

Onderhandelingsresultaat CAO 2026-2027 Etex BP

Etex Building Performance en FNV hebben op 28 mei en 1 juli overleg gevoerd om tot een nieuwe CAO te komen. Tijdens het eerste overleg is de stand van zaken bij Etex BP besproken en zijn de wederzijdse voorstellen aan elkaar toegelicht. We hebben hierbij de tijd genomen om elkaars voorstellen goed te begrijpen. Vanuit dit begrip voor elkaars voorstellen hebben we een tweede constructief overleg gehad, dat heeft geleid tot een onderhandelingsresultaat.

Het onderhandelingsresultaat zal door FNV positief aan de leden worden voorgelegd.

Het onderhandelingsresultaat ziet er als volgt uit:

1. Looptijd

Een looptijd van de CAO van 1 jaar; te weten van 1 juni 2026 tot en met 31 mei 2027.

2. Salaris

De volgende salarisaanpassing is overeengekomen:

- Per 1 juni 2026: 3,5% structureel

3. Regeling vervroegd uittreden (RVU)

De huidige regeling vervroegd uittreden wordt voortgezet. De regeling is conform de geldende fiscale mogelijkheden en de richtlijnen verder uitgewerkt en als bijlage toegevoegd.

4. Generatiepactregeling (80-90-90)

Partijen zijn overeengekomen om een generatiepactregeling in de CAO op te nemen. De regeling gaat in op 1 januari 2027 en ziet er als volgt uit:

- Werknemers die 10 jaar of langer in dienst van Etex BP (of van de rechtsvoorgangers) zijn, kunnen 3 jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd hun arbeidsduur verkorten naar 80%;
- De werknemer die van de regeling gebruik gaat maken, gaat 80% werken, ontvangt 90% loon en de pensioenopbouw wordt voor 90% voortgezet (de pensioenopbouw is dus gerelateerd aan de loonbetaling);
- De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Op grond van artikel 1a van de cao voor Etex Building Performance geldt bij een deeltijdcontract dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantie- en adv-dagen en voor de vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag, worden in deze regeling op basis van 90% toegepast;
- De werknemer die van de regeling gebruik maakt, heeft geen recht meer op leeftijdsdagen conform artikel 15.2.b cao;
- Deelname aan de regeling houdt in dat de werknemer tot einde dienstverband afstand doet van deze leeftijdsdagen;
- Werknemers die aan de toetredingsvoorwaarden voldoen mogen maximaal 3 jaar van de regeling gebruik maken: na maximaal 3 jaar eindigt de deelname aan de regeling en gaat de werknemer aansluitend (voltijds) met pensioen;

- Werknemers die arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn;
- Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over de (voltijds) pensioendatum tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd;
- Werknemer committeert zich aan de afgesproken pensioendatum. Als werknemer daarop op een later moment terugkomt, is werkgever gerechtigd de door werkgever gemaakte kosten en de loondoorbetaling tijdens de arbeidsduurverkortung volledig op de werknemer te verhalen;
- Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. Werkgever zal de potentiële deelnemer nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen wijzen. Ook verstrekt Etex BP aan de potentiële deelnemer een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt;
- Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Een deelname aan de regeling kan daardoor ook resulteren in dat de werknemer in een andere ploeg gaat werken. Er is geen garantie op behoud van de eigen ploeg bij deelname aan de regeling;
- Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en organisatorische en/of marktontwikkelingen;
- Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven gemaakte afspraken over de tijdelijke regeling arbeidsduurverkortung voor oudere werknemers voor één van de partijen nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treden Etex BP en FNV met elkaar in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden;
- Werknemers die gebruik willen maken van de regeling vragen dit 6 maanden van tevoren aan.

5. Uitzendkrachten

Artikel 2a lid 6 wordt als volgt aangepast:

Het algemene beleid van werkgever met betrekking tot uitzendkrachten is dat deze worden ingezet bij piekwerkzaamheden of ter vervanging bij ziekte.

Uitzendkrachten worden vanaf de eerste dag van inlening conform de cao voor Etex BP, gelijkwaardig beloond zoals vastgelegd in de cao voor uitzendkrachten. Uitzendkrachten die na een onderbreking opnieuw worden ingeleend om werkzaamheden voor werkgever te verrichten, worden - als zij geen leertijd nodig hebben - hetzelfde beloond als bij hun vertrek. In deze situatie behoudt de uitzendkracht dus zijn ervaringsjaren. Werkgever zal erop toezien dat uitzendorganisaties de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen de onderneming van werkgever actief zijnde uitzendkrachten.

6. Consignatievergoeding

De vergoeding voor consignatiedienst conform artikel 10 lid 1 wordt als volgt uitgebreid:

- voor alle werknemers die consignatie lopen 0,8% voor maandag tot en met vrijdag van het salaris diensttijdduitloop van salarisgroep IX;
- voor alle werknemers die consignatie lopen 1,5% voor zaterdag, zondag en feestdagen van het salaris diensttijdduitloop van salarisgroep IX;

7. Pensioenregeling

De huidige pensioenregeling conform bijlage IV van de CAO wordt als volgt gewijzigd voor nieuwe werknemers:

- Per 1 januari 2027 naar pensioenfonds PGB;
- Nettopremie van 21% van de pensioengrondslag;
- Eigen bijdrage wordt gesteld op 7% van de pensioengrondslag (incl. Eternit);
- 30% partnerpensioen, 20% wezenpensioen van het pensioengevend salaris;
- Anw-hiaatverzekering identiek aan werknemers in dienst vóór 1 januari 2027.

