/m 2020 worden in de volgende CAO periode afspraken gemaakt.

## Extra afspraken voor de Textiel- en Tapijtsector (art.1 lid 3, CAO MITT)

- Voor werknemers in dienst van de werkgevers in de textiel- en tapijtindustrie worden daarnaast de verdienden salarissen en schaallonen per 1 oktober 2014 verhoogd met 1% structureel
- Per 1 januari 2016 ontvangen deze werknemers nog een extra éénmalige uitkering van 1% van het jaarloon. Ook deze uitkering is pro rata voor werknemers die maar een gedeelte van het jaar in dienst zijn.
- De werkgever kan op basis van financieel-economische gronden na overleg met de OR, PVT of personeelsvergadering, besluiten om (een gedeelte van) de eenmalige uitkering niet uit te betalen maar om te zetten in vrije tijd, waarbij 1% staat voor 2 betaalde vrije dagen van een volledige dienst van 7,2/7,4 of 7,6 uur.

**In uitzonderlijke gevallen als de loonafspraken de continuïteit van een bedrijf in gevaar brengen, kan er dispensatie/afstel door een bedrijf worden aangevraagd bij de vakraad. Hiervoor moet een bedrijf de financiële jaarcijfers (die gedeponereerd worden bij de Kamer van Koophandel) of een accountantsverklaring overleggen. De Vakraad neemt hierin dan een besluit. In de vakraad zitten zowel werkgeversvertegenwoordigers als vertegenwoordigers van de vakbonden.**

**Indien een werkgever in de textiel- en tapijtindustrie de structurele verhoging van 1% per 1-10-2014 niet kan betalen en dat wordt onderschreven door de hierboven genoemde vakraad, dan moet hij alsnog 1% éénmalig betalen per 1 januari 2015.**

In een kleine tabel ziet de loonsontwikkeling er dus als volgt uit voor de MITT:

Jaar	Mode en Interieur	Textiel en Tapijt	
<b>2014</b>	0%	1% structureel op 1/10/2014	
<b>2015</b>	1,5% op 1/7/2015 structureel en 1,4% op 30/6/2015 eenmalig	1,5% op 1/7/2015 structureel en 1,4% op 30/6/2015 eenmalig	
<b>2016</b>	0,7% op 31/3/2016 eenmalig	1% op 1/1/2016 eenmalig en 0,7% op 31/3/2016 eenmalig	

Gedurende looptijd van de CAO krijgen de mensen van de Mode en Interieur dan een totale loonsverhoging van **1,5%** structureel en **2,1%** eenmalig.

De mensen in de Tapijt en Textiel krijgen een totale loonsverhoging van **2,5%** structureel en **3,1%** eenmalig.

Het bedrag van de minimumvakantietoelage wordt gedurende de looptijd van de CAO bevroren op €1.730 bruto.

#### **Duurzame inzetbaarheid:**

CAO partijen hebben afgesproken dat het project "Haal het beste uit uw mensen. Vandaag en Morgen!" wordt voortgezet. Bedrijven en medewerkers zullen hier verder in betrokken worden. De vakraad MITT of SO MITT zal hier nadere invulling aan geven.

#### **Modernisering CAO MITT/persoonlijk keuzebudget (PKB):**

Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO gaan onderzoeken op welke wijze ze kunnen komen tot een voor beide partijen acceptabel moderniseringsbeleid in de CAO. Hierbij zullen onderwerpen als flexibiliteit, dagvenster, toeslagen, maar ook het persoonlijk keuzebudget aan de orde komen. Het idee is om daarvoor te kijken naar o.a. een andere invulling aan de senioren dagen waardoor je een persoonlijk budget gaat krijgen. Wij hebben daarbij als vakbonden als uitgangspunten dat de zeggenschap van de werknemers hierover gelijk moet blijven en dat er wel een acceptabel budget moet komen.

#### **Participatie mensen met een arbeidsbeperking:**

Conform de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid (STAR) zal er binnen de CAO MITT een aparte loonschaal komen voor medewerkers die door een arbeidsbeperking niet in staat zijn om met full time arbeid 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen. De Vakraad zal deze loonschaal met elkaar vaststellen en invoeren in de CAO. Ondanks de moeilijke economische situatie in de sector zijn werkgevers en vakbonden overeengekomen dat de MITT zich zal inspannen om gedurende de looptijd van de CAO, 15 medewerkers te plaatsen bij de werkgevers in de sector.

**Wet Werk en Zekerheid:**

CAO partijen zullen na het SER-advies overleg voeren over een private aanvullende WW-verzekering waarmee in principe de huidige hoogte en duur van de WW kan worden gehandhaafd. Daar zullen o.a. afspraken gemaakt moeten worden over de premieverdeling en de uitvoering. De technische aanpassingen zullen verwerkt worden in de CAO teksten. Het gaat dan om de aanzegtermijn, de proeftijd en het recht op scholing. Daarnaast zal er gekeken worden of de invoering van de Transitievergoeding in relatie tot het 3<sup>e</sup> WW jaar besproken moet worden door CAO partijen.

**Functieclassificatie:**

De update van de functieclassificatie en de omzetting naar Orba PM, zal op ondernemingsniveau uiterlijk per 1-1-2016 dienen te worden ingevoerd.

**Arbeidsmarkt/scholing/werken met behoud van uitkering:**

De sectorcampagne “Wat maak jij ervan!” zal worden voortgezet. Dit is met name bedoelt om meer jongeren in de sector aan het werk te krijgen en voor een opleiding te laten kiezen die aan onze sector is gerelateerd. Hiervoor werken we samen met andere partners zoals scholen e.d.

Indien er sprake is van werken met behoud van uitkering en dit leidt tot verdringing van regulier werk, dan kan dat bij de vakraad of vakbonden worden gemeld. De vakraad zal dan passende acties ondernemen.

**Internationale solidariteit:**

Er wordt een bedrag van € 25.000 euro door de sector beschikbaar gesteld voor Internationale Solidariteit. Daarmee ondersteunen we projecten in de sector over onze grenzen om de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van werknemers te verbeteren.

**Diversen:**

- Vanaf 30-3-2015 zullen uitzendkrachten conform de ABU-cao of de wet vanaf dag 1 gelijk worden beloond als de eigen werknemers. Hiermee voorkom je ongelijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden
- De resultaten voorstellen van de Technische Commissie zullen worden verwerkt in de CAO, de nog openstaande kwesties zullen in de looptijd worden opgepakt en afgewerkt
- De fiscale facilitering van de vakbondscontributie wordt voortgezet
- De heffing voor het sociaal fonds MITT bij werkgevers wordt vastgesteld op 0,1% van de loonsom hier zit in 2015 nog een korting op van 0,1 %. De daadwerkelijke premie is dus 0,2% en die dient dus vanaf 2016 weer door de werkgevers aan het sociaal fonds te worden betaald
- De leeftijden/leeftijdsgrenzen van de senioren dagen gaan meeschuiven met de aanpassingen van de AOW leeftijd in die zin dat per 1 januari 2016 de leeftijden/leeftijdsgrenzen opschuiven met 6 maanden. Dit onder de voorwaarde dat de betreffende wetgeving op dat moment is ingevoerd
- De bijdrage collectieve belangenbehartiging/AWVN bijdrage wordt gecontinueerd.