

Principeakkoord Grafimedia cao

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben op 17 november 2015 overeenstemming bereikt over het navolgende principeakkoord voor de nieuwe Grafimedia cao.

GEMODERNISEERDE CAO-TEKST

De gemoderniseerde cao-tekst, die op 17 november 2015 door cao-partijen is vastgesteld maakt integraal onderdeel uit van dit principeakkoord. De afspraken uit dit principeakkoord zijn in de gemoderniseerde tekst verwerkt.

LOOPTIJD

De looptijd van de Grafimedia cao is 29 maanden, nl. van 1 november 2015 tot 1 april 2018.

Toelichting:

De vorige cao had een looptijd van 1 februari 2012 tot en met 31 juli 2013. Voor de periode 1 augustus 2013 tot 1 november 2015 geldt in beginsel dat de afspraken in voornoemde cao nawerken of doorwerken.

EENMALIGE UITKERING

Aan de werknemer die op 1 november 2015 in dienst is, wordt een eenmalige uitkering verstrekt van € 1.000,- bruto. Voor parttimers geldt dat de eenmalige uitkering pro rato wordt verstrekt. Indien in het bedrijf gebruikelijk is dat de salarissen per maand worden betaald, wordt de eenmalige uitkering verstrekt bij de salarisbetaling van februari 2016. In geval van salarisbetalingen per periode van vier weken wordt de eenmalige uitkering verstrekt bij de salarisbetaling van de tweede periode van 2016.

LOONSVERHOGINGEN

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 april 2016: 1,5%
- Per 1 april 2017: 1%
- Per 1 oktober 2017: 1%
- Per 1 januari 2018: 0,5%

Daarbij worden de decentrale invoeringsafspraken BETSY en de bedrijfseigen regelingen gerespecteerd. Tevens worden de bedragen in de functiesalaristabel met de genoemde percentages verhoogd.

DEFINITIE FEITELIJK UURLOON

Het feitelijk uurloon van de medewerker bestaat uit het uurloon op basis van inschaling in een van de functieschalen inclusief een eventuele persoonlijke toeslag, tenzij andere afspraken zijn gemaakt ofwel tussen werkgever en werknemer ofwel tussen werkgever en medezeggenschap in het kader van BETSY zoals vastgelegd in de cao. Het uurloon is exclusief:

- een toeslag op basis van de klokurenmatrix;
- toeslag voor meeruren;
- vakantietoeslag;
- eenmalige bruto uitkering;
- overige uitkeringen en vergoedingen.

INDIVIDUELE SALARISAANPASSING (PERIODIEKE VERHOGING)

Het uurloon zal jaarlijks per 1 januari verhoogd worden met 3% tot het maximum van de schaal is bereikt. In afwijking daarvan kunnen op bedrijfsniveau in overleg met de medezeggenschap

afspraken worden gemaakt over de systematiek van periodieke verhogingen en het systeem van beoordelen en functioneren. Deze systematiek heeft betrekking op de voorwaarden en criteria om in aanmerking te komen voor periodieke verhogingen, gekoppeld aan een systeem van beoordelen en functioneren en geldt in beginsel voor alle werknemers. Op de totstandkoming van de afspraken is de Wet op de Ondernemingsraden (de WOR) van toepassing.

AANLOOPSCHALEN

Werknemers die nog niet alle taken binnen hun functie vervullen, kunnen tijdelijk in een aanloopschaal worden ingedeeld. In dat geval wordt een ontwikkel- en/of opleidingstraject vastgelegd en een tijdlijn voor de groei naar het (minimum) uurloon wat feitelijk bij de functie hoort. Indien er geen tijdlijn voor de groei wordt vastgelegd, geldt dat het uurloon jaarlijks per januari en per juli met 10% omhoog gaat ten opzichte van het vorige uurloon dat de werknemer in de aanloopstap verdiende.

VRIJVAL WIA-GELDEN

Werkgevers (die hebben deelgenomen aan de kop/drempel regeling en de WGA-regeling bij Achmea) ontvangen in januari/februari 2016 een uitkering door vrijval van reserves.

RESTITUTIE FWG (VUT-gelden)

Het FWG-fonds wordt opgeheven. Het restant wordt aan werkgevers (die hebben deelgenomen aan de FWG-regeling) uitgekeerd in januari/februari 2016.

