



## Eindbod

13 maart 2026

In de voorstellenbrief schreven werkgevers dat we momenteel in onrustige en onzekere tijden leven. Sinds het schrijven van die brief is de situatie in de wereld nog vele malen onrustiger geworden. Dat betekent dat de onzekerheid verder is toegenomen.

De forse loonsverhogingen tijdens de looptijd van de cao 2024-2025 waren voor een groot deel van de grafische bedrijven moeilijk te dragen. Zij ervaren tot op de dag van vandaag de gevolgen daarvan. Met de huidige onzekerheid in de wereld, hebben zij het moeilijk.

In 4 onderhandelingsrondes zijn cao-partijen elkaar genaderd. De toenadering bleek onvoldoende om tot een akkoord te komen. Werkgevers hebben maximaal ruimte gecreëerd om elkaar te naderen. Zo hebben zij reeds toegezegd dat de persoonlijke toeslag voor overgang naar ORBA een warme toeslag wordt en hebben zij een reiskostenvergoeding en een eenmalige uitkering ter overbrugging van de periode januari-juli 2026 geboden. Dit alles bleek onvoldoende. Daarom leggen werkgevers dit eindbod ter aanpassing van de Grafimedia cao voor aan de vakbonden.

### Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is 24 maanden, van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

### Loonsverhoging

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

- 2% plus € 0,20 per 1 juli 2026
- 2,5% per 1 juli 2027

### Eenmalige uitkering

Op 1 oktober 2026 hebben alle medewerkers die op 1 januari 2026 in dienst waren en op 1 oktober 2026 nog altijd in dienst zijn recht op een bruto eenmalige uitkering. De eenmalige uitkering bedraagt € 350,- op fulltime basis. Parttimers naar rato.

### Orba

Met ingang van 1 juli 2026 wordt het nieuwe loongebouw ingevoerd. Dit loongebouw is conform het advies van de commissie loongebouw variant B:

## Scenario B

| Functie-niveau | Minimum | Maximum |
|----------------|---------|---------|
| 1              | WML     | WML     |
| 2              | € 14,88 | € 16,32 |
| 3              | € 15,20 | € 17,35 |
| 4              | € 15,65 | € 18,44 |
| 5              | € 16,40 | € 19,70 |
| 6              | € 17,24 | € 21,31 |
| 7              | € 18,23 | € 23,22 |
| 8              | € 19,58 | € 25,42 |
| 9              | € 21,05 | € 28,00 |
| 10             | € 22,68 | € 31,00 |
| 11             | € 24,45 | € 34,60 |
| 12             | € 26,38 | € 38,92 |

### Aanloopschalen

Met ingang van de cao worden de aanloopschalen afgeschaft. In plaats daarvan kan de werkgever de werknemer die de functie nog niet geheel beheerst voor maximaal 12 maanden in 1 schaal lager plaatsen dan de schaal die hoort bij het functieniveau. Werkgever en werknemer maken een ontwikkelplan. Na die 12 maanden, of zoveel eerder als de werknemer de functie volledig beheerst, wordt de werknemer bij voldoende functioneren en voor zover deze in dienst blijft geplaatst in de schaal behorende bij het functieniveau.

### Groei door de schaal

Voor functieniveaus 2 tot en met 12 wordt de jaarlijkse groei door de schaal uit artikel 2.4 in de cao 3%. Schaal 1 volgt de verhogingen van het wettelijke minimumloon.

### Overgang naar het nieuwe loongebouw

Voor medewerkers die in het oude loongebouw lager waren ingedeeld of waarvoor een lager uurloon gold, geldt dat zij met ingang van de nieuwe cao in het bij hun functieniveau geldende schaal worden ingedeeld. Vanaf dat moment geldt het daarbij behorende uurloon. Medewerkers kunnen geen aanspraak maken op dat hogere loon vóór 1 juli 2026.

Voor werknemers waar de indeling lager uitvalt geldt dat het meerdere wordt omgezet in een persoonlijke toeslag, ORBA-toeslag te noemen. Deze ORBA-toeslag betreft een warme toeslag die meegroeit met collectieve loonsverhogingen. De ORBA-toeslag telt mee voor pensioenopbouw en overige sociale premies. De ORBA-toeslag is onderdeel van de grondslag voor de berekening van de toeslag voor werken buiten dagdienstvenster en de opbouw van vakantietoeslag en de jaarlijkse uitkering van artikel 2.7 cao.

Toeslagen in het kader van HIF en BETSY blijven in stand.

## Reiskosten

Met ingang van 1 juli 2026 geldt dat de werknemer recht heeft op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van € 0,20 voor 11-30 kilometer enkele reis.

## Opleidingen

Voor stages, anders dan snuffelstages, van minstens 6 weken en minstens 20 uur per week wordt een stagevergoeding verstrekt. Deze stagevergoeding bedraagt € 500,- per maand bij een 36-urige stageweek.

