



Aan FNV en CNV

T.a.v. mevrouw Reus (FNV) en de heren Djulbic (FNV) en Kruithof (CNV)

Per mail en per brief

Datum: 31 januari 2024

Betreft: cao 2024 inzet FTN-NETEX

Geachte mevrouw Reus, geachte heren Djulbic en Kruithof,

Op 11 januari jongstleden hebben we met elkaar afgetrapt voor een nieuwe cao Textielverzorging. Hierbij ontvangt u onze concrete inzet op schrift voor het vervolg van de onderhandelingen op 6 februari aanstaande.

Ambitie werkgevers

Zoals verwoord bij het opzeggen van de cao op 24 november 2023 is het bereiken van een volledig nieuwe cao onze ambitie. De opzegbrief maakt daarom ook deel uit van onze inzet. Vertrouwen in een constructieve relatie met de vakbonden, waarbij de arbeidsvoorwaardenontwikkeling van onze medewerkers centraal staat, is hierbij noodzakelijk. Het bouwen van een nieuwe cao kan volgens werkgevers niet zonder de overtuiging dat loslaten van het oude, nieuwe kansen biedt. Vanzelfsprekend met garanties, zodat werknemers op hun beurt kunnen vertrouwen dat hun inkomen er niet op achteruitgaat. Sterker nog; ze gaan erop vooruit als het aan de werkgevers ligt. Tijdens de onderhandelingen zullen we u daarom een loonbod doen. De inzet van FNV bedraagt op de verschillende onderdelen samen ruim 25%. Dat is voor onze bedrijfstak, na de forse loonstijging van ruim 10% vanaf 2023 en de huidige economische ontwikkeling met een inflatie van 3,8%, echter niet verantwoord.

Onze focus

Het centraal stellen van arbeidsvoorwaardenontwikkeling voor onze medewerkers gaat natuurlijk niet alleen over een goed salaris. Ook een prettige werkomgeving met aandacht voor gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, een goede balans tussen werk en privé én ruimte voor zorgtaken verdienen onze focus. Dit tegen de achtergrond van sterk veranderende economische omstandigheden en toenemende klanteisen. We bevinden ons in een bijzonder dynamisch tijdsgewricht. Om als bedrijfstak te kunnen blijven voldoen aan de uitdagingen op de middellange termijn, zijn modernisering en schaalvergroting op onderdelen noodzakelijk. Dat biedt kansen voor nieuwe functies, maakt onze bedrijven aantrekkelijker en het leidt gelijktijdig tot betere arbeidsomstandigheden.

Overleg 11 januari

11 januari hebben we geluisterd naar elkaars ambities voor de toekomst. We verheugen ons dat blijkt dat we daarin niet veel van elkaar verschillen. Een nieuwe cao(-tekst) wordt dringend door iedereen gewenst. Net als afspraken over inzetbaarheid, ontwikkeling voor kansen op de arbeidsmarkt en gezond werkzaam blijven in onze bedrijfstak. Vastgesteld is dat onze branche geen homogeen karakter kent. De diversiteit aan bedrijven is groot: van de kleine stomerij op de

hoek tot de grote industriële, internationale onderneming op het industrieterrein. Een omvangrijke puzzel met veel stukjes. Want er bestaan grote verschillen tussen de bedrijven in de mate waarin modernisering, technologisering en robotisering reeds zijn doorgevoerd. Het beïnvloedt direct de benodigde inzet van (toekomstige) medewerkers. Ruimte in onze afspraken is dan noodzakelijk, zodat bedrijven die vooroplopen - maar ook bedrijven die de achterhoede vormen wat betreft ontwikkelingen - hun plek blijven herkennen en de noodzakelijke investeringsstappen kunnen blijven maken.

