

# Herzien eindbod cao verf- en drukinktindustrie

|         |                   |
|---------|-------------------|
| Groep   | Sociale partijen  |
| Datum   | 1 december 2025   |
| Contact | VVVF, cao@vvvf.nl |



## Herzien eindbod voor de cao voor de bereide verf- en drukinktindustrie

De buitenwereld is guur. De VVVF wil het voortbestaan van de ledenbedrijven niet in gevaar brengen in deze onrustige tijden. Dat vergt realiteitszin van zowel werkgevers als werknemers. Binnen deze context heeft de VVVF medio oktober een eindbod neergelegd, dat is afgewezen door de vakbonden. Sindsdien zijn er door de cao-partijen diverse gesprekken gevoerd. Op grond van deze input heeft de VVVF besloten het volgende, aangepaste eindbod neer te leggen.

### 1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 (één) jaar en loopt van 1 november 2025 t/m 31 oktober 2026.

### 2. Loon

De schaalsalarissen respectievelijk de feitelijk betaalde salarissen zullen worden verhoogd met: 3,10 % per 1 november 2025.

De minimumvakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers wordt met dit percentage verhoogd.

In aanvulling hierop worden de schalen in het loongebouw uitgebreid met 1 (één) trede, zie punt 3. Werknemers die nu in de bovenste trede zitten, krijgen hierdoor nog een extra loonstijging tussen de 1% tot 1,65% - afhankelijk van de loonschaal - per jaar erbij.

### 3. Loongebouw

Zoals bij punt 2 aangegeven wordt het loongebouw per 1 januari 2026 uitgebreid met één trede bij elke schaal. De toevoeging van deze trede betekent een verdere doorgroeimogelijkheid voor werknemers. Het is nog een extra loonstijging van 1% tot 1,65%, afhankelijk van de loonschaal.

Bij elke aanpassing in het wettelijk minimum loon (WML) wordt het loongebouw ermee in lijn gebracht.

### 4. Duurzame inzetbaarheid

Gezond en vitaal tot de AOW-leeftijd blijven werken, dat is het doel; daarvoor is er niet één gouden oplossing voor alle werknemers. Werkzaamheden zijn anders, wensen van werknemers zijn anders, de mogelijkheden voor bedrijven zijn anders. Er is daarom geen *one-size-fits-all* oplossing, de aanpak die echt werkt, is maatwerk enkele jaren voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Hiervoor wordt de volgende ondersteuning geboden:

- Om directeuren en HR-managers hierbij te ondersteunen, worden in de cao praktische regelingen beschreven om aan medewerkers met een zwaar lichamelijk arbeidsverleden aan te bieden (zie bijlage). Denk hierbij aan mogelijkheden (of combinaties van zaken) als een kortere werkweek door het vast inplannen van verlofdagen, eventueel gecombineerd met minder werken met behoud van pensioenopbouw of andere varianten, meer aandacht voor gezondheid en vitaliteit, het vervullen van andere taken/rollen, uit de ploegendienst, etc.
- De cao voor verf & inkt had voorheen senioredagen, dus extra verlof voor oudere werknemers. Tien jaar geleden hebben FNV, CNV en de VVVF dit omgezet naar 4 verlofdagen voor iedereen. Dat was toen een logische stap: mensen gingen vaak in hun begin zestiger jaren met pensioen en daarnaast hebben jonge(re) werknemers met bijv. zorgtaken ook hersteltijd nodig. Het persoonlijke keuzebudget (PKB) zou ruimte bieden voor maatwerk met verlofdagen, maar het voldoet niet aan de verwachtingen. In 2027 loopt de overgangsregeling af en de VVVF wil gehoor geven

aan de wens om dan een regeling in te voeren voor oudere productie- en laboratoriummedewerkers die minimaal 20 jaar aantoonbaar als productiemedewerker in de Nederlandse verf- en drukinktindustrie hebben gewerkt, welke max. 3 jaar voor AOW-leeftijd (aangepast als die daalt) kan ingaan. Hiervoor zullen medewerkers verlofdagen voorafgaand en tijdens de regeling zelf inbrengen, zoals reeds voorgesteld door de vakbonden tijdens de onderhandelingen. Dit wordt tijdens de looptijd van de cao concreet uitgewerkt en afgerond.

## 5. Tekstuele verduidelijkingen

In de cao-tekst zijn onduidelijkheden of slordigheden geslopen die worden gecorrigeerd. Dat betreft:

1. Definitie werknemer: Artikel 13, lid 2a geldt voor werknemers die in dienst waren t/m 31 december 2014. In artikel 1 van de cao wordt nog verwezen naar dit artikel: “.. voor vertegenwoordigers gelden wel het bepaalde in artikel 13 lid 2a en de toekenning van 11,5 ADV-dagen op jaarbasis.” Deze clausule had met de omzetting in 2014 verwijderd moeten worden, maar is over het hoofd gezien. Dat wordt recht gezet.
2. De definitie van verf en inkt die in de cao staan beschreven, zijn integraal overgenomen in de pensioenregeling voor de sector. De beschrijving is echter te ruim, zodat er onduidelijkheid kan ontstaan over welke bedrijven eronder vallen. De definities worden daarom als volgt versmald:  
verf: organische deklagen (coatings), verven, vernissen, lakken, pastaverven, plamuren, stopverven, welpasta's, ~~afdichtingsmaterialen (kitten), kunststof gebonden pleisters, waterverven in poedervorm, meercomponenten verven, verfverharders, spuitpoeders c.q. poedercoatings, siccatieven, wegenmarkeringsverven, pigmentpreparaten, bewerkte plantaardige oliën, verfverduunningsmiddelen, beitsen, verfabijtmiddelen en vulmassa's, zowel op één- als meer-componenten-basis.~~  
drukinkt: vernissen, drukinkten ~~en aanverwante producten, waaronder mede worden verstaan hulpmiddelen zoals droogstoffen, verdunningsmiddelen en pasta's die de eigenschappen van inkt beïnvloeden.~~
3. Verzuim doktersbezoek: Het verzuim met behoud van salaris voor een doktersbezoek is geregeld in artikel 10 van de cao. De term 'specialist' wordt beter gedefinieerd als: medisch specialist.

## 6. Subsidies EU Sociaal Fonds

De cao bevat bijlage G Subsidies Europees Sociaal Fonds, dat loopt via Stichting VAPRO-OVP. De activiteiten van VAPRO en OVP zijn opgegaan in andere organisaties die deze ondersteuning niet meer verlenen. Deze bijlage wordt daarom verwijderd.

## 7. Vakbondscontributie

De vakbondscontributie van werknemers zal gedurende de looptijd van de cao fiscaal vriendelijk worden behandeld in de werkkostenregeling.

## 8. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrageregeling wordt gecontinueerd gedurende de looptijd van de cao.

## Bijlage - Mogelijkheden praktische regelingen

Om directeuren en HR-managers handvatten te geven, is hieronder een aantal regelingen opgenomen die kunnen worden aangeboden aan medewerkers met een zwaar lichamelijk arbeidsverleden. De lijst is een aanzet en is niet uitputtend. Er kunnen eventueel ook combinaties van regelingen worden aangeboden.

### 1. *Verbeteren inzicht op financiële situatie*

Werknemers die beter zicht willen krijgen op hun financiële situatie kunnen advies inwinnen bij een deskundige. Voor de looptijd van deze cao vergoeden werkgevers (na afstemming) eenmalig een financieel advies van een financieel adviseur tot een maximum van € 750 per werknemer. Met de inzichten uit dit advies kan invulling worden gegeven aan de laatste jaren van het arbeidzame leven.

### 2. *Kortere werkweek door het vast inplannen van verlofdagen*

Medewerkers kunnen ervoor kiezen om structureel minder uren per week te werken, door een deel van hun verlofdagen vast in te plannen over het jaar. Eventueel kan er een aantal extra verlofdagen worden bijgekocht. In voorkomende gevallen kunnen werkgever en werknemer tot een regeling komen waarbij minder wordt gewerkt, maar het pensioen wel volledig wordt opgebouwd.

### 3. *Meer aandacht voor gezondheid en vitaliteit*

Voor duurzame inzetbaarheid is extra aandacht belangrijk voor de gezondheid van werknemers. Denk hierbij aan: periodieke gezondheidschecks of medische keuringen, begeleiding door een bedrijfsarts of vitaliteitscoach, trainingen over ergonomisch werken, tiltechnieken en herstel, toegang tot sport- of beweegprogramma's.

### 4. *Uit de ploegendienst*

Medewerkers die langdurig in ploegendienst hebben gewerkt, kunnen vragen om uit de ploegendienst te stappen. Hierdoor komt er meer regelmaat in de werkuren. Kijk ook naar de cao voor de verf- en drukinktindustrie, art. 8, lid 2: Als er vacatures in dagdienst beschikbaar zijn kunnen werknemers van 55 jaar en ouder met een onderbouwd verzoek naar de dagdienst worden overgeplaatst.

### 5. *Het vervullen van andere taken of rollen*

Werknemers met een zwaar lichamelijk arbeidsverleden kunnen mogelijk overstappen naar lichtere functies of andere taken binnen de organisatie. Voorbeelden hiervoor zijn het oppakken van meer coördinerende of begeleidende werkzaamheden, het opleiden van jongere collega's, e.d.

### 6. *Ontziemaatregelen voor oudere werknemers in cao*

In de cao staan al ontziemaatregelen waar oudere werknemers gebruik van kunnen maken. Een voorbeeld hiervan is artikel 4 Verplichtingen van de werknemer, lid 8: Werknemers worden geacht ook buiten de aangegeven uren arbeid te verrichten [...], voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt hierop een uitzondering.

### 7. *Balans werk en privé*

Werknemers die mantelzorger zijn, kunnen vaak in de combinatie werk en mantelzorg ondersteuning en begrip gebruiken. Cao-partijen hebben eerder afgesproken dat het thema werk en mantelzorg een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer. Mantelzorgers hebben vaak specifieke vragen waarmee ze niet zomaar overal terecht kunnen. Bedrijven kunnen hierbij ondersteunen. Zie voor meer informatie: [www.werkenmantelzorg.nl](http://www.werkenmantelzorg.nl)