

## CAO-VOORSTEL 2024/2025

De afgelopen weken heeft CPPN samen met de vakorganisaties (FNV, CNV en de Unie) goede gesprekken gehad en overleg gevoerd over de vernieuwing van onze cao die op 30 juni aanstaande afloopt. Samen hebben we hierbij gestreefd om tot evenwichtig pakket van afspraken te komen, waarbij we ook hebben gekeken naar ontwikkelingen in de sector. Hierin is naar een gezonde balans gezocht tussen het bedrijfsbelang, een gezonde toekomst voor CPPN waar we met elkaar iedere dag hard aan werken en de belangen van onze medewerkers.

Wij willen onze medewerkers een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket blijven bieden waardoor zij graag zo lang mogelijk in goede gezondheid voor ons willen blijven werken. Met het totaalpakket van onderscheidende arbeidsvoorwaarden willen we tevens een interessante werkgever zijn voor nieuw talent. Naast deze afspraken die CPPN als werkgever nog aantrekkelijker moeten maken, hoort natuurlijk ook een passende loonsverhoging. Hierbij is samen met vakorganisaties gestreefd naar maatwerk, rekening houdend met de financiële ruimte van het bedrijf en zorg voor de koopkracht van medewerkers die dit het hardst nodig hebben. Maar ook verschillen in werkomstandigheden hebben hierin een rol gespeeld.

Met onderstaand bod zijn wij ervan overtuigd dat we het maximale gedaan hebben om tot een interessant en evenwichtig arbeidsvoorwaardenpakket te komen.

Hieronder een overzicht waarover wij met vakorganisaties hebben afgesproken zij dit aanbod neutraal aan hun achterban zullen voorleggen.

### 1. Looptijd

De nieuwe cao voor CPPN kent een looptijd van 18 maanden, van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025.

### 2. Loonontwikkeling

De salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 januari 2025 met 3%, waarbij een minimumverhoging van € 150,- bruto per maand zal gelden voor de salarisschalen 1 tot en met 14;
- Per 1 juli 2025 met 1%;
- Per 1 november 2025 met 1%.

### 3. Extra pensioenbijdrage

De in de huidige cao overeengekomen extra pensioenbijdrage van € 60,- bruto per maand (voor fulltimers en voor parttimers pro rata), wordt voortgezet tot 1 januari 2025.

### 4. Tegemoetkoming woon-/werkverkeer

In de cao zullen we een clause opnemen met betrekking tot de tegemoetkoming woon-/werkverkeer. De details van de regeling worden vervolgens in het Handboek Arbeidsregelingen uitgewerkt. Voor de komende periode hebben we de volgende afspraken gemaakt:

- Met ingang van 1 januari 2025 wordt de tegemoetkoming in de kosten van woon-/werkverkeer verhoogd naar € 0,21 per kilometer.
- Per 1 januari 2026 wordt deze tegemoetkoming verder verhoogd naar € 0,23 per kilometer.

## **5. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)**

In de cao is er aandacht voor de medewerker die aan het eind van zijn of haar carrière eerder wil stoppen met werken. We gaan voor de looptijd van de cao een RVU-regeling invoeren. Om meer medewerkers de mogelijkheid te bieden gebruik te maken van deze regeling hebben we de loongrens waarop de regeling in de metaalsector is gelimiteerd met 10% omhooggetrokken. Concreet houdt de RVU-regeling het volgende in:

- De RVU-regeling geldt voor alle medewerkers die in de periode 01-07-2024 t/m 31-12-2025 een RVU-uitkering aanvragen én ontvangen. Aanvragen dienen tenminste drie maanden voor de beoogde ingangsdatum te worden gedaan.
- Recht op een uitkering heeft degene die op het moment van deelname voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. In de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025 op eigen verzoek uit dienst treedt; en die
  - b. Op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal 36 maanden en minimaal 6 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en die
  - c. Een bruto maandsalaris verdient van maximaal € 4.805,- bruto per maand bij voltijdsdienstverband, óf die direct voorafgaand aan de uittredingsdatum tenminste vijf aaneengesloten jaren een periode van minimaal twee jaar regelmatig in ploegendienst, continudienst, of in consignatiedienst heeft gewerkt.

De uitkering bedraagt per 1 juli 2024, € 2.182 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag of zoveel hoger als vastgesteld in verband met de wettelijke indexatie op grond van de door de overheid vast te stellen RVU-drempelvrijstelling. Het genoemde bedrag geldt voor de medewerker die in voltijd werkt. Voor de medewerker die in deeltijd werkt, geldt dit bedrag naar rato (van het aantal door hem/ haar gewerkte uren).

