



## Onderhandelingsresultaat Avebe-cao 2026 dd 21 mei 2026

### 1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 (12 maanden).

### 2. Inkomen

De salarissen en de salarisschalen worden per 1 januari 2026 structureel verhoogd met 2,6% en € 20,- bruto per maand (= 0,4% gemiddeld over alle schalen).

Daarnaast ontvangen werknemers een éénmalige netto uitkering van € 100,-. Deze uitkering wordt gelijk met het salaris van de maand juli 2026 uitgekeerd aan alle medewerkers die op 1 juli 2026 in dienst zijn. Voor deeltijders wordt deze uitkering naar rato uitgekeerd.

In de bijlage is een uitwerking van de structurele en eenmalige salarisverhoging per salarisgroep opgenomen.

### 3. RVU-regeling (Regeling Zware Beroepen – Art. 32 lid 13)

De RVU-regeling wordt gedurende de looptijd van de cao voortgezet. Daarbij gelden de volgende afspraken:

- deelname mogelijk indien medewerker binnen 3 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- uitkeringshoogte is gelijk aan de basis RVU-drempelvrijstelling (2026: € 2.357 bruto per maand);
- extra uitkering bovenop de basis RVU-drempelvrijstelling volgens de volgende staffel:

Jaarinkomen (*) op fulltime basis		Extra uitkering (bruto/maand)
vanaf	tot	
€ -	€ 50,000	€ 300
€ 50,000	€ 55,000	€ 275
€ 55,000	€ 60,000	€ 250
€ 60,000	€ 65,000	€ 200
€ 65,000	€ 70,000	€ 150
boven € 70,000		€ -

(\*) jaarinkomen = 12x maandinkomen conform cao

De overige bepalingen in artikel 32 lid 13 blijven ongewijzigd.

Voorts spreken partijen af om in een gezamenlijke werkgroep de doelgroep voor de RVU-regeling te actualiseren in lijn met de landelijke afspraken ten aanzien van de definitie van *zware beroepen* (richtlijnen TNO).



4. **Generatieregeling (60/80/100-Regeling – Art. 12 lid 7)**

De huidige Generatieregeling blijft gedurende de looptijd van de cao van kracht. Partijen spreken af om in een gezamenlijke werkgroep de knelpunten in de uitvoering van de regeling in kaart te brengen en mogelijke alternatieven uit te werken waarbij de financiële ruimte wordt herbestemd voor maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid.

5. **Definitie overwerk (Art. 23 lid 1a)**

Overwerk wordt als volgt gedefinieerd:

*Er is sprake van overwerk als u in opdracht van Avebe meer uren werkt waardoor de normale arbeidsduur volgens het voor u geldende dienstrooster wordt overschreden.*

6. **Individueel keuzebudget / uitruil arbeidsvoorwaarden**

Partijen spreken af om een werkgroep in te stellen die voorstellen uitwerkt voor keuze- en uitruilmogelijkheden van arbeidsvoorwaarden binnen de cao. De fiscale ruimte van € 2.400,- per jaar (per medewerker) geldt daarbij als kader waarbinnen uitruil mogelijk is. De bestaande uitruilmogelijkheden (fiets, fitness, vakbondscontributie) alsmede de WKR-ruimte die hiervoor eventueel kan worden benut zal hierin worden meegenomen. Tevens zal gezocht worden naar een alternatief voor de huidige uitvoering via Fiscfree. De doelstelling is om vanuit de werkgroep voor 31 oktober 2026 met aanbevelingen te komen richting cao-partijen zodat een nieuwe regeling per 1 januari 2027 kan worden geïmplementeerd.

7. **Ploegenroosters en -toeslagen**

Partijen spreken af een werkgroep in te stellen om bestaande ploegenroosters waarvoor momenteel geen toeslagen zijn vastgelegd te inventariseren teneinde alsnog afspraken te maken over de toeslagen die van toepassing zijn op deze roosters. Daarbij zal ook in kaart worden gebracht welke rekenwijze van toepassing is om deze toeslagen te bepalen. De werkgroep brengt advies uit aan cao-partijen.

8. **Aanlooptreden (Art. 16 lid 2b)**

De tekst van artikel 16 lid 2b wordt als volgt gewijzigd:

*Wanneer u nog niet voldoet aan de eisen die horen bij de functie kan Avebe u indelen in de aanlooptreden van de salarisschaal horende bij de functie die u gaat vervullen. Deze aanlooptreden zijn in artikel 17 aangegeven als de -1 en -2 functiejaren.*

*Avebe legt u per brief uit waarom u nog niet voldoet aan de eisen die horen bij de functie. Elk jaar beoordeelt Avebe of u inmiddels wel voldoet aan de functie-eisen om in de salarisschaal van uw functie te komen. U blijft maximaal 2 jaar in de aanlooptreden.*

In lijn hiermee wordt in artikel 17 lid 1 “aanloopschalen” vervangen door “aanlooptreden”



**9. Periodiek Overleg**

Partijen spreken af om in lijn met artikel 5 lid 2a de onderwerpen *Werkdruk, overwerk, bezetting, uitzendkrachten* en *veiligheid* te agenderen voor het eerst volgend Periodiek Overleg, te houden herfst 2026.

**10. Bijdrage Fonds Industriële Bonden**

Als wij tot een nieuwe cao komen zal de bijdrage conform AWWN-regeling voor de looptijd van de cao worden voortgezet.

Aldus overeengekomen tussen cao-partijen op 21 mei 2026

Royal Avebe U.A. te Veendam

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

**Bijlage:**

**Uitwerking structurele salarisverhoging en eenmalige uitkering per salarisschaal**

Salarisschaal	Structurele verhoging (2,6% + € 20 per maand structureel)	Totaal bruto inkomenseffect inclusief € 100 eenmalig (*)
<b>4</b>	3,2%	3,4%
<b>5</b>	3,1%	3,4%
<b>6</b>	3,1%	3,3%
<b>7</b>	3,1%	3,3%
<b>8</b>	3,0%	3,2%
<b>9</b>	3,0%	3,2%
<b>10</b>	3,0%	3,1%
<b>11</b>	2,9%	3,1%
<b>12</b>	2,9%	3,0%
<b>13</b>	2,8%	2,9%
<b>14</b>	2,8%	2,9%
<b>gemiddeld</b>	<b>3,0%</b>	<b>3,2%</b>

(\*) De eenmalige uitkering wordt netto uitgekeerd