



Onderhandelingsresultaat sector-cao voor de Passagiers- en Bagageafhandeling in Nederland 2025-2027

Op 16 juli hebben de Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (WPBL) en FNV Luchtvaart (verder te noemen: cao-partijen) een onderhandelingsresultaat bereikt voor de sector-cao voor de passagiers- en bagageafhandeling in Nederland. Na instemming van de FNV-leden zijn onderstaande afspraken definitief.

Het onderhandelingsresultaat bevat de volgende afspraken:

1. Looptijd

Cao-partijen zijn een looptijd van twee jaar overeengekomen: van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027. De afspraken die cao-partijen hebben gemaakt gaan in per 1 januari 2026, tenzij anders is afgesproken in het betreffende artikel. Deze datum is daarom ook de datum waarop cao-partijen wederom de Algemeen Verbindend Verklaring willen realiseren.

2. Loon

Voor de looptijd van de nieuwe cao zijn de volgende loonsverhogingen afgesproken:

- Op 1 januari 2026 een structurele salarisstijging (zowel het loongebouw als de individuele salarissen) van 2%
- Op 1 juli 2026 een structurele salarisstijging (zowel het loongebouw als de individuele salarissen) van 2%
- Op 1 januari 2027 een structurele salarisstijging (zowel het loongebouw als de individuele salarissen) van 3%

3. Onregelmatigheidstoeslag

Cao-partijen verbeteren de toeslag voor het werken in de nacht. Deze wordt voor alle nachten verhoogd van 33% naar 40% per 1 januari 2026.

Daarnaast wordt de feestdagtoeslag vanaf kalenderjaar 2025 ook betaald voor de uren van 19:00-24:00 op Oudejaarsavond. Dit betekent dat elk van deze uren 100% toeslag oplevert (zie artikel 18 van de cao).

4. Vergoeding reizen en parkeren

Reizen met OV

Cao-partijen willen het reizen met het OV stimuleren. Per 1 januari 2026 wordt daarom de OV-vergoeding verhoogd van €16,20 naar €17,90 per dag.

In de looptijd van de cao bekijken cao-partijen gezamenlijk in een werkgroep hoe ze het gebruik van het OV nog verder kunnen stimuleren. Zij vragen de werkgroep een advies aan cao-partijen uit te brengen. Dit advies betrekken cao-partijen in de onderhandelingen voor de cao vanaf 1 juli 2027. Als het advies aanleiding geeft eerder inhoudelijke afspraken toe te kennen dan einde looptijd cao dan is dit mogelijk.

Reizen met eigen vervoer

Artikel 19 passen cao-partijen aan van reizen met de auto naar reizen met eigen vervoer. Daarnaast verhogen cao-partijen het aantal kilometers waarvoor een werknemer een reiskostenvergoeding krijgt als volgt:

- vanaf 1 januari 2026 van 20km enkele reis naar 25km enkele reis;
- vanaf 1 januari 2027 van 25 naar 30km enkele reis.

Parkeren

In de cao is vastgelegd dat de werkgever in overleg met de medezeggenschap bepaalt of parkeerkosten vergoed worden (artikel 19). In aanvulling op dit artikel wordt de eigen bijdrage voor parkeerkosten voor de werknemer gemaximeerd op 25 euro per maand.

5. Beoordelingsafhankelijke groei

Cao-partijen hebben tijdens dit overleg uitgebreid gesproken over de systematiek en het effect daarvan voor werknemers. Cao-partijen vinden het belangrijk dat in elk bedrijf aandacht wordt besteed aan het gesprek met medewerkers. In artikel 13 lid 4 van de cao hebben cao-partijen al met elkaar geregeld dat als het voeren van een beoordelingsgesprek niet tijdig gebeurt, werknemers automatisch een vaste stap krijgen, namelijk die behoort bij de beoordeling 'goed'.

Gedurende de looptijd van de cao zal de WPBL jaarlijks per bedrijf FNV informeren over het aantal gevoerde gesprekken, het aantal automatische verhogingen en de verdeling per bedrijf.

In de cao is de volgende beoordelingsafhankelijke groei vastgelegd:

Onvoldoende	Matig	Goed	Zeer goed	Uitstekend
0%	1%	2%	3%	4%

In aanvulling op de huidige cao-afpraak: onvoldoende (0%) of matig (1%) toekennen kan alleen wanneer de betreffende werknemer deelneemt aan een verbetertraject op 1 januari van het betreffende jaar.