## Duurzame inzetbaarheid

### Regeling werktijdvermindering oudere werknemers

Voor de werknemers in schaal 1 t/m 4 (voorheen A t/m D) gaat de looncomponent in de regeling uit artikel 6.4.1 omhoog naar 92,5% gedurende maximaal 2 jaar. Na 2 jaar wordt het loon 87,5%.

Concreet betekent dit:

Maximaal 2 jaar 80% - 92,5% - 100% (80% werken, 92,5% loon, 100% pensioenopbouw)

De resterende periode tot aan AOW-leeftijd 80% - 87,5% - 100% (80% werken, 87,5% loon, 100% pensioenopbouw)

## RVU

De RVU-regeling wordt ongewijzigd voortgezet voor de duur van looptijd van de arbeidsvoorwaarden cao. In die tijd wordt de regeling voor validatie voorgelegd.

De premievrijval bij verlaging van de premie voor de regeling gezondheidszorg en de regeling Van Werk naar Werk wordt ingezet voor premieverhoging van de RVU-regeling. Dat betekent dat de premie stijgt van 0,2% naar 0,45%. Voor het overige wordt de regeling ongewijzigd voortgezet tot en met 31 december 2027 en in de tussentijd voor validatie voorgelegd aan TNO.

## Werkdruk

Gedurende de looptijd van de cao wordt een onderzoek uitgevoerd naar de werkdruk in de sector. Voor dit onderzoek is een budget van maximaal € 15.000,- beschikbaar vanuit de Rekening Bijzondere projecten. De ROGB wordt gevraagd dit onderzoek uit te (laten) voeren.

## Loopbaancheck

Artikel 6.4.2 (financieel adviestraject) wordt uitgebreid met de mogelijkheid tot het laten uitvoeren van een loopbaancheck. Eenmaal per 5 jaar kan óf een financieel advies óf een loopbaancheck worden uitgevoerd. De bijdrage van werkgever wordt in totaal maximaal € 800,-. Sociale partners selecteren een bureau dat deze checks kan uitvoeren.

### Effectiviteit MDIEU-trajecten

Gedurende de looptijd van de cao wordt een onderzoek uitgevoerd naar de effectiviteit van de duurzame inzetbaarheidstrajecten tijdens de MDIEU-periode. Op die manier kunnen de meest effectieve trajecten verder uitgebouwd worden. De ROGB voert dit onderzoek uit en de kosten komen ten laste van de Rekening Bijzondere Projecten.

### Nachtdiensten

Gedurende de looptijd van de cao gaan cao-partijen met elkaar in gesprek om te bespreken welke mogelijkheden er zijn om het verrichten van nachtdiensten, met name voor oudere werknemers, zoveel mogelijk te beperken.

### Verlof

#### Feestdagen

In overleg met de medezeggenschap kunnen 3 feestdagen 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 feestdagtoeslag 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.

#### Rouw

Als bijlage bij de cao wordt een rouwprotocol opgenomen. Het KVGO zal gedurende de looptijd werkgevers hierover informeren en voorlichten over rouw en werk.

#### Loonkloof M/V

Gedurende de looptijd van de cao wordt een onderzoek uitgevoerd of een loonkloof M/V bestaat binnen de sector. Wordt een loonkloof geconstateerd dan zal in de ROGB worden besproken wat hieraan kan worden gedaan. Het onderzoek wordt door de ROGB uitgevoerd en de kosten komen ten laste van de Rekening Bijzondere Projecten.

#### Reservisten

Het KVGO zal werkgevers, in samenwerking met de werknemersorganisaties en het ministerie van Defensie, voorlichten over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten van het zijn van reservist. Gedurende de looptijd van de cao spreken cao-partijen over mogelijk te maken afspraken.

## 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 volgen de werkingssferen van de cao ASF-regelingen en het verplichtstellingsbesluit pensioen.

### Artikel 1.8

Het artikel wordt verduidelijkt, met name voor wat betreft de schriftelijkheid van de procedure.

### Artikel 2.7 Jaarlijkse eenmalige bruto uitkering

Ter verduidelijking het woord 'eenmalige' verwijderen.

### RVU

Reglement RVU en stroomschema in lijn brengen met functiebenamingen uit het Functiehandboek Grafimedia op basis van ORBA.

### Artikel 3.1

Verwijderen van de derde alinea:

In de Grafimedia cao 2012-2013 was er sprake van een maximale arbeidsduur per week. Om de flexibiliteit binnen de ondernemingen te bevorderen, geldt met ingang van 1 november 2015 geen maximale arbeidsduur meer maar is de Arbeidstijdenwet van toepassing.

#### ORBA

In de gehele cao schaal A t/m K aanpassen naar 1 t/m 12