Eindbod

CAO Schiphol Nederland B.V. 2026 - 2028

Eindbod

Schiphol Nederland B.V. doet hierbij een zorgvuldig afgewogen eindbod voor een nieuwe cao aan de vakbonden: CNV, FNV en VPS. Dit eindbod bevat de volgende aanpassingen op de huidige cao.

1. Looptijd en belonen

1.1 Looptijd

De CAO Schiphol Nederland B.V. 2026 – 2028 heeft een looptijd van 24 maanden en loopt daarmee van 1 oktober 2026 tot en met 30 september 2028.

1.2 Structurele loonsverhoging

Aan werknemers in dienst bij Schiphol Nederland B.V. (hierna: Schiphol) worden op de startdatum van deze CAO en vallend onder de werkingssfeer hiervan, de volgende structurele salarisverhogingen (over het bruto uurloon) toegekend:

- 1 januari 2027: 3 %
- 1 januari 2028: 3 %

De structurele salarisverhogingen gelden eveneens voor alle aan het loongerelateerde componenten, voor zover deze volgens de cao met de structurele cao-verhoging meebewegen.

1.3 Bonusregeling bij het maximum van de salarisschaal

De bonusregeling voor medewerkers die op het einde van hun salarisschaal zitten (100% RSP) moet bereikbaarder worden gemaakt.

Een medewerker die het maximum van de salarisschaal (100% RSP) heeft bereikt en over het betreffende beoordelingsjaar een eindbeoordeling ‘Excellent Track’ ontvangt, kan in aanmerking komen voor een bruto bonus van 2,5% van het bruto jaarsalaris. De bonus kan gedurende maximaal twee achtereenvolgende jaren worden toegekend.

<u>Overgangsregeling</u>
Een medewerker die over 2025 een eindbeoordeling ‘Excellent Track’ heeft ontvangen en over 2026 opnieuw een eindbeoordeling ‘Excellent Track’ ontvangt, komt nog eenmaal in aanmerking voor een bruto bonus van 5% van het bruto jaarsalaris. Na 2026 volgt een pauzejaar.

1.4 Verhoging en voorwaarden BHV-vergoeding

De BHV-vergoeding wordt aangepast, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar de aard en intensiteit van de BHV-inzet. Daarbij wordt rekening gehouden met het verschil tussen de structurele BHV-inzet binnen de operatie, waaronder hulpverlening aan passagiers en bezoekers, en de BHV-inzet op kantoorlocaties van Schiphol.

De BHV-vergoeding bedraagt:

- € 450 bruto per jaar voor medewerkers die structureel vanuit de operatie voor BHV-taken worden ingezet of ingepland en van wie de BHV-taken mede zijn gericht op hulpverlening aan passagiers en bezoekers;
- € 300 bruto per jaar voor medewerkers die worden ingezet of ingepland voor BHV-taken op kantoorlocaties van Schiphol.

Een medewerker komt voor de BHV-vergoeding in aanmerking als deze door Schiphol is aangewezen als BHV’er, daadwerkelijk wordt ingezet of ingepland voor BHV-taken en voldoet aan de voor BHV geldende

opleidings- en oefenverplichtingen. Alleen het volgen van een BHV-training is niet voldoende om voor de vergoeding in aanmerking te komen.

De vergoeding geldt ongeacht de omvang van het dienstverband en het aantal daadwerkelijke BHV-inzetten. De eerste uitbetaling vindt plaats in april 2027 en ziet op het kalenderjaar 2026.

1.5 Brede verkenning variabele beloning

Gedurende de looptijd van deze cao wordt een paritaire werkgroep van vertegenwoordigers van Schiphol en de vakbonden opgericht. Deze werkgroep verkent in brede zin de wenselijkheid van variabele beloning en mogelijke oplossingsrichtingen. Daarbij is ruimte voor verschillende perspectieven, behoeften en aandachtspunten, zonder vooraf een bepaalde vorm, systematiek of uitkomst als uitgangspunt te nemen.

De verkenning hiervan heeft een open karakter. Het staat ieder van de partijen vrij de deelname aan de verkenning te beëindigen of na afloop daarvan af te zien van verdere uitwerking, zonder gehouden te zijn tot nadere afspraken. De bevindingen van deze werkgroep worden aan cao-partijen voorgelegd. Aan de verkenning en de bevindingen kunnen geen aanspraken of garanties over een vervolg worden ontleend. Eventuele vervolgstappen vergen afzonderlijke overeenstemming tussen cao-partijen.

