

Onderhandelingsresultaat Canon Production Printing cao 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027

1. Looptijd

De nieuwe cao voor CPPN kent een looptijd van 18 maanden, van 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027.

2. Loonontwikkeling

De feitelijke salarissen en salarisschalen worden als volgt verhoogd:

- Per 1 maart 2026 met 2,75%, waarbij een minimum verhoging van € 120,- bruto (fulltime) per maand zal gelden;

De minimale verhoging van € 120,- bruto per maand heeft het volgende effect op de salarisschalen:

Loonschaal	RSP	Effectief stijgingspercentage
SG 3	100	4,27%
SG 5	100	4,04%
SG 8	100	3,56%
SG 10	100	3,15%
SG 12	100	2,75%

- Per 1 januari 2027 met 1%;
- Per 1 januari 2027 met 0,69% (zie paragraaf over 13^e maand hierna);

Verder wordt een eenmalige uitkering ter waarde van € 240,- bruto (ft-basis) toegekend. Deze uitkering is in beginsel betaalbaar per februari 2026.

3. Omzetting 13^e maand in schaalsalaris

Per 1 januari 2027 zal de 13^e maand komen te vervallen en integraal worden omgezet in regulier schaalsalaris. Hierdoor worden de salarisschalen én de feitelijke salarissen van medewerkers per 1 januari 2027 opgehoogd met 8,6% dertiende maand.

Inkomenseffecten

De verhoging van het schaalsalaris betekent dat de grondslag voor vakantiegeld stijgt waardoor het feitelijk salaris in euro's met 0,69% stijgt.

Tevens stijgt hiermee het pensioengevend inkomen waardoor de stijging qua inkomen op totaal niveau neerkomt op minimaal 0,69% tot ongeveer maximaal 1,01%

Afgesproken wordt dat Canon medewerkers direct voorafgaande aan de omzetting individueel zal informeren over de verwerking van de omzetting.

4. Minimum opbouw vakantietoeslag

Per januari 2026 zal de opbouw van vakantietoeslag worden gegarandeerd over een minimaal maandinkomen van € 3.200 bruto per maand (ft-basis).

Medewerkers die op grond van deze aanpassing recht hebben op een hoger bedrag aan vakantiegeld over de periode januari-juni 2026 zullen uiterlijk per juni 2026 een nabetaling ontvangen onder voorwaarde dat ze per 1 juni 2026 nog in dienst zijn (i.v.m. benodigde systeemaanpassingen).

5. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

De Regeling Vervroegde Uittreding wordt verlengd voor de looptijd van deze cao. Conform de wijzigingen van het wettelijk kader zal deze regeling vanaf 1 januari 2027 enkel nog gaan gelden voor zware beroepen.

Voor het definiëren van de zware beroepen binnen Canon zal gebruik gemaakt worden van het kader zwaar werk uit de sector Chemie en zal hier zoveel als mogelijk bij worden aangesloten. Werkgever en vakbonden zullen uiterlijk per 1 juli 2026 definitief definiëren welke functies onder deze regeling gaan vallen en dit ter toetsing voorleggen aan TNO.

Verder wordt in deze regeling het volgende aangepast voor nieuwe deelnemers;

- De bruto RVU-uitkering wordt vastgesteld op € 2.657 bruto;
- Bij medewerkers die gebruik maken van het generatiepact, zal het generatiepact direct voorafgaande aan uitdiensttreding worden stopgezet. De bruto RVU-uitkering wordt vervolgens toegekend op basis van de arbeidsduur exclusief toepassing generatiepact.

Verder wordt de RVU-regeling op de volgende punten aangepast;

- Het toetsingsinkomen (bruto maandsalaris) wordt per 1 januari 2026 gezet op € 4.911 bruto per maand. Onder artikel 31 lid 1c wordt verder verduidelijkt dat het toetsingsinkomen het fulltime inkomen betreft.
- In de regeling wordt opgenomen dat de medewerker die korter dan 5 jaar in dienst is niet in aanmerking kan komen voor deelname aan de RVU-regeling;
- Bij de overlijdensuitkering wordt opgenomen dat voor de definitie van nagelaten betrekkingen aangesloten wordt bij artikel 7:674 BW¹.