## **6. Uitbreiding seniorenregeling**

Medewerkers werkzaam in ploegendienst of continudienst kunnen met ingang van 1 oktober 2025 eerder gebruik maken van de 80-90-100 regeling. Vanaf deze datum komen medewerkers hiervoor in aanmerking vanaf het moment dat ze 72 maanden voor hun AOW-gerechtigde leeftijd staan.

## **7. Consignatievergoeding**

Voor de tijd dat men oproepbaar is in consignatiedienst, maar niet daadwerkelijk hoeft op te komen, zal een minimum vergoeding € 25,- bruto per uur worden toegekend. Indien toepassing van de reguliere consignatiedienst-regeling een hoger uur-bedrag oplevert, wordt dat hogere bedrag toegekend. De vergoeding voor daadwerkelijke opkomsttijd blijft ongewijzigd.

## **8. Sabbatical**

In het kader van een lange gezonde carrière worden alle medewerkers in de gelegenheid gesteld om eens in de vijf jaar een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden onbetaald verlof te nemen, vanaf het moment dat zij vijf jaar in dienst zijn. Slechts in

bijzondere omstandigheden kan de werkgever vragen om een dergelijk verzoek eenmalig op een ander dan het door medewerker gewenste moment te laten opnemen.

## **9. Rouwverlof**

Het verliezen van een direct gezinslid (partner, kinderen) is een aangrijpende gebeurtenis. Het rouwverlof voor medewerkers die een direct gezinslid (partner, kind) verliezen wordt daarom uitgebreid tot tien dagen betaald bijzonder verlof.

## **10. Stagevergoeding**

CPPN hecht belang aan het opleiden van haar eigen medewerkers alsook aan de toekomstige generaties. Daarom bieden wij mogelijkheden aan studenten van diverse opleidingen om bij ons stage te lopen. Wij vinden het belangrijk om in alle benodigde disciplines toekomstige talenten op te leiden en willen geen onderscheid maken in de hoogte van de stagevergoedingen van de studenten. Dit betekent dat de studenten van alle opleidingsniveaus (MBO, HBO, WO) die minimaal één maand stagelopen vanaf 1 juli 2024 een maandelijkse bruto stagevergoeding van € 500,- ontvangen. De vergoedingen voor MBO en HBO worden daarmee verhoogd naar het WO-niveau.

## **11. Employability**

Mensen blijven steeds langer aan het werk. Voor iedere medewerker is het daarom zinvol om regelmatig stil te staan bij zijn of haar duurzame inzetbaarheid. Iedere medewerker kan vanaf het moment dat deze 3 jaar in dienst is, daarom op aanvraag een vergoeding ontvangen van € 1.000,- per drie jaar voor door de medewerker zelf te kiezen employability bevorderende opleiding(en), coaching etc.

## **12. Overeengekomen studies met vakorganisaties**

### Salarismethodiek

Historisch gezien werken we in onze cao met twee verschillende salarisgroepen, van 1 t/m 14 en van 21 t/m 26. De salarisgroepen 1 t/m 14 kennen een smalle bandbreedte, waarvan we willen onderzoeken of we deze anders kunnen inrichten. Daarnaast willen we met de bonden bekijken hoe we in de toekomst omgaan met het 'inverdieneffect' van medewerkers met een RSP boven de 100 die hun werk naar verwachting (goed) uitvoeren.

### Studie naar ploegendienstmodellen

In de afgelopen jaren is er veel meer bekend geworden over de impact van ploegendiensten op de gezondheid van de medewerker. Wij streven ernaar dat onze medewerkers op een vitale wijze aan het werk kunnen blijven door een goede indeling van hun werk- en privébalans. Daarnaast zijn er ontwikkelingen in onze maatschappij (o.a. meer interesse in parttime werk) waarop we willen inspelen als bedrijf. Gezamenlijk pakken we daarom het thema ploegenmodellen op.

### Arbeidsmarkt- en ontwikkeling

De ontwikkeling van onze medewerkers is zeer belangrijk, daarom investeren we als bedrijf substantieel in diverse opleidingen en trainingen voor onze medewerkers. Dit blijven wij ook in de toekomst doen. Samen met de vakorganisaties gaan we onderzoeken of het nuttig en nodig is om hierover verdere specifieke afspraken te maken.

### Tot slot

De vakorganisaties zullen deze voorstellen ter instemming voorleggen aan hun leden, waarna de voorstellen in een protocol worden geformaliseerd en ondertekend door alle vakorganisaties (FNV, CNV en De Unie). Op dat moment is er sprake van een nieuwe CPPN-cao waarvan de afspraken geldig zijn gedurende de periode 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025.

Canon Production Printing Netherlands B.V.



Eve Flamee  
Bestuurder