1.6 Onderzoek gratificatie en persoonlijke waardering

In de eerste helft van 2027 wordt gezamenlijk onderzocht welke aanvullende vormen van persoonlijke waardering, naast de bestaande gratificatieregeling, passend, uitlegbaar en uitvoerbaar zijn binnen Schiphol. De uitkomsten van dit onderzoek worden besproken in het reguliere overleg tussen cao-partijen. Indien de uitkomsten daartoe aanleiding geven, kunnen cao-partijen nadere afspraken maken over artikel 2.16 (Gratificatie) van de cao.

1.7 Aanpassing gevolgen voor arbeidsvoorwaarden bij demotie

De gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden bij een functiewijziging met demotie worden aangepast. Onder demotie wordt verstaan de overstap naar een lagere functie op verzoek van Schiphol of de medewerker, of de herwaardering van een functie naar een lagere salarisschaal.

Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal, ontvangt de medewerker over het verschil een tijdelijke niet- geïndexeerde garantietoeslag. Deze toeslag bedraagt gedurende de eerste negen maanden 90% van het verschil, gedurende de daaropvolgende twaalf maanden 60% en gedurende de laatste vijftien maanden 30%.

Bij een overstap van de medewerker naar een andere functie wordt de niet-geïndexeerde garantietoeslag verminderd met een eventuele promotieverhoging. Deze regeling gaat in per 1 januari 2027.

1.8 Integraal onderzoek functies en arbeidsvoorwaarden Repressieve Dienst

Tijdens de onderhandelingen hebben partijen geconstateerd dat er een verschil van inzicht is over de inzet en betaalde uren binnen de Repressieve Dienst. Daarom wordt er een integraal onderzoek uitgevoerd naar de functiewaardering, de positionering binnen het functiehuis en de totale beloning van medewerkers binnen de Repressieve Dienst. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door Korn Ferry Hay. Daarbij wordt ook de samenhang met de specifieke inrichting en omstandigheden van het werk binnen de Repressieve Dienst betrokken, waaronder aanwezigheid, inzet, beschikbaarheid, belasting en arbeids- en rusttijden.

De reguliere functiewaarderingssystematiek wordt toegepast op de actuele en structurele functie-inhoud. Daarbij wordt beoordeeld of de huidige positionering binnen het functiehuis past bij de aard, zwaarte, verantwoordelijkheden en complexiteit van de werkzaamheden.

Daarnaast wordt onderzocht hoe de totale beloning zich verhoudt tot de functie-inhoud, functiewaardering en inrichting van het werk. Daarbij worden het salaris aanvullende beloningscomponenten en de voor de Repressieve Dienst geldende arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken betrokken Doel is een gezamenlijk en objectief beeld te verkrijgen van de verhouding tussen functie-inhoud, functiewaardering, arbeids- en rusttijden en totale beloning, zonder op voorhand een aanspraak op aanpassing van beloning en/of arbeidsvoorwaarden vast te leggen.

De uitkomsten van dit onderzoek, waaronder eventuele gevolgen voor de positionering of inschaling van functies, worden niet vooraf door cao-partijen vastgesteld of overeengekomen. Op basis van de onderzoeksuitkomsten bespreken cao-partijen of en, zo ja, welke nadere afspraken wenselijk zijn. Daarbij kunnen bestaande regelingen worden voortgezet, aangepast, geharmoniseerd of beëindigd. Aan de onderzoeksuitkomsten kunnen geen individuele of collectieve aanspraken worden ontleend. Eventuele wijzigingen worden afzonderlijk door cao-partijen besproken en overeengekomen.

Bij de beoordeling van mogelijke vervolgstappen gelden in ieder geval uitvoerbaarheid, uitlegbaarheid, aansluiting bij de systematiek van de cao, interne consistentie en de financiële effecten als beoordelingscriteria. Eventuele gevolgen voor bestaande individuele aanspraken worden daarbij afzonderlijk zorgvuldig beoordeeld.

Tot slot maken partijen afzonderlijk procesafspraken over de onderzoeksopdracht, onafhankelijkheid en/of deskundigheid van de uitvoering, de te hanteren methodiek, planning, betrokkenheid van partijen en de wijze waarop de uitkomsten worden besproken.

