



Aan de leden van de werkgeversdelegatie in de Particuliere Beveiliging

**Datum**

20 mei 2026

**Ons kenmerk**

WEE-CBB-190526-001

**Betreft / Onderwerp**

Voorstelbrief cao Particuliere Beveiliging

**Doorkiesnummer**

**Email contactpersoon**

marco.ouwehand@fnv.nl

**Bijlage(n)**

-

Geachte leden van de werkgeversdelegatie in de Particuliere Beveiliging,

De cao Particuliere Beveiliging loopt nog tot eind december van dit jaar. We zijn het erover eens dat wij tijdig afspraken willen maken voor de periode daarna. Onze voorstellen zijn tot stand gekomen na een enquête onder leden en niet-leden en een inhoudelijke bespreking met de kaderleden. Om op afzienbare termijn tot overeenstemming te kunnen komen, hebben wij ons bewust beperkt in het aantal voorstellen dat wij doen. Vakbonden FNV en CNV hebben hun voorstellenbrief met elkaar afgestemd.

### **1. Looptijd**

Wij stellen een looptijd van één jaar voor.

### **2. Koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering**

FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen voor met 6% om de koopkracht zowel op peil te houden, alsook te verbeteren. De Consumenten Prijs Index zal wat ons betreft onderdeel zijn van de afspraak.

Wij stellen voor de eindejaarsuitkering stapsgewijs te verhogen.

Tot slot stellen wij voor om in de pensioenregeling de franchise te verlagen en alle looncomponenten pensioengevend te maken op basis van de huidige premieverdeling.

### **3. Roosteren**

Goed roosteren is essentieel voor de medewerkers. Medewerkers geven aan dat zij uitzien naar verbeteringen in de systematiek en de vergoedingen. Er is afgesproken dat er gedurende de looptijd van deze cao een pilot met een nieuwe roostersystematiek zou worden gehouden. Helaas heeft het lang geduurd voordat deze pilots van start konden gaan. Dat betekent dat de resultaten nog niet bekend zijn bij het onderhandelen over een nieuwe cao.

Zonder evaluatie is het niet logisch nu al definitieve afspraken te maken. Wij kunnen ons daarom voorstellen dat in deze cao nog geen nieuwe afspraken over roosteren worden gemaakt. Tegelijk wordt dat door leden als een groot gemis ervaren.

Dat pleit voor een korte looptijd. Bij de volgende cao-onderhandelingen moet dit onderwerp wat ons betreft prominent op de agenda staan.

#### **4. Reisvergoeding voor woon-werkverkeer**

De brandstofkosten zijn flink gestegen de afgelopen periode. Wij stellen voor de drempel van 9 kilometer om in aanmerking te komen voor een reisvergoeding weg te halen. Verder willen we afspreken dat de hoogte van de reisvergoeding per kilometer wordt gekoppeld aan de fiscale vrijstelling.

Tenslotte: medewerkers kunnen heel verschillende en persoonlijke redenen hebben om te verhuizen. Toestemming daarvoor vragen van de werkgever is wat ons betreft niet meer van deze tijd. Ook kan de reiskostenvergoeding wat ons betreft niet worden beperkt tot de vergoeding die gold bij indiensttreding. Wij stellen voor artikel 47 lid 9 te schrappen.

#### **5. Toeslag bijzondere uren**

De toeslag voor werken in de nacht is doordeweeks 20% en in het weekend 35%. In het weekend wordt nu geen onderscheid gemaakt tussen werk overdag en werk in de nacht. Nachtwerk vraagt veel van medewerkers. Dat moet beter tot uitdrukking komen in de vergoeding.

Wij stellen voor de doordeweekse nachttoeslag te verhogen naar 25%. Voor het weekend stellen wij voor onderscheid te maken tussen werk overdag, in de avond en in de nacht: 35% toeslag voor werk overdag, met een aanvullende toeslag van 10% voor avondwerk en 25% voor nachtwerk.

