

Verbeterd eindbod cao

~~€~~12 mei 2026

Het management van Essity Operations Hoogezand B.V. (vanaf nu: Essity) en ... van het FNV en ... van het CNV (vanaf nu: partijen) hebben in de afgelopen maanden constructieve gesprekken gevoerd over een nieuwe cao voor 2026. In deze overleggen heeft Essity steeds de actuele situatie van de locatie toegelicht.

Essity opereert op dit moment in financieel en markttechnisch uitdagende omstandigheden. Om de continuïteit van de activiteiten en werkgelegenheid in Hoogezand te kunnen waarborgen, vindt Essity het belangrijk om duidelijke, eerlijke en toekomstbestendige cao-afspraken te maken. Ons doel is helder: een cao die recht doet aan medewerkers én bijdraagt aan een gezonde toekomst voor de locatie.

De gesprekken zijn in een goede sfeer verlopen, echter Essity en partijen zijn uiteindelijk niet tot overeenstemming gekomen. Het management van Essity heeft daarom besloten een goed verbeterd eindbod te doen, waarop de verwachting is dat de bonden deze neutraal aan leden zullen voorleggen ter stemming.

Dit verbeterde eindbod omvat het volgende:

1. Looptijd cao

De looptijd van de cao bedraagt 12 maanden te weten van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

2. Salarisaanpassing

De salarisschalen worden met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2026 structureel verhoogd met 3,0%.

Daar bovenop geeft Essity een eenmalige, prestatie gerelateerde, uitkering van € 250,- bruto (naar rato). Deze eenmalige uitkering geldt voor alle medewerkers die in Hoogezand in dienst zijn op 1 november 2026 en zal worden uitgekeerd wanneer de locatie voldoet aan:

- 22 of minder ongeplande stops per 24 uur, gemiddeld voor de gehele locatie (gemeten van 1 januari 2026 tot en met 31 oktober 2026).

3. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de hernieuwde RVU-regeling ingevoerd. Daarbij geldt het volgende, mits vanuit de wetgeving en TNO dit als mogelijk wordt gezien:

- De regeling geldt voor maximaal 5 medewerkers per kalenderjaar, op volgorde van aanmelding, die een “zwaar beroep” uitoefenen. De definitie van “zwaar beroep” betreft de functies in ploegendienst waarbij nachtarbeid wordt verricht;
- Medewerkers komen in aanmerking als zij tenminste 10 jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de RVU-regeling bij Essity Nederland hebben gewerkt;

- Medewerkers komen in aanmerking als zij tenminste 13 jaar voorafgaand aan het ingaan van de RVU-regeling tenminste 10 jaar het zware beroep hebben uitgevoerd; kortom voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum mag de medewerker niet langer dan 3 jaar uit het zware werk zijn.
- Medewerkers die in aanmerking komen voor de regeling kunnen maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd deelnemen aan de regeling. Kortere mag;
- *Knellende situaties:*
Omdat de inkomensachteruitgang bij het gebruik maken van de RVU-regeling erg groot is zal iedere deelnemer aan de RVU-regeling een extra uitkering ontvangen van € 100,-- per maand boven op het drempelbedrag.
- ~~Medewerkers die gebruik maken van de ontsie maatregel 80-90-100 mogen daarnaast gebruik maken van de RVU mits voldaan wordt aan bovenstaande;~~
- Essity behoudt zich het recht voor om maatwerk te blijven bieden in bijzondere situaties;
- Looptijd van de regeling: uiterlijk eind 2028 vindt een eerste landelijke evaluatie plaats van de RVU-regeling. Essity sluit daarbij aan. De nu voorgestelde regeling geldt voor de periode tot 31 december 2028. Afhankelijk van deze evaluatie zal over een eventuele verlenging van de regeling worden besloten.

4. Verloftoekenning en aanvulling voor medewerkers die vóór 1 **januari-juni** 2026 in dienst zijn

De cao van Essity Hoogezand kent een maximale arbeidsomvang van 36 uren per week (is fulltime). Essity past artikel 17 (vakantie met behoud van salaris) aan op basis van 36 uren per week.

