

**AANGETEKEND PER EMAIL**

Koninklijke Hibin

Bennekomse weg 41-43
6717 LL Ede

Per email:

Datum

2 december 2025

Ons kenmerk

251127/OY/pr

Betreft / Onderwerp

Ultimatum

Doorkiesnummer

+31 653484224

Email contactpersoon

Osman.Yildiz@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte heer ,

De cao Hibin liep op 30 september 2025 af. In het voorjaar hebben wij, zoals u weet, de wensen en prioriteiten van onze leden geïnventariseerd. Via enquêtes, gesprekken in bedrijven en ledenbijeenkomsten hebben wij de wensen van onze leden opgehaald die voornamelijk zien op behoud van koopkracht, gezondheid en werkzekerheid. Ook hebben wij niet-leden de mogelijkheid geboden om hun wensen kenbaar te maken.

Op 15 april 2025 hebben cao-partijen voor het eerst in een informele setting met elkaar gesproken. Tijdens dit overleg gaven werkgevers aan dat zij graag duidelijke en goede afspraken voor de sector wilden maken. We hadden op dat moment ruim voldoende tijd om tot een solide akkoord te komen. Op 20 mei 2025 vond het eerste formele overleg plaats en hebben wij u de voorstellen van onze leden toegelicht. Vervolgens hebben wij op 23 juni, 19 september, 17 oktober en tenslotte op 27 oktober 2025 met elkaar onderhandeld. Een half jaar van intensieve gesprekken waarin wij telkens de bereidheid hebben getoond om tot afspraken te komen die werknemers perspectief bieden.

We constateerden echter al snel dat werkgevers nauwelijks bewogen. Slechts vijf van de zeventien onderwerpen uit onze voorstellenbrief werden inhoudelijk met ons besproken. Twaalf voorstellen werden vrijwel direct terzijde geschoven.

Maar de beweging die werkgevers daarin lieten zien, was minimaal. Tijdens de onderhandelingen bleek dat werkgevers desondanks niet bereid waren om serieuze stappen te zetten richting de kernpunten van onze voorstellen. Uiteindelijk hebben wij op 30 oktober jl. per mail een eindbod van u ontvangen. Het eindbod lag echter nog steeds dusdanig ver af van de wensen van onze leden dat wij niet anders kunnen dan vaststellen dat sprake is van een onoverbrugbaar verschil in standpunten tussen wat de werknemers nodig hebben en wat u als werkgeversdelegatie bereid bent te bieden. Dat betekent dat wij zijn uit onderhandeld.

Onze leden hebben zich inmiddels uitgesproken over het vervolg, waarbij ons bleek dat de actiebereidheid aanzienlijk is. Daarom zien wij ons genoodzaakt om u een ultimatum te stellen en terug te keren naar onze oorspronkelijke inzet die wij u tijdens het eerste formele overleg op 20 mei 2025 hebben gepresenteerd.

De eisen waarmee u integraal akkoord dient te gaan, luiden als volgt:

1. Looptijd

Een cao met een looptijd van 1 jaar en 3 maanden, te weten van 1 oktober 2025 t/m 31 december 2026.

2. Loonontwikkeling

- Een structurele loonsverhoging van 7% per 1 oktober 2025 voor alle loonschalen en feitelijke lonen.
- Invoering van een systeem van automatische prijscompensatie voor alle salarisschalen, daadwerkelijke betaalde salarissen en alle andere emolumenten. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari van enig jaar, de salarisschalen, de brutosalarissen en overige emolumenten worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, die achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Gezien de ingangsdatum van deze cao betekent dit dat de salarisschalen, daadwerkelijke betaalde salarissen en alle andere emolumenten als eerste per 1 januari 2026 structureel worden aangepast op basis van deze APC.
- Het minimumloon in de cao wordt met ingang van 1 oktober 2025 vastgesteld op €16 bruto per uur.
- Het jeugdloon wordt volledig afgeschaft.

3. Reiskosten

Een reiskostenvergoeding van €0,32 per kilometer, voor woon-werkverkeer vanaf 10 kilometer, tot maximaal 100 kilometer enkele reis.