1.9 De maaltijdvergoeding Luchthavenbrandweer

De hoogte van de maaltijdvergoeding stijgt mee met de toekomstige CAO-loonstijgingen uit de CAO. Dit betekent dat per 1 januari 2027 de vergoeding stijgt met 3 % en per 1 januari 2028 met 3 %.

1.10 Verhoging en uniformering stagevergoedingen

Met ingang van 1 januari 2027 wordt de stagevergoeding vastgesteld op € 600 bruto per maand exclusief reiskosten, gebaseerd op een stageomvang van 36 uur per week, ongeacht het opleidingsniveau van de stagiair. Voor nieuwe stagiairs geldt een minimale stageduur van een maand om in aanmerking te komen voor een stagevergoeding.

Deze vergoeding geldt vanaf die datum ook voor stagiairs van wie de stage voor 1 januari 2027 is aangevangen. De verhoging wordt niet met terugwerkende kracht toegepast.

1.11 Equal Pay

Schiphol onderschrijft het belang van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk en handelen in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving op dit terrein. Als werkgever draagt Schiphol zorg voor een beloningsbeleid dat voldoet aan de wettelijke vereisten ten aanzien van gelijke beloning en zal de daarvoor benodigde maatregelen treffen.

1.12 Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten geldt een cao en wetgeving. Schiphol volgt deze wetgeving en is hieraan ook gebonden. Dit betekent concreet dat uitzendkrachten die hetzelfde werk verrichten als een Schiphol-medewerker recht hebben op een gelijkwaardige beloning.

Met het oog op toekomstige ontwikkelingen zullen we de vakbonden informatief meenemen hoe we een en ander organiseren.

2. Keuzevrijheid en maatwerk

2.1 Doorontwikkeling van MyChoice als platform voor keuzevrijheid en duurzame inzetbaarheid

MyChoice biedt medewerkers de mogelijkheid om keuzes te maken die aansluiten bij hun persoonlijke situatie, levensfase en behoeften. Daarmee is een belangrijke stap gezet naar een modern en flexibel arbeidsvoorwaardenpakket waarin keuzevrijheid centraal staat: *freedom within the frame*.

Om deze ontwikkeling verder uit te bouwen, worden de bestaande regelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid, verlof en fiscal voordelen meer in samenhang ondergebracht binnen MyChoice.

Dit krijgt concreet vorm door:

- de huidige DIB-regeling van 2% te integreren in MyChoice per 1 januari 2027
- reeds opgebouwd DIB-saldo tot en met 2026 onder te brengen binnen MyChoice. De medewerker kan eenmalig de keuze maken uit:
    - DIB-uren omslaan naar geld en toevoegen aan het MyChoice budget (de berekening vindt in dit geval plaats zoals dat nu ook gebeurt bij uit dienst).
    - DIB-uren één op één overhevelen naar Verlofsparen.
- een aanvullend product ten behoeve van duurzame inzetbaarheid toe te voegen aan de fiscale uitruilmogelijkheden binnen MyChoice, gericht op onder andere sport en de premie zorgverzekering.
- een opleidingsproduct toe te voegen, waaronder coaching.

De uitwerking vindt plaats onder de voorwaarden dat kosten, fiscale borging, verrekening en uitvoerbaarheid voldoende zijn geborgd. Met de aanpassing verandert het karakter van uren naar budget, echter blijft deze buiten de scope van het pensioengevend loon.

Hierbij wordt rekening gehouden met bestaande voorwaarden. Daarnaast wordt de waardering van verlofuren binnen MyChoice nader uitgewerkt.

De exacte voorwaarden en uitvoeringsafspraken worden nader uitgewerkt.

2.2 Structurele regeling DUO-studieschuldaflossing in MyChoice

De pilot voor het fiscaalvriendelijk aflossen van een DUO-studieschuld heeft laten zien dat deze mogelijkheid voorziet in een behoefte onder medewerkers. De regeling wordt daarom met ingang van 1 januari 2027 structureel voortgezet binnen MyChoice.

De regeling wordt daarbij gericht op medewerkers die zijn gestart met studeren in de periode van 1 september 2015 tot en met 31 augustus 2023 en gedurende die periode geen aanspraak konden maken op een basisbeurs.

Studieschuldaflossing wordt onderdeel van de fiscale uitruilmogelijkheden binnen MyChoice. Om ongewenste stapeling van fiscale voordelen te voorkomen, geldt voor studieschuldaflossing en het fiscale product voor duurzame inzetbaarheid samen een maximum van € 2.500 per medewerker per kalenderjaar.