In aanvulling op de huidige cao-afpraak: cao-partijen verruimen de mogelijkheid voor werkgevers om werknemers een zeer goed of uitstekend te geven:

Matig / onvoldoende	Goed	Zeer goed/uitstekend
Maximaal 10%	Minimaal 60%	Maximaal 30%

6. Promotie

In de huidige cao is overeengekomen dat werknemers die een promotie maken naar een functie van één schaal hoger, 3% salarisstijging ontvangen en vervolgens de beoordelingsverhoging. Cao-partijen verhogen dit naar 4% vanaf 1 januari 2026. Ten aanzien van een promotie naar een functie van twee schalen of hoger geldt nu 5% salarisstijging en zijn cao-partijen overeengekomen dat dit wordt verhoogd naar 6% vanaf 1 januari 2026.



7. Ouderenbeleid

Generatieregeling

De 80-90-100 regeling wordt verruimd. Vanaf 1 januari 2026 kunnen werknemers vanaf 59 jaar gebruik maken van deze regeling. Vanaf 1 januari 2027 vindt een extra verruiming plaats, werknemers kunnen dan vanaf 58 jaar gebruik maken van deze regeling. Aansluitend hebben werknemers de keuze om vanaf de leeftijd van 60 over te stappen op de 60/80/100 regeling, gebaseerd op hun contractpercentage voor ingang van de generatieregeling.

RVU

Cao-partijen zijn geen generieke toezegging overeengekomen, maar willen dit onderwerp wel in gezamenlijkheid verder verkennen. Daarin betrekken zij de Kamerbrief “gezond naar pensioen”. Voor 1 juli 2026 brengt deze afvaardiging advies uit aan cao-partijen over de eventuele mogelijkheden van een RVU-regeling. Als cao-partijen gezamenlijk besluiten dat een RVU-regeling in deze sector gewenst is, dan kunnen eventuele afspraken ingaan op 1 januari 2027.

8. Roosters

Cao-partijen willen de cao-tekst artikel 8 lid f verduidelijken. Als een individueel rooster binnen 7 dagen wijzigt dan moet dit nu in overleg met de werknemer. Per 1 januari 2026 geldt dat als een individueel rooster binnen 7 dagen wijzigt dit alleen kan met toestemming van de werknemer.

9. Tijd voor tijd sparen

Vanaf 1 januari 2026 kunnen werknemers ervoor kiezen om de bestede tijd bij een extra dienst (extra werken) of bij overwerk (langer blijven bij een dienst) als tijd voor tijd sparen. Dit mag voor maximaal 2x 38u als fulltimer, parttimers naar rato. Als het tijd voor tijd potje vol is dan worden alle extra uren uitbetaald in de volgende maand tegen het geldende basisuurloon. Het is niet mogelijk om ook de overwerktoeslag of ORT in tijd voor tijd om te zetten.

Aan het einde van het kalenderjaar wordt het gespaarde tijd voor tijd uitbetaald, zodat in een nieuw kalenderjaar de werknemer weer opnieuw begint met sparen.

Daarnaast monitoren cao-partijen in kalenderjaar 2026 de gemaakte afspraak over Tijd voor Tijd. Dit zodat zij kunnen beoordelen of zij voor de volgende looptijd andere afspraken willen maken.

10. Extra werken en overwerk

Cao-partijen gaan in de nieuwe cao onderscheid maken tussen extra werken én overwerk.

- Extra werken: het extra werken van diensten zowel voor parttimers als fulltimers op een kalenderdag waarop de werknemer niet was ingeroosterd.
- Overwerk: op verzoek van de werkgever op de dag langer blijven dan de geplande dienst.

Verplichting voor overwerk: in de cao is afgesproken dat overwerk niet verplicht kan worden voor werknemers in de leeftijd 10 jaar voor de AOW-leeftijd. Cao-partijen verduidelijken de cao door aan te geven dat voor werknemers jonger dan die leeftijd het wel verplicht kan worden, maar alleen als dit strikt noodzakelijk is.



11. Reductie afhandelaren

Cao-partijen gaan periodiek met elkaar in gesprek binnen drie maanden na openstelling van de tender reductie afhandelaren. Onderwerp van gesprek kan een collectieve regeling zijn waarin spelregels bepaald worden hoe om te gaan met verplaatsing van werkgelegenheid.

