



Onderhandelingsresultaat cao Grafimedia 2024-2025

17 juli 2024

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben op 17 juli 2024 overeenstemming bereikt over het volgende onderhandelingsresultaat, dat door de vakbonden neutraal aan de leden zal worden voorgelegd.

Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is 21 maanden, van 1 april 2024 tot en met 31 december 2025.

Loonsverhoging

Gedurende de looptijd van de cao worden de feitelijke uurlonen, d.w.z. de vast overeengekomen bruto uurlonen, verhoogd en wel als volgt:

- Per 1 juli 2024 met 6%
- Per 1 juli 2025 met 4%

Daarbij worden de decentrale invoeringsafspraken BETSY en de bedrijfseigen regelingen gerespecteerd. De uurlonen in de functiesalaristabel worden overeenkomstig bovenstaande loonsverhogingen verhoogd. Bedrijven waar gedurende de looptijd van de cao 2022-2024 een extra structurele loonsverhoging is gegeven mogen deze verrekenen met de loonsverhoging van 1 juli 2024.

Bedrijven die de loonsverhoging van 1 juli 2024 financieel niet kunnen dragen krijgen eenmalig de gelegenheid om deze loonsverhoging deels in vakantiedagen om te zetten. Dit betekent dat werknemers die bij deze bedrijven werken in 2024 1 dag extra vakantie krijgen en dat de werkgever op 1 juli 2024 in plaats van 6% loonsverhoging, 5% loonsverhoging betalen. Op 1 januari 2025 wordt deze 1% te gelde gemaakt. De extra vakantiedag wordt in 2025 niet meer toegekend.

Eenmalige uitkering

Op 1 oktober 2024 wordt aan iedere werknemer die tussen 1 april 2024 en 1 oktober 2024 onafgebroken bij werkgever werkzaam is geweest een eenmalige bruto uitkering van € 100,- verstrekt. De eenmalige uitkering voor parttimers wordt naar rato verstrekt.

Orba

Met ingang van de cao wordt Orba ingevoerd. Daarbij wordt een overgangsperiode van 12 maanden in acht genomen die gaat lopen vanaf datum van de Kennisgeving van Ontvangst van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Werkgevers hebben tijdens een eerder overleg laten weten dat zij kunnen instemmen met het voorstel van de vakbonden om invoering van het nieuwe loongebouw uit te stellen tot de volgende cao. De looptijd van deze cao wordt gebruikt voor een inventarisatie van de gevolgen van de overgang van CATS naar ORBA.

Gezondheid en vitaliteit

Opleidingen

Cao-partijen spreken af een paritaire taskforce te formeren die zich gedurende de looptijd van deze cao gaat richten op het aantrekkelijk maken en houden van de bedrijfstak. De taskforce werkt samen met het A&O-fonds Grafimedia. Het budget van de taskforce bedraagt € 100.000,- en wordt in ieder geval ingezet voor het verlenen van subsidie van maximaal 50% op stagevergoedingen die door KVGGO-leden aan stagiaires wordt verstrekt. Tevens wordt het budget ingezet om samen met het A&O-fonds Grafimedia te inventariseren of meer en/of andere opleidingen voor subsidie in aanmerking kunnen of moeten worden gebracht en of de subsidies op opleidingen omhoog kunnen. Voor het budget van de taskforce zal een bijdrage worden gevraagd aan ASF/Goede doelen en voor het overige zal worden doorberekend aan ASF/Bijzondere projecten.

Ontzie-maatregelen

De regeling werktijdvermindering oudere werknemers wordt opengesteld voor alle medewerkers in de productie die bij ingang van de regeling minstens 5 jaar in dienst zijn van werkgever.

Inktnevel/papierstof

Als de Werkgroep Arbeid en Gezondheid Grafimedia tot de conclusie komt dat het belangrijk is een onderzoek te doen naar de gezondheidseffecten van inktnevel en papierstof zal hiervoor budget beschikbaar gesteld worden.

Modernisering taalgebruik

Gedurende de looptijd van de cao richten cao-partijen een werkgroep op die het taalgebruik in de cao onder de loep neemt en voorstellen doet voor vereenvoudiging en betere leesbaarheid van de cao-teksten.

Tekstuele aanpassingen

In aanvulling op bovenstaande wordt de cao-tekst op de volgende punten aangepast:

Tijdens en na de behandeling van het verzoek tot AVV van de Grafimedia cao heeft de behandelaar van het Ministerie van SZW aangegeven dat in een volgende cao een aantal tekstuele wijzigingen moeten plaatsvinden.

