

## Onderhandelingsresultaat

## Cao Mediq 2026-2028

Op 9 juni 2026 hebben Mediq en de vakbonden FNV, CNV en AVV een onderhandelingsresultaat bereikt. Dit resultaat ziet er als volgt uit:

### 1. De looptijd

De looptijd is van 1 januari 2026 tot en met 31 maart 2028 (27 maanden).

### 2. Loon en loonontwikkeling

#### Algemene loonsverhoging

- 1 januari 2026: Beoordelingsgerelateerde salarisverhoging (Merit): Gemiddeld: 2%, waarvan 1% gegarandeerd per 1 januari 2026 (al uitbetaald);
- 1 april 2026: 2,5%. Deze cao-loonstijging geldt alleen in de volgende situaties:
  - De medewerker vóór 1 april 2026 in dienst is getreden;
  - Er een actief dienstverband is op 1 juli 2026.
- 1 april 2027: 2,3%

De verhogingen per 1 april 2026 en 1 april 2027 worden toegepast op het huidige salaris en de salarisschalen.

*Minimum bedrag Extra uitkering:* Medewerkers die conform Artikel 18 van de cao recht hebben op een Extra Uitkering over het jaar 2026 uitbetaald in maart 2027, ontvangen een minimale uitkering van € 1.000,-bruto op basis van fulltime salaris naar rato van de periode in dienst.

#### Vervallen artikelen:

- Per 1 januari 2026: De beoordeling gerelateerde salarisverhoging (Bijlage 2.2 cao).
- Per 1 januari 2027: Extra uitkering Artikel 18

### 3. Loongebouw

1 april 2026: Het loongebouw op basis van een 40-urige werkweek op basis van een cao-loonstijging van 2,5% per 1 april 2026

2026		
Salarisgroep	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
<b>01</b>	2.594	3.011
<b>02</b>	2.612	3.131
<b>03</b>	2.693	3.298
<b>04</b>	2.820	3.590
<b>05</b>	2.949	3.756
<b>06</b>	3.075	4.012
<b>07</b>	3.256	4.413
<b>08</b>	3.504	5.077
<b>09</b>	3.854	5.846
<b>10</b>	4.555	6.816

1 januari 2027

**Een transitie naar periodiekenmodel incl. voorwaarden<sup>1</sup>**

1 januari 2027: Het loonegebouw op basis van een 40-urige werkweek

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Functiejaren										
0	€ 2.650	€ 2.706	€ 2.802	€ 2.954	€ 3.119	€ 3.292	€ 3.497	€ 3.813	€ 4.230	€ 4.791
1	€ 2.710	€ 2.769	€ 2.868	€ 3.026	€ 3.197	€ 3.377	€ 3.589	€ 3.916	€ 4.347	€ 4.927
2	€ 2.770	€ 2.832	€ 2.935	€ 3.098	€ 3.275	€ 3.461	€ 3.681	€ 4.019	€ 4.465	€ 5.064
3	€ 2.830	€ 2.895	€ 3.002	€ 3.170	€ 3.353	€ 3.546	€ 3.773	€ 4.122	€ 4.582	€ 5.201
4	€ 2.891	€ 2.958	€ 3.068	€ 3.242	€ 3.431	€ 3.630	€ 3.865	€ 4.225	€ 4.700	€ 5.338
5	€ 2.951	€ 3.021	€ 3.135	€ 3.314	€ 3.509	€ 3.714	€ 3.957	€ 4.328	€ 4.817	€ 5.475
6	€ 3.011	€ 3.084	€ 3.202	€ 3.386	€ 3.587	€ 3.799	€ 4.049	€ 4.432	€ 4.934	€ 5.612
7		€ 3.146	€ 3.269	€ 3.458	€ 3.665	€ 3.883	€ 4.141	€ 4.535	€ 5.052	€ 5.749
8			€ 3.335	€ 3.530	€ 3.743	€ 3.968	€ 4.233	€ 4.638	€ 5.169	€ 5.886
9				€ 3.602	€ 3.821	€ 4.052	€ 4.325	€ 4.741	€ 5.287	€ 6.022
10					€ 3.899	€ 4.137	€ 4.417	€ 4.844	€ 5.404	€ 6.159
11						€ 4.221	€ 4.509	€ 4.947	€ 5.522	€ 6.296
12							€ 4.601	€ 5.050	€ 5.639	€ 6.433
13								€ 5.153	€ 5.757	€ 6.570
14									€ 5.874	€ 6.707
15										€ 6.844

