

Onderhandelaarsresultaat cao Groningen Airport Eelde NV 2026

Groningen Airport Eelde NV en vakbond AVV komen graag tot een cao voor 2026 op basis van de volgende uitgangspunten.

Looptijd en financieel

- Een cao met een looptijd van één jaar; van 1 januari tot en met 31 december 2026.
- Een stijging van de lonen met 2,2 % structureel per 1 januari 2026.
- Een stijging van de tanktoeslag tot 150 euro bruto per maand.
- Een toeslag van 4,50 % op het bruto salaris voor specifieke aanvullende en dubbele rollen bovenop de functie (niet zijnde neventaken) op verzoek van de werkgever, voor salarisschaal A tot en met H.

Toelichting: voor een door de werkgever aan de werknemer toegewezen extra rol met extra verantwoordelijkheden bovenop de reguliere functie, kan de werkgever een toeslag van 4,5% van het bruto maandsalaris toekennen aan een werknemer in de salarisgroep A tot en met H. Het betreft hier nadrukkelijk een specifiek omschreven extra rol (bijvoorbeeld een EASA-rol of dubbele functie waarvoor een extra opleidingslast van toepassing is) en geen reguliere (neven)taken. De werkgever bevestigt de toeslag schriftelijk aan de werknemer onder omschrijving van de rol en verantwoordelijkheden. De toeslag komt te vervallen zodra de rol of verantwoordelijkheden niet meer van toepassing zijn.

Overige wijzigingen in de cao-tekst

- Behoud van de regeling van split-diensten, en deze uitbreiden met de functie voor parkeerbeheer.
- Een opkomst als gevolg van een medische vlucht of calamiteit, gemeten vanaf het moment van de oproep tot een half uur na vertrek van het vliegtuig, wordt als een blok van tenminste 3 uren vergoed.
- Een afspraak om in geval van collectief ontslag als gevolg van organisatorische of bedrijfseconomische omstandigheden, tussen AVV en Groningen Airport Eelde aanvullende afspraken te maken over compensatie van de financiële gevolgen van langdurige werkloosheid.
- Een wijziging van de toepassing van het feestdagenverlof om dit gelijk te trekken voor alle werknemers. Iedere werknemer ontvangt een feestdagenverlof op basis van het aantal van de in de cao gedefinieerde feestdagen dat valt op een doordeweekse dag. Een feestdag kent een omvang van 8 uren. Het totaal aantal uren feestdagenverlof omvat het aantal feestdagen dat valt op een doordeweekse dag maal 8 uren, naar rato van de omvang van het dienstverband. Dit verlof wordt jaarlijks toegekend en dient ook jaarlijks opgenomen te worden, anders vervalt dit verlof. Of een medewerker is ingeroosterd op een feestdag is ter beoordeling van de manager c.q. afhankelijk van het reguliere rooster.

Toelichting: dit betekent voor:

- Rooster-gebonden medewerkers (operatie): behoud van dezelfde systematiek, maar de vergoeding per feestdag vallend op een doordeweekse wordt verhoogd van 7,2 uur naar 8,0 uren.

- Niet-rooster-gebonden medewerkers (staf): een feestdagenverlofpotje (met dezelfde vergoeding als de operatie van 8 uren per doordeweekse feestdag) voor de feestdagen. Als de medewerker regulier niet werkt op een feestdag, ontstaat extra verlof dat in het jaar vrij ingezet kan worden. Hiermee wordt voldaan aan de wet om geen onderscheid te maken naar het verlof voor parttime en fulltime medewerkers.
- Het opnemen van de huidige bedrijfsregeling voor duurzame inzetbaarheid in de cao (artikel 19), waar de artikelen inzake 'onthefing repressieve dienst', 'boven- en nawettelijke uitkering bij werkloosheid' en 'seniorenmaatregelen' in opgaan, en waar aanvullende mogelijkheden voor medewerkers beschikbaar komen in het kader van vitaliteit.

Toelichting: alle bestaande faciliteiten uit de Regeling Duurzame Inzetbaarheid worden verankerd in de cao van 2026, en uitgebreid met een werkbare vervangende seniorenregeling (twee jaar voor de AOW-datum in plaats van de huidige 60 jaar), de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken of minder te gaan werken en ook opgebouwd verlof daarvoor in te zetten. De huidige boven- en nawettelijke regeling die van toepassing was voor medewerkers die voor 2006 in dienst waren, bevatte nog maar 17 medewerkers. Die zijn nu allemaal minstens 20 jaar in dienst, waardoor de wettelijke transitievergoeding bij ontslag in veel gevallen al hoger is. Omdat de boven- en nawettelijke uitkering nooit hoger kan zijn dan de transitievergoeding, heeft deze oude regeling in de praktijk weinig financiële waarde meer. Bovendien bestaat er geen praktische mogelijkheid tot uitvoering van de regeling meer, heeft ABP ons per brief laten weten. Daarom komt de regeling te vervallen en gaat op in de nieuwe regeling duurzame inzetbaarheid, die ook mogelijkheden voor financiële compensatie bevat.

- Het verlengen van de periode van aaneengesloten vakantie waar recht op bestaat van 2 naar 3 weken, met inbegrip van de aaneengesloten weekenden er voor en er na. Deze vakantie dient ruim van tevoren te worden aangevraagd. Daarbij geldt het volgende:
 - Vakantieaanvragen voor de periode februari tot en met mei dien je in voor 1 september van het voorgaande jaar;
 - Vakantieaanvragen voor de periode juni tot en met september dien je in voor 1 december van het voorgaande jaar;
 - Vakantieaanvragen voor de periode oktober tot en met januari dien je in voor 1 mei.
 De werkgever stelt de definitieve vakantieplanning vast binnen een maand na afloop van de hiervoor genoemde periode. Voor operationele diensten (Havendienst, Brandweer, Handling en Facilities) geldt als uitgangspunt dat het rooster, inclusief reservecapaciteit in verband met calamiteiten zoals ziekte, gedraaid moet kunnen worden.
- Een standaard werkwijze voor alle rooster-gebonden operationele diensten. Een rooster wordt 6 weken van tevoren vastgesteld, waarbij medewerkers voor een verzoek om uitgeroosterd te worden op een kortere termijn dan 6 weken, zelf en op basis van vrijwilligheid, ruilen met een andere collega waarbij deze ruil akkoord dient te worden bevonden door de manager. Deze toetst op de wettelijke eisen qua arbeidstijden en of medewerkers uitkomen met hun saldo compensatie-uren. Op basis daarvan kan de manager een ruil weigeren of aanvullende afspraken maken wanneer de ontstane compensatie-uren ingeroosterd worden.

Studieafspraken

- Een studieafpraak naar de mogelijkheden om medewerkers met lange dienstverbanden en een RSP aan het einde van de schaal (RSP 100) betrokken en gemotiveerd te houden, zowel financieel als niet financieel. Daarbij onderzoeken we ook wat andere werkgevers op dat gebied doen (marktconformiteit) en sluiten we niet-financiële mogelijkheden niet uit.