

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO MODE-, INTERIEUR-, TAPIJT- EN TEXTIELINDUSTRIE 2022

1. Looptijd cao MITT

De looptijd van de cao MITT bedraagt 12 maanden; van 1-1-2022 tot en met 31-12-2022. De periode is gebaseerd op:

- De onzekerheid omtrent de hoogte van de premie en de pensioenopbouw voor de pensioenregeling van Bpf MITT;
- De wens van cao-partijen een aantal onderwerpen nader uit te werken die per 1 januari 2023 ingevoerd kunnen worden.

2. Inkomensontwikkeling

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

- per 1-1-2022 met 3,0%.

Op grond van artikel 1.6 en bijlage VI van de cao MITT kan een werkgever aan de Vakraad MITT dispensatie van de structurele loonsverhoging per 1 januari 2022 vragen, indien deze verhoging negatieve gevolgen heeft voor de continuïteit van de werkgever of een onderdeel daarvan, de werkgever in een verliesgevende situatie verkeert of hierin dreigt te komen en deze dispensatie voldoende bijdraagt aan deze continuïteit.

3. Pensioen

Cao-partijen werken met Bpf MITT samen aan een nieuwe pensioenregeling onder het nieuwe pensioenstelsel. Een complex en langdurig traject, waarbij cao-partijen op voorhand de voorkeur hebben voor de solidaire regeling.

Cao-partijen hebben voor 2022 met elkaar afgesproken dat de pensioenpremie en het opbouwpercentage in 2022 gelijk blijft. De verwachting is dat het per 2023 waarschijnlijk zal zijn om een verhoging van de pensioenpremie en/of verlaging van het opbouwpercentage door te voeren.

4. Generatiepactregeling

Cao-partijen in de MITT onderschrijven het belang van gezondheid en vitaliteit. Niet alleen tijdens het arbeidsproces, maar ook in de periode daarna. Voor veel werknemers, met name in de zware beroepen, zijn de laatste jaren voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zwaar. In de cao zijn reeds veel mogelijkheden opgenomen om werknemers gezond met pensioen te laten gaan. Cao-partijen voegen hier aan toe dat werknemers het recht hebben om met de werkgever in gesprek te gaan over het benutten van de generatiepactregeling. De werkgever wordt verplicht om inhoudelijk, na onderzoek, en binnen een redelijke termijn schriftelijk op dit verzoek te reageren.

Het jaar 2022 wordt door cao-partijen benut als een proefperiode en gezien als opstap naar een verplichte regeling per 2023. In het najaar van 2022 zullen cao-partijen de gemaakte afspraak en de toegepaste generatiepactregelingen in de MITT-sector evalueren. Vooruitlopend op vervolgspraken hebben cao-partijen afgesproken dat werknemers die in 2022 gebruik maken of gaan maken van deze vrijwillige generatiepactregeling, bij invoering van een verplichte generatiepactregeling in 2023, het recht hebben om daarop over te stappen.

Cao-partijen spreken bij toepassing van een vrijwillige generatiepactregeling een voorkeur uit voor een regeling die beschikbaar is voor alle werknemers die minimaal 10 jaar aaneengesloten in de sector werkzaam zijn en ten minste 32 uur per week werken, waarbij gekeken wordt naar de arbeidsomvang 2 jaar voorafgaand aan de start van deze generatiepactregeling. De ingangsdatum voor de generatiepactregeling is gelegen maximaal 5 jaar voor AOW-datum. Ongeacht de gekozen variant van de generatiepactregeling vinden cao-partijen het belangrijk dat de pensioenopbouw volledig blijft doorlopen, waarbij de premieverdeling conform artikel 6.4 van toepassing blijft. Als bron van financiering kunnen de leeftijdsvakantie-uren ingeleverd worden. De opbouw van leeftijdsvakantie voor deelnemers aan de generatiepactregeling komt dan te vervallen.

5. Diversen

Werkings sfeer

Met de modernisering van de cao MITT zijn kleine tekstuele verschillen ontstaan tussen de werkings sfeer van de cao MITT en de verplichtstelling met het pensioenreglement van Bpf MITT. Hiermee is geen wijziging beoogd, maar dit blijkt zo opgevat te kunnen worden. Cao-partijen verduidelijken de tekst van artikel 1.3 van de cao MITT en brengen die in overeenstemming met die van het Bpf MITT. Dit brengt geen inhoudelijke wijziging met zich mee.