Concrete stappen

Het bouwen van een hedendaagse, toekomstgerichte cao en de eerste aanzetten tot nieuwe cao-teksten staan al jaren op onze gezamenlijke agenda. Tot op heden is de realisatie ervan niet gelukt en zijn we niet verder geraakt dan de loonontwikkeling. Zelfs het repareren van onduidelijke en tegenstrijdige cao-teksten blijkt een welhaast onuitvoerbaar opgave. Dat moet vanaf nu anders. Om een nieuwe cao overeen te komen zullen tijdens deze onderhandelingen concrete stappen gezet moeten worden. Zonder deze stappen is geen akkoord mogelijk en zijn werkgevers en medewerkers beter af zonder een cao. Het leidt vervolgens tot lokale afstemming over passende afspraken voor de invulling van een gezamenlijke toekomst. Dat is niet onze wens; FTN en Netex vinden dat bij onze bedrijfstak een cao hoort. Zodat er op arbeidsvoorwaarden een gelijk speelveld blijft, zonder ruimte voor negatieve concurrentie op inzet van medewerkers.

Wat vragen werkgevers concreet van de vakbonden?

1. Het overeenkomen van een loonstijging die past bij het verleden en de huidige economische ontwikkeling, waarbij ruimte blijft voor investering in de doorontwikkeling van de bedrijven¹.
2. De concurrentie in de lagere loonschalen is groot op de arbeidsmarkt, mede door de forse stijging van het minimumloon. Voor onze medewerkers is een goed uurloon essentieel, wachten op een uitkering in december is niet langer passend. Wij willen daarom de eindejaarsuitkering volledig overhevelen naar het uurloon: met ingang van de datum dat de lonen in 2024 structureel verhoogd worden. Dit levert werknemers per direct minimaal 1% extra salaris op (o.a. doorwerking in vakantiegeld en toeslagen). De bepaling over een minimum van het loon +0,05 EUR wettelijk minimumloon² vervalt en wordt niet meer gezien als noodzakelijk gelet op de huidige ontwikkeling van het minimumloon.
3. Omdat in afwachting van de nieuwe cao een aantal werkgevers de lonen heeft verhoogd, is een nieuwe cao alleen mogelijk indien er sprake is van een saldering van de verhoging (niet zijnde de periodieke jaarlijkse verhoging volgens de loontabel, verhoging ten gevolge van individueel functioneren en/of functiewijziging, verschuiven eindejaarsuitkering)³.
4. Voor onze medewerkers heeft loon de hoogste prioriteit, voor werkgevers het bouwen van een nieuwe cao. Werkgevers willen overeenkomen dat de bouw van de nieuwe cao uiterlijk binnen 9 maanden na de cao-aanmelding⁴, die volgt uit dit akkoord, gereed is. We sluiten dus eerst een 'tussen-cao' af op basis van dit akkoord. Daarin is op voorhand:

¹ Een passend bod volgt tijdens de onderhandelingen.

² Artikel 26 lid 4, uit de oude cao.

³ Voorwaarde: bij toekenning eerdere verhoging door werkgever is vermeld dat deze in afwachting is van de cao-loonstijging en daarmee verrekend wordt. Een concrete tekst volgt tijdens de onderhandelingen.

⁴ Datum KVO (kennisgeving van ontvangst) door het ministerie van SZW.

