

ONDERHANDELINGSRESULTAAT
CAO VOOR HET OMROEPPERSONEEL 2025-2026
10 april 2025

De ondergetekenden, optredend namens:

Omroepwerkgevers:

1. Stichting Nederlandse Publieke Omroep, hierna de NPO, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum, krachtens het bepaalde in artikel 2.2, tweede lid sub g Mediawet 2008, mede handelend in naam van de instellingen die zendtijd hebben gekregen voor landelijke omroep;
2. Stichting Regionale Publieke Omroep, hierna RPO, gevestigd en kantoorhoudend te Hilversum, krachtens het bepaalde in artikel 2.60a lid 3 sub c Mediawet 2008, mede handelend in naam van de regionale publieke media-instellingen;
(zie verder lijst), enerzijds,

en

Werknemersorganisaties:

1. Nederlandse Vereniging van Journalisten, NVJ gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam;
2. FNV Media & Cultuur, gevestigd en kantoorhoudend te Utrecht;
3. CNV, gevestigd en kantoorhoudend te Utrecht,
anderzijds,

hierna gezamenlijk te noemen 'Partijen',

in overweging nemende dat:

- de looptijd van de huidige CAO voor het Omroep personeel is verstreken op 31 december 2024;
- deze CAO met inachtneming van artikel 19 Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomsten met ingang van 1 januari 2025 is verlengd voor de duur van een jaar;
- er op 10 april 2025 een onderhandelingsresultaat is bereikt over een CAO met een looptijd van 24 maanden ingaande 1 januari 2025 en aldus eindigend op 31 december 2026;

komen het volgende overeen:

Looptijd

Partijen hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over een CAO voor het Omroep personeel voor de duur van 24 maanden, ingaande op 1 januari 2025 en aldus eindigend op 31 december 2026, gelijklopend aan de CAO voor het Omroep personeel 2024, met inachtneming van de navolgende wijzigingen:

Salarismaatregelen

De salarissen en de aan werknemers toegekende vaste toeslagen bedoeld in bijlage I sub h van de CAO worden als volgt verhoogd:

- De salarissen van medewerkers in dienst op 1 mei 2025 worden met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2025 verhoogd met 3,2% met een bodem van € 125,00 bruto (bij fulltime dienstverband en bij parttime dienstverband pro rato).
- De schaalminima van de salarisschalen C tot en met H, zoals vermeld in de salaristabel als bedoeld in artikel 13 CAO voor het Omroep personeel, worden verhoogd met 2,5% met ingang van 1 juni 2025.

- De salarissen worden met ingang van 1 januari 2026 verhoogd met 3,0% met een bodem van € 125,00 bruto (op basis van een fulltime dienstverband, en bij parttime dienstverband pro rato).
- In de salaristabel zoals bedoeld in Bijlage III worden deze verhogingen ook doorgevoerd.

Inflatie

Als in 2026 blijkt dat de inflatie over 2025 meer heeft bedragen dan 4% CBS jaarmutatie van december 2025 CPI afgeleid, dan zullen Partijen met elkaar in gesprek gaan over de mogelijkheid voor een, alle omstandigheden meewegende, passende compensatie.

Werkgeversbijdrage aan zorgverzekering

De werkgeversbijdrage aan de zorgverzekering als bedoeld in artikel 20 lid 3 CAO wordt met ingang van 1 juli 2025 verhoogd naar € 50,00 bruto per maand. Deze vergoeding wordt vanaf 1 januari 2026 geïndexeerd met de structurele procentuele loonsverhoging en wordt afgerond naar boven in hele euro's. Zie bijlage 1 gewijzigd artikel 20 lid 3 CAO.

Partiele Terugtrekking Ouderen

De naam van deze regeling wijzigt in Regeling Werktijdvermindering Ouderen (RWO).

De regeling blijft van kracht waarbij bij toepassing van deze regeling de ingangsdatum met ingang van 1 januari 2026 wordt vastgesteld op acht jaar voor de pensioenrichtleeftijd als genoemd in de van toepassing zijnde pensioenregeling (van nu 68 jaar). De werkgever kan vanaf 1 januari 2026 het verzoek o.g.v. zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang in de zin van de Wet Flexibel Werken afwijzen. Zie bijlage 1: gewijzigd artikel 7 CAO.

Transitieverlof

In de CAO wordt een regeling transitieverlof geïntroduceerd. Zie bijlage 1: nieuw artikellid 30 lid 8 CAO.

Doorwerken na AOW

In de CAO wordt opgenomen dat doorwerken na AOW mogelijk is indien hierover overeenstemming wordt bereikt tussen werkgever en werknemer. De bepalingen uit de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd, zullen daarbij van toepassing zijn. Zie bijlage 1: aangepast artikel 12 CAO.

