

Cao-onderhandelingsresultaat Fibrant

Op 11 mei 2026 bereikten Fibrant en de vakorganisaties CNV, Synergo-VHP en Vakbond ABW een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao. Dit onderhandelingsresultaat wordt door de onderhandelingsdelegaties van de vakorganisaties gedragen en zal worden voorgelegd aan de leden. Naast de wens van Fibrant om een aantrekkelijke werkgever te blijven, is bij de totstandkoming van dit resultaat rekening gehouden met de nasleep van de reorganisatie die in 2025 heeft plaatsgevonden, de financiële positie van Fibrant en de marktontwikkelingen.

Onderstaand een overzicht van de gemaakte afspraken.

1) Looptijd

12 maanden, van 1 april 2026 – 31 maart 2027

2) Salarissen en uitkeringen

- 2,25% structureel per 1 juli 2026
- Eenmalig €250 bruto uitkering (parttime dienstverband naar rato) in december 2026 voor iedereen die op 1 december 2026 nog in dienst is bij Fibrant.

3) Sociaal Plan

Het Sociaal Plan wordt verlengd met 1 jaar, tot en met 31 december 2027. Door de herstructurering die eind 2025 heeft plaatsgevonden, is duidelijk geworden dat er tekstuele verbeteringen moeten worden gedaan om de interpretatie van regels te verduidelijken. Fibrant stelt voor om in ieder geval vóór het aflopen van het huidige sociaal plan (31-12-2026) in een werkgroep de teksten van het huidige Sociaal Plan door te nemen en waar mogelijk te verduidelijken. Daarnaast geldt er voor het sociaal plan van 1-1-2027 t/m 31-12-2027 een “cap” op de ontslaguitkering van maximaal 300.000 euro bruto per werknemer (exclusief verlofsaldo). Het Sociaal Plan moet ook richting de toekomst betaalbaar zijn en een uitkering van 300.000 euro bruto per werknemer zou moeten volstaan om gedurende een lange periode een eventuele terugval in inkomen te compenseren.

4) Variabele beloning/ targets

Fibrant en de vakbonden onderzoeken of er voldoende fundament is om het huidige variabele beloningssysteem onder de loep te nemen. Vervolgens wordt er gekeken of deze nog past bij de nieuwe organisatie en voldoende bijdraagt aan de strategische doelstellingen.

5) Compensatie dienstreizen

Fibrant zal samen met de OR afspraken gaan formaliseren ten aanzien van dienstreizen (intercontinentaal). Deze afspraken worden opgenomen in het Regelingenboek van Fibrant.

6) RVU-regeling (1-1-2026 tot 1-1-2029)

De nieuwe RVU-regeling is conform wetgeving alleen nog toepasbaar voor de “zware beroepen”. Concreet houdt dit in dat we binnen Fibrant 3 categorieën werknemers hebben die hiervoor in aanmerking kunnen komen. E.e.a. is gebaseerd op het landelijk model Chemie, dat ook gevalideerd is door TNO:

- werknemers die minimaal 20 jaar aantoonbaar (met officiële documenten vanuit HR) nachtdiensten werken bij Fibrant of bij andere werkgevers hebben gewerkt (continudienst);
- werknemers die in 2-ploegendienst werken bij Fibrant Site Logistics waarbij er lichamelijk zware verrichtingen worden gedaan binnen het werkveld;
- werknemers die in dagdienst werken, maar voorheen minimaal 20 jaar aantoonbaar (met officiële documenten vanuit HR) in continudienst hebben gewerkt.

Er zal sprake zijn van een overgangssituatie waarbinnen Fibrant reëel om zal gaan met de datum van aanvraag en de daadwerkelijke start van deelname aan de RVU-regeling (geheel 2026). Vervolgens geldt weer dat een werknemer 7 maanden voorafgaand aan daadwerkelijke deelname het verzoek indient bij de afdeling People & Culture.

Werknemers die fulltime werken kunnen de volledige 3 jaren benutten bij Fibrant t.b.v. de RVU-regeling.

Werknemers die in parttime dienstverband werken en die geen aantoonbare mantelzorg werkzaamheden verrichten kunnen maximaal 2 jaar voorafgaande aan de AOW-leeftijd deelnemen aan de RVU-regeling.

