



Onderhandelingsresultaat cao Vermo 2026

Op 3 en 16 oktober, 11 en 28 november en 1 december 2025 hebben bestuur Vermo en vakbonden FNV en CNV met elkaar onderhandeld over de cao Vermo voor 2026. Deze onderhandelingen hebben op 1 december 2025 geleid tot het volgende onderhandelingsresultaat:

Looptijd:

De cao heeft een looptijd van 24 maanden van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Loonsverhoging:

- Op 1 januari 2026 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met de CPI (zie afspraken CPI hieronder)
- Vervolgens worden de salarissen, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering, en salarisschalen op 1 januari 2026 verhoogd met € 300,- bruto per jaar bij een voltijds dienstverband.
- Deze € 300,- bestaat uit 2 onderdelen:
 - € 230,- loonsverhoging en
 - € 70,- vitaliteitsbudget.

Het vitaliteitsbudget wordt in jouw salaris aan je uitbetaald. Je hoeft hier niets voor te doen.

CPI (Automatische Prijs Compensatie)

Elk jaar op 1 januari worden de salarissen aangepast op basis van de afgeleide CPI (periode juni-juni).

Daarbij geldt:

1. Er is een minimumverhoging van 0,5%.
2. Er is een maximumverhoging van 5%.
3. Alles onder het minimum of boven het maximum wordt meegenomen naar het volgende jaar.

Als de CPI eigenlijk lager is dan 0,5%, dan wordt het tekort (tot 0,5%) bewaard om later te verrekenen.

Als de CPI eigenlijk hoger is dan 5%, dan wordt het overschot (boven 5%) ook bewaard. Maximaal 2% per jaar van dat overschot mag worden toegevoegd in het volgende jaar.

Dit doorschuiven gaat door totdat alle tekort/overschot volledig is verwerkt.

Kijk voor de gemaakte afspraak in Bijlage bij onderhandelingsresultaat Vermo.

Meeruren bij deeltijdwerk

Meeruren bij deeltijdwerk worden vanaf 1 januari 2026 behandeld als overwerk.

Zaterdagtoeslag

Werkgevers en vakbonden gaan samen onderzoek doen naar de mogelijkheden, financiering en wenselijkheid van een zaterdagtoeslag in de branche en de effecten op de werkdruk. Hiertoe gaan zij gedurende deze cao-periode een pilot starten. Partijen hebben de wens uitgesproken dat minimaal 3 werkgevers aan de pilot deelnemen. De resultaten van dit onderzoek moeten voor 1 juli 2027 bekend zijn en kunnen tot afspraken leiden in de volgende cao.

Thuiswerkvergoeding

De werkgever kan per dag dat de medewerker thuis werkt een thuiswerkvergoeding toekennen. Deze vergoeding is gelijk aan de maximaal fiscaal toegestane vergoeding (2026: € 2,45).

(Mantel)zorgdag

Vanaf 1 januari 2026 heeft een werknemer die zorg behoeft of verleent recht op 1 volledig doorbetaalde zorgdag (7,2 uur) per jaar. Deze dag kan, in overleg met je werkgever, in delen gedurende het jaar opgenomen worden. De zorgdag kan niet meegenomen worden naar een volgend kalenderjaar.

Werken op zondagen

Werkgever zal een werknemer tenminste op 13 zondagen per periode van 12 maanden niet inroosteren, tenzij de werknemer heeft aangegeven dat de werknemer meer zondagen ingeroosterd mag worden.

Pilot kortere werkweek

Vakbonden hebben de wens gedurende deze cao-periode een pilot te starten. Deze pilot biedt werknemers de mogelijkheid om 2 uur per week minder te werken met behoud van salaris.

Vakbonden kunnen werkgevers vragen aan deze pilot deel te nemen. Een werkgever kan niet tot deelname verplicht worden.