Redactieraad en - statuut

Partijen vinden het belangrijk dat redactiestatuten voldoende houvast bieden voor journalistieke onafhankelijkheid en de waarborging van de kwaliteit van programma's bij de publieke omroepen. Ook vinden zij dat redactieraden als inhoudelijke medezeggenschap binnen de omroeporganisaties voldoende gefaciliteerd moeten worden in tijd en middelen om hun taken goed te kunnen uitvoeren.

Partijen zijn overeengekomen om een paritaire werkgroep in te stellen die cao-afspraken formuleert gericht op het verder verankeren van de redactionele onafhankelijkheid, de programmatische kwaliteit en de inhoudelijke medezeggenschap.

De paritaire werkgroep start uiterlijk in mei 2025. Het streven is dat de werkzaamheden van de werkgroep uiterlijk 1 oktober 2025 zijn afgerond. De uitkomsten worden vervolgens als cao-bepaling toegevoegd aan deze cao.

Beoordeling

Medewerkers werkzaam binnen de publieke omroep moeten zich kunnen blijven ontwikkelen en groeien en daarbij ook gebruik kunnen maken van scholing en opleiding; aldus heeft elke werknemer jaarlijks recht op een beoordelings- en ontwikkelingsgesprek, ondersteuning en scholing.

Zie bijlage 1: gewijzigd artikel 16 CAO.

Ontwikkeling

Het budget voor het loopbaantraject kan breder d.w.z. ook voor ontwikkeling en opleiding ingezet worden en wordt verhoogd naar € 250 per jaar per werknemer.

Zie bijlage 1: gewijzigd artikel 35 CAO.

Functieraster

Het in de cao opgenomen functieraster zal binnen de looptijd van deze cao worden geactualiseerd: hiervoor zal in het tweede kwartaal van 2025 een paritaire werkgroep ingesteld worden.

Er wordt in het cao-protocol (niet in cao zelf) een tekst opgenomen over:

Zwaar Werk (RVU)

Er zal een paritaire werkgroep ingesteld worden die onderzoekt of er mogelijke functies binnen de publieke omroep zijn die onder de noemer 'zwaar werk' vallen van een RVU-regeling en deze functies vaststelt. De werkgroep rapporteert uiterlijk in het vierde kwartaal van 2025.

Werkgeversbijdrage werknemersorganisaties

De werkgeversbijdrage werknemersorganisaties wordt met ingang van 1 januari 2025 vastgesteld op € 19,00 per werknemer.

NPO Plus

Aan alle werknemers wordt kosteloos een NPO Plus account verstrekt onder de voorwaarde dat hier geen fiscale kosten mee gemoeid zijn, dan wel dat dit beslag legt op de WKR-ruimte van werkgevers.

Werk & zwangerschap | Werk & rouw

Werkgevers zullen de regels en mogelijkheden rondom deze onderwerpen proactief onder de aandacht brengen bij leidinggevenden, OR en medewerkers.

Genderneutrale beloning

In 2025 zal door AWWN op basis van een gezamenlijke opdrachtformulering in vervolg op eerdere onderzoeken een nieuw onderzoek worden gedaan naar genderneutrale beloning.

Instroom jongeren

De instroom van jongere werknemers zal onder de aandacht gebracht worden: stagiaires en trainees ontvangen een reiskostenvergoeding conform de bij de betreffende omroep geldende reiskostenregeling. Trainees zijn werknemers en hebben aldus aanspraak op de voorzieningen uit de cao, zij worden gehonoreerd in overeenstemming met (geactualiseerde) functieraster en salaristabel.

Paritaire werkgroep modernisering tekst cao

Cao-partijen zullen in de komende periode bijeenkomen in een paritaire werkgroep met als doel de toegankelijkheid en leesbaarheid van de cao-tekst te verbeteren.

AWO-fonds en Fair Practice Code Publieke Omroep

In het tweede kwartaal van 2025 zullen sociale partners nadere afspraken maken over het AWO-fonds en de Fair Practice Code Publieke Omroep.

Periodiek overleg grensoverschrijdend gedrag en werkdruk

Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen grensoverschrijdend gedrag en werkdruk agenderen op het gezamenlijk periodiek overleg.

Redactionele aanpassingen

Enkele CAO-bepalingen worden geactualiseerd en/of redactioneel aangepast. Zie bijlage 2.