Voor bestaande werknemers in dienst tot en met 31 december 2026 wordt de huidige regeling voortgezet (eerbiedige werking) waarbij alleen de leeftijdsstaffel Promat 65-68 jaar wordt aangepast naar 40%. Met deze werknemers wordt een individuele compensatieregeling overeengekomen.

8. Arbeidsduurverkorting

Artikel 6 lid 5 wordt als volgt aangepast:

De arbeidsduurverkorting bedraagt bij een volledig dienstverband 92 uur of 11,5 adv-dag of dienst. Deze adv-dagen dienen voor 1 juli van het daaropvolgende jaar te worden opgenomen. Tijdens arbeidsongeschiktheid langer dan 1 maand aaneengesloten vindt geen opbouw van adv plaats.

9. Overwerk

Artikel 11 lid 2 wordt als volgt verduidelijkt:

Overwerk zal, als de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, die uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal moet worden opgenomen, met dien verstande dat telkens maximaal 40 uur tegoed kan worden overgeheveld. Indien het tegoed aan het eind van het kwartaal meer dan 40 uur bedraagt, wordt alle uren boven de 40 uur met de salarisbetaling van de daaropvolgende maand uitbetaald.

10. Geoorloofd verzuim

Artikel 14 lid 1a wordt uitgebreid naar vanaf de dag van overlijden tot en met 10 werkdagen na de begrafenis of crematie.

Farmsum, 1 juli 2026

Etex Building Performance

FNV

Bijlage 1

ETEX CAO RVU regeling

In de huidige cao is de protocollaire afspraak gemaakt dat Etex een nieuwe RVU-regeling beschikbaar stelt voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028. De RVU-regeling blijft in die periode van toepassing zolang de fiscale drempelvrijstelling van toepassing blijft.

Er is een werkgroep ingesteld die een studie doet omtrent duurzame inzetbaarheid. Deze werkgroep heeft onderzoek gedaan naar de definitie van zwaar werk. Hieronder volgt de uitwerking van de RVU regeling zoals deze van toepassing is op werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de Etex cao.

Wat is een RVU-regeling?

De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) geeft werknemers met 'zwaar werk' de mogelijkheid eerder te stoppen met werken. De medewerker bepaalt zelf hoeveel maanden voor de AOW-datum hij eerder wil uittreden, met een maximum van 36 maanden. Bij deelname aan de RVU-regeling wordt het dienstverband op eigen initiatief van de medewerker beëindigd. De voorwaarden die daarbij gelden worden vastgelegd in een specifieke RVU-vaststellingsovereenkomst (vso).

Welke functies vallen onder zwaar werk?

Alle functies waarbij nachtdienst onderdeel uitmaakt van de functie. Dit geldt in ieder voor alle functies met een 5-ploegenrooster waarbij nachtdienst een structureel en frequent gegeven is. Als in de toekomst aan ander rooster ingevoerd wordt waarbij ook nachtdienst onderdeel uitmaakt van het rooster zal deze ook onder zwaar werk vallen.

Het gaat om de functies:

- Medewerker Productie
- Medewerker Productie - Allround Operator A
- Medewerker Productie - Allround Operator B
- Assistent Wachtchef
- Wachtchef

Daarnaast gaat het om de functies:

- Medewerker Logistiek in verband met zwaar tillen
- Hoofdmonteur MTD in verband met consignatiediensten
- Hoofdmonteur ETD in verband met consignatiediensten
- Technisch Inspecteur in verband met consignatiediensten
- Chef MTD in verband met consignatiediensten
- Chef ETD in verband met consignatiediensten
- Werkvoorbereider met consignatiediensten.

Bovenstaande geel gearceerde functies dienen nog getoetst te worden door TNO.

Wanneer kunnen werknemers deelnemen aan de RVU-regeling?

Deelname aan de RVU-regeling staat open voor de medewerker, die:

- Tenminste 15 jaar voorafgaand aan de AOW-datum werkzaam is bij Etex.
- Tenminste 15 jaar in een zwaar werk functie heeft gewerkt. Dit geldt ook voor de medewerker die binnen 13 jaar voor zijn AOW leeftijd om medische redenen, ter beoordeling van de bedrijfsarts, is overgeplaatst van een functie die als zwaar werk is gedefinieerd naar een andere functie. Deelname aan de RVU regeling is mogelijk, wanneer hij/zij daarvoor tenminste 15 jaar in een zwaar werk functie heeft gewerkt.
- Het arbeidsverleden bij een andere werkgever, al dan niet in een zwaar werk functie, wordt niet meegeteld.
- Geen gebruik maakt van de generatiepactregeling regeling.
- Naast een WGA- en/of een IVA- en/of een ZW-uitkering loon uit arbeid ontvangt. Voorbeeld. Een medewerker is voor 40% arbeidsongeschikt, waarvoor hij een uitkering ontvangt. Voor het deel waarvoor de medewerker werkt, 60%, kan de medewerker naar rato deelnemen aan de RVU-regeling.

