

Verbeterd eindvoorstel CAO OWASE 2026

Looptijd

De CAO 2026 zal een looptijd hebben van **12 maanden** (periode 01-01-2026 t/m 31-12-2026).

Loon

De salarisschalen en de feitelijke salarissen worden per 1 januari 2026 verhoogd met **3%**. Daarnaast zullen onderstaande wijzigingen in de cao plaats vinden. Dit heeft een waarde van maximaal zo'n 0,3% / 0,4% en kan per medewerker verschillen.

WGA premie

In bijlage IV staat een aanvullende afspraak over de inhouding van de WGA premie. Vertaald komt dit de afgelopen jaren neer op een gemiddelde inhouding van 40% bij de werknemer (en wordt 60% betaald wordt door de werkgever). We zijn overeengekomen om de drempel van € 100.000,- eruit te halen en een vast percentage van 35% voor de werknemer aan te houden. Dit is gunstig afgerond voor de werknemer. De tekst wordt als volgt aangepast:

2. WGA-premie (Whk)

De WGA-premie (Whk) wordt voor 35% ingehouden bij de werknemer en wordt voor 65% betaald door de werkgever.

RVU – Regeling Vervroegde Uittreding

Medewerkers met een zwaar beroep kunnen twee jaar voor AOW-datum een RVU-uitkering ontvangen om eerder uit te treden. De RVU-uitkering is gebaseerd op het basisbedrag dat in 2026 € 2.357,- per maand is op basis van een fulltime dienstverband. Concreet mogen de volgende medewerkers deelnemen aan de regeling.

1. Recht op een uitkering heeft de medewerker die:

- a. tenminste 15 jaar werkzaam is bij een OWASE bedrijf en;
- b. tenminste 15 jaar in een 3 of 5 ploegdienst met nachtdienst werkt bij een OWASE bedrijf.

2. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De deelnemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling met een minimum van 6 maanden en een maximum van 24 maanden

3. Er is een tijdelijke overgangsregeling met ingang van de nieuwe cao per 1 januari 2026

Medewerkers die:

- a. ten minste 15 jaar werkzaam zijn geweest bij een OWASE bedrijf en;
- b. tenminste 15 jaar in een 3 of 5 ploegdienst met nachtdienst hebben gewerkt maar die tussen 1 januari 2024 en 31 december 2025 naar een ander ploegenrooster of dagdienst zijn gegaan komen eveneens in aanmerking voor de RVU regeling mits zij uiterlijk op 31 december 2027 maximaal 2 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd zitten.

Concreet betekent dit voor mensen geboren vóór 1 oktober 1962 die tot en met 31 december 2023 minimaal 15 jaar bij een OWASE bedrijf in de 5 of 3 ploegen met nachtdiensten hebben gewerkt en op dit moment nog in dienst zijn gebruik, kunnen maken van deze overgangsregeling.

Bijdrage ziektekosten

De bijdrage van de werkgever aan de aanvullende zorgverzekering (artikel 7.5) gaat omhoog:

- Van bruto **€ 15 naar € 20 per maand**

Aanvullend geboorteverlof

We zijn overeengekomen dat:

- de werkgever het maandinkomen tijdens aanvullend geboorteverlof **aanvult tot 85%** (dit is nu 70%);
- de werknemer hiermee zelf **15%** bijdraagt in plaats van 30%.

Zie de bijlage voor de tekstuele aanpassing in de cao.

Mantelzorg

Om de drempel voor werknemers te verlagen om hier het gesprek over aan te gaan zal de cao-tekst als volgt worden aangepast:

*Werknemers die meer dan 8 uur per week en **gedurende een langere periode** mantelzorg verlenen, kunnen contact opnemen met HR om de mogelijkheden te bespreken en, indien nodig, passende afspraken te maken op basis van de situatie en omstandigheden.*

Consignatie

Het tijdvak van 22.00 tot en met 06.00 uur genoemd in artikel 5.5.4 wordt eruit gehaald, hier zit geen beperking in. Medewerkers ontvangen een toeslag, van 1% van het maandsalaris per uur, voor een onverwachte extra opkomst. Zie ook de bijlage met de aanpassing van dit artikel.

