

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Tussen Michelin en De Unie per 12 mei 2026 met betrekking tot de collectieve arbeidsovereenkomst voor Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.

- Looptijd
Van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028 (24 maanden).
- Salarisverhogingen
 - Per 1 juni 2026: structurele verhoging van 3,5% over FB, IB en PT vast
 - Per 1 januari 2027: structurele verhoging van 2% over FB, IB en PT vast
 - Per 1 juli 2027: structurele verhoging van 2% over FB, IB en PT vast
 - Per 1 januari 2028: structurele verhoging van 1,5% over FB, IB en PT vast
- Individuele Beoordeling (IB)

De tekst in de cao in artikel 6, lid 5 en bijlage 6 zullen worden aangepast omdat het beoordelingssysteem, waaraan destijds de Individuele Beoordeling gekoppeld was, is veranderd en daarmee de beoordelingscijfers 1 t/m 6, zoals weergegeven in de tabel in bijlage 6, niet meer van toepassing zijn.

Medewerkers behouden hun huidige Individuele Beoordelingstoeslag als salariscomponent, waarop de structurele (toekomstige) salarisverhogingen zullen worden toegepast.

Artikel 6, lid 5 wordt aangepast als volgt:
In het betalingssysteem is het mogelijk om via een persoonlijke beoordeling een maandelijkse toeslag IB te ontvangen.

Bijlage 6: in bijlage 6 zullen de specifieke IB-bedragen worden verwijderd.
- Duurzame inzetbaarheid
 - Loopbaancheck:
Michelin stelt voor alle medewerkers gezamenlijk een budget van € 7.500 per vol kalenderjaar ter beschikking voor loopbaanchecks. Dit onderwerp zal op de agenda van de diverse overleggen blijven staan.
 - Persoonlijk opleidingsbudget:
Michelin stelt een persoonlijk opleidingsbudget ter beschikking waarvan de medewerker gebruik kan maken tot een maximum van € 1.500 per medewerker met een maximum van € 32.500 per jaar voor alle medewerkers gezamenlijk, in overleg met de afdeling personeelszaken, die het totaalbudget beheert. Het opleidingsbudget heeft tot doel de bevordering van de aantrekkelijkheid en/of het toekomstperspectief van de medewerker op de arbeidsmarkt. Het opleidingsbudget kan ook worden ingezet voor bevordering van de inzetbaarheid, vitaliteit of persoonlijke ontwikkeling. Medewerkers dienen vooraf de gewenste opleiding kenbaar te maken bij de afdeling personeelszaken. De factuur ten name van de medewerker wordt door Michelin gerestitueerd via het salaris.

- Financieel inzichtgesprek of juridische bijstand:
Michelin biedt medewerkers op verzoek een financieel inzichtgesprek of juridische bijstand aan tot max. € 1.000 per medewerker in situaties waarbij sprake is van een veranderende omstandigheid, zoals naderend pensioen, anders werken, minder werken of (gedwongen of vrijwillig) stoppen met werken.
- Generatiepact:
Michelin hecht veel belang aan gezond doorwerken, de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Als medewerkers gebruik wensen te maken van het generatiepact kunnen zij dit doen vanaf de AOW-leeftijd minus 7 jaar op basis van 80-90-100%. Het aantal uren zoals vermeld in de huidige arbeidsovereenkomst geldt als basis voor de generatiepactregeling.
Fulltime medewerkers gaan 80% van hun contracturen werken, waarbij zij 90% van het salaris ontvangen en de pensioenopbouw 100% blijft.

Voor parttime medewerkers geldt:

Een medewerker die nu 80% werkt (32 uur/week), gaat dan 80% van 80% werken, hetgeen neerkomt op een dienstverband van 64%, ofwel afgerond 26 uur per week. Het brutosalaris bedraagt voor deze medewerker 90% van 80% is 72%, pensioenopbouw blijft 80%.

Medewerkers die gebruik wensen te maken van het generatiepact hebben geen recht meer op de senioren vakantiedagen (maximaal 3 dagen, volgens art 13.2 van de CAO, en 3 senioren ADV dagen volgens art. 4.7a van de CAO). De verlofrechten worden uiteraard pro rata aangepast aan het parttime-percentage.

Gebruikmaking van het generatiepact is voorbehouden aan medewerkers met een dienstverband van minimaal 10 jaar. Deelname aan het generatiepact is niet verplicht voor de medewerker. Het is daarom belangrijk dat de medewerker en de werkgever ruim voor de gewenste ingangsdatum (minimaal 3 maanden voorafgaand) met elkaar in gesprek gaan.

- Persoonlijk duurzaamheidsbudget:
Michelin stelt een groot aantal faciliteiten ter beschikking aan haar medewerkers, zoals Benefits@Work, sportabonnement bij EL30, fietsenplan, jaarlijkse enquête Moving Forward Together en periodiek medische onderzoeken. De gezondheid op het werk is een belangrijke pijler voor Michelin en haar werknemers. Daarom zullen de periodiek medische onderzoeken (PMO's) met ingang van de cao 2026-2028 tweejaarlijks aan alle medewerkers worden aangeboden. Deelname gebeurt op vrijwillige basis.
- Kortdurend zorgverlof:
Michelin vindt verlof voor (mantel-)zorgtaken belangrijk en daarom zal dit worden uitgebreid. Artikel 12, lid 5 wordt met ingang van deze cao aangepast in kortdurend (mantel-)zorgverlof waarvan de duur maximaal tweemaal de arbeidsduur per week per twaalf maanden zal bedragen. De overige tekst blijft ongewijzigd.
- Thuiswerken:
De huidige tegemoetkomingen voor thuiswerken bedragen:

€ 45 bruto per maand voor één dag thuiswerken per week
€ 60 bruto per maand voor twee dagen thuiswerken per week

- Werkdruk / werk-privé balans:
Onderwerpen als werkdruk en werk-privé balans hebben de volle aandacht van de Directie. Deze worden dan ook met name besproken in de één op één contacten tussen manager en

medewerker, tijdens personeelsinformatiebijeenkomsten, in de Arbo-commissie via de RI&E en in andere overleggen. De Moving Forward Together-enquête wordt jaarlijks aan medewerkers aangeboden om een goede werkdruk en werk-privébalans meting te kunnen doen.

In voorkomende gevallen zullen meldingen worden geregistreerd en besproken worden met de desbetreffende medewerkers.

Michelin Nederland N.V.

De Unie

HR Directeur Benelux

Belangenbehartiger