**Overgangsbepalingen per 1 januari 2027**

- Medewerkers optrekken naar de dichtstbijzijnde periodiek (Bijvoorbeeld: huidig salaris ligt tussen periodiekstap 2 en 3 => periodiek 3).
- Medewerkers die op basis van de introductie van het periodiekenmodel een verhoging van meer dan 2,5% - zonder cao verhoging – uitkomen, ontvangen geen periodiekstap. De werking van deze afspraak is hieronder schematisch weergegeven:



<sup>1</sup> differentiatiemogelijkheid, clausules Artikel 8.6 b en c blijven van kracht, toevoeging clausule m.b.t. verzuim.

1 april 2027: Het loongebouw op basis van een 40-urige werkweek op basis van een cao-loonstijging van 2,3% per 1 april 2027.

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Functiejaar										
0	€ 2.711	€ 2.768	€ 2.866	€ 3.022	€ 3.191	€ 3.368	€ 3.577	€ 3.901	€ 4.327	€ 4.901
1	€ 2.772	€ 2.833	€ 2.934	€ 3.095	€ 3.271	€ 3.454	€ 3.671	€ 4.006	€ 4.447	€ 5.041
2	€ 2.834	€ 2.897	€ 3.003	€ 3.169	€ 3.351	€ 3.541	€ 3.765	€ 4.112	€ 4.567	€ 5.181
3	€ 2.895	€ 2.961	€ 3.071	€ 3.243	€ 3.431	€ 3.627	€ 3.859	€ 4.217	€ 4.687	€ 5.321
4	€ 2.957	€ 3.026	€ 3.139	€ 3.316	€ 3.510	€ 3.714	€ 3.954	€ 4.323	€ 4.808	€ 5.461
5	€ 3.019	€ 3.090	€ 3.207	€ 3.390	€ 3.590	€ 3.800	€ 4.048	€ 4.428	€ 4.928	€ 5.601
6	€ 3.080	€ 3.154	€ 3.276	€ 3.464	€ 3.670	€ 3.886	€ 4.142	€ 4.533	€ 5.048	€ 5.741
7		€ 3.219	€ 3.344	€ 3.538	€ 3.750	€ 3.973	€ 4.236	€ 4.639	€ 5.168	€ 5.881
8			€ 3.412	€ 3.611	€ 3.829	€ 4.059	€ 4.330	€ 4.744	€ 5.288	€ 6.021
9				€ 3.685	€ 3.909	€ 4.145	€ 4.424	€ 4.850	€ 5.409	€ 6.161
10					€ 3.989	€ 4.232	€ 4.518	€ 4.955	€ 5.529	€ 6.301
11						€ 4.318	€ 4.613	€ 5.061	€ 5.649	€ 6.441
12							€ 4.707	€ 5.166	€ 5.769	€ 6.581
13								€ 5.271	€ 5.889	€ 6.721
14									€ 6.009	€ 6.861
15										€ 7.001

% verhoging periodiek binnen de schaal

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Functiejaar										
0										
1	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%	2,6%	2,7%	2,8%	2,9%
2	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%	2,6%	2,7%	2,8%
3	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%	2,6%	2,7%
4	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%	2,6%
5	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%
6	2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%
7		2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%
8			2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%
9				2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%
10					2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%
11						2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%
12							2,0%	2,1%	2,1%	2,2%
13								2,0%	2,1%	2,1%
14									2,0%	2,1%
15										2,0%

#### 4. Verbetering promotieregeling

1 juli 2026

Het huidige artikel over promotie (artikel 8.8) wordt vervangen door het volgende: Wanneer een medewerker een functie gaat vervullen die is ingedeeld in een hogere functiegroep, spreken we van een promotie. Bij Mediq zijn promoties en de bijbehorende salarisaanpassingen gebaseerd op eerlijke, objectieve en transparante criteria. Bij een promotie wordt een salarisverhoging toegepast binnen de bandbreedte van de promotietabel. De hoogte is afhankelijk van de verantwoordelijkheden van de nieuwe functie, de benodigde vaardigheden en ervaring, en de interne salarisniveaus van vergelijkbare functies binnen de hogere functiegroep.

