

FNV, tav ...

VHP2, tav ...

per mail verstuurd

Oss, 29 januari 2026

Betreft: Verbeterd eindvoorstel Organon CAO 2026

Geachte..., geachte ..., beste ... en ...I,

Naar aanleiding van onze CAO onderhandelingsgesprekken over de verlenging van de aflopende Organon CAO 2024-2025, bevestig ik jullie het resultaat van de onderhandelingen in de vorm van een verbeterd eindvoorstel van Organon.

Onderstaand, puntsgewijs de concrete afspraken zoals wij die voor ons zien voor de CAO 2026:

- Looptijd 1/1/2026 – 31/12/2026
- Behoud van alle bestaande voorwaarden zoals opgenomen in de huidige Organon CAO 2024-2025
- Salarisverhoging van 3% per 1 april 2026. Voor medewerkers met een salaris in het eerste 3^e deel van hun salarisschaal (onder de 0,921 PIR) is de verhoging 4%.
- Voor medewerkers met een salaris in het eerste derde deel van hun salarisschaal (onder de 0,921 PIR): De vermenigvuldigingsfactor van 1,33 op het algemene verhogingspercentage—zoals deze geldt voor medewerkers met een salaris op of boven 0,921 PIR tot aan het schaalmaximum—blijft van kracht voor de komende CAO's. Dit geldt totdat het hoofdkantoor een herziening doorvoert van de wereldwijd geldende salarissystematiek. Wanneer een nieuwe salarissystematiek beschikbaar komt, zal dit het uitgangspunt zijn voor de onderhandelingen voor een nieuwe CAO. Hiervoor zal een aparte werkgroep worden ingericht. De bonden en OR zullen deelnemen aan deze werkgroep.
- Aanpassing overwerk artikel 2.6 voor PT-ers van meerwerk naar overwerk.
- Verlenging huidige RVU regeling 3.7 binnen de kaders van nieuwe wet (toetsingskader TNO, en wettelijke evaluatie momenten, vooralsnog geen limiet op aantal deelnemers). Hierbij wordt de optie geboden om de RVU in maandelijkse termijnen uit te laten betalen, ingangsdatum 1 april 2026, in verband met het inregelen van deze afspraak.



- Overwerktoeslag (artikel 2.6) toegankelijk voor totaal band 300 dus incl P2/R2.
- Aanpassen tekst artikel 4.2 collectieve dagen bijlage 1.
- Verhogen consignatie matrix artikel 2.7 zie bijlage 2.
- Programma rondom specifieke vrouwen gezondheids thema's in het "Hoe fit ben jij programma".
- Thuiswerkvergoeding gaat naar/ blijft op? fiscaal maximum wanneer van toepassing art 2.10
- CAO tekst aanpassen op leesbaarheid en uitlegbaarheid (aanpassingen te overleggen met beide vakbonden).

Werkafspraken

- Bonden worden gedurende looptijd betrokken bij uitwerking rapportages "Europese Pay Equity Act" en daaraan gekoppelde Nederlandse wetgeving met ingangsdatum 1 januari 2027.

Wij vertrouwen er op dat bovenstaande een correcte weergave is van datgene wij besproken hebben. We gaan ervan uit dat jullie de inhoud, in combinatie met de (financiële) context van Organon, op een juiste wijze overbrengen aan jullie leden. Wij zullen dit verbeterd voorstel uiteraard ook breder delen in onze organisatie.

Met vriendelijke groet,

Bijlage 1

4.2 Bedrijfsvakantie

Om de productie efficiënt te kunnen laten verlopen, kan Organon met Instemming van de Ondernemingsraad voor een bepaalde afdeling een bedrijfsvakantie van maximaal twee weken vaststellen. Voor deze periode heb je de keuze of je op een andere afdeling wilt werken of dat je vakantie opneemt. Daarin is jouw flexibiliteit voor inzetbaarheid een uitgangspunt, bijvoorbeeld door vooraf de juiste kwalificaties te leren.

Bijlage 2

Consignatie matrix

Oud

Tussen	Ma t/m Vr (€)	Za + Zo (€)	Feestdag (€)
07:00–22:00 (per uur)	1,5	1,75	2,5
22:00–07:00 (per uur)	2,5	2,75	3,5

Nieuw (markt conform)

Tussen	Ma t/m Vr (€)	Za + Zo (€)	Feestdag (€)
07:00–22:00 (per uur)	1,75	2,25	3
22:00–07:00 (per uur)	3	3,5	4