Philips-eindbod; cao 2026–2028: Welke impact kun je verwachten?

De vijf belangrijkste nadelige gevolgen voor medewerkers

Philips biedt cao-verhogingen, maar verandert tegelijk de regels voor salarisgroei en inkomensbescherming. Dit zijn de belangrijkste risico's uit het eindbod van 15 oktober 2026.

	Onderwerp	Waarom belangrijk?
1	Minder kans op individuele loongroei	De collectieve groeigarantie vervalt. Het merit-budget daalt van 1,5% naar 0,5%. Dat beperkt jouw toekomstige persoonlijke verhoging.
2	Langer zonder salarisverhoging	De bescherming dat je onder het minimum-eindsalaris in beginsel niet meer dan twee jaar achtereen wordt overgeslagen, verdwijnt.
3	Salarisschalen groeien nauwelijks mee	Geen schaalindexatie in 2026 en 2027; pas 1% in juni 2028. Je stijgt sneller in schaalpositie, waardoor ruimte voor verdere individuele groei mogelijk afneemt.
4	Minder zeker vast inkomen	Voor de vakgroepen 20-45 is het vaste cao bod 6%. Voor vakgroepen 50–90 is het vaste cao-bod 4% in twee jaar. Voor beide groepen onder inflatie. Philips verhoogt vooral de variabele STI: die uitkering is niet gegarandeerd.
5	RVU voor een kleine groep	De nieuwe RVU geldt alleen voor bepaalde functies in vijfploegendienst met structureel nachtwerk. Andere medewerkers met zwaar werk vallen hierbuiten.

Wat is de kern?

Je salaris stijgt nu misschien wel, maar je krijgt minder zekerheid over jouw verdere salarisgroei. De salarisschalen blijven bijna gelijk, bestaande groeigaranties verdwijnen en een groter deel van de beloning wordt afhankelijk van prestaties en bedrijfsresultaten.

Let op: een verhoging berekend over schaalpositie 100 is voor iemand onder positie 100 direct juist relatief gunstig. Het nadeel zit in de combinatie met minder individuele groeiruimte en nauwelijks stijgende salarisgrenzen. Niet alle individuele verhogingen verdwijnen.

Nog geen lid, maar wil je wel je stem laten tellen?

Medewerkers die nog geen lid zijn van een vakbond, kunnen zich versneld aanmelden zodat ze ook mee kunnen stemmen over het Philips-eindbod.
Meld je aan als lid van een van de vakverenigingen door een e-mail te sturen naar de vakbondsbestuurder van jouw keuze **en** geef daarbij je stem door: **voor**, **tegen** of **onthouding**. **Stemmen kan tot en met 10 november**.
Stem je tegen het eindbod, dan vragen we ook of je bereid bent actie te voeren. Als het eindbod wordt afgewezen, bepalen we samen met onze leden de vervolgstappen en eventuele acties.

Ook jouw stem telt! Het gaat tenslotte ook over jouw arbeidsvoorwaarden.

Patrick Meerts: Patrick.meerts@fnv.nl
Suat Koetloe: suat.koetloe@unie.nl
Remy Biesmans: R.biesmans@cnv.nl
Amilde Schuur: amilde.schuur@vhp2.nl
High Tech Union.

Philips final offer; collective labour agreement 2026-2028: What impact can you expect?

The five most significant adverse consequences for employees

Philips is offering collectively agreed pay increases, while simultaneously changing the rules governing salary progression and income protection. These are the main risks arising from the final offer of 15 October 2026.

	Topic	Why is this important?
1	Less opportunity for individual salary growth	The collective progression guarantee will be abolished. The merit budget will fall from 1.5% to 0.5%. This limits your future individual salary increase.
2	Longer without a salary increase	The protection under which employees below the minimum final salary would, in principle, not be passed over for more than two consecutive years will disappear.
3	Salary scales barely increase	No scale indexation in 2026 and 2027; only 1% in June 2028. You will move up through the scale position more quickly, which may reduce the scope for further individual progression.
4	Less certainty about fixed income	For job grades 20-45, the fixed pay offer under the collective labour agreement is 6%. For job grades 50-90, the fixed pay offer is 4% over two years. For both groups, this is below inflation. Philips is mainly increasing the variable STI, but this payment is not guaranteed.
5	Early retirement scheme for a small group	The new early retirement scheme only applies to certain roles in a five-shift system involving structural night work. Other employees performing heavy work are excluded.

What is the key point?

Your salary may increase now, but you will have less certainty about your future salary progression. The salary scales will remain virtually unchanged, existing progression guarantees will disappear, and a larger share of remuneration will depend on performance and company results.

Please note: an increase calculated on the basis of scale position 100 is in fact relatively favourable in the short term for someone below position 100. The disadvantage lies in the combination of reduced scope for individual progression and salary scale limits that barely increase. Not all individual increases will disappear.

Not a member yet, but still want your vote to count?

Employees who are not yet members of a trade union can join through an accelerated process, enabling them to vote on Philips' final offer as well. Join one of the trade unions by emailing the trade union official of your choice.
Email subject: Join the union. In your email, provide your name and address, and indicate your vote: **in favour**, **against** or **abstain**. **Voting is open until 10 November**.

Your vote counts too! After all, your terms and conditions of employment are at stake.

Patrick Meerts: Patrick.meerts@fnv.nl

Suat Koetloe: suat.koetloe@unie.nl

Remy Biesmans: R.biesmans@cnv.nl

Amilde Schuur: amilde.schuur@vhp2.nl