4. Werkdruk, arbeidstijd en werk-privébalans

- Start van een sectortraject voor de gefaseerde invoering van de 32-urige werkweek als een fulltime dienstverband met behoud van salaris.
- Er wordt een onafhankelijk onderzoek gehouden naar de oorzaken van de fysieke en mentale werkdruk binnen de sector. Tevens worden op grond daarvan oplossingen in kaart gebracht om de belasting te verminderen en voorkomen.
- Een thuiswerkvergoeding van € 2,40 netto per dag.

5. Verlofregelingen

- Een vernieuwde en transparante opbouw van extra verlofdagen voor oudere werknemers (55 t/m 63 jaar). Voor exacte aantallen verwijzen wij u naar de voorstellenbrief.
- 5 mei wordt jaarlijks een doorbetaalde vrije dag in plaats van één keer in de vijf jaar.
- De uitkering bij aanvullend geboorteverlof wordt door werkgever aangevuld tot 100% van het salaris.
- De eerste 9 weken betaald ouderschapsverlof worden door werkgever aangevuld tot 100% van het salaris.

6. Werkzekerheid

Uitzendkrachten worden na zes maanden rechtstreeks in dienst genomen door de inlener.

7. Medezeggenschap

Werkgevers met meer dan vijftig medewerkers onder de cao Hibin peilen jaarlijks, met steun van FSC Hibin, of er interesse is in een OR. Is die er (nog) niet, dan moeten ze dit melden en krijgen zo hulp om te voldoen aan de wet.

Voor het overige verwijzen wij u naar onze voorstellenbrief van 20 mei 2025. Uiteraard geldt dat de overige cao-bepalingen ongewijzigd blijven.

Indien wij **vóór 4 december om 17.00 uur** geen schriftelijke reactie van u hebben ontvangen waaruit blijkt dat u integraal akkoord gaat met de hierboven geformuleerde eisen, dient u rekening te houden met door ons uit te roepen acties, waaronder werkonderbrekingen en stakingen voor kortere of langere duur. Wij gaan ervan uit dat u de bij uw werkgeversorganisatie aangesloten ondernemingen tijdig informeert over dit ultimatum en de mogelijkheid van acties.

Uiteraard zullen wij rekening houden met de in acht te nemen veiligheidsmaatregelen en zijn wij te allen tijde bereid tot overleg over het waarborgen van de veiligheid van de mensen, goederen en materieel tijdens voormelde acties. Dit technisch overleg, indien door u gewenst, dient naar onze mening plaats te vinden voor de looptijd van het ultimatum is verstreken opdat nog tijdig de juiste maatregelen getroffen kunnen worden. Zoals u weet, zijn wij te allen tijde bereid tot technisch overleg over veiligheidsmaatregelen tijdens eventuele acties, mits dit overleg vóór het verstrijken van het ultimatum plaatsvindt. **Indien door u gewenst kunt u hiervoor contact opnemen met: Osman Yildiz (FNV Bouwen & Wonen 06 – 53 48 42 24).**

Het is mogelijk dat, behalve u, ook derden (bv. opdrachtgevers of klanten) hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht zoals dit is neergelegd in art. 6 lid 4 ESH en is als zodanig rechtmatig.

Wij wijzen u erop dat het uw verantwoordelijkheid is eventuele derden tijdig in kennis te stellen van dit ultimatum en mogelijke acties. Voorts wijzen wij u erop dat het inzetten van onderkruipers op grond van de Waadi verboden is.

Indien wij daar aanleiding toe zien, zullen wij de Nederlandse Arbeidsinspectie vragen een onderzoek in te stellen. Daarnaast wijzen wij u erop dat het overbrengen van werkzaamheden die normaliter door uw bedrijf worden verricht, naar andere bedrijven door ons tot besmet werk zal worden verklaard. Vanzelfsprekend zullen wij onze leden bij die bedrijven oproepen om geen besmet werk te verrichten.

We zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,

Osman Yildiz

Vakbondsbestuurder FNV Bouwen & Wonen
Arbeidsvoorwaarden

Jacqie van Stigt

Coördinator