



ANWB B.V.
T.a.v. mevrouw M.M. de Jager
Wassenaarseweg 220
2596 EC DEN HAAG

Datum
11 september 2026

Ons Kenmerk
PL/FH

Betreft / Onderwerp
Ultimatum

Uw Kenmerk

Doorkiesnummer
06-28258682

E-mail
Paul.lathouwers@fnv.nl

Geachte mevrouw De Jager,

Op 19 februari 2026, 10 maart 2026, 2 april 2026, 8 april 2026 en 13 april 2026 hebben onderhandelingen plaatsgevonden over een nieuwe cao voor de medewerkers van ANWB B.V. Omdat wij tijdens deze onderhandelingen niet tot een acceptabel resultaat konden komen, zijn wij teruggegaan naar onze leden, tevens uw werknemers, om van hen te horen hoe zij hiertegen aankeken en hoe het verder moest. Hierna hebben op 4 juni 2026 en 24 juni 2026 nog aanvullende onderhandelingen plaatsgevonden. U gaf aan niet met ons te willen spreken over een aantal voor onze leden essentiële onderwerpen. Voorafgaand aan de onderhandelingen hebben wij u op 19 februari 2026 onze voorstellenbrief gestuurd.

Vanaf het eerste gesprek heeft u aangegeven dat u niet bereid was afspraken te maken over een structurele loonsverhoging van 4,5%, de invoering van een standaard 36-urige werkweek, de invoering van een volledige 13^e maand, het oplossen van de roosterproblemen en het verbeteren van het ouderschapsverlof. Dit zijn punten waarvan onze leden hebben aangegeven dat zij deze zeer belangrijk vinden.

Tijdens het 7^e cao-overleg op 24 juni heeft u wederom aangegeven geen stappen in onze richting te zetten waarmee wij tot een onderhandelingsakkoord kunnen komen. U was daarbij ook niet bereid een eindbod te doen. Dat heeft er op enig moment in het overleg toe geleid dat wij tot de conclusie zijn gekomen dat de verschillen tussen wat u biedt en wat onze leden willen, groot en onoverbrugbaar zijn. 'We zijn er opnieuw niet uitgekomen' was de gezamenlijke conclusie tijdens dat overleg. Op uw opmerking dat er zeker nog wel te praten valt, hebben wij eveneens gezamenlijk geconcludeerd dat het wat u betreft enkel nog gaat om nadere precisering van uw aanbod.

Wij hebben daarbij aangegeven dat onvoldoende te vinden om verder over te onderhandelen. Kortom, u bent niet bereid om substantieel te bewegen, waardoor verder onderhandelen geen zin heeft.

Wij concluderen dat wij in de verschillende overleggen niet nader tot elkaar zijn gekomen. Ook bent u niet bereid om verdergaande toezeggingen te doen op de andere onderwerpen.

De FNV heeft het door u ter tafel gelegde voorstel en het verloop van de onderhandelingen besproken tijdens een ledenraadpleging. De uitkomst van deze ledenraadpleging was dat de leden vrijwel unaniem hebben aangegeven hun wensen, zoals vastgelegd in onze voorstellenbrief, te handhaven. Derhalve stemmen zij niet in met het door u gedane laatste voorstel.

Nu u in de laatste onderhandelingsronde en per e-mail helder te kennen heeft gegeven niet bereid te zijn in te gaan op de voorstellen die door de FNV zijn gedaan, is het niet mogelijk om tot een door ons gewenste cao te komen. Dit betekent dat wij zijn uitonderhandeld.

De leden van de FNV houden vast aan de voorstellen zoals deze door ons zijn gedaan, zodat thans een onoverbrugbaar verschil bestaat in wederzijdse standpunten. Wij hebben onze leden de afgelopen periode geraadpleegd over de vervolgstappen. Vrijwel unaniem hebben de leden besloten actie te voeren om hun eisen kracht bij te zetten. Gezien de ontstane situatie hebben wij besloten u een ultimatum te stellen.

