



Oktober 2025

Voorstellen werkgevers voor Grafimedia cao vanaf 1 januari 2026

Rust en stabiliteit

De wereld kent momenteel nerveuze en onzekere tijden. Dat maakt het belang van rust en stabiliteit op de arbeidsmarkt belangrijker dan ooit.

De huidige cao kende een forse loonsverhoging van 10%. Voor een groot deel van de grafische bedrijven was deze verhoging moeilijk te dragen. De Grafimediabranche staat sterk onder druk, er blijft sprake van een krimpende branche.

Dat ondernemers in de grafische sector het moeilijk hebben blijkt wel uit het hoge aantal faillissementen en bedrijfsbeëindigingen: 23 tot september 2025. Ook voelen veel ondernemers zich genoodzaakt te reorganiseren of hun onderneming te verkopen. Enerzijds leiden dalende marges en verminderde afzet tot consolidatie. Anderzijds zoeken klanten naar de goedkoopste oplossing en die ligt vaak in het buitenland. Werk wordt steeds vaker uitbesteed aan een buitenlandse (goedkopere) partij. Ook bedrijven waar het voorheen goed ging zitten nu in zwaar weer. Het aantal Nederlandse grafische bedrijven (met personeel) is dan ook al jaren dalende: van 1196 in 2021 naar 1016 in 2025.

Werkgevers streven dan ook naar cao-afspraken die recht doen aan de economische positie van de Grafimediabranche én aan de koopkracht en welzijn van de werknemers. Een langere looptijd is daar een belangrijk onderdeel van.

ORBA/Loongebouw

Werkgevers zijn het afgelopen jaar bezig geweest met het indelen van de functies in ORBA. KVGO heeft de bedrijven daarbij geholpen. Nu is de tijd aangebroken een modern en passend loongebouw af te spreken. Werkgevers stellen daarbij voor dat het af te spreken loongebouw onderdeel uitmaakt van de totale loonontwikkeling. Daarnaast kent de branche veel medewerkers met persoonlijke toeslagen uit het verleden. Deze dienden destijds als overgangsmaatregel, maar zijn mee blijven groeien naar de toekomst toe. Deze toeslagen zorgen voor een loonkloof tussen generaties.

Werk moet beloond worden. En die beloning moet passend zijn bij het werk. Werkgevers stellen voor om overgangsafspraken te maken voor medewerkers waarbij de indeling in de ORBA-systematiek lager uitvalt dan in Cats en hierbij rekening te houden met het onwenselijke effect van langdurige PT's op het loon naar werk/gelijkheidsbeginsel.

Invoeringsafspraken

Voor medewerkers van wie de inschaling hoger uitvalt is het uitgangspunt dat de salariëring daarop per direct wordt aangepast. Indien medewerkers een PT hebben vanuit het verleden dan stellen werkgevers voor deze PT mee te nemen in het nieuwe salaris voor zover de schaal daar ruimte voor geeft.

Werkgevers stellen voor om medewerkers van wie de indeling lager uitvalt een persoonlijke toeslag (PT) toe te kennen. Bij iedere collectieve loonsverhoging wordt deze PT met het betreffende percentage verlaagd. Met als resultaat dat de medewerker op termijn geen PT meer zal hebben, maar er in salaris niet op achteruit gaat.

Jaarlijkse salarisaanpassing

Perspectief op groei, zowel in functie-inhoud als in salaris, motiveert. De huidige cao kent gedifferentieerde jaarlijkse salarisaanpassingen. Voor de lagere schalen A tot en met D geldt een jaarlijks verhogingspercentage van 5%. Voor de schalen E tot en met K geldt een percentage van 3% per jaar. Deze percentages zijn vele malen hoger dan die in het algemene marktbeeld. De hoge percentages maken dat medewerkers snel op het maximum van hun schaal zitten. Dit is, met het oog op perspectief voor de medewerkers, onwenselijk. Ook maakt de sterke stijging van het wettelijk minimumloon de jaarlijkse stijging van 5% in de lagere schalen minder noodzakelijk. Sterker nog, het zorgt voor zeer korte doorlooptijden in de schaal; dat geeft weinig perspectief in doorgroei. Werkgevers stellen daarom voor om de jaarlijkse salarisaanpassing in lijn te brengen met het algemene marktbeeld.

Duurzame inzetbaarheid

De afgelopen jaren is door de overheid en in de grafische sector flink ingezet op duurzame inzetbaarheid. Als gevolg van de vergrijzing blijft dit thema van groot belang.

Via het A&O-fonds is, met behulp van de MDIEU-subsidie, een uitgebreid aanbod aan instrumenten voor duurzame inzetbaarheid ontwikkeld. Daar is door werkgevers veel gebruik van gemaakt. Werkgevers vinden het daarom tijd om te onderzoeken wat de effecten zijn van die trajecten. Op die manier kunnen de effectieve instrumenten breder ingezet worden en kan de duurzame inzetbaarheid op efficiënte manier verder gestimuleerd worden.

