

# Eindbod

7 mei 2026

Na drie intensieve onderhandelingsdagen hebben de vakorganisatie FNV en CNV en AOC afspraken kunnen maken voor een verlenging van onze CAO. In constructieve gesprekken zijn partijen gezamenlijk tot afspraken gekomen die recht doen aan de belangen van zowel medewerkers als onze organisatie. We hebben daarbij met elkaar afgestemd om de gemaakte afspraken op te nemen in een eindbod.

Het eindbod omvat het volgende:

## 1. Looptijd cao

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 16 maanden, van 1 mei 2026 tot en met 31 augustus 2027.

## 2. Structurele loonsverhoging

- Per 1 mei 2026 worden de lonen structureel verhoogd met 2,5%
- Per 1 november 2026 worden de lonen structureel verhoogd met 1,5%

## 3. Minimumsalaris

Het minimumsalaris waarop medewerkers worden aangenomen bedraagt € 37200 bruto per jaar.

## 4. Doorlooptijd salarisschalen:

AOC Nederland erkent het probleem, maar heeft geen mandaat om daar nu andere afspraken over te maken. Binnen Europa wordt er wel gekeken naar de doorlooptijd en of er mogelijkheden zijn om dat op te lossen.

## 5. RVU (regeling vervroegd uittreden)

Met ingang van 1 mei 2026 wordt de RVU-regeling opgenomen in de CAO. Daarbij geldt het volgende:

De regeling geldt voor medewerkers, die een “zwaar beroep” uitoefenen. De definitie van “zwaar beroep” betreft de functies in ploegendienst waarbij nachtarbeid wordt verricht en functies met een structurele roostermatige consignatie die leidt tot fysieke oproepen. Het gaat om de functies;

- Fieldoperator
- Paneloperator
- Shiftleader
- Mechanical technician en E&I technician

Waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- Medewerkers komen in aanmerking voor de RVU indien iemand tenminste 15 jaar gewerkt heeft bij AOC , waarvan tenminste 20 jaar in een zwaar werk functie volgens de definitie van TNO.
- Alleen als je elders werkzaam bent geweest en bij de overstap naar AOC de vorige organisatie ook RVU kende (en dit een zwaar beroep betrof), is het toegestaan om tenminste 10 jaar bij AOC te werken (en erkennen we tot 10 jaar aan eerdere werkervaring bij de andere werkgever).

Bovenstaande onder voorbehoud van toetsing door TNO.

Er zal een werkgroep DI tussen werkgever en vakbonden worden gestart waarbij gekeken gaat worden naar een eerlijke verdeling van de lasten en de lusten, hierbij wordt deelname TOR en RVU meegenomen.

#### **6. Beroepsprocedure fuwa**

Er wordt een bezwaar en beroepsprocedure fuwa opgenomen in de cao. De tekst die we zijn overeengekomen is als bijlage toegevoegd.

#### **7. Sociaal plan**

De looptijd van het sociaal plan wordt verlengd tot en met oktober 2029.

#### **8. PAWW**

Als de PAWW wordt verlengd voor 5 jaar, dan ondersteunen we dit en zullen we daaraan meewerken.

#### **9. Buitengewoon verlof**

- Artikel 18a van de CAO wordt uitgebreid met 1 dag verlof bij een 50 jarig huwelijk.
- Artikel 18b wordt uitgebreid met toevoeging dat er eenmalig aanspraak gemaakt kan worden gemaakt op ouderschapsverlof met behoud van 100% loon.

#### **10. Jubileumuitkering**

Artikel 4 van bijlage 8 van de CAO wordt uitgebreid met 45 jarig jubileum, waarbij de uitkering € 750 bedraagt.

#### **11. Uitzendkrachten**

Uitzendkrachten worden vanaf de datum van inlening beloond conform de op hen van toepassing zijnde cao voor uitzendkrachten.

