

Verbeterd bod cao Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf

Kartoflex en FNV en CNV hebben meerdere keren overleg gevoerd om te komen tot een nieuwe cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf. Werkgevers hebben op 26 mei 2026 een eindbod uitgebracht, dat is afgewezen door de leden van FNV en CNV.

Ondanks de moeilijke situatie in de sector brengt Kartoflex een verbeterd bod uit. Dit vanuit de wens om op korte termijn alsnog tot een nieuwe cao te komen.

Het verbeterde bod bestaat uit het verduidelijken van een aantal voorstellen om zo misverstanden weg te nemen, uit een verhoogde en een extra eenmalige uitkering en uit het verder in de tijd verschuiven van de aanpassingen in de loondoorbetaling bij ziekte.

Vakbonden leggen dit verbeterde bod voor aan hun leden.

Looptijd

De looptijd van de CAO is 24 maanden, dus van 1 mei 2026 tot en met 30 april 2028.

Inkomen

De schaalsalarissen en de feitelijke salarissen worden als volgt structureel verhoogd:

- per 1 juli 2026 met 2,25%;
- per 1 mei 2027 met 2,25%.

Eenmalige uitkeringen

Alle werknemers die op 1 oktober 2026 in dienst zijn, ontvangen in oktober, een eenmalige uitkering ter hoogte van bruto € 125,= o.b.v. een 36-urige werkweek.

Uitzendkrachten die op 1 oktober 2026 in dienst zijn, hebben ook recht op deze eenmalige uitkering naar rato van het aantal gewerkte uren in de maand september 2026.

Daarnaast ontvangen werknemers die op 1 januari 2027 in dienst zijn met de loonbetaling van januari 2027 een extra eenmalige uitkering van bruto € 250,= o.b.v. een 36-urige werkweek. Uitzendkrachten ontvangen deze eenmalige uitkering naar rato van het aantal gewerkte uren in de maand december 2026.

Werknemers die meer of minder werken dan 36 uur per week, ontvangen de uitkeringen naar rato van hun dienstverband.

Reiskosten woon-werk (art. 14)

De reiskostenvergoeding woon-werk wordt tussen de 10 en 25 kilometer enkele reis per 1 mei 2026 verhoogd van € 0,19 naar € 0,23. Het artikel blijft verder ongewijzigd.

De fiscale ruimte is met terugwerkende kracht per 1 januari 2026 verruimd. Dit kan de werknemer mogelijk een extra fiscale ruimte opleveren in de 'bruto voor netto-uitruil'.

Stagevergoeding

Voor studenten die een voltijdsstage van minimaal 1 maand volbrengen, wordt per 1 juli 2026 de bruto stagevergoeding verhoogd van € 325,= naar € 400,= per maand, dit ongeacht het opleidingsniveau van de stagiair.

Instroom in de sector

Vanuit FCB en Kartoflex is er een werkgroep geformeerd die de instroom en doorstroom in de sector onder de loep neemt. BBL'ers maken hier onderdeel van uit. De uitkomsten van deze werkgroep zal onderwerp van gesprek zijn bij de volgende cao.

Afgesproken wordt dat per 1 oktober 2026 de schooldag (1 dag per week) voor BBL'ers een betaalde dag is, mits de schooldag op een dag valt waarop door de BBL'er normaliter zou zijn gewerkt.

Uitzendkrachten (art. 3.5.B)

Art. 3.5.B wordt vervangen door de volgende passage:

“Een uitzendkracht wordt beloond volgens de cao voor het Kartonnage- en Flexibele Verpakkingenbedrijf. De werkgever vergewist zich als inlener ervan dat de 'gelijkwaardige beloning' op een correcte wijze wordt toegepast conform ABU/NBBU-cao.

'Gelijkwaardige beloning' betekent dat het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden minimaal evenveel waard moet zijn als dat van een vaste werknemer in dienst van de inlener met dezelfde functie”.

CAO à la carte (art. 20)

Aan art. 20.c en d wordt de mogelijkheid van het bijkopen van extra verlof tot een maximum van 1 werkweek naar rato van het dienstverband als doel toegevoegd (de Vaste Commissie zal zich buigen over de juiste terminologie). Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- deze dagen dienen in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen;
- het saldo verlofdagen inclusief tijd-voor-tijd-dagen dient op 31 december van het voorgaande kalenderjaar niet hoger te zijn dan 10 dagen.

