



## **Resultaat cao-onderhandelingen Textielverzorging 2025**

---

Partijen FNV, CNV aan werknemerszijde en FTN, Netex aan werkgeverszijde hebben de afgelopen maanden intensief met elkaar gesproken over de toekomst van de arbeidsomstandigheden en voorwaarden van werknemers in de sector. De gesprekken hebben geleid tot vertrouwen om gezamenlijk de schouders te zetten onder een nieuwe cao en daarbij behorend sociaal fonds. Partijen hebben besloten om de cao Textielverzorging met ingang van 1 mei 2025 te wijzigen met de volgende punten:

### **1. Loonontwikkeling artikel 26**

- op 1 juli 2025 worden de uurlonen met €0,60 verhoogd
- op 1 januari 2026 worden de uurlonen met 3% verhoogd
- op 1 juli 2025 verdwijnt het loon uit de cao voor een 20-jarige en wordt gelijkgesteld aan het loon van 21-jarige, artikel 21 lid 3, 22 lid 1 en 22 lid 2a vervallen (toepassing leeftijdsschalen/periodieken), de woorden leeftijdsschalen/groepen worden geschrapt in de cao.
- op 1 januari 2026 herstart de premieheffing voor het Sociaal Fonds Textielverzorging – Raltex met 0,2% van het pensioengevend salaris. De werknemer betaalt hiervan 0,1% (50% van de premie). Dit wordt verwoord in de aparte fondsen cao.

### **2. Generatiepact artikel artikel 41A**

- het generatiepact wordt op 1 januari 2026 uitgebreid naar alle werknemers, met een maximum uurloon van loongroep 5 + 10% (artikel 1 lid 4 b werknemers).
- werknemers uit loongroep 2 en 3 behouden een loonuitkering van 92,5%. Werknemers uit de loongroepen 4 en 5 (+10%) ontvangen een loonuitkering van 90%. Chauffeurs die voor 1 januari 2026 al gebruik maken van het generatiepact behouden hun recht op 92,5%.

### **3. Reiskostenvergoeding artikel 47**

- werknemers krijgen het recht om jaarlijks de niet vergoede reiskosten woonwerk-verkeer fiscaal uit te ruilen (bruto = netto) binnen de ruimte die de belastingen hiervoor biedt. De werkgever informeert jaarlijks werknemers over deze mogelijkheid.

### **4. RVU**

- partijen hebben de intentie om in de looptijd van de cao op basis van nader onderzoek een RVU-regeling mogelijk te maken. Het onderzoek, uitgevoerd door het sociaal fonds, dient antwoord te geven op de omvang van deelname in de toekomst, de kosten - financiering, de draaglast bij kleinere werkgevers en welke functies in aanmerking moeten komen. Hierbij wordt ook gekeken naar de nieuwe wettelijke regelgeving en de



adviezen van de Stichting van de Arbeid rondom RVU die nog niet definitief is.

## **5. Sociaal Fonds Textielverzorging artikel 50 en 51**

- partijen hebben het voorbije jaar hard gewerkt aan de vernieuwing van het Sociaal Fonds Textielverzorging – Raltex. Het voormalige opleidingsfonds is gestopt en samengevoegd met Raltex. Artikel 51 wordt geschrapt. De inhoudelijke cao-afspraken voor het fonds maken onderdeel uit van dit resultaat en worden opgeschreven in de cao Sociaal Fonds Textielverzorging. In die cao staat o.a. beschreven wat het doel is, hoe hoog de premie is, wie subsidie kan krijgen voor activiteiten en de statuten.
- de fonds cao gaat in op 1 januari 2025 en kent een looptijd tot 31 december 2026. De premieheffing start op 1 januari 2026 (zie punt 1).

## **6. Werkdruk en toekomst arbeidsvoorwaarden**

- het sociaal fonds doet gedurende de looptijd van de cao nader onderzoek naar de werkdruk (FNV – onderzoek) en naar de beleving en toekomst van de arbeidsvoorwaarden (AWVN – onderzoek).