6. Uitbreiding seniorenregeling ('generatiepact')

Medewerkers werkzaam in ploegdienst of continudienst kunnen met ingang van

1 januari 2027 eerder gebruik gaan maken van de 80-90-100 regeling. Vanaf deze datum komen medewerkers hiervoor in aanmerking vanaf het moment dat ze de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt (dit is thans 72 maanden voor AOW).

7. Doorwerken na AOW

¹ <https://wetboekplus.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7-artikel-674-einde-arbeidsovereenkomst-door-dood-werknemer/>

In de cao zal de optie 'doorwerken na AOW' zichtbaar worden gemaakt. Hierbij geldt een wederzijdse vrijwilligheid en een maximale duur dat doorgewerkt kan worden.

Tevens zal worden vastgelegd dat in deze situatie;

- het generatiepact wegens het bereikt hebben van de AOW-gerechtigde leeftijd niet meer van toepassing is;
- dat deelname aan de pensioenregelingen vanwege het bereiken van de aow-leeftijd is beëindigd;
- in afwijking van de cao én het wettelijk kader rondom loondoorbetaling bij ziekte wordt afgesproken dat in geval van ziekte er maximaal 12 weken recht bestaat op volledige loondoorbetaling;
- in afwijking van de cao én het wettelijk kader zal deze medewerker bij overlijden tijdens het actieve dienstverband recht hebben op het salaris over het resterende deel van de maand van overlijden vermeerderd met 3 maandsalarissen.

8. Overwerk

Het artikel inzake overwerk zal worden aangepast waarmee het onderscheid in beloning tussen overwerk en meerwerk in de cao verdwijnt. Dit gebeurt door overwerk te koppelen aan de met de medewerker contractueel overeengekomen arbeidsduur i.p.v. de huidige koppeling aan de standaardarbeidsduur (40 uur).

Verder zal bij overwerk voortaan ook de ploegentoeslag en vakantietoeslag over de overwerkuren (indien en voor zover van toepassing) worden toegekend.

9. Aflossen studieschuld

Medewerkers krijgen jaarlijks de mogelijkheid om fiscaal vriendelijk de studieschuld af te lossen. Afgesproken wordt dat initieel een bedrag van € 500,- per medewerker per jaar via de werkkostenregeling fiscaal vriendelijk bruto voor netto kan worden uitgeruild.

Dit bedrag kan door werkgever in afstemming met de Ondernemingsraad naar boven of naar beneden worden bijgesteld indien daar reden toe is.

10. Financieel advies

Vastgelegd wordt dat een medewerker eens per 5 jaar financieel advies kan inwinnen bij een door werkgever gecontacteerde partij. Daarbij wordt overeengekomen dat naast het inwinnen van financieel advies gericht op het 'fit de finish halen' ook advies aangevraagd kan worden voor advisering rondom het kopen van een 1^e eigen woning.

11. Rouwverlof

Bij het overlijden van schoonouder, aangehuwd kind, kleinkind, broers en zussen hebben medewerkers voortaan tot 4 dagen recht op rouwverlof.

12. Bijzonder verlof – bijwonen huwelijksfeest

In relatie tot het uitbreiden van rouwverlof is overeengekomen dat het bijzonder verlof (1 dag) voor het bijwonen van het 25,- , 40,- , 50,- , 60,- of 70-jarig huwelijksfeest van ouders en grootouders komt te vervallen.

13. Maatschappelijk verlof

De mogelijkheid voor medewerkers om 1 dag betaald verlof (fulltime basis) op te nemen voor vrijwilligerswerk zal in de cao worden opgenomen.

14. Verlof kopen

Voor (bij)gekocht verlof zal gaan gelden dat dit uiterlijk op 31 december van het jaar waarin de uren zijn gekocht moet zijn/worden opgenomen. Hierbij geldt wel als uitgangspunt dat medewerkers in de gelegenheid moeten zijn geweest dit verlof ook feitelijk op te nemen.

15. Loonaanvulling bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Medewerkers die deels arbeidsongeschikt zijn hebben, onder voorwaarden, recht op een garantie-inkomen.

Conform de huidige tekst van de regeling wordt niet het garantie-inkomen geïndexeerd maar wordt de aanvulling geïndexeerd waardoor de relatie tot het garantie-inkomen wordt verloren, hetgeen leidt tot onbedoelde uitkomsten.

Partijen zijn het er over eens dat dit ongewenst is én komen overeen artikel 18 lid 4.4. van de cao als volgt aan te passen:

Het garantie-inkomen wordt aangepast aan de procentuele stijgingen van de salarisschalen in deze cao en bij een eventuele wijziging in de restverdiencapaciteit.