1.5.9 Signbedrijf

SZW geeft aan dat met name sub b. van dit artikel tot onduidelijkheid leidt. Een uitsluitingsbepaling in een cao moet ten allen tijden gelden. De huidige bepaling sluit ondernemingen of delen van ondernemingen waarvan de werknemers vallen onder een andere geregistreerde of algemeen verbindend verklaarde cao uit van de werkingssfeer van de Grafimedia cao. Deze bepaling kan ertoe leiden dat in tijden dat er geen geregistreerde of algemeen verbindend verklaarde cao is waar de werknemers onder vallen, tóch de Grafimedia cao van toepassing is. Dit vindt SZW onwenselijk. Een voorstel zou kunnen zijn om ondernemingen of delen van ondernemingen die lid zijn van VSBN uit te sluiten van de werkingssfeer van de Grafimedia cao.

Op dit moment worden gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van VSBN over de werkingssfeeroverlap tussen de sign-cao en de Grafimedia cao. Voor zover partijen niet tot een goed afgebakende werkingssfeer komen is door PGB pensioendiensten verzocht de 'montage-eis' weer op te nemen in de werkingssfeer. Vóór 2017 stond deze in de werkingssfeer van de cao. Door miscommunicatie is deze uit de cao gehaald, maar wel in het verplichtstellingsbesluit blijven staan. In

de uitvoering loopt PGB Pensioendiensten tegen dit verschil aan. De 'montage-eis' is vooralsnog de enige onderscheidende factor gebleken waarmee het sign-bedrijf kan worden onderscheiden van, bijvoorbeeld, een digitaal printbedrijf dat sign-producten produceert.

Reglement commissie cao-zaken

Zowel in de cao ASF-regelingen (de fondsen-cao) als in de Grafimedia cao is een reglement van de commissie cao-zaken opgenomen. Deels overlappen deze reglementen elkaar, deels zijn ze specifiek voor de betreffende cao. SZW heeft opgemerkt dat bij een volgende cao de beide reglementen moeten worden samengevoegd.

In beide reglementen is opgenomen dat de commissie cao-zaken een bindend advies geeft. Dit kan slechts als beide partijen daarom verzoeken. Dit moet worden verduidelijkt in het reglement.

In het huidige reglement is opgenomen dat de commissie cao-zaken bevoegd is om een beroep tegen functie-indeling te behandelen. AWWN behandelt, als eigenaar van ORBA, beroepen tegen functiewaardering op basis van ORBA zelf in de (paritaire) beroepscommissie ORBA Grafimedia. Als gevolg daarvan moet de functie-indeling uit het reglement van de commissie cao-zaken worden verwijderd. Voor beroepen van 'oude' zaken op basis van Cats moet een overgangsregeling worden opgenomen.

Een voorstel voor een nieuw/samengevoegd reglement zal op een later moment worden aangeleverd.

2.2.1. Functieniveaus en salarisschalen

Onder iedere salaristabel wordt voetnoot opgenomen met de volgende tekst: 'Zie voor de actuele bedragen van het minimumloon www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

2.5 Vakantietoeslag

In dit artikel moet volgens SZW een verwijzing komen naar artikel 16, tweede lid, WML.

De tekst wordt als volgt aangepast (onderstreepte zinsnede toevoegen, rest is gelijk aan het huidige artikel):

'De vakantietoeslag van 8% wordt jaarlijks opgebouwd over de salarissen die betrekking hebben op de periode van 1 mei tot en met 30 april. Het betreft het maand- of periodesalaris vermeerderd met indien van toepassing een persoonlijke toeslag en een toeslag conform de klokurenmatrix (cao-artikel 3.4.) Dit alles onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, van de Wet op het minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Overige wijzigingen

1.5.11 Reprografisch bedrijf

Sub d. van dit artikel schrappen.

1.9 Uitzendkrachten

Sub d. van dit artikel schrappen.

2.2 Salaris

2.1 Functie-indeling

De laatste zin van de eerste alinea zal moeten worden aangepast met de correcte gegevens. Deze zijn op dit moment nog niet bekend.

Onder het kopje 'afwijkende indelingssystematiek' derde bullit aanpassen. Dit wordt als volgt aangepast:

'er zal worden voorzien in een sluitende eigen bezwaarprocedure, waarbij de beroepsgang naar de beroepscommissie ORBA Grafimedia is uitgesloten.

2.2.1. Functieniveaus en salarisschalen

Zinsnede 'bij een 36-urige werkweek' verwijderen.

2.2.3 Doelgroep Participatiewet

Het artikel wordt als volgt aangepast (onderstreepte zinsnede is aanpassing, de rest is gelijk aan het huidige artikel. Doorgehaalde tekst niet meer van toepassing door invoering van het wettelijk minimum uurloon):

'Werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, mogen worden betaald conform het wettelijk minimumloon (WML) voor een werknemer van 21 jaar en ouder.