PREMIE A&O-FONDS GRAFIMEDIABRANCHE

De premie voor het A&O Fonds bedraagt 0,26% op jaarbasis van het loon SV. Deze premie zal in 2016 en 2017 niet worden geheven. Uit de algemene reserve van het ASF zal in 2016 en 2017 een dotatie aan het A&O Fonds plaatsvinden van 0,26% per jaar.

PREMIE ASF-GEZONDHEIDSFONDS

De premie voor het ASF-Gezondheidsfonds die bij werknemers wordt geheven, zal vanaf 1 januari 2016 worden verlaagd van 0,33% naar 0,25%.

DISPENSATIE

Een bedrijf dat gedispenseerd wil worden van een collectieve loonsverhoging kan dit melden bij de door de ROGB daartoe aangewezen commissie, die samen met het bedrijf zoekt naar een oplossing voor het probleem. De ROGB-commissie dient de dispensatie-aanvraag uiterlijk 2 maanden voorafgaand aan de invoeringsdatum van een collectieve salarisaanpassing te hebben ontvangen.

De dispensatie-aanvraag dient aan een aantal spelregels te voldoen, zie bijlage 1 bij dit principeakkoord. De vakbonden zijn gerechtigd hun leden die werkzaam zijn bij het bedrijf dat dispensatie aanvraagt te horen. Indien gewenst kan de ROGB-commissie een onafhankelijk (financieel) deskundige aanstellen om nader onderzoek te doen. De kosten daarvan worden betaald door het bedrijf. De ROGB-commissie neemt op basis van de bevindingen een bindend besluit over het wel of niet toekennen van de dispensatie.

In beginsel geldt dat de loonsverhogingen waarvoor dispensatie wordt verkregen, alsnog binnen de looptijd van de cao moeten worden verstrekt aan de werknemers. De commissie kan besluiten hierop een uitzondering te maken.

Bedrijven kunnen gedurende de looptijd slechts eenmaal dispensatie van de collectieve verhogingen aanvragen. De commissie kan besluiten hierop een uitzondering te maken.

De ROGB-commissie stelt een Reglement Dispensatieregeling Collectieve Loonsverhogingen op, dat onverbreekelijk deel uitmaakt van deze cao en opgevraagd kan worden bij de ROGB.

Tijdens de looptijd van de cao evalueren cao-partijen periodiek de werking van het verlenen van dispensatie voor collectieve loonsverhogingen. Cao-partijen treden desgevraagd in overleg over de uitkomsten van deze evaluaties en eventueel daaruit voortvloeiende aanpassingen.

WETTELIJK MINIMUM (JEUGD)LOON

Mensen die in dienst worden genomen die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet mogen worden betaald conform het Wettelijk Minimum (jeugd)Loon (WML). Onder de doelgroep van de Participatiewet vallen:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen.
- Mensen met een indicatie op grond van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).
- Wajongers met arbeidsvermogen.
- Mensen met een baan op grond van de Wet inschakeling werkzoekenden (WIW) of een baan op grond van het Besluit In- en doorstroombanen (ID-baan).
- Mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18^e verjaardag of tijdens studie die zonder voorziening geen wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

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

Voor de berekening van het Wettelijk Minimum (jeugd) loon (WML) wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36 uur per week.

TOESLAGEN

Cao-partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao een onderzoek te (laten) doen naar de marktconformiteit van de klokurenmatrix. In dit onderzoek zal in het bijzonder aandacht geschonken worden aan een vergelijking tussen de Grafimedia cao en de sign-cao en een vergelijking tussen de Grafimedia cao en de Kartoflex cao.

TOESLAGEN BIJ MEERWERK ZEEFDruk- EN SIGNONDERNEMINGEN

Meerwerk zal zoveel mogelijk worden voorkomen maar kan, gezien bepaalde omstandigheden van het werk, wel van de werknemer worden verlangd. Voor medewerkers in zeefdruk- & signbedrijven gelden daarbij de volgende afwijkende bepalingen inzake toeslagen:

A. indien sprake is van meeruren op maandag t/m zaterdag:

* bij meeruren tussen 06.00 uur en 24.00 uur wordt geen toeslag verleend

* bij meeruren tussen 00.00 uur en 06.00 uur wordt een toeslag van 25% verleend

B. indien sprake is van meeruren op zondag en/of een officieel erkende feestdag wordt een toeslag verleend van 50%.

Deze afspraken maken onderdeel uit van en worden opgenomen in de sectorbepalingen Zeefdruk en Sign in de Grafimedia cao.

