



Voorstellenbrief FNV cao Grafimedia 2026

Looptijd

Wij stellen een looptijd van deze cao voor van 1 jaar, lopende van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

Inkomen

De FNV stelt voor om gelet op de inflatie en een gewenste structurele koopkrachtverbetering de salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2026 met 6% te verhogen.

Invoeren van Automatische Prijscompensatie (APC)

Daarnaast willen wij ter compensatie van toekomstige inflatieachterstanden een APC invoeren per 1 januari 2026. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode van oktober-oktober. Wanneer de aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. De uit te keren loonstijging als gevolg van de APC op 1 januari 2026, kan in mindering worden gebracht op de looneis van 6%, als in de APC de inflatie van oktober 2025 wordt meegenomen.

Minimumloon 18 Euro

De FNV wil dat het laagste cao-loon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent in de praktijk voor 2026 dat het laagste uurloon in de cao naar 18 euro per uur moet. De FNV vindt het belangrijk dat er voldoende progressie tussen de loonschalen en passende spreiding binnen de loonschalen is. Om een stabiele bodem van 60% te garanderen, dient dit laagste uurloon jaarlijks geïndexeerd te worden in gelijke mate als de cao-contractloonstijgingen, zoals vastgesteld door het CBS.

Loongebouw / Functiehandboek

Met ingang van de huidige cao is het nieuwe functiehandboek met een overgang van CATS naar ORBA ingevoerd. Waarbij een overgangperiode van 12 maanden in acht werd genomen vanaf 21 november 2024. Cao partijen hadden afgesproken om de invoering van het nieuwe loongebouw uit te stellen tot de volgende cao. Hierdoor kon door werkgevers de looptijd van de huidige cao worden gebruikt voor een inventarisatie van de gevolgen van de overgang van CATS naar ORBA. Wij zijn dan ook benieuwd naar de inventarisatie van de gevolgen van deze overgang. Daarnaast willen wij afspraken gaan maken over het nieuwe loongebouw. Waarbij voor ons het uitgangspunt nog steeds is dat van de huidige populatie werknemers er niemand voor nu en naar de toekomst toe op achteruit mag gaan.

RVU

In de huidige cao hebben we een regeling vervroegd uittreden (RVU). Deze afspraak is voortgekomen uit de oorspronkelijke RVU en was onderdeel van het pensioenakkoord uit 2019. Deze RVU is echter tijdelijk en loopt nog tot en met 31 december 2025. Het kabinet en sociale partners hebben afspraken gemaakt over een nieuwe regeling per 1 januari 2026. Deze nieuwe RVU regeling drie jaar voor AOW wordt permanent (einddatum gaat uit de wet). Onderdeel van deze afspraak is wel geworden dat er een afbakening moet komen voor zwaar werk. De FNV wil

dan ook per 1 januari 2026 komen tot een nieuwe structurele regeling vervroegd uittreden Grafimedia voor werknemers met zwaar werk om maximaal drie jaar voor AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder te kunnen stoppen met werken. Als cao partijen overleggen wij om te komen tot een concrete afbakening van zwaar werk in de cao, met als doel een afgebakende, structurele regeling. Ook willen wij afspreken welke financiering passend is en hoe werknemers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling.

Generatiepact, artikel 6.4.1 Werktijdvermindering oudere werknemers

Als cao partijen erkennen wij, in de cao, dat de mate van inzetbaarheid van een werknemer per definitie per individu verschillend is. In de huidige generatiepactregeling in artikel 6.4.1 komt voor deze regeling alleen de werknemer in aanmerking die minstens vijf jaar in dienst is van de werkgever en minder dan 50% van de arbeidstijd kantoor- of administratieve werkzaamheden uitvoert. Wij willen dat deze regeling wordt aangepast zodat deze weer voor elke werknemer, vanaf vijf jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, van toepassing kan zijn. Dit omdat de inzetbaarheid van een werknemer per definitie per individu verschillend is en er dan ook geen onderscheid gemaakt mag worden op basis van werkzaamheden.

Werkdruk

Werknemers binnen de Grafimedia bedrijven ervaren nog steeds een hoge werkdruk. Dit gaat volgens veel leden ten koste van de veiligheid, gezondheid en het welzijn en draagt dan ook bij aan een hoog ziekteverzuim. Te hoge werkdruk is niet vaag of ongrijpbaar. Het gaat om structureel te weinig tijd hebben om je werk naar behoren te doen. Werkdruk is, zoals onze leden zelf aangeven, een serieuze bedreiging voor de gezondheid van werknemers. FNV is dan ook bezorgd en wil dan ook graag in gesprek hoe er oplossingen gevonden kunnen worden.

Stagevergoeding

Onze overheid vindt dat elke student een goede stageplek verdient, waarbij sprake is van vakkundige begeleiding en ook een passende stagevergoeding. Om wetgeving te voorkomen en een passende stagevergoeding volgens onze overheid een verantwoordelijkheid is van de sociale partners wil men dat door sociale partners hierover afspraken worden gemaakt in de cao's en daadwerkelijk een passende stagevergoeding te geven aan hun stagiairs. Wij willen dan ook een afspraak maken over een stagevergoeding, ongeacht het opleidingsniveau (MBO, HBO en WO), van 500 euro per maand bij een werkweek van 36 uur. De stagevergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd met de Consumenten Prijs Index (CPI).

Aanvullend ouderschapsverlof

FNV is van mening dat beide partners bij de geboorte meer tijd kunnen nemen om te wennen aan de nieuwe gezinssituatie. Sinds 2022 is er inmiddels het recht op 9 weken doorbetaald ouderschapsverlof waarbij de uitkering via het UWV dan 70% bedraagt. Om iedere ouder in de gelegenheid te stellen hier in deze dure periode gebruik van te kunnen maken stellen wij voor dat de resterende 30% gedurende het ouderschapsverlof wordt doorbetaald.

Uitzendkrachten/Flexwerkers

FNV vindt dat een contract voor onbepaalde tijd de normaalste zaak van de wereld moet zijn. Flex is er alleen voor piek en ziek. Wij willen afspreken dat uitzendkrachten na 9 maanden werken op uitzendbasis bij voortzetting van de werkzaamheden een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt. Daarnaast willen wij dat wanneer er gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten of werknemers in dienst van een uitzendbureau (gedetacheerde) deze uitzendkrachten vanaf hun eerste werkdag recht hebben op de arbeidsvoorwaarden conform de cao Grafimedia.

Tegengaan loonkloof

Vrouwen verdienen gemiddeld nog altijd minder dan mannen. In Nederland bestaat een loonloof m/v van 10,5%. Wij willen dat cao partijen ervoor zorgen dat mannen en vrouwen gelijk beloond worden voor gelijkwaardig werk en dat werkgevers zich voornemen om actief de loonverschillen te onderzoeken. De medezeggenschap wordt betrokken bij de opzet van het onderzoek en vaststelling van categorieën van werknemers. Indien er sprake is van een loonkloof m/v wordt onderzoek gedaan naar de onderliggende factoren die bijdragen aan de loonkloof en worden er passende maatregelen genomen om deze te dichten.

Wij behouden ons het recht voor, indien de omstandigheden daar naar onze mening aanleiding toe geven, om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen aan te passen en aanvullende voorstellen in te brengen.

Met Vriendelijke groet namens de onderhandelingsdelegatie FNV,

Jos Cohen, bestuurder FNV Media & Cultuur