De eisen waarmee u alsnog akkoord dient te gaan, zijn de volgende:

- Een cao met een looptijd van één jaar, te weten van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027.
- Een structurele verhoging van de salarissen, overige emolumenten en de salarisschalen met 6% per 1 april 2026.
- Het invoeren van een standaard werkweek van 36 uur met behoud van salaris. Medewerkers krijgen daarbij de mogelijkheid om 4x9 uur te werken en de mogelijkheid een doordeweekse vaste vrije dag op te nemen. Medewerkers die 38 of 40 uur willen werken, behouden deze mogelijkheid.
- De eindejaarsuitkering wordt verhoogd naar een volledige 13^e maand.
- De grens bij de reiskostenvergoeding van maximaal 40 declarabele kilometers enkele reis wordt losgelaten. Ook medewerkers die met eigen vervoer naar hun werkplek reizen hebben recht op een volledige onbelaste reiskostenvergoeding.
- Lange weken en inhaalweekend worden verboden.
- Medewerkers op het Ledenservicecentrum worden voor maximaal vijf werkdagen per week ingeroosterd.
- Medewerkers die ouderschapsverlof op willen nemen krijgen het recht op 9 weken 100% doorbetaald ouderschapsverlof.
- Het FIT-budget wordt voortaan jaarlijks geïndexeerd met de in de CAO afgesproken loonstijging.

- De RVU-regeling wordt voor onbepaalde tijd verlengd. Ook wordt de regeling verhoogd tot aan het nieuwe fiscaal vrijgestelde bedrag.
- De ingangsdatum van de 80-90-100- regeling wordt zes jaar voor AOW-leeftijd en voor de 60-80-100-regeling wordt de ingangsdatum twee jaar voor AOW-leeftijd.
- Alle medewerkers krijgen recht op “diversiteitsdag”, waarbij zij vrij zijn met behoud van loon, die zij naar eigen keuze kunnen inzetten, zodat zij bijvoorbeeld vrij kunnen nemen tijdens de Ramadan of een andere niet-christelijke feestdag.
- Fietswegenwachten ontvangen dezelfde toeslagen als de motorwegenwachten.
- Medewerkers van het Servicecentrum krijgen recht op een belastingvrije wasvergoeding van €35,-- per maand.
- Alarmcentrale – we zien graag een oplossing voor de roosterzaken die spelen bij de Alarmcentrale en zien graag verdere concrete afspraken op dit thema tegemoet.

Voor een toelichting en onze overige eisen verwijzen wij u korthedshalve naar onze voorstellenbrief d.d. 19 februari jl.

Indien wij vóór vrijdag 18 september 2026 12.00 uur geen schriftelijke reactie van u hebben ontvangen waaruit blijkt dat u integraal akkoord gaat met de hiervoor geformuleerde eisen, dient u rekening te houden met door ons uit te roepen en te organiseren acties, waaronder werkonderbrekingen en stakingen van kortere of langere duur.

Uiteraard zullen wij rekening houden met de in acht te nemen veiligheidsmaatregelen. Daarnaast zijn wij te allen tijde bereid tot overleg over het waarborgen van de veiligheid van personen, goederen en materieel tijdens voormelde acties.

Dit technisch overleg dient, indien door u gewenst, naar onze mening plaats te vinden voordat de looptijd van het ultimatum is verstreken, opdat nog tijdig de juiste maatregelen kunnen worden getroffen.

Het is mogelijk dat, behalve u, ook derden (bijvoorbeeld opdrachtgevers of leden) hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht, zoals neergelegd in artikel 6 lid 4 ESH, en is als zodanig rechtmatig. Wij wijzen u erop dat het uw verantwoordelijkheid is om eventuele derden tijdig in kennis te stellen van dit ultimatum en de mogelijke acties.

Voorts wijzen wij u erop dat het inzetten van onderkruipers op grond van de Waadi verboden is. Indien wij daar aanleiding zien, zullen wij de Nederlandse Arbeidsinspectie verzoeken een onderzoek in te stellen.

Daarnaast wijzen wij u erop dat overbrengen van werkzaamheden die normaliter door uw bedrijf worden verricht naar andere bedrijven, door ons tot besmet werk zal worden aangemerkt. Vanzelfsprekend zullen wij onze leden bij die bedrijven oproepen om geen besmet werk te verrichten.

Uw reactie zien wij belangstellend tegemoet.

Hoogachtend,



Paul Lathouwers
Bestuurder FNV Diensten



Jacqie van Stigt
Coördinator arbeidsvoorwaarden FNV