- a. Een artikel opgenomen waarin vermeld staat dat alle voorgaande cao's komen te vervallen en geen nawerking kennen⁵;
- b. Zijn de werktijdenafspraken uit de oude cao⁶ niet bindend als met instemming van de ondernemingsraad - of bij ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging na 2/3^e instemming - andere afspraken overeengekomen worden;
- c. Is de normwerkweek naar keuze van de werkgever 36 of 40 uur per week⁷;
- d. Is de AOW'er uitgezonderd van o.a. leeftijdsuren, doorbetaling ziekteverzuim⁸ en wordt verwoord dat bij specifieke wettelijke bepalingen voor deze groep het afwijkende positieve voordeel van de cao niet (langer) van toepassing is;
- e. Worden bepalingen uit de oude cao met datum 31/12/2023, uitgezonderd het protocol in bijlage 3 en de bij deze inzet behorende nieuwe afspraken, voor de nieuwe looptijd (lees hiervoor punt 6) voortgezet;
- f. Staat de resultaatverplichting om binnen 9 maanden een geheel nieuwe cao te bouwen waarbij minimaal voldaan wordt aan:
 - i. Het verwijderen van álle wetgeving, alleen bovenwettelijke bepalingen worden in de cao opgenomen;
 - ii. Zijn tegenstrijdige en niet eenduidige bepalingen verhelderd en/of verwijderd;
 - iii. Is de cao door de externe communicatieadviseur⁹ van werkgevers geschreven in toegankelijke en begrijpelijke taal: zover juridisch en binnen AVV-normen mogelijk;
 - iv. Is het opnemen van de fondsbepalingen in een aparte AVV-fonds-cao met een duur van vijf jaar¹⁰ gerealiseerd. De premiebijdrage hiervan wordt 0,1% waarvan 50% opgebracht door werkgevers en slechts vorderbaar gedurende de AVV-periode van de fonds-cao;
 - v. Is een bepaling opgenomen waarbij de pensioenpremie wordt verdeeld naar een gelijke bijdrage werkgevers/werknemers en is deze vastgezet op het premiepercentage 2024 van het daadwerkelijke salaris (dus zonder franchise). Bij wijziging worden de salarissen hierop aangepast. Hiermee wordt voorkomen dat de omvang van de pensioenafdracht ter discussie staat buiten het cao-overleg en bepaald wordt door anderen. Ook verwoorden we de kernpunten van de transitie naar het nieuwe pensioen in een nieuw op te stellen pensioenregeling in het kader van de Wet Toekomst Pensioen, waarover afgelopen weken door sociale partners bij het bedrijfstakpensioenfonds Mitt afstemming is geweest. Een onderzoek naar de toekomstbestendigheid van de huidige uitvoerder op de langere termijn en de daarmee samenhangende bestuurlijke verantwoordelijkheid van cao-partijen leggen we vast.

Bij het niet nakomen van de verplichting vervalt de 'tussen-cao' zonder nawerking en opzegging 9 maanden na aanmelding¹¹.

5. In het kader van flexibiliteit op de arbeidsmarkt en toekomstige investeringen/ontwikkelingen tijdens de transitie-ontwikkelingsfase van onze bedrijfstak, worden cao-beperkingen op dit vlak

⁵ Een tekst volgt tijdens de onderhandelingen.

⁶ Artikel 10 lid 3, 4 en 5, 11, 13, 14 lid 3 en 4, 16 lid 3.

⁷ Artikel 10 lid 1 en 2 – samenhangende cao-bepalingen naar rato.

⁸ Artikel 18, 38, 41, 41A, 42 uit de oude cao.

⁹ De adviseur is gespecialiseerd in en bekend met het omzetten van juridische teksten naar begrijpelijke, leesbare inhoud.

¹⁰ Fondsbepalingen beperken zich tot de AVV minimaal noodzakelijke: werkingssfeer-deelnemende partijen-premie-subsidiedoelstellingen-statuuut-reglement premie/subsidie-looptijd.

¹¹ De AVV-periode beperkt zich hierdoor tot uiterlijk 9 maanden na KVO.

opgeheven; een keten van 3 opeenvolgende contracten in 36 maanden¹² wordt daarmee mogelijk.

6. Een looptijd van 18 maanden met een AVV-periode die eindigt uiterlijk 9 maanden na aanmelden van de cao (zie punt 4) wordt voorgesteld.
7. Met het overnemen van oude cao-bepalingen in de 'tussen-cao' is aandacht nodig voor een aantal redactionele punten:
 - a. Bijlage 3A: foutief percentage ouderschapsverlof (moet 70% zijn).
 - b. Verplichtstelling cao wijkt op het onderdeel zelfbediening af van Bpf Mitt verplichtstelling.
 - c. Verduidelijking dat dokchauffeur ook onder chauffeurstoelage valt.
 - d. Verduidelijking dat seniorenuren naar rato zijn in het eerste kalenderjaar.

