



FTN / NETEX
T.a.v. de heer L.H.C. Vincken
Postbus 3066
4200 EB Gorinchem
Nederland

Datum
11 mei 2026

Ons kenmerk

Betreft / Onderwerp
cao-voorstellen 2026

Telefoonnummer
06 38 21 39 25

Email contactpersoon
ago.digiacomorusso@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte heer Vincken, beste Leon,

Hierbij ontvangt u de cao-voortellen van FNV voor de nieuwe Cao Textielverzorging. De voorstellen zijn gebaseerd op de vele honderden reacties die wij op onze cao-enquête hebben gekregen, alsmede op het arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten van 1 september 2026 tot en met 31 Augustus 2027.

Loonontwikkeling

De FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen met 6% voor per 1 september 2026, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren. Daarnaast willen wij om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen een APC invoeren per 1 januari 2027. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober – oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

De uit te keren loonstijging als gevolg van de APC op januari 2027, kan in mindering worden gebracht op de looneis van 6%, als in de APC de inflatie van oktober 2026 wordt meegenomen. De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal €18 per uur moet zijn.

Uitzendkrachten

FNV stelt voor dat uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten voor binnen de textielverzorging– met inachtneming van hun ervaring en dienstjaren – recht hebben op alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden conform deze cao en alle bedrijfseigen regelingen zoals die gelden voor zijn werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies. Werkgever is verplicht zich ervan

te verzekeren dat de uitzendkracht van het uitzendbureau alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt. Indien de uitzendkracht van het uitzendbureau desalniettemin niet alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden ontvangt waar hij recht op heeft, is werkgever ten aanzien van de uitzendkracht aansprakelijk voor de uitbetaling van alle, zijnde dezelfde arbeidsvoorwaarden/de beloning van de uitzendkracht als ware de uitzendkracht bij werkgever zelf in dienst.

Tevens willen wij een minimum percentage van 80 procent vaste medewerkers in de cao afspreken.

Tegengaan loonkloof

Vrouwen verdienen in Nederland gemiddeld nog altijd minder dan mannen. In Nederland bestaat een loonkloof m/v van 10,5%. In 2023 heeft het Europees Parlement een richtlijn aangenomen voor gelijke beloning en loontransparantie. 7 juni 2026 moet deze geïmplementeerd zijn in de Nederlandse wetgeving. Deze richtlijn verplicht werkgevers transparant te zijn over de beloning in hun organisatie, door middel van objectieve en genderneutrale criteria voor inschaling. Ook moeten werkgevers kunnen aantonen dat zij vrouwen en mannen die hetzelfde of gelijkwaardig werk doen gelijk belonen. De richtlijn moet werknemers helpen bij het herkennen, aantonen en aanpakken van ongelijke beloning.

De FNV wil graag weten of er een loonkloof binnen de Textielverzorging is en zo ja, welke oorzaken hieraan ten grondslag liggen.

In dit kader stellen wij voor om actief te onderzoeken of er een loonkloof is en indien er sprake is van een loonkloof te onderzoeken wat de onderliggende factoren zijn die bijdragen aan die loonkloof.

Extra periodiek

Wij stellen voor om medewerkers die 20 jaar of langer op het maximum van hun schaal zitten een extra periodiek toe te kennen.

Reiskosten

De FNV stelt voor om de reiskosten vergoeding te verhogen naar het fiscale maximum. Tevens stellen wij voor om de daadwerkelijk gereisde kilometers te vergoeden zonder minimum of maximum.

Kwaliteit van werk

Wij zien binnen de branche dat veel medewerkers zwaar lichamelijk werk doen. Om deze medewerkers duurzaam aan het werk te houden tot hun pensioen doen wij de volgende voorstellen:

Generatiepact

Wij stellen voor dat het generatiepact voor alle medewerkers toegankelijk is vanaf 10 jaar voor de aow datum. Daarbij stellen wij voor vast te leggen dat het uitgangspunt is dat medewerkers 4 dagen in plaats van 5 dagen werken, waarbij andere varianten alleen mogelijk zijn met toestemming van de medewerker. Tevens stellen wij voor dat de medewerkers die deelnemen aan het generatiepact, gecompenseerd worden voor het verplicht werken op een zaterdag rondom de feestdagen.

Functioneringsgesprek

Wij stellen voor dat medewerkers jaarlijks een functioneringsgesprek krijgen, waarbij er aandacht is voor de inzetbaarheid van de medewerker.

Loopbaanscan

Wij stellen voor dat medewerkers iedere 3 jaar recht hebben op een loopbaanscan.

Taakrotatie

Wij stellen voor om in de cao afspraken te maken die taakrotatie bij lichamelijk werk stimuleren.

