Onderhandelingsresultaat

CAO Randstad Groep Nederland

2026 - 2027.

De ondergetekenden,

1. werkgevers
   Randstad Groep Nederland
   Randstad Sourceright
   Randstad Digital Nederland
   (hierna samen te noemen: RGN)

en

2. werknemersorganisaties
   Netwerk Randstad Personeel, h.o.d.n. frank
   De Unie
   CNV

Hierna gezamenlijk te noemen: partijen,

in overweging nemende dat:

- partijen momenteel een cao hebben die afliep op 31 maart 2026;
- partijen gezamenlijk als uitgangspunt een evenwichtig pakket wensen overeen te komen dat recht doet aan de positie van alle medewerkers van RGN,

hebben op 7 oktober 2026 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao.

1. Samen bouwen aan een toekomstbestendig beloningsperspectief

Met de opname van het Randstad Career Model stappen we per 1 januari 2027 over op een geactualiseerde functiestructuur. Dit brengt functiebeschrijvingen, functieniveaus en functietitels binnen de gehele Randstad-organisatie en wereldwijd eenduidig met elkaar in lijn. Het Randstad Career Model sluit direct aan op onze Partner for Talent-strategie en onze organisatiespecialisaties.
Daarnaast hebben we afgesproken dat de werknemersorganisaties blijvende invloed houden op de totale loonontwikkeling, inclusief het behoud van overeenstemming over een collectieve component hierbinnen.

2. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 15 maanden, van **1 april 2026 tot en met 30 juni 2027**

3. Collectieve salarisverhoging

Op 1 januari 2027 worden alle individuele lonen verhoogd met **4,2%.** Omdat per 1 januari 2027 direct ook de aanzienlijk verruimde en marktconforme Randstad Career Model salarisschalen (zie punt 4) van kracht worden, is deze 4,2% uitsluitend een structurele verhoging van het individuele salaris en worden de oude cao-salarisschalen hiermee niet meer geïndexeerd.

Volgorde van verwerking op 1 januari 2027

De verschillende salarisstappen worden op 1 januari 2027 in de volgende vaste volgorde verwerkt:

1. Individuele salarisverhoging: Eerst wordt de eventuele jaarlijkse individuele salarisverhoging door de leidinggevende toegekend.
2. Collectieve salarisverhoging (4,2%): Vervolgens wordt van alle cao-medewerkers, ongeacht de op dat moment beschikbare ruimte in de schaal, het salaris met 4,2% verhoogd. Bij medewerkers waar een individuele verhoging onder stap-1 van toepassing was, wordt de collectieve verhoging van 4,2% over dit nieuwe salaris, inclusief de verhoging, berekend.
3. Plaatsing in RCM en toetsing 70% RSP: Daarna vindt de overgang naar de nieuwe RCM-salarisschaal plaats, waarbij het salaris waar nodig wordt opgehoogd naar minimaal het nieuwe beginsalaris van 70% RSP. Zie voor de nieuwe salarisschalen hieronder bij *4. Introductie Randstad Career Model en nieuwe salarisschalen.*

(Mocht er per 1 januari 2027 tevens sprake zijn van een promotie naar een hoger functieniveau, dan wordt het bijbehorende promotiebedrag ná bovenstaande drie stappen toegevoegd.)

4. Introductie Randstad Career Model en nieuwe salarisschalen

Randstad Career Model

Per 1 januari 2027 wordt het wereldwijde Randstad Career Model (RCM) van kracht.

In oktober 2026 zijn alle medewerkers geïnformeerd over hun nieuwe functienaam en de corresponderende salarisschaal in het RCM. De nieuwe functienaam en salarisschaal in het RCM brengen geen verandering in de feitelijke inhoud van het werk, de opgebouwde rechten en de geldende arbeidsvoorwaarden van de medewerker.

Voor bezwaren rondom de functie-indeling in het RCM-functiehuis komt een bezwaarprocedure, die uiterlijk op 1 januari 2027 is ingesteld: Komt een medewerker er samen met de leidinggevende en HR niet uit, dan wordt het bezwaar voorgelegd aan een interne bezwaarcommissie, waarin ook werknemersorganisaties zijn vertegenwoordigd. De commissie heeft de mogelijkheid om extern advies in te winnen bij een specialist van Willis Towers Watson. Het advies van de commissie is bindend.