3. Verlof en vrije tijd

3.1 Uniforme waardering van verlofuren

De waarde van een verlofuur wordt voor alle medewerkers op gelijke wijze vastgesteld. Dit betekent dat de waarde van een aangekocht verlofuur aansluit bij de waarde die een medewerker ontvangt bij opname van dat verlofuur. De waarde van een verlofuur bestaat uit: het bruto uurloon op het moment van aan- of verkoop, de dertiende maand, het vakantiegeld, de persoonlijke toeslagen, de reservediensttoeslagen, de toeslag repressieve arbeid (exclusief de Flex-VUB groep waarvan de toeslag repressieve arbeid niet in MyChoice landt) en de onregelmatigheidstoeslagen.

Om die reden wordt bij de waardering van verlof rekening gehouden met de looncomponenten die tijdens het betreffende verlof tot uitbetaling komen. Hiermee wordt een evenwichtige en consistente systematiek voor de aan- en verkoop van verlof geborgd.

Voor uren die in 2026 reeds zijn gestort in verlofsparen blijven de bestaande afspraken en waarderingssystematiek van toepassing. Voor nieuwe transacties vanaf 1 januari 2027 geldt de aangepaste waarderingsmethodiek.

3.2 Werkafspraak vereenvoudiging verlofpotten

Gedurende de looptijd van deze cao wordt onderzocht op welke wijze de verschillende verlofpotten kunnen worden vereenvoudigd en geharmoniseerd. De uitwerking en eventuele implementatie worden in overleg met de cao-partijen nader vormgegeven.

3.3 Werkafspraak doorontwikkeling Verlofsparen voor mantelzorg, duurzame inzetbaarheid en Generatieregeling

Schiphol onderkent het toenemende belang van mantelzorg en zal gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheden onderzoeken om verlofsparen hier beter op aan te laten sluiten. Daarom wordt gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheden voor inzet van verlofsparen ten behoeve van mantelzorg verder uitgewerkt en daar waar mogelijk geïmplementeerd in de looptijd van deze cao.

Voor medewerkers van de Luchthavenbrandweer die deelnemen aan de Flex-VUB-regeling zal een addendum op het beleid Verlofsparen worden uitgewerkt. Daarin zal nader worden uitgewerkt op welke wijze verlofsparen vanaf de leeftijd van 60 jaar kan worden ingezet.

Voor de toepassing van de generatieregeling wordt gedurende de looptijd van deze CAO uitgegaan van een instroomleeftijd gelegen op zeven jaar voor de op dat moment geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Op het moment van totstandkoming van dit akkoord komt dit neer op een leeftijd van 60 jaar. Indien de AOW-gerechtigde leeftijd wordt verhoogd per 1 januari 2028, zullen partijen tijdig in overleg treden over de gevolgen daarvan voor de Generatieregeling en in het bijzonder voor de instroomleeftijd.

3.4 Afschaffen terugbetaling pensioenpremie onbetaald ouderschapsverlof

De pensioenbepaling bij onbetaald ouderschapsverlof wordt in lijn gebracht met de ABP-regeling. De pensioenopbouw en premiebetaling blijven tijdens onbetaald ouderschapsverlof ongewijzigd doorlopen volgens de reguliere premieverdeling tussen werkgever en medewerker. In samenhang daarmee komt de bijbehorende terugbetalingsregeling te vervallen. Deze wijziging gaat in per 1 januari 2027.

4. Inzetbaarheid en vitaliteit

4.1 Regeling zwaar werk

Het advies van de Werkgroep Zwaar Werk wordt overgenomen. Deze regeling wordt per 1 februari 2027 ingevoerd. De gekozen ingangsdatum houdt verband met mogelijke individuele pensioencompensaties vanuit ABP als gevolg van de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

De regeling staat open voor medewerkers die in de 25 jaar voorafgaand aan deelname ten minste 15 jaar werkzaam zijn geweest in één of meer functies met kenmerken van zwaar werk, zoals opgenomen in Bijlage Z. Bij de vaststelling van deze periode tellen ook dienstjaren mee die zijn vervuld in een dergelijke functie bij een dochtermaatschappij van Royal Schiphol Group.

Eventuele aanvullingen op het advies van de Werkgroep Zwaar Werk worden nader uitgewerkt en opgenomen in de cao.

