

Aan CNV, De Unie en FNV

Datum: 16 december 2025
Plaats: Ede
Kenmerk: WCCC251216-1
Betreft: Hernieuwd eindbod

Geachte vakbondsbestuurders,

Hieronder treffen jullie een hernieuwd eindbod aan.

We geven jullie tot aanstaande **donderdag 18 december 16.00 uur** de tijd om het in beraad te nemen en terug te komen met een reactie. Bij geen reactie vervalt het aanbod.

HERNIEUWD EINDBOD

In het belang van de branche: hernieuwd eindbod werkgevers

Werkgevers hebben de afgelopen weken na het eindbod hun oor te luisteren gelegd bij werknemers. Waar een groot aantal werknemers die onder de Hibin cao vallen het eindbod redelijk vinden, hebben ons ook signalen bereikt dat er een tandje bij mag en wat eerder. De inflatie neemt weliswaar af, maar het leven blijft duur is o.a. te horen.

Werkgevers aan de andere kant zien de economie een beetje voortkabbelen. En de bouw kampt met tegenvallers onder andere door het huidige stikstofsloot.

Werknemers willen graag zo snel mogelijk een nieuwe cao, werkgevers willen niet anders. En beiden willen dat het liefst voor het einde van dit kalenderjaar. Daarom hebben we het eindbod aangepast. We hebben hierbij een deadline gesteld om voor donderdag 18 december 2025 16.00 uur te reageren. Als we voor die tijd een positieve reactie van de bonden hebben, kunnen we de verhogingen per 1 januari doorvoeren.

Het bod van werkgevers in het kort

- **Structurele loonsverhoging: 6,75%** in stappen in 2026 en 2027.
 - 3,0% per **1-1-2026**
 - 3,0% per **1-1-2027**
 - 0,75% per **1-10-2027**

Het overige in het eerdere eindbod blijft ongewijzigd.

- **Reparatie loontabel:** de loontabel is weer in balans gebracht voor functiegroepen 1 tot en met 5 te herzien. Voor deze functiegroepen binnen de loontabel gelden per 1 januari de onderstaande stijgingen.

De reparatie van de loontabel is nodig door de ontwikkelingen van het wettelijk minimumloon(WML) in de afgelopen jaren. Om te voorkomen dat dit opnieuw gebeurt, zal er bij iedere stijging van het WML gekeken worden of groep 1, trede 0 (de laagste trede) hier nog boven blijft. Is dit niet zo, worden alle tredes in alle groepen verhoogd met het nominale verschil tussen groep 1, trede 0 en het WML.

Loontabel per 1-1-2026 (+3%)									
Trede	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6	groep 7	groep 8	groep 9
0	2580,77	2580,77	2580,77	2580,77	2649,70	2774,63	3017,51	3370,40	3863,52
1		2613,22	2643,78	2674,45	2707,07	2856,19	3105,49	3468,47	3977,18
2		2665,48	2696,65	2727,94	2785,57	2938,69	3196,24	3570,21	4093,58
3			2750,58	2782,50	2866,85	3024,84	3289,74	3674,70	4213,66
4					2949,96	3112,83	3385,98	3782,85	4338,32
5						3204,49	3484,96	3893,76	4465,72
6							3587,63	4008,33	4597,69
7								4125,66	4732,44
8									4872,68

- **Reiskostenvergoeding** binnen de huidige regeling gaat omhoog: van **€0,21** naar **€0,23** per km.
- **Looptijd cao:** tot en met 31 december 2027.

Waarom dit voorstel?

- Evenwicht tussen koopkrachtverbetering en betaalbaarheid. We verhogen structureel en houden rekening met de economische realiteit bij de bedrijven.
- Eerlijke en duidelijke loontabel. Door herijking sluit je schaal weer beter aan op het minimumloon en de opbouw erna.
- Praktische stap vooruit. Hogere reiskostenvergoeding en een duidelijkheid voor de komende tijd.

Naast loon zijn er ook nog andere onderwerpen waar we aandacht voor hebben

- **Informatiepunt Mantelzorg**
Hibin richt een informatiepunt in voor werkgevers en werknemers over mantelzorg. Doel: het onderwerp laagdrempelig bespreekbaar maken en zorgen voor goede, werkbare afspraken.
- **Advies over stagevergoedingen**
Hibin gaat leden adviseren over stagevergoedingen: wanneer geef je die, wat is een passende hoogte en wat mag je van een stagiair verwachten?
- **Functiehandboek actualiseren**
We actualiseren en vullen het functiehandboek aan waar nodig. De praktijk verandert; daarom toetsen we periodiek of het handboek nog past bij de bedrijfsvoering, of functies compleet en actueel zijn en of beschrijvingen aansluiten op de werkelijkheid.
- **Carrièrewending bespreekbaar maken (zachte landing)**
Een carrièrestap naar een lagere functie kan als verlies voelen. Soms is het, voor welzijn en werkplezier, de beste keuze. We willen carrièrewending bespreekbaar maken en een zachte landing bieden: afbouw van salaris naar het nieuwe niveau over 2 jaar waarbij het eerste jaar het salaris op het oude niveau blijft.
- **Cao-tekst herschikken voor vindbaarheid**
De cao-tekst is helder en eenvoudig geschreven, maar bepaalde onderwerpen worden lastig gevonden. We herschikken de **cao-tekst** tot een overzichtelijker

geheel, in dezelfde duidelijke taal. Dit wordt in de loop van 2026 in gevoerd.

- **Leeftijdsgrenzen gelijktrekken**

We hebben een aantal regelingen rond duurzame inzetbaarheid. Daar willen we leeftijden in gelijk trekken. We willen de leeftijd waarop je niet verplicht hoeft over te werken gelijktrekken met de leeftijd waarop je bijvoorbeeld extra verlofdagen krijgt, dus naar 56 jaar en 4 maanden. In 2 jaar tijd verhogen we de leeftijdsgrens.

- **Werkdruk en RI&E (arbo)**

De krappe arbeidsmarkt kan werkdruk verhogen. We geven hier gericht aandacht aan en borgen dit in bestaande instrumenten, zoals de RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie). We blazen de branche-erkende RI&E nieuw leven in.

In afwachting van jullie reactie, (i.o.)

Voorzitter Onderhandelingscommissie Hibin