

Onderhandelingsresultaat CAO ObT 2025-2026

Op 1 september 2025 loopt de termijn van de huidige CAO ObT af. Cao-partijen zijn tot de volgende afspraken gekomen:

Duur CAO

De CAO ObT zal voor de duur van 1 jaar worden afgesloten, te weten van 1 september 2025 tot en met 31 augustus 2026.

Salarisverhoging (bijlage II CAO)

Met ingang van 1 september 2025 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 5%.

IKB (art. 3.20 CAO)

Partijen hebben in de CAO 2024-2025 afgesproken om de invoering van een IKB te onderzoeken. Partijen spreken af om m.i.v. 1 januari 2026 een IKB-budget in te voeren waarbij medewerkers meer vrijheid / flexibiliteit krijgen in de besteding van geld en tijd. Daarbij blijven de huidige rechten inzake vakantiegeld, eindejaarsuitkering en verlof onveranderd. De overgangsregeling BAPO (art. 7.2 CAO) staat hier los van (blijft zo).

Het IKB blijft periodiek onderwerp van gesprek met de vakbonden en de ondernemingsraad. Deze regeling zal, na een akkoord over het onderhandelingsresultaat, worden uitgewerkt en gedeeld worden met de medewerkers van ObT. Hierbij is een heldere procedure en communicatie een vereiste.

Tijdelijke contracten duren maximaal 1 jaar (art. 2.2 CAO)

ObT geeft aan dat het de intentie is om medewerkers na een jaar in vaste dienst te benoemen. Behoudens situaties waarin er sprake is van bijvoorbeeld onvoldoende functioneren of zwaarwegende bedrijfsbelangen die het noodzakelijk maken om flexibiliteit in het personeelsbestand te behouden om zo gedwongen ontslagen te voorkomen.

Art. 2.2 lid 1 wordt als volgt gewijzigd:

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij eerste indiensttreding, waarna een benoeming voor onbepaalde tijd volgt, behoudens situaties waarin sprake is van bijvoorbeeld onvoldoende functioneren of zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Uitzendarbeid (art. 2.17 CAO)

Partijen spreken af dat het in principe de intentie is om medewerkers een dienstverband bij ObT aan te bieden. Om dit te benadrukken wordt onder lid 1.c toegevoegd dat uitzendarbeid mogelijk is in geval van kennelijk onvoorziene omstandigheden waarbij een contract voor bepaalde tijd geen uitkomst biedt.

Werkdruk

Cao-partijen onderschrijven het belang van het voorkomen van structurele werkdruk. De werkgever verplicht zich om werkdruk(signalen) periodiek in kaart te brengen.

Werknemers worden over het onderwerp werkdruk bevestigd in het MTO in het kalenderjaar 2026. De ondernemingsraad en vakbonden zullen worden meegenomen in zowel het voortraject als in de uitkomsten van het MTO. Op deze wijze is dit onderwerp met deze partijen gemonitord.

Regeling voor oudere werknemers

Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van deze CAO een werkgroep met vertegenwoordigers namens zowel werknemers als werkgever een 80-90-100 regeling of een variant daarop als uitbreiding op de bestaande faciliteiten voor oudere werknemers onderzoekt en daarover een advies uitbrengt aan Cao-partijen.

Vakbondsfaciliteiten

ObT kent in art. 3.14 al een fiscaal vriendelijke regeling voor de verrekening van de vakbondscontributie.

Kaderleden van de vakbond, krijgen in redelijkheid en billijkheid op verzoek van de vakbondsbestuurder betaald verlof voor het bijwonen van bijeenkomsten en scholing van de vakbond. Indien er sprake is van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden kan hier uiteraard van worden afgeweken. Werkgever zal in dat geval de vakbond hierover informeren. Hierbij wordt een jaarlijks maximum van 32 uur naar rato van de contractomvang van de betreffende medewerker gehanteerd. Indien gewenst kan elke vakbondsbestuurder zich laten ondersteunen door maximaal 1 kaderlid per vakbond gedurende het Cao-traject. De benodigde tijd hiervoor zal door werkgever worden vergoed. Kaderleden worden niet op grond van hun lidmaatschap in hun positie benadeeld en dit mag ook niet een reden zijn voor ontslag. Als de vakbondsfaciliteiten onvoldoende blijken, overleggen partijen over mogelijk aanvullende afspraken.

ObT stelt de vakbonden in de gelegenheid hun werkzaamheden in het kader van de collectieve belangenbehartiging uit te voeren. Dit houdt in dat vakbondsvertegenwoordigers toegang hebben tot de werkvloer, mits dit tijdig wordt afgestemd met de werkgever en de bedrijfsvoering niet onredelijk wordt verstoord.

Wettelijk verlof (art. 4.3 lid 1 sub c CAO)

Wettelijk verlof verjaart nu na 2,5 jaar. We willen graag aansluiten bij art. 7:640a BW en het wettelijk verlof laten vervallen na een half jaar tenzij werknemers redelijkerwijs niet in staat zijn geweest om vakantie op te nemen. De huidige regeling wordt uitgefaseerd vanaf 1 januari 2026 over een periode van 2,5 jaar. Dit is in lijn met de wetgeving met als uitgangspunt dat verlof genoten wordt om een goede werk-herstelbalans te handhaven.

Het uitgangspunt bij invoering is dat er geen verdere groei van bestaande stuwmeren zal ontstaan. Bestaande verlofafspraken inzake bijvoorbeeld verlofsparen blijven gehandhaafd. De verlofopbouw blijft dus ongewijzigd tot 2026. Daarnaast zal met medewerkers die geen bestemming hebben aangegeven voor hun bestaande verlofstuwmeer nogmaals worden gekeken op welke wijze het stuwmeer kan worden opgelost.

Overwerk/meerwerk toeslag (art. 3.10 en 3.11 CAO)

De CAO ObT maakt in art. 3.10 en 3.11 onderscheid in overwerk en meeruren. Het 41ste uur van een voltijd medewerker leidt tot een toeslag van 25%. Dat geldt niet voor een parttimer die extra uren werkt. Uitzondering is het avondwerk waarvoor de parttimer een toeslag van 25% krijgt. We passen de bepalingen zo aan dat overwerk bij fulltimers en parttimers gelijk worden beloond met een toeslag van 25%. Daarbij geldt dat overwerk nadrukkelijk wordt gemaakt in opdracht van de werkgever. De voorkeur gaat bij incidentele pieken door seizoenswerkzaamheden uit naar tijd-voor-tijd compensatie. Echter, de medewerker heeft altijd de keuze voor uitbetaling van het overwerk.

Werkgeversbijdrage (art. 1.7 CAO) ongewijzigd

In 2025 is de werkgeversbijdrage door AWWN vastgesteld op €24,10 per werknemer, 111 werknemers per 1 januari 2025 (89,8 fte). FNV en CNV factureren beiden 50% hiervan.

Studieonderwerp groene reiskostenvergoeding

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de CAO de invoering van een groene reiskostenvergoeding (o.a. fietsvergoeding vanaf 0 kilometer en elektrisch rijden) te onderzoeken. De resultaten van dit onderzoek worden uiterlijk bij de volgende Cao-onderhandelingen besproken.