Salarisschalen

Met de introductie van het RCM, worden ook de salarisschalen herzien waarin de zogenaamde marktmediaan[1] geldt als oriëntatiepunt voor het eindsalaris. Het beginsalaris in een schaal bedraagt 70% van het eindsalaris maar altijd tenminste het wettelijk minimumloon. Daarbij geldt als uitgangspunt dat het salaris van iedere medewerker na de verhogingen per 1 januari 2027 ten minste op dit nieuwe beginsalaris (70% RSP) uitkomt. De marktmediaan wordt jaarlijks bepaald.

huidige cao RGN salarisschalen per 1-7-2026				cao RGN salarisschalen RCM 1-1-2027			
functie- & salarisniveau	beginsalaris	eindsalaris	verhogings bedrag bij promotie	functie- & salarisniveau RCM	beginsalaris RCM 70% rsp	RCM RSP 100%	verhogings bedrag bij promotie
11	€ 5.318	€ 7.596	€ 272	18	€ 6.021	€ 8.602	€ 361
10	€ 4.545	€ 6.492	€ 215	17	€ 5.161	€ 7.373	€ 310
9	€ 3.886	€ 5.551	€ 180	16	€ 4.409	€ 6.298	€ 265
8	€ 3.398	€ 4.854	€ 151	15	€ 3.871	€ 5.530	€ 232
7	€ 3.183	€ 4.280	€ 136	14	€ 3.387	€ 4.839	€ 203
6	€ 2.966	€ 3.757	€ 124	13	€ 3.011	€ 4.301	€ 181
5	€ 2.706	€ 3.364	€ 90	12	€ 2.742	€ 3.917	€ 165
4	€ 2.599	€ 2.988	€ 83	11	€ 2.599	€ 3.610	€ 152
3	€ 2.599	€ 2.740	€ 69	10	€ 2.599	€ 3.379	€ 142
2	€ 2.599	€ 2.599	€ 59	9	€ 2.599	€ 3.226	€ 135
1	€ 2.599	€ 2.599	--	8	€ 2.599	€ 2.919	--

Aanpassing verhogingsbedragen bij promotie

Bij een promotie naar een naast-hoger functieniveau (bijvoorbeeld van RCM niveau 12 naar 13) krijgt de medewerker, net als nu, een vaste nominale salarisverhoging. In samenhang met de introductie van de nieuwe RCM-salarisschalen per 1 januari 2027 worden deze vaste bedragen verhoogd.

[1]De marktmediaan is de exacte middelste waarde van wat werkgevers voor vergelijkbare functies in de markt betalen. Met dit ijkpunt zorgen we ervoor dat onze salarissystematiek marktconform is en blijft. De marktmediaan wordt jaarlijks bepaald.

5. Overstap naar een nieuwe manier van salarisverhoging per 1 januari 2028

In het verlengde van de nieuwe RCM-salarisschalen stappen we **per 1 januari 2028** over op een vernieuwde, meer transparante systematiek voor de jaarlijkse individuele salarisverhoging.

Partijen kiezen voor een objectief en vooraf inzichtelijk beloningsmodel. De toekenning van individuele salarisgroei verloopt vanaf 2028 via een vaste systematiek waarbij gerichte groeifactoren worden toegepast. Hierbij zijn twee elementen bepalend:

1. De actuele positie in de salarisschaal: Waar bevindt de medewerker zich momenteel ten opzichte van het schaalmaximum?
2. De professionele groei in het werk: Hoe is de voortgang in behaalde doelstellingen en de ontwikkeling in de rol en vaardigheden?

Deze nieuwe systematiek werkt versnellend voor medewerkers die nog ruimte hebben in hun schaal. Hoe lager de startpositie in de salarisschaal en hoe sterker de professionele groei, des te hoger is de groeifactor. Hierdoor kunnen medewerkers in de actieve opbouwfase van hun functie sneller in salaris doorgroeien richting het schaalmaximum.

Bepalen van professionele groei

Het fundament voor salarisgroei blijft, net als nu, de vertrouwde dialoog tussen medewerker en leidinggevende via Great Conversations. Wel geeft de nieuwe werkwijze hier nog meer structuur en duidelijkheid aan:

1. Meer regie en voorspelbaarheid: Er zijn straks minimaal vier vaste Great Conversations gespreksmomenten per jaar met vastlegging in Workday. Zo is er doorlopend afstemming en komt een eindejaarsevaluatie nooit als een verrassing.
2. Gezamenlijk houvast: Waar de waardering van ontwikkeling voorheen soms ruim omschreven was, bieden de nieuwe RCM-functieprofielen een veel helderder, gezamenlijk kader om afspraken over resultaten en persoonlijke groei aan te toetsen.
3. Eerlijk en gelijk: Om gelijke behandeling en objectiviteit over afdelingen heen te waarborgen, worden de voorgestelde salarisstappen altijd vooraf binnen het managementteam gekalibreerd voordat ze in een persoonlijk gesprek met de medewerker worden gedeeld.

Bepalen van het jaarlijkse verhogingsbudget

Partijen maken jaarlijks een afspraak in het najaar (voor het eerst in de eerste week van november 2027) over de totale beschikbare verhogingsruimte voor het opvolgende kalenderjaar. Binnen dit totale budget worden afspraken gemaakt over de verdeling tussen:

- het budget voor *individuele salarisverhogingsbedragen*, op basis van de positie in de salarisschaal en de persoonlijke groei van de medewerker;
- een *collectieve verhoging* die aan alle medewerkers wordt toegekend.
- Partijen maken tijdens de looptijd van deze cao nadere afspraken over een terugvalscenario voor de situatie dat zij er uiterlijk in de eerste week van november niet uitkomen over het totale budget en/of de verdeling daarvan.