

Eindbod cao verf- en drukinktindustrie

Groep	Sociale partijen
Datum	17 oktober 2025
Contact	VVVF, cao@vvvf.nl



Eindbod voor de cao voor de bereide verf- en drukinktindustrie

De posities van de vakbonden FNV en CNV en van de VVVF liggen ver uit elkaar. FNV legde een looneis neer van 6% en CNV van 5%, beide met een looptijd van één jaar. Dat zijn hoge eisen in een tijd waarin de omzetten afvlakken en de marges in de verf- en drukinktindustrie zwaar onder druk staan. Zeker met de onrust in de wereld die ook Nederland raakt. De VVVF ziet daarom geen andere mogelijkheid dan het neerleggen van het volgende eindbod voor de cao voor de bereide verf- en drukinktindustrie.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 2 (twee) jaar en loopt van 1 november 2025 t/m 31 oktober 2027.

2. Loon

De schaalsalarissen respectievelijk de feitelijk betaalde salarissen zullen worden verhoogd met:

- 3,10 % per 1 november 2025
- 1,50 % per 1 februari 2027

De minimumvakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers wordt met deze percentages verhoogd.

In aanvulling hierop worden de schalen in het loongebouw uitgebreid met 2 tredes, te weten één trede per jaar - 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

Het loongebouw wordt uitgebreid met één trede bij elke schaal:

- per 1 januari 2026 één trede erbij
- per 1 januari 2027 één trede erbij

De toevoeging van deze tredes betekent een verdere doorgroeimogelijkheid voor de werknemers. Bovendien is het nog eens 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 enige aanpak die echt werkt, is maatwerk enkele jaren voor de AOW-gerechtigde leeftijd.

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. Inzicht

in de financiële mogelijkheden is daarbij van belang. Voor de looptijd van de cao vergoeden werkgevers (na afstemming) daarom 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.

Om maatwerk te kunnen leveren, gaan werkgever en werknemer daarop het gesprek aan over de mogelijkheden. 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.

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. 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.

De vakbonden zullen dit eindbod voorleggen aan hun leden, die zich vervolgens over dit eindbod zullen uitspreken.

Den Haag, 2025

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 de 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 weer 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.

6. Ontzietmaatregelen voor oudere werknemers in cao

In de cao staan al ontzietmaatregelen waar oudere werknemers gebruik van kunnen maken. Denk hierbij aan (zie de cao voor de officiële beschrijving):

- Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer, lid 8: Werknemers worden geacht ook buiten de aan-gegeven uren arbeid te verrichten [...], voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt hierop een uitzondering.
- Artikel 13 Vrije tijd voor oudere werknemers: Veel oudere werknemers vallen nog onder de overgangsregeling voor additionele verlofuren.

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