

Concept Onderhandelingsresultaat CAO POA 2025-2026

Tussen

Werkgever:

Stichting Publieke Omroep Amsterdam, hierna POA, gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam;
enerzijds

en

Werknemersorganisaties:

1. NVJ, Nederlandse Vereniging van Journalisten, gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam;
2. FNV Media en Cultuur, gevestigd en kantoorhoudend te Utrecht,

1. Looptijd

De CAO POA wordt afgesloten voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 (derhalve voor 2 jaar) en loopt daarmee gelijk aan de looptijd van de CAO voor het Omroep personeel.

2. Salarismaatregelen

Met ingang van 1 januari 2025 worden de salarissen, op basis van de huidige salaristabel en de aan de werknemers toegekende vaste toeslagen, van werknemers in dienst op 1 mei 2025 verhoogd met 3,2% met een bodem van € 125,00 bruto (bij fulltime dienstverband en bij parttime dienstverband pro rato). Werknemers in dienst op 1 mei 2025 ontvangen een nabetaling van deze salarisverhoging over de maanden dat de werknemer sinds 1 januari 2025 in dienst was van POA.

Met ingang van 1 januari 2026 worden de salarissen op basis van de dan geldende salaristabel en de aan de werknemers toegekende vaste toeslagen, verhoogd met 3,0% met een bodem van € 125,00 bruto (op basis van een fulltime dienstverband, en bij parttime dienstverband pro rato).

Deze wijzigingen worden ook doorgevoerd in de salaristabellen. Daarnaast wordt daarin een tekst opgenomen dat de aanvangssalarissen minimaal gelijk zullen zijn aan het geldende wettelijk minimumloon (WML) voor 21-jarigen.

3. Inflatie

Als in 2026 blijkt dat de inflatie over 2025 meer heeft bedragen dan 4% CBS-jaarmutatie van december 2025 CPI-afgeleid, dan zullen partijen met elkaar in gesprek gaan over de mogelijkheid voor een, alle omstandigheden meewegende, passende compensatie.

4. Werkgeversbijdrage aan zorgverzekering

De werkgeversbijdrage aan de zorgverzekering wordt met ingang van 1 juli 2025 verhoogd naar €50,00 bruto per maand. Deze vergoeding wordt per 1 januari 2026 jaarlijks geïndexeerd met het afgeleide consumenten prijsindexcijfer (CPI afgeleid).

5. Werkgeversbijdrage aan de werknemersorganisatie

De werkgever zal jaarlijks per werknemer een bijdrage aan de werknemersorganisaties betalen ter hoogte van €19,00.

6. Doorwerken na AOW-leeftijd

In de cao wordt opgenomen dat doorwerken na AOW mogelijk is indien hierover overeenstemming wordt bereikt tussen werkgever en werknemer. De bepalingen uit de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd zullen daarbij van toepassing zijn.

7. Wijziging pensioenstelsel

Met ingang van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel op basis van de Wet Toekomst Pensioen, geldt vanaf het moment dat pensioenfonds PNO Media de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft gemaakt in plaats van pensioenregeling PNO I, de pensioenregeling die is opgesteld op basis van hetgeen is opgenomen in het op 17 december 2024 gedateerde, tussen sociale partners overeengekomen, Transitieplan CAO voor het Omroepersoneel, inclusief eventueel later overeengekomen aanpassingen daarvan.

8. Gendertransitieverlof

In de CAO wordt een regeling gendertransitieverlof geïntroduceerd. Een werknemer die in transitie is of gaat kan gebruik maken van maximaal 24 weken gendertransitieverlof in 10 jaar (zie bijlage).

9. Procesafspraken

In het onderhandelingsresultaat voor de Cao voor Omroepersoneel, 10 april 2025, zijn afspraken gemaakt om gedurende de looptijd van de cao de volgende zaken uit te voeren:

- Actualiseren Functieraster
- Onderzoek naar genderneutrale beloning
- Zwaar Werk (Regeling Vervroegde Uittreding)
- Paritaire werkgroep modernisering tekst CAO
- Proactief informatie verstrekken over Werk en zwangerschap en werk en rouw
- Periodiek overleg, met aandacht voor werkdruk en grensoverschrijdend gedrag

POA zal met NVJ en FNV mogelijke aanbevelingen, adviezen en wijzigingen bespreken en indien van toepassing meenemen in een volgende CAO-onderhandeling 2027 en verder.

10. Fair Practice Code

Afgesproken is dat POA de overeengekomen Fair Practice Code Goed Opdrachtgeverschap Publieke Omroep toepast met uitzondering van art 9c. Hierbij hanteert POA de uitgangspunten uit de CAO POA voor wat betreft de minimumtarieven.

.....

Bijlage

Gendertransitieverlof

De werknemer die in gendertransitie is of gaat, heeft gedurende het dienstverband met de werkgever over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Bij aanstelling zal deze regeling pro rato worden toegepast. Uitgezonderd hierop zijn medische behandelingen (bv een chirurgische ingreep), waarvan de werknemer arbeidsbeperkingen ondervindt. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen.

De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en, indien van toepassing, de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.