RVU-regeling

Vermo is bereid deel te nemen aan een sector-breed onderzoek naar zwaar werk in de branche (cao's Wizz, Vermo en Sport). Partijen maken hier uitvoeringsafspraken over.

Mocht er sprake zijn van zwaar werk in de branche dan is Vermo bereid met vakbonden in gesprek te gaan over de RVU om tot een afgebakende regeling te komen.

In dit onderzoek zal ook de mogelijkheid voor 55-plussers om niet langer verplicht over te hoeven werken en het niet langer dan 3 uur aaneengesloten toezichthouden en/of lesgeven worden meegenomen.

Vitaliteit in de Vermo

Werknemers krijgen gedurende hun loopbaan te maken met uiteenlopende persoonlijke omstandigheden die invloed kunnen hebben op hun inzetbaarheid. Voor werkgevers staat het belang van vitale en duurzaam inzetbare werknemers centraal. In de cao zijn daarom al verschillende afspraken over duurzame inzetbaarheid en gezondheid opgenomen.

Aanvullend op de bestaande regelingen kunnen maatwerkafspraken gemaakt worden wanneer de persoonlijke situatie van een werknemer hierom vraagt. Dit geldt bijvoorbeeld bij mantelzorg, rouw, veranderingen in de thuissituatie, hormonale klachten zoals menstruatie- of overgangsklachten, of andere omstandigheden die de werknemer tijdelijk extra belasten.

Collectieve vakantie

Werkgever kan een verplichte collectieve vakantieperiode en/of maximaal 2 collectieve vrije dagen per kalenderjaar aanwijzen. Dit doet hij in overleg met de ondernemingsraad. Partijen zullen deze afspraak na 1 jaar evalueren en waar nodig aanpassen.

Erkend functiewaarderingssysteem en loongebouw

Uiterlijk in 2030 is er één erkend functiewaarderingssysteem voor de Vermo, met uitzondering van die werkgevers die gedispenseerd zijn of worden, van toepassing.

Op dit moment wordt gewerkt aan RatoPro als erkend functiewaarderingssysteem voor de branche. Vooruitlopend op de erkenning van RatoPro gaan Vermo en vakbonden in 2026 met elkaar in gesprek over het loongebouw. Dit doen zij in een paritaire werkgroep. De werkgroep gaat onderzoeken hoe het huidige loongebouw verbeterd kan worden en toekomstbestendig kan worden gemaakt. Daarbij nemen zij ook het opstellen van een conversietabel mee in hun onderzoek.

De uitkomsten van het onderzoek kunnen leiden tot tussentijdse aanpassing van de loontabel in de cao per 1 januari 2027.

Einde van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst van een werknemer eindigt vanaf 1 januari 2026 van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werkzaamheden worden voortgezet.

Vakbondsfaciliteiten

Vakbonden kunnen na overleg met werkgever buiten werktijd bijeenkomsten met leden binnen de onderneming houden in bedrijfsruimten. De vakbond kan in overleg met werkgever gebruikmaken van de in het bedrijf gebruikelijke communicatiekanalen (intranet, prikbord) om informatie te delen of aankondigingen te doen namens de vakbond.

1% loonsom DI

Werkgevers gaan ophalen welke initiatieven zij hebben ontplooid om de 1% loonsom in te zetten voor duurzame inzetbaarheid. Dit overzicht wordt gepubliceerd op de Vermo-website ter inspiratie voor werkgevers en werknemers om hier gebruik van te maken.

Werkgeversbijdrage

FNV en CNV ontvangen voor hun werkzaamheden in de branche een werkgeversbijdrage van € 1250,- per vakbond per jaar. CNV zal dit bedrag gedurende de looptijd van deze cao besteden aan internationale solidariteit.

Tekstuele wijzigingen

Partijen zijn naast bovenstaande afspraken nog een aantal tekstuele wijzigingen overeengekomen.

Kijk voor alle afspraken en volledige teksten naar Bijlage bij het onderhandelingsresultaat Vermo.