RVU

De FNV wil graag zo snel mogelijk uitvoering geven aan de RVU afspraak uit de vorige cao.

Schermen met individuele prestaties

Bij veel werkgevers is het gebruikelijk dat er in de productieomgeving schermen zijn die de prestaties van medewerkers weergeven. Wij horen van medewerkers dat deze schermen veelal tot stress leiden. Wij stellen daarom voor om in de cao vast te leggen dat de schermen niet meer gebruikt worden.

Roosters en verlof

Artikel 9

Dit artikel biedt zeer veel ruimte aan ondernemingsraden om afwijkende roosters en of toeslagen af te spreken. Dit terwijl in de cao afspraken over roosters en toeslagen staan. Wij stellen de volgende wijzigingen van artikel 9 voor:

- De zaterdag en zondag zijn geen reguliere werkdagen, behoudens de in artikel 11 genoemde zaterdagen voor of na feestdagen. Afwijking hiervan is niet mogelijk op ondernemingsniveau.
- Afwijkende afspraken op ondernemingsniveau mogen nooit leiden tot verlaging, beperking, omzetting of vervanging van cao-toeslagen, overwerkvergoedingen, ploegentoeslagen of vergoedingen voor werken op bijzondere uren. Een ander systeem van toeslagen kan uitsluitend door cao-partijen worden overeengekomen.

Artikel 11

Wij constateren dat artikel 11 van de cao nog steeds veel vragen oproept bij medewerkers. Deels omdat in sommige gevallen ondernemingsraden op basis van artikel 9 andere afspraken maken. Deels omdat er binnen verschillende werkgevers nog steeds verschillende interpretaties zijn van artikel 11. Wij stellen voor om artikel 11 zo te herschrijven dat er geen interpretatieverschillen meer mogelijk zijn. Tevens stellen wij voor dat een medewerker in een week met een verplichte zaterdag niet meer werkt dan zijn contract uren.

Artikel 33

Wij stellen voor om artikel 33a zo aan te passen dat medewerkers in plaats van voor 1 maart voor 1 januari de beslissing horen over hun verlof aanvraag. Dit in verband met de mogelijkheid om op tijd een eventuele reis te kunnen boeken.

Inzicht in gewerkte uren

Wij stellen voor om in de cao vast te leggen dat medewerkers actueel inzicht hebben in de gewerkte uren en het verlofsaldo.

Kaderleden

Wij constateren dat de tekst in artikel 43 van de herschreven cao niet strookt met de tekst uit de niet herschreven cao. In het huidige artikel 43 wordt gesproken van 1 keer per jaar toegang, in de niet herschreven cao stond 3 keer per jaar toegang. Conform de gemaakte afspraken voor het herschrijven van de cao is de tekst uit de vorige cao geldig. Deze dient dus aangepast te worden in de cao tekst. Daarnaast doen wij de volgende voorstellen.

Vakbondsverlof

Wij stellen voor om het aantal dagen vakbondsverlof wat nu 8 is te verruimen naar 12 per jaar. Voor de 8e tot en met de 12e dag vakbondsverlof geldt: per vestiging mogen maximaal 2 werknemers tegelijk verlof opnemen.

Tijd voor kaderwerk

Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat het kaderlid, binnen werktijd, tijd kan besteden aan vakbondswerk, waaronder individuele belangenbehartiging, overleg plegen met bestuurders van de onderneming, (leden van) de ondernemingsraad en de vakbondsbestuurder of consulent.

Rechtsbescherming

Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat het kaderlid vanwege zijn werkzaamheden voor de vakbond nu en in het verleden niet benadeeld zal worden in zijn positie in de onderneming, zoals bijvoorbeeld promotie en beloning. Een dienstbetrekking van een werknemer, die de functie bekleedt van kaderlid, kan slechts worden beëindigd, indien die beëindiging ook zou zijn geschied, wanneer hij geen kaderlid zou zijn geweest.

Communicatie

Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat een kaderlid gebruik kan maken van en wordt gefaciliteerd in het gebruik van de in het bedrijf gebruikelijke, al dan niet digitale, communicatiekanalen om informatie te delen of aankondigingen te doen namens de werknemersorganisaties, waaronder in ieder geval het intranet en het prikbord.

Raltex

De FNV wenst afspraken te maken over het verlengen van de cao RALTEX. Wij stellen voor om de RALTEX cao dezelfde looptijd te geven als de arbeidsvoorwaarden cao.

We behouden ons het recht voor om gedurende het overleg nieuwe of aangepaste voorstellen aan de orde te stellen.

Met vriendelijke groet,



Agostino Di Giacomo Russo
BESTUURDER FNV procesindustrie



Gotlandstraat 2a, 7418 AZ Deventer
M 06 38 21 39 25

Aanwezig: ma | di | wo | do