Het inlenende bedrijf (AOC Nederland BV) draagt er zorg voor en ziet erop toe dat de door haar ingeschakelde uitzendorganisaties de juiste en volledige arbeidsvoorwaarden toepassen, ten minste gelijkwaardig aan de arbeidsvoorwaarden die gelden op grond van de binnen AOC Nederland BV toepasselijke cao, voor zover wettelijk en cao-technisch vereist.

## **12. Vakbondscontributie**

Het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie wordt opgenomen in de CAO.

Ten aanzien van de interne bedrijfsregelingen hebben we de volgende afspraken gemaakt:

## **13. Studieschuld**

Medewerkers die een studieschuld hebben, kunnen in plaats van deelname aan de fietsregeling een bijdrage ontvangen voor het fiscaal vriendelijk aflossen van een studieschuld (de hoogte van het bedrag is conform het bedrag dat staat voor een elektrische fiets, te weten € 1.500,-).

## **14. Sportvergoeding**

Medewerkers kunnen in plaats van het ontvangen van een sportvergoeding via promotion, ook een vergoeding ontvangen voor het sporten bij een andere sportvereniging, ter hoogte van € 25 per maand (max 300 euro per jaar). Medewerkers kunnen dit maandelijks achteraf declareren op basis van een factuur.

## **15. Stagevergoeding**

De stagevergoeding zal voor alle stagiairs € 400 euro per maand bedragen, een eindstage/eindopdracht MBO of afstudeerstage HBO en WO levert € 500 per maand op, ongeacht het niveau van de stagiair.

## **Bijlage 1: Bezwaar & Beroep Functiewaardering (CAO)**

### *Toepassing Hay-methode*

#### **1. Overlegfase (altijd eerst)**

Wanneer een medewerker het niet eens is met:

- de functie-inhoud in de functieomschrijving, of
- de functiegroepindeling,

vindt er eerst een gesprek plaats tussen medewerker en leidinggevende.

**Doel:** samen tot een oplossing komen.

Leidt dit niet tot overeenstemming? Dan kan de medewerker via HR officieel bezwaar indienen.

---

#### **2. Gronden voor Bezwaar**

Een medewerker kan bezwaar maken als:

1. de functieomschrijving niet overeenkomt met de feitelijke werkzaamheden, of
2. de medewerker het oneens is met de functiegroepindeling.

**Let op:** In de externe beroepsfase mag alleen punt 2 worden aangevoerd.

---

#### **3. Bezwaarfase (interne behandeling)**

- Medewerker dient **binnen 2 maanden** schriftelijk bezwaar in bij HR.
- HR schakelt een deskundige van Korn Ferry in voor onderzoek.
- Onderzoek en schriftelijk advies volgen binnen **2 maanden** en worden met werkgever en werknemer gedeeld.
- Werkgever beslist binnen **14 dagen** over het advies.
- Medewerker ontvangt de uitkomst schriftelijk.

#### **4. Externe Beroepsfase (onafhankelijk oordeel)**

Alleen mogelijk als het bezwaar gaat over de functiegroepindeling én de medewerker het niet eens is met de uitkomst van de bezwaarfase.

##### **Procedure:**

- Medewerker dient binnen **1 maand** extern beroep in via de vakvereniging (en informeert de werkgever).
- Binnen **2 maanden** behandelt een **onafhankelijke commissie** het beroep (deskundigen van vakbonden & Korn Ferry).
- Medewerker en leidinggevende worden gehoord.
- De commissie probeert tot een unanieme uitspraak te komen. Indien dit niet lukt wordt er beslist bij meerderheid. De uitspraak is **bindend**.
- Werkgever communiceert de uitkomst schriftelijk **binnen 14 dagen**.

##### **Geen vakbondslid?**

Dan dient de medewerker het beroep in bij de werkgever.

De externe behandeling wordt uitgevoerd door een **onafhankelijke Hay-deskundige** Korn Ferry.