DEFINITIE PENSIOENGEVEND SALARIS

De definitie van het pensioengevend salaris wordt per 1 januari 2016 als volgt gewijzigd:

Per 1 januari wordt het pensioengevende salaris voor het lopende jaar vastgesteld op basis van 12 maal het vaste maandsalaris (incl. vakantietoeslag) van het voorafgaande jaar. Ploegentoeslag wordt hierin meegenomen, eventueel pro rata als niet het gehele jaar in ploegendienst is gewerkt.

Voor bedrijven die per periode (van 4 weken) betalen geldt 13 maal het vaste salaris (incl. vakantietoeslag) per periode van het voorafgaande jaar. Bij indiensttreding in de loop van een jaar wordt het salaris (conform bovenstaande methodiek) in aanmerking genomen zoals dat geldt bij indiensttreding.

PENSIOEN

Omdat de pensioenpremie niet meer dekkend is, hebben cao-partijen ervoor gekozen de pensioenregeling als volgt aan te passen:

Het nabestaandenpensioen wordt vanaf 1 januari 2016 volledig op risicobasis verzekerd. Dat wil zeggen 0% partnerpensioen op basis van opbouw en 70% partnerpensioen op risicobasis verzekerd. De geldende aanspraken op het nabestaandenpensioen dat tot 1 januari 2016 is opgebouwd blijven ongewijzigd. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld op individuele basis bij het pensioenfonds bij te verzekeren.

BEREKENINGSGRONDSLAG PREMIES BEDRIJFSTAKFONDSEN

De definitie van het loonbegrip voor de bedrijfstakfondsen wordt per 1 januari 2016 gelijkgesteld aan de berekeningsgrondslag voor pensioenen. De maximumgrondslag blijft gelijk aan de huidige (max SV).

WERKTIJDVERMINDERING OUDERE WERKNEMERS

Afspraken over werktijdvermindering voor oudere werknemers worden op vrijwillige basis gemaakt. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Van belang zijnde factoren hierbij zijn bijvoorbeeld de persoonlijke omstandigheden en/of de bedrijfssituatie. Als werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering, dan kan worden gekozen voor één van de onderstaande regelingen:

- a. Indien de werknemer niet langer dan 5 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen, heeft de werknemer recht op 80% werken, 85% loon en 100% voortzetting pensioenopbouw onder handhaving van de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer.
- b. Indien de werknemer niet langer dan twee jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen en niet eerder gekozen was voor regeling a., heeft de werknemer recht op 80% werken, 90% loon en 100% voortzetting pensioenopbouw onder handhaving van de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer.

Bovenstaande regelingen kunnen niet worden gecombineerd. Een verzoek van werknemer om werktijdvermindering dat voldoet aan één van bovenstaande opties kan door werkgever slechts op basis van zwaarwegende factoren worden geweigerd.

WERKTIJDVERMINDERING VOOR HET VOLGEN VAN EEN OPLEIDING

Indien werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering met als doel de werknemer in staat te stellen een arbeidsmarktrelevante opleiding te volgen, dan geldt het volgende recht gedurende maximaal 26 weken:

- 80% werken, 85% loon en 100% voortzetting pensioenopbouw voor de werknemer die niet langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.
- 80% werken, 85% loon en voortzetting van de pensioenopbouw op basis van 85% van het loon voor de werknemer die langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.

Toelichting:

Het verschil in de pensioenopbouw (100% of 85%) heeft te maken met de fiscale wetgeving. Het is volgens deze wetgeving niet toegestaan om een werknemer die langer dan 10 jaar verwijderd is van de AOW en niet 100% werkt toch 100% pensioen te laten opbouwen.

Op het recht op werktijdvermindering ten behoeve van het volgen van een opleiding kan slechts eenmaal gedurende de looptijd van de cao een beroep worden gedaan.