12. Vergoeding gemaakte kosten: vergoedingen artikel 20 en 21

De volgende verhogingen van de nominale vergoedingen zijn afgesproken vanaf 1 januari 2026:

- Maaltijdvergoeding: hier hanteren we het normbedrag van de fiscus (€3,95 per dag).
- Trainerstoeslag: de toeslag van € 65,00 bruto per maand verhogen naar € 70,00 bruto per maand en de toeslag van € 6,00 bruto per dag waarop je als werknemer als trainer trainingswerkzaamheden verricht verhogen naar € 7,00 bruto per dag.
- De-icing: de toeslag van € 15,00 bruto per dag waarop je de-icing werkzaamheden verricht verhogen naar € 16,00 bruto per dag.
- EHBO & BHV: de vergoeding van € 14,65 bruto per maand voor een actieve en gecertificeerde bhv'er en EHBO'er verhogen naar € 16,00 bruto per maand.

13. Pensioenregeling

Alle WPBL-leden voeren vanaf 1 juli 2025 een pensioenregeling met minimaal de volgende kenmerken:

- DefinedContributionregeling
- Leeftijdsstaffel: min. 90% v.d. maximale staffel o.b.v. 3% rekenrente:

<21	6,30%
21-25	6,93%
25-30	8,10%
30-35	9,36%
35-40	10,89%
40-45	12,60%
45-50	14,67%
50-55	17,19%
55-60	20,16%
60-65	23,85%
>65	27,63%

- Pensioengevend salaris: 12x vast bruto maandsalaris + vakantiegeld
- AOW-Franchise (2025): € 18.475
- Pensioengrondslag: Pensioengevend salaris -/-AOW-Franchise
- Werknemersbijdrage: 6% van de pensioengrondslag
- Inclusief Partner-en Wezenpensioen en Premievrijstelling arbeidsongeschiktheid

Daarnaast nemen cao-partijen in de cao op dat zij pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde vinden en het daarom belangrijk vinden dat alle werkgevers die gebonden zijn aan de sector-cao een pensioenregeling van minimaal dit niveau voor de werknemers inregelen.

14. Bijzonder verlof

Cao-partijen verruimen artikel 11. Daar waar nu gesproken wordt over kinderen en ouders, voegen we ook stief- en pleegkinderen toe. En daar waar het gaat over ouders voegen we ook pleegouders toe.



15. Vast-flex

In de cao is in artikel 4 lid 6 een vast-flex verhouding afgesproken. De 80-20 die daar als uitgangspunt is gehanteerd acht de WPBL voor de komende looptijd niet haalbaar. Cao-partijen zijn daarom overeengekomen dat in de nu af te spreken looptijd de 70-30 gehanteerd wordt. Om de afspraak te monitoren zal de WPBL jaarlijks FNV informeren over het aantal en percentage uitzendkrachten per bedrijf per afdeling.

16. Werkgroep individuele keuzes werknemers

Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van de cao onderzoeken hoe we meer ruimte in de cao kunnen bieden voor individuele keuzes van werknemers. Bijvoorbeeld de keuze op welk moment het vakantiegeld uitbetaald wordt. Cao-partijen richten daarom een paritaire werkgroep op die advies uitbrengt aan cao-partijen. Dat advies betrekken cao-partijen in de onderhandelingen voor de cao vanaf 1 juli 2027.

17. Werkgeversbijdrageregeling

De huidige werkgeversbijdrageregeling (artikel 4) wordt aangepast. Tot het moment dat cao-partijen nadere afspraken hebben gemaakt in een Sociaal Fonds, geldt dat WPBL vanaf 2026 in het derde kwartaal een werkgeversbijdrage aan FNV Luchtvaart betaalt van €10,00 per werknemer met als peildatum 1 juli van enig kalenderjaar.

18. Protocolafspraken

In de huidige cao hebben cao-partijen in bijlage 3 protocolafspraken gemaakt. Cao-partijen hebben dit tijdens het cao-overleg besproken:

- Sociaal fonds: dit willen cao-partijen nog steeds oprichten en dit pakken zij paritair op in de looptijd van deze cao.
- Werkgelegenheid: deze afspraak laten we staan.
- Pensioen: is afgerond en kan uit het protocol.
- ORT: aanvullende afspraak gemaakt, kan uit het protocol.
- Verzekering 3e WW-jaar: dit is geregeld, kan wel in het protocol blijven staan.

Overeengekomen, Schiphol 16 juli 2025

Edwin van der Linden

Stijn Jansen

Voorzitter WPBL

Bestuurder FNV Luchtvaart

Rebecca Bon

Birte Nelen

Secretaris WPBL

Bestuurder FNV Luchtvaart

Peggy-Ann Vlug

Penningmeester WPBL