We hebben een onderscheid gemaakt in toekenning van verlof voor bestaande en nieuwe medewerkers.

- Medewerkers die vóór 1 **januari-juni** 2026 in dienst zijn, behouden hun **huidige totale verlofrecht**; ~~het is geenszins de intentie dat zij dit recht in de toekomst verliezen- zij mogen in geen geval dat recht verliezen en benadeeld worden.~~
- De verhouding tussen wettelijke en bovenwettelijke uren verschuift naar een groter aandeel bovenwettelijke uren;
- Voor nieuwe collega's, introduceren we in de nieuwe cao voor 2026 een nieuwe verlofregeling; zij krijgen verlofuren op basis van een werkweek van **36 uur**, zodat we binnen de beschikbare loonkosten blijven.

Hoe ziet dit eruit in de CAO tekst:

Elke werknemer heeft per vakantiejaar (voor gedeelten daarvan naar evenredigheid berekend) recht op:

- **144 uur wettelijke vakantie**

- (overeenkomend met 20 dagen bij een voltijds dienstverband van 36 uren per week);*
- **36 uur bovenwettelijke vakantie** (overeenkomend met 5 dagen);
 - *Werknemers die bij aanvang van het vakantiejaar de 51-jarige of 60-jarige leeftijd hebben bereikt, hebben recht op respectievelijk **44 uur** (6 dagen) of **65 uur** (9 dagen) bovenwettelijke vakantie ipv de eerdergenoemde 36 uur.*

Voor medewerkers die vóór 1 **januari-juni** 2026 in dienst zijn gekomen van Essity geldt daarbovenop:

- *Medewerkers, die jonger zijn dan 60-jaar ontvangen ter overbrugging van de aanpassing van dit artikel ten opzichte van de voorgaande CAO 20 uur extra bovenwettelijke vakantie per vakantiejaar (voor gedeelten daarvan naar evenredigheid en na rato dienstverband berekend);*
- *Medewerkers die de 60-jarige leeftijd hebben bereikt ontvangen ter overbrugging van de aanpassing van dit artikel ten opzichte van de voorgaande CAO 23 uur extra bovenwettelijke vakantie per vakantiejaar (voor gedeelten daarvan naar evenredigheid en na rato dienstverband berekend).*

Voor de berekening van een vakantiedag geldt:

- *Bij een voltijds dienstverband van 36 uren per week verdeeld over 5 werkdagen is één vakantiedag gelijk aan **7,2 uur**;*
- *I.v.m. afwijkende roosters wordt een vakantiedag gelijkgesteld aan het aantal uren dat volgens het dienstrooster op die dag gewerkt zou worden;*
- *Voor deeltijders wordt het aantal vakantie-uren naar rato van de overeengekomen arbeidsduur berekend.*

5. Meeruren voor parttimers

De uren die deeltijdmedewerkers maken boven op hun wekelijkse arbeidsduur worden voortaan als overuren vergoed, inclusief de bijbehorende toeslag. De daarbij behorende artikelen in de cao zullen daarop worden aangepast.

6. Protocolafpraak: moderniseren/verduidelijking van cao-teksten

Er komt een protocolafpraak om gedurende 2026 tussen werkgever en vakbonden artikelen in de cao, die verlopen of achterhaald zijn door nieuwe (wettelijke) regelingen of op meerdere manieren uit te leggen zijn, aan te passen of te verwijderen. Opdracht voor partijen is om alle teksten en artikelen van de CAO zodanig op te stellen dat er geen ruimte meer is voor interpretatieverschillen en er zodoende een moderne en toekomstbestendige CAO is gerealiseerd.

7. Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties.

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties wordt, in overeenstemming met de AWWN-regeling, voortgezet gedurende de looptijd van de cao.

Essity houdt zich het voorbehoud om de uitwerking van de CAO pas van toepassing te laten zijn op het moment dat alle partijen de CAO tekstueel akkoord hebben bevonden.