Promotietabel	
RSP - schaal	Range Promotieverhoging
1 salarisschaal omhoog	5% - 10%
2 salarisschalen omhoog	10% - 15%

Tijdens de looptijd van de Cao, wordt de promotietabel voor 2027 passend gemaakt aan het nieuwe periodiekensysteem.

#### 5. Introductie loyaliteitsdagen

Met ingang van 1 januari 2027 wordt het huidige artikel Vakantie- en snipperdagen (Artikel 16.2.a) vervangen door het volgende systeem:

- Introductie van loyaliteitsdagen ter vervanging van leeftijdsdagen, namelijk een verhoging van het aantal bovenwettelijke vakantiedagen gekoppeld aan het aantal dienstjaren op basis van onderstaande tabel:

Aantal jaren indienst	Dag erbij (naar rato)
3	0,5
5	1
10	1

- Een fulltime medewerker start met 25,5 vakantiedagen en kan uitkomen op maximaal 28 vakantiedagen afhankelijk van het aantal dienstjaren. Dit is exclusief de extra bovenwettelijke vakantiedag die van toepassing is op medewerkers in functiegroep 9 en 10 ter compensatie van het geen recht hebben op overwerkvergoedingen (Artikel 16.2 lid c).
- Toepassing van het systeem: Op 1 januari 2027 en alle opvolgende jaren, wordt bekeken welke medewerkers in aanmerking komen voor de loyaliteitsdag(en). Deze dag(en) worden toegevoegd aan het vakantiesaldo van het betreffende kalenderjaar (op fulltime basis). Er vindt dus geen toekenning naar rato gedurende het kalenderjaar.
- Overgangsregeling huidige leeftijdsdagen: medewerkers behouden het recht op de leeftijdsdagen die zij in 2026 hebben opgebouwd. Is dit aantal lager dan het aantal loyaliteitsdagen, dan wordt het vakantiesaldo verhoogd. Is het aantal leeftijdsdagen hoger, dan behoudt de medewerker dit recht. Dit recht wordt gedurende het dienstverband gehandhaafd en zal niet verder stijgen op basis van leeftijd.

#### 6. Verhoging stagevergoeding

Met ingang van 1 juli 2026 wordt de stagevergoeding verhoogd naar €600 bruto op basis van 40 uur per week, ongeacht duur en opleidingsniveau, inclusief deelname aan de reiskostenregeling.

#### 7. Inclusieve werksfeer

In de cao wordt een passage opgenomen waarin een inspanningsverplichting wordt vastgelegd ten aanzien van een veilige en inclusieve werksfeer.

#### 8. Werkgroepen

Binnen de looptijd van de cao starten Mediq en de vakbonden 3 werkgroepen op, namelijk:

1. Duurzame inzetbaarheid in het fulfillment center in Bleiswijk, waarbij de focus in eerste instantie ligt op de wisseldienstroostering, alsook op veilig en gezond werken.
2. Ambulante functies: Starten van een gezamenlijke werkgroep om beter zicht te krijgen op de werkzaamheden van ambulante medewerkers, de roostering van werkzaamheden, onderzoeken in welke mate regie en verbondenheid kan worden versterkt.
3. Loopbaanontwikkeling en perspectief

#### 9. Digitale- en taalvaardigheid

Mediq zal de medewerker faciliteren als er behoefte is aan het vergroten van de digitale - en of taalvaardigheid van de Nederlandse taal, bijvoorbeeld doormiddel van opleidingen, trainingen en of via het bestaande mentor & mentee platform in SuccessFactors.

#### 10. Periodiek overleg

Afgesproken is dat er periodiek overleg zal plaatsvinden tussen Mediq en de vakbonden gedurende de looptijd van de cao, waarin onder andere een aanpassing van de huidige cao-teksten zal worden besproken als ook invloeden van economische ontwikkelingen op de arbeidsvoorwaarden van Mediq.

#### 11. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage aan de vakbonden wordt gecontinueerd.

Namens:

Mediq: Hanna Bos, Annabel Brumleve, Eva Antonietti

De vakbonden:

FNV: Linda Vermeulen en Corina Hensen

AVV: Reinier Sallé

CNV: Elise van der Wal

Met kaderleden: Linda Ijzerman en Dénes Szücs (Bleiswijk), Edward Odding en Mitzell Espacia (De Meern)