4.2 Luchthavenbrandweer 60 jaar en ouder

Gedurende de looptijd van deze cao wordt onderzocht welke integrale en toekomstbestendige oplossingen mogelijk zijn voor medewerkers van 60 jaar en ouder binnen de Repressieve Dienst van de Luchthavenbrandweer. Daarbij wordt gezocht naar gerichte oplossingen, zonder bestaande regelingen uit hun oorspronkelijke context te halen.

4.3 Aanpassing vrijwillig uit de nacht

De huidige regeling voor het vrijwillig verminderen van nachtdiensten voorziet in een behoefte van medewerkers die op latere leeftijd in continudienst werken. Tegelijkertijd neemt het aantal oudere medewerkers in de continudienst de komende jaren toe en is het voor de continuïteit van de operatie van belang dat voldoende medewerkers beschikbaar blijven voor het werken in de nacht. Uit de beschikbare gegevens blijkt dat circa 50% van de potentiële populatie gebruikmaakt van de huidige regeling en vervolgens volledig uit de nachtdiensten gaat. Daarnaast neemt het aantal zestigers in de continudienst de komende jaren sterk toe.

Daarom wordt er gedurende de looptijd van deze cao een alternatief geïntroduceerd waarin duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt gecombineerd met het behoud van voldoende capaciteit in de nacht. Uitgangspunt daarbij is dat deelname vrijwillig is en dat medewerkers vanaf 60 jaar kunnen kiezen voor een (gedeeltelijke) vermindering van hun nachtdiensten. De regeling is bedoeld voor medewerkers die anders op grond van de huidige regeling volledig uit de nachtdiensten zouden gaan, met als doel hen te stimuleren toch gedeeltelijk nachtdiensten te blijven werken.

<u>Vrijwillige vermindering nachtdiensten</u>

De medewerker die 60 jaar of ouder is, kan jaarlijks kiezen om 25%, 50%, 75% of 100% minder nachtdiensten te werken. De vermindering wordt bepaald ten opzichte van het aantal nachtdiensten dat de medewerker zonder toepassing van deze regeling zou werken.

De medewerker maakt jaarlijks in september een keuze voor het daaropvolgende kalenderjaar. Hiermee wordt aangesloten bij de systematiek die in het huidige cao-voorstel voor vrijwillige vermindering van nachtdiensten wordt gehanteerd.

Verlofcompensatie

Aan de vrijwillige vermindering van nachtdiensten wordt een mogelijkheid tot verlofsparen verbonden. Hiermee worden medewerkers gestimuleerd om gedurende een langere periode gedeeltelijk beschikbaar te blijven voor het verrichten van nachtdiensten.

Voor de totale periode waarin de medewerker van de regeling gebruikmaakt, gelden de volgende maxima:

- bij 25% vermindering van de nachtdiensten: maximaal 1 week verlof per jaar;
- bij 50% vermindering van de nachtdiensten: maximaal 0,5 weken verlof per jaar;
- bij 75% vermindering van de nachtdiensten: maximaal 0,25 weken verlof per jaar.

De opgebouwde tijd is bestemd om direct voorafgaand aan de pensioendatum eerder te kunnen stoppen met werken. Voor deeltijdmedewerkers vindt de opbouw naar rato van de overeengekomen arbeidsduur plaats. De opbouw vindt alleen plaats indien de diensten daadwerkelijk zijn gelopen.

De voorwaarden voor de opbouw en inzet van het verlof worden nader uitgewerkt. Daarbij worden in ieder geval afspraken gemaakt over de administratieve verwerking, wijziging van de gekozen variant, langdurige afwezigheid, einde dienstverband en de samenloop met andere verlof-, generatie- en uitstroomregelingen.

Doelstelling en monitoring

De effectiviteit van deze regeling wordt beoordeeld aan de hand van de mate waarin medewerkers die op grond van de huidige regeling volledig uit de nacht zouden gaan, door deze regeling gedeeltelijk beschikbaar blijven voor nachtdiensten.

Op basis van de huidige prognose verwachten partijen dat in 2028 circa 50 FTE niet langer beschikbaar zal zijn voor nachtdiensten indien de bestaande regeling ongewijzigd wordt voortgezet.

De regeling wordt als succesvol beschouwd indien eind 2028 ten minste 6 FTE aanvullende capaciteit voor het werken in de nacht behouden is gebleven ten opzichte van deze prognose. Dit betekent dat de uitstroom uit de nacht als gevolg van de regeling eind 2028 maximaal 44 FTE bedraagt.