## **7. Vakbondstoegang werkvloer artikel 55**

- de toegang van vakbonden tot het werk wordt niet langer beperkt tot eenmaal per jaar maar tot driemaal per jaar, tenzij de werkgever met een hogere frequentie instemt. De beperking van een separate ruimte komt te vervallen. Het vertrouwen in partijen en de gesprekken op locatie tussen vakbondsvertegenwoordiging en werkgevers vraagt om het gezamenlijk invullen van wederzijdse wensen - lid 4 wordt aangepast

## **8. AOW-bepaling**

- om werknemers na het bereiken van de AOW de mogelijkheid te bieden in dienst te blijven of nieuw te komen werken in de sector worden AOW'ers uitgesloten van artikel 8 lid 4 en 5 (duur en opvolging tijdelijke contracten).

## **9. Vervallen bepaling en looptijd artikel 61**

- de gewijzigde cao kent een looptijd van 1 mei 2025 tot 1 september 2026 en wordt voorgedragen voor algemeen verbindend verklaring door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot 1 januari 2026 (zie punt 11).
- de vervallenbepaling wordt van toepassing op alle artikelen.

## **10. Cao in duidelijke taal**

- de cao wordt voor 1 oktober 2025 herschreven in duidelijke taal zoals verwoord in het cao-protocol bijlage 3 van de huidige cao. Punten waar sociale partners niet uit komen, worden doorgeschoven naar de volgende cao-onderhandelingen.



- voor een overgangperiode van 2 jaar blijft juridisch een recht bestaan op de huidige cao-tekst. De tekst die gewijzigd wordt ten gevolge van deze en of hiernavolgende nieuwe cao-afspraken is hiervan uitgesloten.
- vanaf 1 januari 2026 wordt de nieuwe cao-tekst van toepassing (tussentijdse wijziging), deze nieuwe cao wordt voorgedragen voor algemeen verbindend verklaring door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot einde van de looptijd van de nieuwe cao, 1 september 2026.
- in de nieuwe cao worden standaard arbeidsovereenkomsten opgenomen.

#### **11. Werkingssfeer aanpassing artikel 1 lid 3**

- om overlap met de cao Mitt te voorkomen wordt de werkingssfeer als volgt aangepast: uitgesloten is de werkgever die valt onder de werkingssfeer van de Cao Mitt, waarvan de bepalingen (gewoonlijk) algemeen verbindend worden verklaard. Dit geldt ook voor de fondsen cao (zie punt 6).

#### **12. Pensioenen artikel 53**

- partijen willen op basis van het aantal werkzame personen in de sector een afspiegeling in het bestuur van het pensioenfonds: twee zetels.
- partijen zijn bezorgd over de verplichtstelling nu duidelijk is dat in de sector mode en interieur (andere deel in pensioenfonds MITT) onvoldoende bedrijven zijn aangesloten bij de brancheverenigingen. Partijen zijn hierover in gesprek met het fonds en willen van het fonds helderheid over de gevolgen en/of de datum van overgang naar de nieuwe pensioenregeling per 1-1-2026 (Wet toekomst pensioen) niet uitgesteld moet worden. Als voor een deel van het fonds de verplichtstelling vervalt dan nemen de kosten voor toekomstige pensioenopbouw toe.
- partijen willen voor de toekomstige pensioenopbouw in de nieuwe regeling dat deze gebaseerd wordt op het actuele salaris en niet langer per peildatum 1 januari. Werknemers missen nu opbouw bij salarismwijzigingen in de loop van het jaar.

#### **13. Protocol bijlage 3**

- de tekst van het protocol wordt aangepast passend bij bovenstaande afspraken.
- toegevoegd wordt de afspraak dat partijen recente juridische uitspraken rondom werktijden en overwerk nader bestuderen op mogelijke aanpassingen in de cao.



Namens FTN-Netex

Leon Vincken, projectmanager arbeidsvoorwaarden

Namens FNV

Ago Di Giacomo Russo, bestuurder FNV

Namens CNV

Gerard van Dijk, bestuurder CNV