

## Geaccordeerd onderhandelingsresultaat CAO voor de Bereide Verf- en Drukinktindustrie

### **1. Looptijd**

Er is een nieuwe overeenkomst afgesloten voor de periode van 1 juni 2014 tot en met 31 mei 2015

### **2. Inkomen**

De schaalsalarissen resp. de feitelijk betaalde salarissen zullen worden verhoogd met 1,75% per 1 juni 2014.

De minimum-vakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers zal eveneens met dit percentage worden verhoogd.

Indien werkgevers een voorschot hebben gegeven, kunnen zij dit in mindering brengen op deze loonsverhoging.

### **3. Pensioenen**

Per 1 januari 2015 wordt het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen verlaagd van 2% naar 1,875%. De franchise wordt per 1 januari 2015 verlaagd naar € 15.075,- (was € 16.752,-). De premie wordt met ingang van 1 januari 2015 verlaagd van 30% naar 29% onder handhaving van de oude premieverdeling (maximaal 46% werknemers en minimaal 54% werkgevers). De maximale pensioenpremie (nu 30%) wordt aangepast aan de nieuwe kengetallen en door CAO partijen in het periodiek overleg vastgesteld.

### **4. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt**

De huidige afspraak uit de CAO wordt gecontinueerd.

### **5. Seniorenregeling**

Partijen zijn overeengekomen om de huidige seniorenregeling en seniorendagen om te bouwen. De redenen hiervoor zijn dat wij recht doen aan alle leeftijdscategorieën binnen onze sector. De huidige regeling wordt op termijn onbetaalbaar en stimuleert de werkgelegenheid voor oudere werknemers niet. Hiermee bereiken we op termijn een evenwichtige verdeling. De huidige rechten blijven behouden, toekomstige rechten worden omgebouwd.

Per 1 januari 2015 worden zowel de leeftijdsdagen (art 13.1.b) als de 85% dagen (art 13.2.a) afgeschaft. Hiervoor in de plaats komt een regeling die (op termijn) geldt voor alle werknemers. Er geldt een overgangsregeling.

#### Nieuwe regeling:

Medewerkers die op of na 1 januari 2015 in dienst treden (ongeacht de leeftijd) en medewerkers die op 1 januari 2015 jonger zijn dan 40 jaar vallen in de nieuwe regeling. Met andere woorden tot 1 januari 2018 ontvangen deze medewerkers geen extra verlof uren, per 1 januari 2018 ontvangen deze medewerkers 4 extra verlof uren per jaar en per 1 januari 2021 32 uur extra verlof per jaar. De 85% dagen ontvangen zij niet.

#### Overgangsregeling leeftijdsdagen (artikel 13.1.b)

- Medewerkers die op 1 januari 2015 62 jaar of ouder zijn behouden de oude regeling
- Voor medewerkers die op 1 januari 2015 53 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 62 jaar ontvangen het volgende aantal leeftijdsdagen per jaar: (steeds de leeftijd op 1 januari 2015)

61 jaar	6 dagen en vanaf 62 jaar 4 dagen
60 jaar	6 dagen, en vanaf 62 jaar 4 dagen
59 jaar	4 dagen
58 jaar	4 dagen
57 jaar	4 dagen
56 jaar	4 dagen
55 jaar	4 dagen
54 jaar	4 dagen
53 jaar	4 dagen

(Huidige) medewerkers die op 1 januari 2015 40 jaar of ouder zijn en jonger dan 53 jaar behouden het huidige aantal verlofuren per jaar. Toekomstige rechten worden niet gecompenseerd. Op 1 januari 2018 wordt het aantal verlofuren bij deze groep verhoogd met 4 uren per jaar. In 2021 ontvangt iedereen een budget van 32 uur per jaar.

#### Overgangsregeling 85%-uren (artikel 13 lid 2.a)

- Net als nu worden de 85%-uren van kracht op de eerste dag van het kalenderkwartaal waarin de werknemer 62 jaar wordt.
- Als medewerkers in aanmerking komen voor 85%-uren, dan kan het totaal aantal uren tot de AOW leeftijd gelijkelijk verdeeld worden.
- Medewerkers die op 1 januari 2015 62 jaar of ouder zijn behouden de oude regeling, en voor hen blijft het totale saldo dus 144 plus 288 plus 288 uur = 720 uur, te verdelen tussen 62 jaar en de AOW-leeftijd.
- Medewerkers die op 1 januari 2015 53 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 62 jaar krijgen een deel van de oude regeling en kunnen dus tot aan hun AOW leeftijd in totaal opnemen (tegen 85% salaris):

61 jaar	ontvangt 90% van de oude regeling, dat is 648 uur
60 jaar	ontvangt 80% van de oude regeling, dat is 576 uur
59 jaar	ontvangt 70% van de oude regeling, dat is 504 uur
58 jaar	ontvangt 60% van de oude regeling, dat is 432 uur
57 jaar	ontvangt 50% van de oude regeling, dat is 360 uur
56 jaar	ontvangt 40% van de oude regeling, dat is 288 uur
55 jaar	ontvangt 30% van de oude regeling, dat is 216 uur
54 jaar	ontvangt 20% van de oude regeling, dat is 144 uur
53 jaar	ontvangt 10% van de oude regeling, dat is 72 uur
52 jaar en jonger	ontvangt geen overgangsregeling

## **6. Afbouw Ploegentoeslag**

Bij aantoonbare slechte bedrijfseconomische omstandigheden kan de werkgever de afbouwregeling uit artikel 8 lid2 onder d versoberen. In dat geval zal de ploegentoeslag in de

lopende maand en de daaropvolgende maand voor 100 procent worden doorbetaald. Daarna vervalt de (afbouw van de) ploegentoeslag. De voorwaarde is dat de werkgever de slechte bedrijfseconomische omstandigheden over de laatste 12 maanden en de komende 6 maanden aantoot. De versoering kan uitsluitend na instemming van de OR, PVT of de vakorganisaties doorgevoerd worden.

#### **7. Bijdrage ziektekostenverzekering**

De bijdrage in de ziektekostenverzekering (art. 19) van € 10,- wordt als bruto salaris opgenomen.

#### **8. Regeling Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage regeling wordt gecontinueerd.

#### **9. Definitie werkgever**

Dit wordt als volgt omschreven in art 1 lid b: het hoofd of de bestuurder van een verf- of drukinkt producerende onderneming, lid van partij ter ene zijde, tenzij voor diens onderneming een andere CAO gebruikelijk dan wel van toepassing is, of in diens onderneming meer dan vijfhonderd werknemers werkzaam zijn dan wel zijn onderneming deel uitmaakt van een groep van ondernemingen waar in totaal meer dan vijfhonderd werknemers werkzaam zijn

#### **10. Diversen**

Art. 5 CAO (opzegtermijn) wet volgen.

Art. 5 lid 6 In plaats van 65 jaar wordt ingangsdatum AOW-uitkering geschreven.

Art. 8. CAO (bij vacatures overplaatsing mogelijk van 55 plussers van ploegendienst naar dagdienst): moet mogelijk blijven, echter wel onderbouwd, met de volgende tekst: Indien er zich bij hen bijzondere omstandigheden voordoen. In dit kader kunnen o.a. als bijzondere omstandigheden worden genoemd aantoonbare (op basis van een medisch attest) verminderde geschiktheid voor het werken in ploegen en het verzorgen van een langdurig zieke huisgenoot.

Art. 16 CAO 65-jarige leeftijd moet worden AOW-gerechtigde leeftijd.

De Meern, 18 december 2014

VVVF

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

De Unie