

Op 17 en 24 april 2024 hebben Wepa, Neenah Coldenhove en papierfabriek Doetinchem en FNV en CNV constructief met elkaar gesproken. We hebben gesproken over de te wijzigen arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers die vallen onder de cao Papierindustrie. Op basis van deze gesprekken hebben wij je op 24 april het volgende onderhandelingsresultaat voor de cao 2024 bereikt:

## **Looptijd en loon**

### ***Looptijd:***

Een looptijd voor de cao van 12 maanden, te weten van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025.

### ***Loonsverhoging:***

Per 1 april 2024 een structurele loonsverhoging van 4,5% over de salarissen en salarisschalen.

### ***Ploegentoeslag:***

De ploegentoeslag voor de 2-ploeg wordt verhoogd naar 11% (was 10,5%).

De ploegentoeslag voor de 5-ploeg wordt verhoogd naar 28% (was 27%).

### ***Aanloopschalen:***

Medewerkers worden voortaan niet meer ingeschaald in de aanloopschalen. Deze worden verwijderd uit de salaristabel.

## **Gezond ouder worden**

### ***Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)***

Partijen hebben afgesproken om de voorwaardelijkheid betreft de bezetting om in aanmerking te kunnen komen voor deelname aan de RVU-regeling te laten vervallen.

Werkgevers gaan, bij een fiscaal toegestane verlenging van de RVU-regeling na 31 december 2025, met FNV en CNV in gesprek over continuering van de RVU-regeling zoals vastgelegd in de cao Papierindustrie en de invulling daarvan.

## **Fysieke belasting**

De fysieke belasting van medewerkers heeft continue de aandacht van zowel werkgevers als vakbonden. Partijen hebben afgesproken om dit onderwerp tijdens de periodieke overleggen steeds terug te laten keren op de agenda.

### ***Parttime werken in ploegen***

Bij alle 3 de bedrijven is het onderzoek naar parttime werken in ploegen gestart. Afhankelijk van de uitkomsten van de onderzoeken worden in het periodiek overleg in september/oktober 2024 nadere afspraken gemaakt. Deze afspraken gaan over de invulling van het parttime werken in ploegen.

### ***Generatiepact***

Als de uitkomsten van het parttime werken in ploegen bekend zijn zal, gedurende deze cao-periode, onderzocht worden of en hoe een generatiepact op bedrijfsniveau mogelijk is.

## **Overige afspraken**

### ***Tijd-voor-tijd regeling***

De in de cao opgenomen tijd-voor-tijd regeling wordt niet toegepast. Deze regeling is nadelig voor werknemers; overuren worden samen met de toeslag uitbetaald en de medewerker mag de overuren terug kopen.

In plaats daarvan worden de overuren nu weggeschreven als tijd-voor-tijd uren en enkel de toeslag uitbetaald. Dit leidt tot verlofstuwmeren.

Partijen hebben afgesproken dat werkgevers binnen hun bedrijf met werknemers en de ondernemingsraad in gesprek gaan. Deze gesprekken moeten, waar mogelijk, leiden tot een mogelijke oplossing voor het probleem met verlofstuwmeren. De eventuele oplossing wordt tijdens het periodiek overleg in september/oktober 2024 met vakbonden besproken. Dit kan betekenen dat er dan aanvullende afspraken gemaakt worden over een tijd-voor-tijd regeling.

### ***Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties***

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties op basis van de zgn. AWVN-regeling, wordt voortgezet.

### ***Vakbondscontributie***

Het fiscale voordeel van verrekening van de vakbondscontributie met het brutoloon zal gedurende de looptijd van de cao worden gecontinueerd via de Werkkosten-regeling (WKR).