Aldus opgemaakt en getekend op 10 april 2025

Namens werkgeversdelegatie:

namens werknemersdelegatie:

Jan Müller, voorzitter werkgeversdelegatie

Wais Shirbaz, NVJ

Andrée Ruiters, FNV Media en Cultuur

Micky van Loon, CNV

Bijlage 1 - Tekstuele wijzigingen n.a.v. de protocolafspraken

Artikel 7 - Deeltijd arbeidsovereenkomst en Regeling werktijdvermindering ouderen (RWO) (voorheen PTO) - nieuw artikel 7 geldt vanaf 1 januari 2026

1. Indien de bedongen arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. Acht jaar direct voorafgaande aan de in de van toepassing zijnde pensioenregeling vastgestelde pensioenrichtleeftijd (nu zijnde 68 jaar), kunnen werknemers onder voorwaarden gebruik maken van de Regeling Werktijdvermindering Ouderen.
Tot een reductie van 20% omvang van het dienstverband vult de werkgever het nieuwe salaris van de werknemer aan met 50% van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. De pensioenopbouw wordt, indien en voor zover fiscaal gefaciliteerd, voortgezet op basis van 100% van het oude salaris. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd.

Aan deelname van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:

- Werknemers kunnen gebruik maken van deze regeling na een dienstverband van tenminste vijf jaar.
 - De tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur per week dient gedurende de vijf jaar voorafgaand aan deelname aan de regeling niet gewijzigd te zijn. Deze voorwaarde geldt niet indien binnen vijf jaar voorafgaand aan een (nieuw) verzoek om toepassing van deze regeling een eerdere reductie van het dienstverband op basis van deze regeling heeft plaatsgevonden.
 - Bij herhaalde toepassing van deze regeling geldt de omvang van het dienstverband direct voorafgaand aan de eerste toepassing van deze regeling als uitgangspunt.
 - De werkgever is niet (langer) gehouden zorg te dragen voor het voortzetten van de pensioenopbouw op het niveau van de overeengekomen arbeidsduur voor (eerste) deelname aan de regeling indien een wijziging of aanpassing van de fiscale regelgeving of het opschuiven van de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het ouderdomspensioen dit niet (langer) faciliteert.
 - De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot werktijdvermindering weigeren op basis van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang in de zin van de Wet flexibel werken.
3. De werknemer in dienst op 1 januari 2016 behoudt de hem met ingang van die datum reeds toegekende aantal leeftijdsuren, ex het vervallen artikel 27 eerste lid sub c.
De werknemer die ervoor kiest gebruik te maken van de PTO-regeling en nog beschikt over leeftijdsuren toegekend op grond van het per 1 januari 2016 vervallen artikel 27, eerste lid sub c CAO, dient deze bij gebruikmaking van deze regeling in te leveren.
 4. De door het gebruik van de PTO vrijkomende uren worden zo maximaal mogelijk en op een verantwoorde wijze herbezet. Als sprake is van herbezetting dan wordt dit aldus vermeld in het Sociaal Jaarverslag.

Artikel 12 - Einde arbeidsovereenkomst i.v.m. bereiken AOW-leeftijd en doorwerken na AOW

Lid 1

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de datum dat de werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt.

Lid 2 nieuw:

De werknemer, die na het bereiken van de AOW-leeftijd wil blijven werken, dient hiertoe minimaal drie maanden voordat hij die leeftijd bereikt een verzoek in bij de werkgever die hier schriftelijk op zal reageren.

Indien de werkgever en de werknemer over het doorwerken na AOW-leeftijd overeenstemming bereiken, komen zij een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen die ingaat vanaf de eerste dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In het kader van deze nieuwe overeenkomst zijn de wettelijke voorzieningen o.g.v. de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van toepassing¹.

Artikel 16 – beoordeling en salaris

Lid 1 eerste 3 zinnen, komen als volgt te luiden:

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op een beoordelings- en ontwikkelingsgesprek. Dit gesprek richt zich zowel op prestaties als op ontwikkelmogelijkheden van de werknemer, inclusief persoonlijke doelen en benodigde ondersteuning of scholing.

Lid 2 wordt als volgt aangepast:

Indien er in enig jaar van de werknemer geen beoordeling is opgemaakt, wordt de kwalificatie ‘goed’ toegekend en geldt een verhoging van 2,5%.

Artikel 20 lid 3 - werkgeversbijdrage zorgverzekering

De extra werkgeversbijdrage zorgverzekering wordt met ingang van 1 juli 2025 verhoogd naar € 50,00 bruto per maand. Deze bijdrage wordt vanaf 1 januari 2026 geïndexeerd met de structurele procentuele loonsverhoging en wordt afgerond naar boven in hele euro's.

Artikel 30 – buitengewoon verlof

Nieuw lid 8 – Verlof voor gendertransitie

De werknemer die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met de werkgever over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop zijn medische behandelingen (bv een chirurgische ingreep), waarvan de werknemer arbeidsbeperkingen ondervindt. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen.

De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en, indien van toepassing, de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.

Artikel 35 – Ontwikkeltraject

Werknemers die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, hebben het recht om op kosten van de werkgever eens in de vijf jaar ontwikkelactiviteiten te ontplooien, zoals opleidings- en coachingsactiviteiten. De werkgever zal daartoe structureel een bedrag van € 250 per werknemer per jaar reserveren.

