

**Per email verzonden** aan de werkgeversvereniging FNV  
T.a.v. de voorzitter, dhr. H. Dekkers

**Datum**

7 mei 2026

**Ons kenmerk**

UTR-CVH-060526-005

**Betreft / Onderwerp**

Inzetbrief cao FNV Organisaties

**Doorkiesnummer**

088-3681729

**Email contactpersoon**

fnavpersoneel@fnv.nl

**Bijlage(n)**

-

Geachte heer Dekkers, beste Henk,

Dit is de inzetbrief voor de onderhandelingen over de cao FNV Organisaties namens de leden van FNV Personeel. Onze inzet is gebaseerd op brede consultatie onder leden van FNV Personeel en sluiten bovendien aan bij de FNV Arbeidsvoorwaardenagenda 2025–2026. De daarin vastgelegde kernprincipes van eerlijke beloning, zekerheid en kwaliteit van werk zijn dan ook duidelijk terug te vinden. De input van de leden laat bovendien zien dat er een behoefte is om belangrijke onderdelen van de cao na een looptijd van drie jaar verder te ontwikkelen.

De onderhandelingen die wij gaan voeren vinden plaats in een periode die is voorafgegaan aan ingrijpende vernieuwingen binnen de FNV. De dynamiek die hier enerzijds aan ten grondslag lag, maar ook de dynamiek die hieruit voortkwam, maakt het voor ons weer eens duidelijk hoe belangrijk het is dat medewerkers kunnen rekenen op stabiliteit, voorspelbaarheid en rechtvaardigheid als fundering van de arbeidsverhouding. De cao vervult daarin een cruciale rol, als normerend kader en als basis van zekerheid.

Onze inzet is gebaseerd op een looptijd van één jaar en geordend langs vijf thema's die samen het fundament vormen. Binnen elk thema wordt onderscheid gemaakt tussen afspraken die wij tijdens de onderhandelingen willen maken en uitwerkingsvoorstellen waarvoor nader onderzoek nodig is voordat er afspraken over gemaakt kunnen worden en ook dat onderstreept waarom wij gaan voor een éénjarige looptijd. Voor uitwerkingstrajecten stellen wij voor bindende procesafspraken te maken, waarbij het tijdpad, mandaat, het tijdig betrekken van interne en/of externe specialisten en het paritair samenstellen van de werkgroepen wordt vastgelegd.

Zoals gebruikelijk behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, in te trekken of aanvullende voorstellen in te brengen. Verslechtingen van bestaande afspraken zijn niet acceptabel, hooguit vervanging voor verbeterde afspraken.

Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,  
Mede namens de delegatieleden Louise de Jong en Ralph Smeets,



**Bram Alkemade**

Bestuurder FNV Personeel

## 1. Beloning, waardering en gelijkheid

- Ten eerste willen wij afspraken maken over belangrijke en breed gedragen zaken:
  - Wij stellen voor om een loonontwikkeling à 6% op jaarbasis overeen te komen, in overeenstemming met de eis uit het arbeidsvoorwaardenbeleid;
  - Over het borgen van de ondergrens van beloning bij FNV-organisaties van ten minste 60% van het mediaanloon;
  - En wij willen afspraken vastleggen die de integrale toepassing van onze cao op uitzendkrachten die werken voor onze organisaties realiseren.
- Daarnaast willen wij afspraken vastleggen die rekening houden met een afwijking van de huidige afspraken rondom de APC, in geval van hyperinflatie.
- In 2024 heeft het Europees Hof in Arrest vastgesteld dat parttime werknemers onterecht minder gunstig gebruik kunnen maken van overwerk-regelingen, ook dit willen wij vastleggen in de cao.
- Ook zien wij dat de huidige functiewaarderingssystematiek aan de grenzen van houdbaarheid is geraakt en daar willen wij graag een uitwerkingsafpraak over maken.
- Ook is het van groot belang om afspraken te maken over de mobiliteitsvergoedingen. Voor de vergoeding van woon-werkverkeer met eigen vervoer stellen wij voor het maximum van 50km per enkele reis los te laten.
- Voor dienstreizen met eigen vervoer stellen wij bovendien vast dat hier al jaren sprake is van een haast-discriminatoire regeling, over met name de zeer beperkte mogelijkheden van het declareren van zuiver zakelijke onkosten willen wij daarom tot sluitende afspraken komen.
- Tenslotte willen wij over twee belangrijke onderwerpen uitwerkingsafspraken maken, namelijk het komen van een gezamenlijke visie op de loonkloof en hoe daarmee om te gaan, en de aankomende verplichtingen vanuit EU-richtlijnen rondom loontransparantie.