#### **6. Recht op (on)bereikbaarheid**

Medewerkers worden regelmatig gebeld of ze een dienst kunnen ruilen of overnemen. Gedurende werktijd is dat geen probleem. Buiten werktijd gebeld worden, kan een belasting zijn. De één vindt dat vervelend, de ander niet. Ook voor de planners is het fijn te weten met wie ze wel of niet contact kunnen zoeken.

Wij stellen daarom voor dat iedere medewerker het recht krijgt aan te geven of hij of zij buiten werktijd benaderd wil worden voor het ruilen of overnemen van diensten. Daarbij kan dan ook worden vastgelegd op welke wijze dit contact mag plaatsvinden.

#### **7. Voltijd en deeltijd**

De werk-privé balans is voor iedere medewerker verschillend. Bij werken in deeltijd kan het werk op verschillende manieren worden verdeeld.

Wij stellen voor dat medewerkers het recht krijgen vast te leggen of de diensten over zo min mogelijk dagen per periode worden verdeeld (naar rato van het deeltijdpercentage) of dat de diensten over meer dagen kunnen worden gespreid. Als basis geldt wat ons betreft dat een voltijds werkdag 8 uur bedraagt, oftewel 18 dagen in een periode van 4 weken. Deze individuele afspraken blijven ook na een contractwisseling van kracht.

## **8. Reikwijdte cao en functiegebouw**

Wij stellen voor gedurende de looptijd van de cao gezamenlijk te onderzoeken of de werkingssfeer van de cao en de functiegroepen nog wel voldoende toereikend zijn en desgewenst een verduidelijking af te spreken. Daarbij willen we ook betrekken of en op welke wijze de invoering van het individueel keuzebudget wenselijk is.

## **9. Extra afspraken voor werken op een luchthaven**

In hoofdstuk 14 en in bijlagen 10 en 11 van de cao zijn deze extra afspraken vastgelegd. Wij stellen voor deze afspraken te actualiseren en de toeslagen mee te laten groeien met het loon.

## **10. Geweld, agressie en ongewenst gedrag**

Beveiligers krijgen steeds vaker te maken met agressie, intimidatie, bedreiging en geweld. Dat mag nooit worden gezien als onderdeel van het werk. In andere cao's in het veiligheidsdomein zijn hier afspraken over gemaakt.

Wij stellen, in navolging daarvan, voor in de cao een sectorbreed geweld- en agressieprotocol af te spreken. Daarin moeten afspraken komen over preventie, melding, registratie, opvang, nazorg, aangifte, schadeverhaal en juridische ondersteuning. Beveiligers mogen geen financieel nadeel ondervinden van een incident tijdens het werk.

Daarnaast willen wij vastleggen dat visitaties altijd door minimaal twee personen worden uitgevoerd. Dat beschermt beveiligers tegen escalatie en onterechte beschuldigingen en zorgt voor meer zorgvuldigheid richting degene die wordt gevisiteerd.

## **11. Feestdagen**

Wij stellen voor dat 5 mei, Bevrijdingsdag, jaarlijks als vrije feestdag wordt opgenomen in de cao.

Daarnaast willen wij werknemers het recht geven om Hemelvaart, Tweede Pinksterdag, Tweede Paasdag en Tweede Kerstdag te ruilen voor andere religieuze of levensbeschouwelijke feestdagen. Dat maakt de cao inclusiever en moderner, zonder dat het aantal vrije dagen toeneemt. Het gaat om keuzevrijheid binnen bestaande rechten.

## **12. Vakbondsverlof**

In artikel 63i staat het vakbondsverlof geregeld. Wij stellen voor te verduidelijken dat het buitengewoon verlof voor kaderleden die bij de cao-onderhandelingen zijn aanvullend is op het aantal dagen voor algemene groeps- en bestuursvergaderingen.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de cao-onderhandelingen aanvullende of aangepaste voorstellen in te dienen. Wij zien uit naar een constructief overleg.

Met vriendelijke groet,  
Mede namens de kaderleden van FNV Beveiliging

Marco Ouwehand  
Serda Karabulut