Met medewerkers die bij het ingaan van deze cao al een loonaanvulling ontvangen zal werkgever op individuele basis in gesprek gaan om te bezien of en hoe in hun situatie beter aangesloten kan worden op de nieuwe omschrijving van de regeling.

16. Uitrust vakkontributie

De fiscaal vriendelijke mogelijkheid tot uitrust van de vakkontributie zal in de cao worden opgenomen.

17. Wijziging in salarisschalen / salarissystematiek

In de salarisschalen/salarissystematiek zullen twee aanpassingen worden doorgevoerd;

- Salarisgroep 21 kent bij een beoordeling 4 een maximale RSP van 104%. Alle andere salarisschalen kennen bij een beoordeling 4 een maximale RSP van minimaal 105%. Afsproken wordt dit gelijk te trekken én ook bij SG21 een maximale RSP van 105% bij beoordeling 4 op te nemen.

- Bij salarisgroepen 3 t/m 14 is het persoonlijke maximum bij beoordeling 1 of 2 gelijk aan 95% RSP. Bij salarisgroepen 21 t/m 26 is een ander persoonlijk maximum bij beoordeling 1 (70%) of 2 (90%) opgenomen. Geconstateerd is dat het persoonlijk maximum bij een beoordeling 1 voor salarisgroepen 21 en 22 lager is dan het persoonlijk maximum bij salarisgroepen 11 tot en met 14. Omdat dit niet uitlegbaar is wordt afgesproken dat ook bij salarisgroepen 21 t/m 26 het persoonlijk maximum bij zowel beoordeling 1 als 2 wordt gesteld op 90% RSP.

18. Overeengekomen studies / afspraken met vakorganisaties

Tot slot worden de volgende studies verlengd;

Salarismethodiek

De studie naar de salarissystematiek is complex en groot gebleken. CPPN heeft hierbij geconstateerd dat aanpassing van de salarissystematiek idealiter gepaard gaat met een wijziging van de salarisschalen. CPPN gebruikt HAY als functiewaardering maar heeft in de CAO eigen afwijkende salarisschalen. Afgesproken wordt deze studie in 2026 te vervolgen én meer specifiek te onderzoeken of en hoe een aanpassing van de huidige schalen naar HAY schalen mogelijk gemaakt kan worden.

Studie naar ploegdienstmodellen

De in de vorige cao overeengekomen studie naar gezondere ploegdienstmodellen zal gedurende de looptijd van deze cao worden voortgezet. Daarbij wordt afgesproken alternatieve ploegenmodellen eerst via een pilot te gaan testen alvorens de studiegroep een definitief advies aan cao-partijen zal afgeven.

Verder worden tussen cao-partijen de volgende afspraken gemaakt;

Mantelzorg

Met de vergrijzing van de maatschappij neemt het aantal medewerkers dat mantelzorgtaken op zich neemt toe. Mantelzorg en werk combineren is daarmee een thema dat leeft onder de medewerkers. Werkgever zal met vakorganisaties in gesprek gaan om vragen die hierover bij hen binnenkomen te bespreken.

Periodiek overleg

Afgesproken wordt dat cao-partijen (minimaal) 2 x per kalenderjaar met elkaar in overleg treden.

CAO-roadshow

In het voorjaar van 2027 geven Canon en de vakbonden gezamenlijk informatiesessies aan medewerkers over het belang van een cao, hoe een cao tot stand komt, wat de rollen zijn van werkgever en vakbonden daarin.

Vakantiewerk/werkstudenten

Afgesproken wordt dat Canon in overleg met de Ondernemingsraad jeugdschalen zal introduceren voor vakantiewerkers/werkstudenten in de leeftijd van 16 en 17 jaar. Deze groep valt niet onder de werkingssfeer van de cao en daarom zullen deze schalen ook niet in de cao opgenomen worden.

Tot slot

De redactiecommissie zal de tekst van de Canon Production Printing-cao aanpassen aan bovengenoemde punten en andere gewenste en noodzakelijke (wettelijke en fiscale) veranderingen.

Canon Production Printing Netherlands B.V.

Mw. E. Flamée
SVP HR

FNV Metaal

CNV

De Unie

Dhr. P. Meerts

Dhr. E. Leunissen

Dhr. S. Bilars