Schiphol monitort gedurende de looptijd van de regeling de deelname en de ontwikkeling van de beschikbare nachtcapaciteit en deelt de relevante inzichten periodiek met de vakbonden.

Evaluatie en terugvalafspraak

Uiterlijk 31 december 2028 wordt vastgesteld of het hiervoor genoemde resultaat van minimaal 6 FTE behouden nachtcapaciteit is gerealiseerd.

Indien dit resultaat is gerealiseerd, bespreken partijen de voortzetting van de regeling en eventuele aanpassingen die op basis van de ervaringen met de regeling wenselijk zijn.

Indien eind 2028 blijkt dat minder dan 6 FTE aanvullende nachtcapaciteit is behouden, dan wordt de regeling voor vrijwillige vermindering van nachtdiensten met ingang van 1 januari 2029 aangepast conform het voorstel van Schiphol zoals opgenomen in dit eindbod.

Dit betekent dan dat vanaf 1 januari 2029 de volgende opbouw geldt:

- vanaf 60 jaar: maximaal 75% minder nachtdiensten;
- vanaf 63 jaar: volledige vrijstelling van nachtdiensten.

Deelname aan deze regeling is vrijwillig.

5. Werktijden en roosteren

5.1 Werkritme en werktijden dagdienst

Beoogt wordt de werkritmes voor functies in dagdienst beter te laten aansluiten bij de vereisten op het gebied van bereikbaarheid, samenwerking, een gezonde werk-privébalans, de continuïteit van de werkzaamheden en de strategische ambities van Schiphol.

In gezamenlijk overleg tussen werkgever, vakbonden en ondernemingsraad (OR) wordt besproken hoe een werkdag van maximaal acht uur als uitgangspunt kan worden gehanteerd voor functies in de dagdienst. De voltijdsnorm blijft daarbij ongewijzigd, 36 uur per week.

5.2 Werkafspraak Pilot zelfroosteren

Er wordt een afgebakende pilot zelfroosteren gestart in één of enkele onderdelen waar de bezettingseisen helder zijn en voldoende draagvlak bestaat bij medewerkers, leidinggevenden en planning.

Voor de pilot gelden vooraf duidelijke kaders, waaronder, minimale en maximale bezettingseisen, transparante spelregels voor verdeling van diensten, toetsing aan Arbeidstijdenwet en cao, borging van veiligheid en continuïteit en ondersteuning door passende roostertooling.

Vooraf wordt vastgelegd waarop de pilot wordt geëvalueerd, waaronder medewerkerstevredenheid, roosterkwaliteit, bezettingsgraad, verzuim, ruilverzoeken, uitvoerbaarheid en samenwerking. Op basis van de evaluatie wordt bepaald of en onder welke voorwaarden zelfroosteren breder toepasbaar is binnen Schiphol.

5.3 Werkgroep gezamenlijke duiding en borging roosterkaders (cao & UWAD)

Partijen hebben reeds eerder een gezamenlijke werkgroep ingericht om de toepassing van de cao binnen de UWAD te toetsen en eventuele onduidelijkheden of ontbrekende kaders in de cao te identificeren. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgever, PPD, vakbonden, OR en leidinggevenden. De cao blijft daarbij het leidende kader.

Eventuele door partijen overeengekomen verduidelijkingen, aanvullingen of aanpassingen die uit dit traject voortvloeien, worden gedurende de looptijd van deze cao in de cao verwerkt.

5.4 De roostertoeslag

Het vaste nominale bedrag (nu € 26,- bruto per uur) genoemd in het artikel roostertoeslag 5.6 lid 2 wordt vervangen ‘het maximum uurloon van salarisgroep 5’. Hiermee volgt de roostertoeslag altijd de toekomstige structurele loonsverhoging(en) die voor deze cao worden afgesproken.

Voor de roostertoeslag van de Luchthavenbrandweer geldt dat deze de indexatie volgt van de structurele loonsverhoging(en) die in deze cao worden afgesproken, te weten 3 % per 1 januari 2027 en 3 % per 1 januari 2028.

5.5 De feestdagtoeslag

Een medewerker van wie de dienst op een feestdag (zoals opgenomen in artikel 6.12 van de cao) aanvangt, ontvangt over alle uren van die dienst de feestdagtoeslag conform artikel 5.10 van de cao, ook voor de gewerkte uren die op de daaropvolgende dag vallen. Deze wijziging gaat in per 1 december 2026.