WERKTijdVERMINDERING VOOR HET VERLENEN VAN MANTELZORG

Indien werkgever en werknemer overeenstemming hebben bereikt over werktijdvermindering met als doel de werknemer in staat te stellen tot het verlenen van mantelzorg, dan geldt het volgende recht gedurende maximaal 26 weken:

- 80% werken, 85% loon en 100% voortzetting pensioenopbouw voor de werknemer die niet langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.
- 80% werken, 85% loon en voortzetting van de pensioenopbouw op basis van 85% van het loon voor de werknemer die langer dan 10 jaar verwijderd is van de eerste dag van de maand waarin de AOW wordt ontvangen.

Er is sprake van mantelzorg indien de werknemer meer dan 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden zorgt voor partner, kind, familielid of vriend. Op het recht op werktijdvermindering ten behoeve van het verlenen van mantelzorg kan slechts eenmaal gedurende de looptijd van de cao een beroep worden gedaan.

Toelichting:

Het verschil in de pensioenopbouw (100% of 85%) heeft te maken met de fiscale wetgeving. Het is volgens deze wetgeving niet toegestaan om een werknemer die langer dan 10 jaar verwijderd is van de AOW en niet 100% werkt toch 100% pensioen te laten opbouwen.

BIJZONDER VERLOF

De bepalingen in de cao 2012-2013 inzake het bijzonder verlof (artikel 2.7.) worden geschrapt. Werknemers behouden het recht op verlof zoals in de wet geregeld.

In bijlage 2 staat vermeld op welke wettelijke verlofregelingen werknemer recht heeft.

EXTRA BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN

Een werknemer die op 1 januari 2016 al aanspraak kan maken en daarmee een geëffectueerd recht heeft op bovenwettelijke extra vakantie van maximaal 3 dagen bij ploegendienst en/of maximaal 3 dagen voor de lengte dienstverband en/of 1 dag voor de leeftijd van 50 jaar en ouder, behoudt deze rechten in de vorm van roostervrije dagen die jaarlijks in overleg met de werknemer worden ingeroosterd. Indien deze dagen niet worden ingeroosterd komen ze aan het eind van het kalenderjaar te vervallen. Werkgever neemt het initiatief tot het inroosteren van deze dagen. Indien werkgever dit initiatief niet heeft genomen, dan komen de aan werknemer toekomende roostervrije dagen aan het eind van het kalenderjaar niet te vervallen.

Aan de werknemer die op 1 januari 2016 nog geen geëffectueerd recht had, komen op grond van dit artikel geen rechten toe.

PARTICIPATIEWET

Cao-partijen spreken af door het Mobiliteitscentrum C3 te laten onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om mensen die vallen onder de Participatiewet ingezet kunnen worden bij de bedrijven en op welke wijze dit het beste kan gebeuren. Er wordt geen quotum afgesproken.

MANTELZORG

Cao-partijen stellen een protocol Mantelzorg vast, dat onderdeel vormt van de cao. Verder zullen cao-partijen nagaan hoe passende oplossingen gevonden kunnen worden voor werknemers die mantelzorgtaken verrichten.

WW

Cao-partijen stellen gedurende de looptijd van de cao een paritaire werkgroep in die de ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt en WW zal volgen met als doel te komen tot een passende oplossing voor de Grafimediabranche.

HANDBOEK FUNCTIE-INDELING

Het Handboek Functie-indeling Grafimedia en de bijbehorende Indelingswijzer worden geactualiseerd. De kosten komen ten laste van de reserves Opleidingsfonds.

OVERIGE AANPASSINGEN AAN DE CAO-TEKST VAN 26 FEBRUARI 2015

- De protocollaire bepalingen dienen geactualiseerd te worden.
- Hoofdstuk 15 Contractsbepalingen zal nader ingevuld worden door cao-partijen.

GOEDKEURING PRINCIPEAKKOORD

De contractspartijen verklaren bovenstaand principeakkoord zo spoedig mogelijk met een positief advies ter goedkeuring voor te leggen aan hun achterban.

Plaats en datum:

Handtekening voor akkoord namens werkgevers:

Richard van den Berg, namens KVGGO

Rob Cramer, namens ZSO

Handtekening voor akkoord namens werknemers:

Bernard van Iren, namens FNV Kiem

Arie Kasper, namens CNV Media

Hans de Jong, namens De Unie