Werknemers die in parttime dienstverband aantoonbare mantelzorg werkzaamheden verrichten of vanwege gezondheidsredenen parttime werken kunnen 3 jaar gebruik maken van de RVU-regeling.

Een garantie vooruit v.w.b. uitbetaling van de financiële vergoeding t.a.v. de RVU-regeling kan niet gegeven worden. De RVU-vergoeding wordt maandelijks uitgekeerd.

In geval van een verzoek tot deelname aan de RVU-regeling waarbij niet duidelijk gemaakt kan worden waarom een werknemer niet kan deelnemen, zal er in overleg met de sociale partners een officiële beslissing genomen worden die bindend is.

7) Reservisten (Defensie)

Ten aanzien van regelingen voor reservisten wil Fibrant bekijken welke wetgeving hierin van toepassing gaat zijn. Mocht iemand eerder reservist worden, dan moeten er op maat afspraken gemaakt worden.

8) TOR

Er komt een aanpassing m.b.t. de TOR-regeling (zonder nadelige gevolgen voor werknemer) Vanaf 1 juli 2026 is er bij deelname aan de TOR-regeling geen sprake meer van een eigen inleg van uren door de werknemer: werknemer heeft wettelijk/ bovenwettelijk/ spaarverlof en TOR verlof vanaf de leeftijd van 60 jaar als hij of zij daarvoor kiest (832 uren bij een FT dienstverband).

Werknemers die reeds aan de TOR-regeling deelnemen krijgen een omboeking van de TOR-uren (werknemersgedeelte) naar spaarverlof; de waarde van deze verlofuren is hetzelfde. Belangrijk dat er ieder jaar een verlofplan wordt overeengekomen welke ook tussentijds wordt getoetst. Er komt geen aanpassing van het dienstverband als alle TOR uren zijn opgemaakt, maar werknemer moet goed beseffen en plannen dat er ook eigen verlof wordt ingezet om minder te kunnen blijven werken. Een eventueel openstaand TOR saldo wordt niet uitbetaald bij uitdiensttreding.

Vaste TOR-dagen kunnen alleen vooruit gepland worden in overleg met de direct leidinggevende . Door alle verlofsoorten die Fibrant kent (bijvoorbeeld ook ouderschapsverlof e.d.) is het van belang om de flexibiliteit in het plannen van verlof maximaal te benutten en er zodoende voor te zorgen dat iedereen de mogelijkheid heeft om verlof op te pakken (in welke vorm dan ook).

9) Flexwerk en Uitzendkrachten

Fibrant maakt maximaal gebruik van de Flex-wetgeving. Fibrant houdt zich aan de gelijkwaardige beloning en eventuele toekomstige wijzigingen die door wetgeving bepaald zijn.

10) Vakbondscontributie

De vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk behandeld.

11) Werkgeversbijdrage vakbonden

Fibrant zet de huidige werkgeversbijdrage onveranderd door.

12) Kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Fibrant heeft in het verleden al laten zien dat we het toejuichen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden. Door ervaring hebben we ook gezien dat het, nog meer dan normaal gesproken, van belang is dat de condities en de omstandigheden optimaal dienen te zijn om goede begeleiding te garanderen. Zodra de omstandigheden weer optimaal zijn, dan wordt er actief gezocht naar een nieuwe samenwerking.

13) Stagiairs

Fibrant juicht het stagelopen van harte toe binnen ons bedrijf. Ook hierbij is het van belang dat de omstandigheden om goed te kunnen begeleiden gegarandeerd zijn. We streven ernaar om op alle locaties van Fibrant studenten stage te kunnen laten lopen. Gezien het feit dat Fibrant als bedrijf kleiner is geworden zullen de aantallen lager zijn dan voorheen.

14) Bodem van 60% mediaanloon

Fibrant erkent dat een leefbaar salaris belangrijk is en past dit ook zo toe in de praktijk.

15) Cao-teksten

Reeds door Fibrant en vakbonden eerder overeengekomen tekstaanpassingen, zullen in de nieuwe Cao weergegeven worden.

16) Netto Pensioen Regeling

PDN biedt per 1 juli 2026 de NPR niet meer aan. Er is besloten e.e.a. over te hevelen naar Centraal Beheer (met soortgelijke voorwaarden). Aangezien Fibrant een netto pensioen regeling wil continueren voor werknemers die hier aanspraak op kunnen doen stellen we voor via Centraal Beheer de netto pensioen regeling aan te bieden.