Aanvraagtermijn

De medewerker moet minimaal 6 maanden voor deelname aan de RVU-regeling aan Etex doorgeven dat hij wil deelnemen aan de regeling. De werknemer bevestigt schriftelijk de beëindiging van zijn dienstverband.

Hoeveel bedraagt de RVU-uitkering?

De ex-medewerker ontvangt vanaf het moment van deelname aan de RVU-regeling een bruto RVU-uitkering van € 2.657 (bedrag 2026, inclusief bruto € 300 per maand voor knellende situaties). Dit bedrag wordt jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar geïndexeerd. Etex houdt op de bruto RVU-uitkering de loonheffingen in. Het restant wordt netto aan de ex-medewerker betaald.

De uitkering wordt maandelijks aan de ex-werknemer uitbetaald. De medewerker ontvangt maandelijks een loonstrook. Ook ontvangt de medewerker een jaaropgave. Etex wil de mogelijkheid onderzoeken of de uitkering ook via een externe partner (ww+) kan worden uitgekeerd. De kosten die hiermee gemoeid gaan worden verrekend met de medewerker.

Einde recht op RVU-uitkering

Het recht op een RVU-uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de ex-medewerker de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Als de ex-medewerker overlijdt tijdens de periode dat van de RVU-regeling gebruik wordt gemaakt, dan wordt de RVU-uitkering nog uitbetaald over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende maanden. Dat is alleen anders als de ex-medewerker overlijdt in de maand waarop hij de AOW-leeftijd zou bereiken.

Hoe werkt het bij een parttime dienstverband?

De medewerker met een parttime dienstverband kan deelnemen aan de RVU-regeling. De uitkering wordt berekend volgens het gemiddelde parttime percentage van het kalenderjaar voorafgaand aan deelname aan de RVU-uitkering.

Betaald werk naast RVU-uitkering?

De RVU-regeling biedt de werknemers met een “zwaar beroep” de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. Indien een medewerker, die gebruik maakt van de RVU-regeling vervolgens bij een andere werkgever in dienst treedt voor betaalde arbeid, dan is dit wat Etex betreft niet de bedoeling van de regeling. Immers de regeling is bedoeld om eerder te kunnen stoppen met werken.

Niet toegestaan is het volgende:

- Het verrichten van betaalde arbeid in welke vorm dan ook. Daaronder valt het na deelname aan de RVU-regeling aanvaarden van een dienstbetrekking bij een andere werkgever, al dan niet in dezelfde sector, en het verrichten van betaalde werkzaamheden als zelfstandige.

Het volgende is toegestaan:

- Het verrichten van vrijwilligerswerk (al dan niet met een vrijwilligersvergoeding).

Anti-cumulatie

De medewerker die gebruik maakt van de RVU-regeling maakt geen aanspraak op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen, pensioenregeling en/of anderszins.

Nadere voorschriften

De werkgever is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de RVU-regeling.

Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van de RVU-regeling naar het oordeel van de werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende medewerker.

In die gevallen waarin dit reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

Duurzaamheidsagenda

De doelstelling is dat zoveel mogelijk werknemers gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Hierbij hoort het opstellen van preventieve plannen en vertaalt zich in een duurzaamheidsagenda. HR zal hiervoor de eerste stap zetten door middel van een analyse van data. In ieder geval de volgende onderwerpen worden daarbij onderzocht:

- De mogelijkheid tot deeltijd werken in ploegen;
- De mogelijkheid tot invoering van een generatiepact.

Toetsing Expertisecentrum Zwaar Werk TNO

Op 1 april jl. is het loket van het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO geopend voor het indienen van verzoeken tot validatie van de functies die als zwaar werk worden bestempeld. In het onderhandelaarsakkoord 'gezond naar het pensioen' tussen het kabinet en werknemers- en werkgeversorganisaties van oktober 2024 is afgesproken dat alle cao-afspraken over de afbakening van RVU-regeling ter validatie worden aangeboden aan het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO. Cao-partijen zullen de functies die als zwaar werk worden aangemerkt zo snel mogelijk aan de hand van objectieve zwaar werk criteria onderbouwen aan de hand van een eigen methodiek of de zogenaamde TNO-methodiek. Vervolgens zullen cao-partijen zo snel mogelijk het verzoek om validatie van de zwaar werk functies indienen bij het Expertisecentrum Zwaar Werk TNO.

Het Expertisecentrum Zwaar Werk TNO stuurt een advies over de validatie aan cao-partijen. In het akkoord is afgesproken dat dat cao-partijen bij een tussentijdse wijzigging van de cao, bij een verlenging daarvan maar uiterlijk in 2028 opvolging geven aan het advies van TNO. Uiteindelijk bepalen de cao-partijen wie van de RVU-regeling gebruik mag maken.