Bouw cao-onderdelen

In voorgaande jaren is door partijen veelvuldig van gedachten gewisseld over het bouwen van de moderne cao. Werkgevers vertalen dit naar de volgende te bouwen en nader te verkennen onderdelen in de periode van 9 maanden:

- a. Begrippenkader.
- b. Afspraken tussen sociale partners en werkgevers: protocollen/naleving/wederzijdse verplichtingen.
- c. Looptijd/werkingssfeer: boven-cao, hoofdzaakcriterium, positie AOW'ers, inleen, samenloop branches/pensioenfondsen, minimum karakter cao.
- d. Arbeidsovereenkomsten: soorten en samenhangende cao-regels.
- e. Loon – functies: functiehuis groepen en doorloop, loonhuis en doorloop (beoordelen/competenties centraal/decentraal/individueel).
- f. Werktijden en roostering: noodzaak afwijken ATW, centraal/decentraal/individueel, jaaruren, meer/overwerk.
- g. Verlof – vakantie: bovenwettelijk, uitruilen, extra verlofsoorten, regels centraal/decentraal/individueel.
- h. Toeslagen (vakantie – eindejaar – inconvenianten – overwerk – reizen – vergoedingen – persoonlijke toeslag): noodzakelijkheid versus loon, rekenregels, gezondheid/milieu, WKR/fiscaliteiten, reikwijdte persoonlijke toeslagen, regels centraal/decentraal/individueel.
- i. Verzuim: doorbetaling, wachtdagen, chronisch ziek versus 'eigen verantwoordelijkheid'.
- j. Duurzame inzet (mantelzorg/gezondheid – opleiding– financieel): persoonlijk keuze budget, coaching.
- k. Pensioen en sociaal fondsafspraken.
- l. Overgangsregelingen: garanties op huidig inkomen, rechten bestaande afspraken, duur.

Transitiefase

We zijn ons als werkgevers ervan bewust dat onze medewerkers snelheid en goede loonafspraken verwachten. De verwachting met betrekking tot snelheid kunnen we waarmaken en de opgezegde cao voor de komende periode laten herleven dankzij de in deze inzet genoemde 'tussen-cao'. Onze voorwaarden zijn helder, de bedrijfstak verkeert in een transitiefase en de moderne medewerker wil eenduidige, begrijpelijke arbeidsvoorwaarden. Dat heeft nu onze hoogste prioriteit. Aan stevige loonafspraken hebben we reeds voldaan in 2023, waarbij werkgevers in de Textielverzorging vooroplepen met loonafspraken van ruim 12% voor de startsalaries en 10% voor alle cao-

¹² Artikel 8 lid 1 uit de oude cao.

loongroepen. De inflatie is eind 2023 inmiddels flink gezakt en beweegt zich richting de 2% in 2024. We zullen in het kader van de transitiefase en verwachtingen van medewerkers samen met u zoeken naar een passende loonstijging voor iedereen.

Werkgevers vertrouwen op stevige en constructieve onderhandelingen, waarbij we u nogmaals oproepen om mediastilte te bewaren over de inhoudelijke voortgang. Onze medewerkers vragen we om nog even geduld te hebben wat betreft nieuws over de cao.

Zoals gebruikelijk behouden werkgevers zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen hun voorstellen aan te passen en/of nieuwe voorstellen in te brengen.

Met vriendelijke groet,
namens werkgevers FNT/Netex,



L.H.C. (Leon) Vincken
Projectmanager Arbeidsvoorwaarden



Nederlandse Vereniging van Textielreinigers
Vogelkerslaan 12
2251 GJ Voorschoten
Postadres
Postbus 3066, 4200 EB, Gorinchem
Bezoekadres
Buys Ballotstraat 4, 4207 HT Gorinchem



Federatie Textielbeheer Nederland
Stationsweg 30 a
8141 SL Heino
Postadres
Postbus 3066, 4200 EB, Gorinchem
Bezoekadres
Buys Ballotstraat 4, 4207 HT Gorinchem