Aangezien de cao geen aparte ‘meerurentoeslag’ meer kent, wordt deze om die reden verwijderd uit art. 20.d. Ook ‘de uren boven de gemiddelde arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week (artikel 7 lid 1)’ wordt verwijderd uit art. 20.b

De tijd- en geldbronnen van art. 20.b . en de uitruilmogelijkheden van art. 20.d worden tevens in lijn met elkaar gebracht.

Vrijwillige RVU-regeling (art. 7.10)

Met betrekking tot de vrijwillige RVU-regeling voor maatwerk in de bedrijven is een werkgroep geformeerd waarin werkgevers en vakbonden zijn vertegenwoordigd om de definitie van ‘zwaar werk’ zoals die in de cao door partijen is vastgesteld, op functieniveau te concretiseren. De definitie van ‘zwaar werk’ wordt daarbij als volgt door cao-partijen gecontinueerd:

- functies in ploegendienst, vanaf 3 ploegendienst in de sector Kartonnage en flexibele verpakkingen én functies waarbij sprake is van frequente oproep in het kader van consignatiediensten die van invloed zijn op het dag-nachtritme, en waarvoor tevens geldt,
- werkzaam in de productie, inclusief het technisch onderhoud (monteurs) en de logistieke functies (aan- /afvoer) en waarvoor tevens geldt,
- lang werkzaam in deze functie/bij deze werkgever (minimaal 10 jaar).

De uitkomst van de werkgroep zal voor advies ingediend worden bij TNO. Dit adviestraject bij TNO heeft geen opschortende werking, werkgever en werknemer kunnen op vrijwillige basis in de tussentijd een RVU-regeling met elkaar overeenkomen.

Zodra desbetreffende functies zijn beoordeeld door TNO, zullen deze als addendum worden toegevoegd aan de cao.

Loondoorbetaling bij ziekte (art. 15.3)

De loondoorbetaling bij ziekte zal voor nieuwe ziektegevallen per 1 januari 2027, als volgt worden aangepast:

- eerste 6 maanden 100% van het oude maandinkomen*;
- 7 t/m 12 maanden 90% van het oude maandinkomen*;
- 13 t/m 24 maanden 80% van het oude maandinkomen*.

* zie art. 15.3.m voor de definitie van het oude maandinkomen

Voor medewerkers met de eerste ziektedag vóór 1 januari 2027 blijft de loondoorbetaling de gehele ziekteperiode zoals die in de cao 2025/2026 van toepassing was.

In art. 15.3 worden de bepalingen h t/m k (voor werknemers waarbij de eerste ziektedag vóór 1 maart 2018 ligt) verwijderd uit de cao.

Afbouwregeling ploegentoeslag (art. 9.2.c)

De afbouwregeling ploegentoeslag voor een werknemer die door omstandigheden buiten zijn schuld wordt overgeplaatst, wordt als volgt aangepast:

- voor een werknemer die 1 tot en met 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: handhaven van de huidige afbouwregeling (4 weken 100% en afbouw van 100% naar 0% in 26 gelijke wekelijkse termijnen);
- voor een werknemer die 6 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt: 4 weken 100% en afbouw van 100% naar 0% in 36 gelijke wekelijkse termijnen.

Werken met behoud van uitkering (art. 5.7)

Artikel 5.7 zal worden verwijderd uit de cao, omdat deze achterhaald is.

Pensioen (art. 18/18A)

De artikelen 18 en 18A, waarin op hoofdlijnen de pensioenregeling is vastgelegd, zullen worden geactualiseerd. Dit geldt zowel voor de situatie tot als vanaf de beoogde pensioentransitiedatum (1 januari 2028). De Vaste Commissie zal zich hierover buigen.

Protocol (bijlage III)

- In bijlage III worden de afspraken 1, 2, 4 en 5 gecontinueerd.
- Afspraak 6 (Pensioen) zal worden geactualiseerd (de Vaste Commissie zal zich hierover buigen).
- Afspraak 3 wordt als volgt:
"Private aanvulling WW (PAWW)
Werknemers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen zijn sinds augustus 2018 aangesloten bij de Stichting PAWW t.b.v. een private aanvullende WW- en loongerelateerde WGA-verzekering. Deze regeling is per 1 oktober 2022 voor een periode van 5 jaar verlengd. De voorwaarden voor deze regeling zijn vastgelegd in een aparte Verzamel-cao (no. 2.02). Cao-partijen spreken de intentie uit om de regeling per 1 oktober 2027 wederom te verlengen, mits op landelijk niveau wordt besloten om de regeling onveranderd voort te zetten. Indien de regeling gewijzigd wordt, treden cao-partijen met elkaar in overleg".

Eemnes, 11 september 2026

Namens Kartoflex,

A. van de Werve
Voorzitter werkgeversdelegatie