Zodra werknemers niet meer tot voornoemde doelgroep behoren zullen zij conform het Handboek functie-indeling Grafimedia worden ingeschaald in de desbetreffende salarisschaal.

~~Voor de berekening van het wettelijk minimumloon (WML) wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36 uur per week.'~~

Het artikel krijgt de titel 'Doelgroep loonkostensubsidie'.

2.2.4. Definities

Maandsalaris

De tekst in de cao onder 'maandsalaris' wordt als volgt aangevuld:

'Bij werknemers die het WML verdienen dient rekening te worden gehouden met het aantal werkbare dagen en uren per jaar. Voor deze werknemers geldt dat het bruto maandsalaris als volgt wordt berekend: (aantal arbeidsuren in betreffende kalenderjaar/12) x minimumuurloon.'

5.2 Loondoorbetaling bij ziekte

Het artikel wordt als volgt aangepast (onderstreepte zinsnede toevoegen, de rest is gelijk aan het huidige artikel):

De werkgever zal de werknemer, die recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte op basis van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW), daarop gedurende de eerste 52 weken van ziekte een aanvulling geven tot 100% van het loon waarop hij recht zou hebben gehad als hij niet arbeidsongeschikt was geweest. Voor AOW-ers geldt hetgeen in de wet is bepaald omtrent loondoorbetaling bij ziekte (artikel 7:629, lid 2, sub b, BW).

5.5 Werkgeverscompensatieverzekering

Het artikel wordt als volgt aangepast (schuin gedrukte wijziging, voor het overige blijft het artikel gelijk aan het huidige artikel. Doorhaling is tekstueel):

'De werknemer die voor een percentage van ten minste 15 maar minder dan 35% arbeidsongeschikt is, komt niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA.

De werkgever is met ingang van 1 januari 2015 verplicht een verzekering te sluiten met de navolgende inhoud:

- a. *Een periodieke uitkering aan de werkgever gedurende maximaal 60 maanden en zolang de arbeidsongeschikte werknemer in dienst blijft in vervolg op de eerste twee ziektejaren van de arbeidsongeschikte werknemer. Deze periodieke uitkering wordt als volgt berekend: 70% van het laatstverdiende maandsalaris voor arbeidsongeschiktheid vermenigvuldigd met het daadwerkelijk door het UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage. Dit door UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage wordt tijdens de uitkeringsperiode niet meer aangepast wanneer dit door bijvoorbeeld herkeuring hoger of lager wordt vastgesteld tussen 15% en 35% arbeidsongeschiktheid.*
- b. *De periodieke uitkering zoals genoemd onder a, wordt geïndexeerd op 1 januari met de van toepassing zijnde algemene wijzigingen van de WIA-uitkeringen, waarbij een maximum geldt van 3% op jaarbasis.*
- c. *Als de arbeidsongeschikte werknemer uit dienst gaat, gaat het recht op de periodieke uitkering over van werkgever op de werknemer voor de resterende uitkeringstermijn.*

Het recht op uitkering stopt:

- Vanaf het moment dat de werknemer minder dan 15% arbeidsongeschikt is, of de WIA instroomt;
- Na 60 maanden of ~~maximaal tot~~ wanneer de werknemer de AOW-leeftijd bereikt heeft.

De werkgever mag in overleg met de werknemer dit recht op uitkering ook (gedeeltelijk) aanwenden om de extra kosten te financieren die hij moet maken om een werkplek voor deze werknemer te waarborgen.

De premie voor deze werkgeverscompensatieverzekering komt voor rekening van de werkgever.'

5.10 Branche RI&E

De tekst wordt als volgt aangepast:

'Bedrijven met minder dan 26 werknemers kunnen de branche RI&E geheel zelfstandig uitvoeren en hoeven deze niet te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst of gecertificeerde arbokerndeskundige(n)

Bedrijven met 26 of meer werknemers kunnen de branche RI&E zelfstandig uitvoeren en dienen deze te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst of gecertificeerde arbokerndeskundige(n), waarbij een lichte toets door een gecertificeerd arbodeskundige mogelijk is. Dit onder voorwaarde dat de bij de uitvoering van de RI&E betrokken preventiemedewerker de ~~branche-opleiding heeft gevolgd.~~

P5 Handboek Functie-indeling Grafimedia

Bepaling schrappen.

P6 Oplosmiddelen

Bepaling schrappen.

P11 Studie klokurenmatrix

Bepaling schrappen