In laatste zin wordt het volgende aangepast:

Voor werknemers van 55 jaar en ouder kan dit budget ook aangewend worden voor pensioenadvies of financieel advies, onder meer met het oog op een mogelijke keuze van de werknemer voor het toepassen van de PTO/RWO-regeling uit artikel 7 van deze CAO dan wel vervroegde pensionering.

¹ Dit betreft: een ketenbepaling van 6 tijdelijke contracten in 4 jaar, een loondoorbetalingverplichting en re-integratieverplichting bij ziekte van maximaal 6 weken, een opzegtermijn van 1 maand en het niet verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij einde dienstverband.

Artikel 43 lid 4

In artikel 43 wordt het vierde lid gewijzigd als volgt:

4. Faciliteiten

De werkgever verstrekt werknemersorganisaties in het kader van vakbondsactiviteiten gericht op werknemers van de publieke omroepen desgewenst toegang tot haar kantoren en stelt zo mogelijk vergaderruimten ter beschikking.

Bijlage 2 – Redactionele aanpassing en wijzigingen

Artikel 2 – Verplichtingen werkgever

Lid 1 Sociaal Jaarverslag

In tweede zin moeten de woorden ‘**artikel 6 lid 5**’ geschrapt worden, aangezien dit artikel niet meer bestaat.

Artikel 29 – buitengewoon en onbetaald verlof

In artikel 29 worden de woorden ‘**en de zorgverzekeraar**’ geschrapt, want dit is niet meer aan de orde.

Artikel 30 lid 4 sub a, b en c worden gewijzigd als volgt:

- a. Bij verhuizing(en) ~~binnen de gemeente of naar een andere gemeente~~: gedurende ~~ten hoogste twee~~ dagen per kalenderjaar. Bij meerdere verhuizingen in één kalenderjaar geldt als maximum twee dagen per kalenderjaar.
- b. Bij ondertrouw: gedurende één dag.
Bij huwelijk/*geregistreerd partnerschap*: gedurende twee dagen.
- c. Bij huwelijk/*geregistreerd partnerschap* van kinderen, broers en zusters, alsmede van een der ouders: gedurende één dag.

Artikel 30 lid 4 sub i en j worden gewijzigd als volgt:

- i. Bij het 25-, 40-, 50- jarig *huwelijksjubileum*: gedurende twee dagen (*dit geldt zowel voor huwelijk als voor geregistreerd partnerschap*)
- j. Bij huwelijk/*geregistreerd partnerschap* van de (schoon)ouders, het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van (schoon)ouders: gedurende één dag (*dit geldt zowel voor huwelijk als voor geregistreerd partnerschap*)

Artikel 38

Lid 1 Behandeling als interne sollicitant

~~De werknemer die zijn arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om voor zijn kinderen te zorgen, wordt gedurende drie jaren na beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij vacatures behandeld als interne sollicitant.~~

Dit artikel lid kan vervallen. Dit komt in de praktijk niet meer voor.

Artikel 39 - Pensioen

1. Statuten en reglementen

De bepalingen rondom het ouderdomspensioen zijn vastgelegd in de statuten en reglementen van Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO. De hierin vastgelegde pensioenregeling is van toepassing, indien de werknemer valt onder het deelnemersbegrip van pensioenregeling PNO I.

De hiernavolgende alinea wordt aan dit artikellid toegevoegd:

Met ingang van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel op basis van de Wet Toekomst Pensioen, geldt vanaf het moment dat pensioenfonds PNO Media de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel heeft gemaakt in plaats van pensioenregeling PNO I, de pensioenregeling die is opgesteld op basis van hetgeen is opgenomen in het op 17 december 2024 gedateerde, tussen sociale partners overeengekomen, Transitieplan CAO voor het Omroep personeel, inclusief eventueel later overeengekomen aanpassingen daarvan.

2. Pensioendatum

Als pensioendatum geldt:

- de datum dat de werknemer de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt of
- de door de werknemer *in overleg met PNO* vastgestelde datum *waarop hij zijn pensioen in laat gaan*.

3. Pensionering vóór AOW-leeftijd

De werknemer die de wens heeft vóór de voor hem geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan informeert zijn werkgever hierover schriftelijk minimaal drie maanden voor de door hem beoogde pensioendatum.

4. De werkgever verleent de werknemer die een jaar of minder van de door of voor hem bepaalde pensioendatum verwijderd is desgevraagd extra vrije dagen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. De kosten voor deelname van de werknemer en zijn/haar partner aan de cursus zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 50 – omroepintermediair

Dit artikel wordt geschrapt nu er geen omroepintermediair meer is.