5.6 Werkdruk en veiligheid op de werkvloer

Gedurende de looptijd van deze cao wordt periodiek overleg gevoerd over de thema's werkdruk en veiligheid op de werkvloer, waaronder sociale veiligheid. Schiphol zal daarbij de relevante inzichten uit de CEL en MSS met partijen delen. Deze onderzoeken bieden voldoende aanknopingspunten om ontwikkelingen op deze onderwerpen te monitoren en hierover het gesprek te voeren. Partijen constateren dat hiervoor geen aanvullende cao-afspraken noodzakelijk zijn.

6. Werkgeverschap en positie

6.1 Reservistenbeleid

Gedurende de looptijd van deze cao wordt een reservistenregeling uitgewerkt, waarbij medewerkers die als reservist werkzaam zijn aanspraak kunnen maken op maximaal vijf dagen doorbetaald verlof per kalenderjaar voor verplichte opleidingen, trainingen en oefeningen. Hierbij geldt dat te allen tijde de continuïteit van de bedrijfsvoering gewaarborgd wordt.

Het streven is om uiterlijk 30 juni 2027 tot een formeel vastgesteld reservistenbeleid te komen. De nadere uitwerking vindt plaats mede in overleg met de ondernemingsraad.

Bij de verdere uitwerking wordt rekening gehouden met ontwikkelingen binnen de rijksoverheid en andere relevante publieke regelingen. Partijen spreken af de regeling tussentijds te kunnen evalueren en, indien gewijzigde omstandigheden daartoe aanleiding geven, de regeling te herzien of te beëindigen.

Voor de lopende pilot Reservist Marechaussee Grenswachter worden geen aanvullende cao-afspraken gemaakt.

Aan deze afspraak kunnen geen rechten met terugwerkende kracht worden ontleend. Medewerkers die vóór de inwerkingtreding van de regeling reeds als reservist actief zijn, kunnen geen aanspraak maken op compensatie of verlofrechten over verstreken perioden.

6.2 Transitieverlof

Bij Schiphol moet iedereen zichzelf kunnen zijn. Om medewerkers die een gendertransitie doormaken te ondersteunen, spreken partijen af transitieverlof als arbeidsvoorwaarde in de cao op te nemen.

Medewerkers kunnenaanspraak maken op maximaal 24 weken betaald transitieverlof. Dit transitieverlof kan flexibel worden ingezet voor stappen die samenhangen met een gendertransitie.

Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, een medische behandeling of een medische ingreep zijn de reguliere ziektebepalingen van toepassing. Transitieverlof is uitsluitend bedoeld voor perioden waarin geen sprake is van arbeidsongeschiktheid.

De voorwaarden en uitvoeringsafspraken worden door partijen nader uitgewerkt gedurende de looptijd van deze cao.

6.3 Mobiliteit

a) de kilometervergoeding wordt verhoogd naar € 0,25 per kilometer. Deze is reeds ingegaan per 1 mei 2026;
b) de parkeerkosten bij zakelijk parkeren worden verhoogd naar EUR 12,50 per 1 januari 2027;
c) vanaf 1 januari 2027 hebben medewerkers de mogelijkheid om de kilometers boven 75 kilometer enkele reis fiscaal vriendelijk te verrekenen met het MyChoice budget.

6.4 Bereikbaarheid buiten werktijd

De Nederlandse wetgeving kent geen wettelijk recht op onbereikbaarheid. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet en goed werkgeverschap zorgt Schiphol voor een verantwoorde werkbelasting en voldoende rust- en hersteltijd.

Afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd worden, gelet op de verschillen tussen functies en werkzaamheden, niet generiek in de cao vastgelegd maar gemaakt in het overleg tussen medewerker en leidinggevende. Daarbij worden zowel het bedrijfsbelang als het belang van een gezonde werk-privébalans meegewogen.

6.5 Aandacht voor vakbondslidmaatschap bij indiensttreding

In 2027 wordt verkend op welke wijze informatie over vakbondslidmaatschap een plek kan krijgen binnen het onboardingproces, waaronder de introductiedagen voor nieuwe medewerkers. Uitgangspunt daarbij is dat de gekozen werkwijze praktisch uitvoerbaar is en niet leidt tot onnodige administratieve of logistieke belasting. Hiervoor zijn geen aanvullende cao-afspraken noodzakelijk.