## 2. Professionele ontwikkeling en loopbanen

- Door leden van FNV Personeel is breed gedragen dat het ontbreken van een marktconforme stagevergoeding zorgelijk is. Daarom willen wij afspraken maken waardoor per 1 mei 2026 de stagevergoeding zal worden verhoogd naar het niveau van het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid à €985,- bruto per maand op basis van voltijd en deze bovendien vanaf januari 2027 jaarlijks te indexeren gelijk aan de salarissen.
- Daarnaast stellen wij voor om afspraken te maken over het fiscaal faciliteren van de aflossing van studieschuld bij DUO.
- Wat ook opviel bij het ophalen van voorstellen onder de leden is dat men transparantie in het opleidingsbeleid mist. Het aantal opmerkingen over afgewezen opleidingsverzoeken is opvallend en wij willen graag tot een afspraak komen die als doel heeft persoonlijke ontwikkeling en daarmee duurzame inzetbaarheid steviger te verankeren als arbeidsvoorwaarde in de cao.

## 3. Duurzame inzetbaarheid en sociale veiligheid

- Ook over de FNV-beleidslijn van de 32-urige werkweek zijn de leden van FNV Personeel zeer uitgesproken. Er is een breed gedragen behoefte om werkdruk, de balans tussen werk en privé én ondersteuning vanuit de werkgever om ongelijkheid bij het ontwikkelen van je carrière, mede in het licht van hoe een loonkloof ontstaat, te verbeteren dan wel te laten verdwijnen. Ook het om-niet beschikbaar van bijzonder verlof voor feestdagen die niet algemeen in

Nederland worden gevierd valt hieronder. Wij willen daarom tot een uitwerkingsafspraken komen over de volle breedte van dit onderwerp, met daarbij wat FNV Personeel betreft nadrukkelijk de ambitie om dit op een zo realistisch mogelijke termijn uit te werken en in te voeren voor alle FNV-organisaties.

- Met het wegvallen van de generieke toepassing van de RVU-regeling, stellen wij voor afspraken vast te leggen die enerzijds de RVU beschikbaar te houden voor collega's waarvoor de wettelijke kaders nog wel van toepassing zijn, of indien dat nodig is dit mogelijk te maken. Daarnaast vragen de leden anderzijds om een vervangende regeling vast te leggen, die naar het einde van je werkende leven afbouw van taken mogelijk maakt echter met behoud van pensioenopbouw. Een 80-90-100-achtige regeling dus, ook daar willen wij afspraken over vastleggen.
- Naar voorbeeld van verschillende bedrijven in het werkveld van onze vakbonden stellen wij voor om voor iedereen een netto vitaliteitsbudget à €250,- per jaar toe te kennen, ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst of datum van indiensttreding.
- En er is breed gedragen behoefte om een fietsregeling in de cao vast te leggen, al dan niet door middel van een lease-constructie.
- Tenslotte kwam vanuit de leden een waardevolle constatering. Als er al bedrijfsmaatschappelijk werk beschikbaar is, is dat in ieder geval niet algemeen bekend en dat is haast onbestaanbaar, concluderen leden van FNV Personeel, gezien het kaliber en de aard van werkzaamheden op sommige afdelingen van onze vakbonden. Hierover willen dan ook het gesprek aangaan en als dat nodig is komen tot afspraken – die uiteraard aan moeten sluiten op de arbo-beleidsregelingen die met de medezeggenschap zijn gemaakt in iedere organisatie, naar wij aannemen.

#### 4. Modernisering en onderhoud

Om te moderniseren stellen wij voor de volgende afspraken te maken:

- Een structurele verlofregeling, bedoeld om tijdens de opleiding en bij oefeningen voor reservisten in te zetten.
- Daarnaast stellen wij voor om gezamenlijk een verkenning te doen naar politiek verlof, waarbij de politiek actieve werknemer de mogelijkheid krijgt de tijd die hiermee gemoeid is beschikbaar te stellen voor de duur van de politieke loopbaan.
- Qua reparatie aan de cao stellen wij vast dat de werktijdenregeling van de voormalige bond FNV Bouw weer in de bijlage van de cao opgenomen dient te worden.
- En het is opvallend dat de gratificatie bij het 12,5-jarig dienstverband nog altijd als vast bedrag is opgenomen en niet indexeert. Daarom stellen wij voor deze met terugwerkende kracht te indexeren met de loonontwikkeling uit de cao 2023-2026 per 1 mei 2026, en per januari 2027 jaarlijks te indexeren gelijk aan de salarissen.

#### 5. Aanpassingen vanwege gewijzigde wet- en regelgeving

- Voor alle leaseregelingen geldt dat wij willen komen tot afspraken die de pseudo-eindheffing ontwijken, maar niet ten koste van alles. Over dit onderwerp hebben leden bij de Nederlandse Politiebond bovendien uitgesproken dat zij de behoefte hebben uitgesproken om aan te sluiten bij de leaseregeling van de FNV.