Aanloopschalen

De aanloopschalen worden qua gebruiksduur teruggebracht van maximaal 2 jaar naar maximaal 1,5 jaar. De aanloopschalen zijn alleen van toepassing op werknemers zonder relevante werkervaring in de MITT-sector en die een incompanytraining krijgen om deze werkervaring met een voldoende efficiency op te kunnen doen. Aanloopschalen zijn niet van toepassing bij een interne promotie naar een andere functie.

Diversiteitsdag

Voor werknemers die op andere dan in de cao MITT geldende religieuze feestdagen vrij willen zijn wordt in de cao opgenomen dat hij het recht op verlof op 1 diversiteitsdag met behoud van salaris conform artikel 3.38 van de cao MITT krijgt. Deze dag worden opgenomen uit de reguliere vakantiedagen (artikel 3.36 cao MITT) en brengen geen extra vakantiedag met zich mee.

PAWW

De cao Private Aanvulling WW en WGA loopt op 1 oktober 2022 af. Cao-partijen onderschrijven het belang van voortzetting van de regeling en komen overeen dat de regeling met de duur van 5 jaar wordt verlengd. In de cao MITT zal een verwijzing naar de cao Private Aanvulling WW en WGA worden opgenomen.

In 2022 bedraagt de premie 0,2% van het brutoloon en wordt ingehouden op het loon van de werknemer.

Klachtencommissie

In de cao wordt een nieuw artikel opgenomen voor een klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen én voor een Vertrouwenspersoon. Hiermee wordt zichtbaar gemaakt dat cao-partijen een klachtencommissie hebben en ook Vertrouwenspersonen voor de sector hebben aangesteld. De onderliggend protocollen komen op www.mitt.nl beschikbaar. Met de

invoering van de deze artikelen wordt een betere koppeling gemaakt met de RI&E's en de Arbocatalogi van de MITT.

Vakbondscontributie

De regeling inzake medewerking van de werkgever aan de fiscale facilitering van de vakbondscontributie (artikel 7, lid 11 van de cao MITT 2021) wordt voortgezet.

Bijdrage collectieve belangenbehartiging

De bijdrage collectieve belangenbehartiging / AWWN-bijdrage zal worden gecontinueerd en wordt vanaf 2022 jaarlijks geïndexeerd met de CPI-index.

6. Heffing Sociaal Fonds MITT

De heffing wordt per 1 januari 2024, voor de maximale termijn van 4 jaar, gecontinueerd op 0,3% van de relevante loonsom. Onder voorbehoud van uitvoerbaarheid spreken cao-partijen af dat artikel 6.3 van de cao MITT per 1 januari 2023 in een afzonderlijke fonds-cao wordt geregeld. De premie wordt verlaagd zodra de financiële situatie en de beschikbare reserve van SF MITT dit mogelijk maken. Cao-partijen mandateren het definitieve besluit hierover aan het bestuur van SF MITT, dat hierover unaniem dient te besluiten.

7. Cao SAVAMITT

Cao-partijen spreken met elkaar af dat de cao SAVAMITT per 2023 wordt geïncorporeerd in de cao MITT, tenzij dit in de uitvoering onoverkomelijke problemen met zich meebrengt.

8. Herinrichting MITT

Cao-partijen hebben afgesproken dat per 2023 de werkgeversbijdrage in een afzonderlijke fonds-cao wordt geregeld en de SAVAMITT-regeling in de cao MITT wordt opgenomen. De cao SAVAMITT komt hiermee te vervallen. Vanwege financiële afwikkelingen blijft de stichting SAVAMITT nog een aantal jaren in stand. Met de herinrichting beogen cao-partijen een grotere herkenbaarheid, een betere slagkracht en een verlaging van de kosten.

9. Studie-afspraken

In de sector spelen een aantal vraagstukken waarvan cao-partijen willen weten of die moeten leiden tot aanpassing van de cao. Als dat het geval is dan willen cao-partijen uitgewerkte voorstellen voor het einde van 2022 gerealiseerd hebben, zodat die per 2023 in de cao opgenomen kunnen worden.

Om dit te kunnen realiseren stellen cao-partijen de volgende werkgroepen in, die onder verantwoordelijkheid van de Vakraad MITT hun werkzaamheden gaan uitvoeren. De werkgroepen onderzoeken de noodzaak tot invoering c.q. aanpassing van deze vraagstukken en zullen, indien Vakraad MITT hiertoe opdracht geeft, met mogelijk nadere voorstellen komen. Het gaat om de:

- werkgroep actualisatie van de werkings sfeer cao MITT;
- werkgroep actualisatie van het Handboek Functiewaardering MITT;
- werkgroep modernisering Ploegendienstmatrix;
- werkgroep DI (waaronder RVU en modernisering arbeidsvoorwaarden à la Carte).