RVU

Op centraal niveau is de RVU-vrijstelling voor onbepaalde tijd verlengd. Werden in het verleden geen voorwaarden gesteld aan een RVU-regeling, vanaf komend jaar is dat wel het geval. Zo moet de regeling door TNO getoetst en gevalideerd worden.

De afgelopen jaren is de RVU-regeling in de grafische sector een goede regeling gebleken voor medewerkers die zwaar werk uitvoeren en moeite hebben dit vol te houden tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Werkgevers stellen daarom voor gezamenlijk te onderzoeken of de huidige regeling onder dezelfde voorwaarden kan worden verlengd.

Loondoorbetaling bij ziekte

Werkgevers zouden meer instrumenten willen hebben om ziekteverzuim te beheersen en terug te dringen. Een arbeidsvoorwaardelijke stimulans is een van de instrumenten die daarbij kan helpen. Werkgevers willen de mogelijkheden die de wet hierin biedt graag meer benutten. Werkgevers stellen daarom voor om de loondoorbetaling bij ziekte gelijkmatiger te verdelen.

Toeslagen

Sinds 1997 geldt in de Grafimedia cao de klokurenmatrix. Deze geldt voor werken in van dagdienstafwijkende diensten ('ploegendienst', cao-artikel 3.4) en voor werken in meeruren ('overwerk', cao-artikel 3.5).

Toen deze matrix werd ingevoerd, werd een vrij weekend belangrijk geacht: vandaar dat werk op zaterdagmiddag vanaf 14.00 uur en op zondag 100% bedraagt (ongeacht ploegendienst of overwerk). De nachttoeslag ligt beduidend lager: 50%. Werkgevers vinden dit ongewenst, onder andere vanuit het oogpunt van gezondheid en vitaliteit. Werkgevers stellen voor om deze toeslagen in lijn te brengen met de inzichten in gezondheid van dit moment en met de opvattingen in de maatschappij ten opzichte van werken in het weekend.

Inclusiviteit

De maatschappij wordt steeds diverser en dat geldt ook voor de grafische sector. Werkgevers willen een sector waarin iedereen zich welkom en geaccepteerd voelt. Om dit te ondersteunen heeft zij een aantal voorstellen.

Loonkloof

Met het oog op naderende wetgeving stellen werkgevers voor onderzoek te doen naar het bestaan van een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Tevens stellen zij voor te onderzoeken of en hoe werkgevers kunnen worden ondersteund in het wegnemen van een eventuele loonkloof.

Feestdagen

Net als in de eerdere voorstellenbrief stellen werkgevers voor de feestdagenregeling inclusiever te maken. Werkgevers stellen voor dat in overleg met de medezeggenschap 3 feestdagen kunnen worden aangewezen die ingeruild kunnen worden met een andere culturele of feestdag, bijvoorbeeld het Suikerfeest of Jom Kippoer. Wanneer er gebruik wordt gemaakt van deze regeling om een feestdag te ruilen, dan bestaat geen recht op de feestdagentoeslag op de geruilde feestdag die gewerkt wordt. Werkgevers stellen voor dit onderwerp toe te voegen aan artikel 1.8.2 van de cao.

Worden geen feestdagen ter ruiling aangewezen, dan gelden de feestdagen zoals benoemd in artikel 4.3 van de cao

Overige en tekstuele aanpassingen

In de bijlage staan overige en tekstuele aanpassingen

Tot slot

We hopen op een goed en constructief overleg. Indien nodig zullen we met andere of aanvullende voorstellen komen.

Tekstuele aanpassingen

Verhuizing KVGGO

Als gevolg van de verhuizing van het KVGGO verhuizen ook de secretariaten van de ROGB en de Commissie cao-zaken. Het adres van het secretariaat in het reglement van de Commissie cao-zaken in de cao moet aangepast worden.

Protocollaire bepaling

In de ROGB-vergadering van 2 oktober 2025 is besloten een protocollaire bepaling op te nemen. Deze protocollaire bepaling regelt de bevoegdheid van de ROGB om de cao ASF-regelingen zodanig aan te passen dat de regelingen A&O-fonds en werknemersorganisatie voor avv in aanmerking komen.

P10 cao ASF-regelingen

Tijdens de looptijd van de cao onderzoekt de ROGB de mogelijkheden om de regeling A&O-fonds en de regeling werknemersorganisaties geheel of gedeeltelijk avv-baar te maken. De ROGB heeft de bevoegdheid tot het beslissen over tussentijdse wijziging van de cao ASF-regelingen om dit mogelijk te maken.

Werkgroep werkingssfeer

De ROGB heeft een werkgroep werkingssfeer in het leven geroepen om de werkingssfeer van (in eerste instantie) de Grafimedia cao te verduidelijken. De werkgroep doet hiertoe een voorstel waarna deze wijzigingen in de cao worden doorgevoerd. In een later stadium volgende de werkingssferen van de cao ASF-regelingen en het verplichtstellingsbesluit pensioen.