De **slaapuren-regeling** conform artikel 5.7.4. wordt als volgt aangepast:

5.7.4 Slaapurenregeling voor overwerk in dagdienst (voor functies tot en met 170 ORBA-punten)

Ben je ingedeeld in een functie tot en met 170 ORBA-punten (groep A tot en met H)? Werk je in dagdienst en werk je over tussen 22.00 uur en 04.00 uur? Dan krijg je over het meer gewerkte deel 100% van je uursalaris doorbetaald. **Aanvullend ontvang je een compensatie in tijd afhankelijk van wanneer je volgens rooster na het overwerk weer moet werken:**

Als je volgens rooster binnen 24 uur na het overwerk moet werken, ontvang je een volledige compensatie van de gewerkte tijd en dien je deze uren binnen 24 uur na het overwerk op te nemen. Doe je dat niet, dan vervallen ze.

Als je volgens rooster niet binnen 24 uur na het overwerk hoeft te werken, dan ontvang je de helft van de compensatie van de gewerkte tijd.

Keuzebudget

We zien in de huidige cao veel regelingen voor senioren. Graag willen we kijken hoe we de cao aantrekkelijk kunnen maken voor alle generaties. Een keuzebudget kan hieraan bijdragen omdat werknemers dan meer flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden krijgen en dus kunnen kiezen waar bepaalde budgetten aan worden uitgegeven. We willen graag een werkgroep starten die dit gaat onderzoeken. Deze werkgroep zal uit medewerkers en HR bestaan met externe onafhankelijke expertise. Zie de opdrachtformulering voor meer informatie over deze werkgroep.

Afbouw persoonlijke toeslag na demotie

We zijn overeengekomen dat de afbouw van een persoonlijke toeslag na demotie van <1 jaar in de huidige functie een onredelijke periode is. Artikel 3.8.4 zal er als volgt uit komen te zien:

3.8.4 Afbouw van de persoonlijke toeslag

Je persoonlijke toeslag (PT) wordt als volgt afgebouwd:

	In percentage van de persoonlijke toeslag					
Duur van de functie	100%	80%	60%	40%	20%	Totale duur van de afbouw
≥ 1 jaar in huidige functie	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden	12 maanden	60 maanden

Zit je korter dan 1 jaar in de huidige functie, dan word je persoonlijke toeslag afgebouwd voor 100% over de maanden dat je deze functie hebt bekleed. Zit je bijvoorbeeld 6 maanden in de huidige functie, dan heb je nog 6 maanden recht op 100% van de toeslag.

Overlijden van je kind

Wij als werkgevers vonden het vreemd dat er in artikel 6.3.1 onderscheid wordt gemaakt tussen het overlijden van een inwonend of uitwonend kind. Dit onderscheid willen wij niet maken en daarom zal dit als volgt worden aangepast in de cao, artikel 6.3.1.

Overlijden van je levenspartner, (pleeg)kind en inwonende (schoon)ouder	Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart
Overlijden van schoonzoon, schoondochter, broer of zus	2 dagen, waaronder de dag van de uitvaart

Aanpassingen cao teksten

Een aantal teksten uit de cao zijn verduidelijkt. Zie bijlage voor de aangepaste teksten.

Overig

- Artikel 9.4.2 wordt verlengd. De vakbondsbijdrage wordt jaarlijks aangepast aan de actuele AWVN-norm.
- Met ingang van deze nieuwe cao kunnen medewerkers elke dag van de maand de arbeidsovereenkomst opzeggen en niet meer enkel op de laatste dag van de maand. Het behorende cao-artikel 2.5.2. wordt als volgt aangepast:

2.5.2 Opzegging per einde van de kalendermaand

Opzegging van je arbeidsovereenkomst **kan op elke dag van de maand**. Hierbij gelden de wettelijke opzegtermijnen. De wettelijke opzegtermijn is.....

Periodiek overleg

In bijlage IV 'aanvullende afspraken' wordt genoemd wat in ieder geval besproken wordt in het volgende periodiek overleg. Daar zijn n.a.v. deze onderhandelingen een paar onderwerpen aan toegevoegd, namelijk:

- Gelijkwaardige beloning tussen mannen en vrouwen
- Mentaal welzijn
- Opleiding & ontwikkeling

Afsluiting

Er is een eindvoorstel gepresenteerd op de ledenraadpleging van maandag 2 februari. Naar

aanleiding van deze ledenraadpleging en de feedback die is ontvangen, is er een verbeterd voorstel gekomen wat betrekking heeft op de overgangsregeling voor de RVU (zie punt 3 RVU). De andere punten zijn niet gewijzigd.

Namens de werkgevers FNV

CNV

CGMV