



CAO Vermo 2026 Inzetbrief FNV en CNV

1 september 2025

Beste werkgevers in de Vermo,
Geacht Vermo bestuur,

Ook dit jaar komen FNV en CNV weer met een gezamenlijke inzet. FNV en CNV streven naar een cao voor sport- en natuurbedrijven die zorgt voor behoud en ontwikkeling van gezonde en veerkrachtige professionals. De sector draagt bij aan maatschappelijk gestelde doelen; de cao Vermo weerspiegelt deze inzet voor het beheer van publieke diensten en voor educatie van burgers op het gebied van sport, bewegen, leefstijl en natuur. Deze cao blijft dichtbij haar opdrachtgevers en biedt ruimte voor eigen initiatief en voor innovatie.

FNV en CNV hebben de afgelopen periode een grote hoeveelheid werknemers en leden binnen de cao Vermo bevraagd en gesproken. Dit heeft geleid tot een overtuigend beeld van wat zij van deze sector in de cao Vermo terug willen zien. We behouden graag dat wat goed gewaardeerd wordt, en wat bijdraagt aan de doorontwikkeling van deze cao en van deze groeiende sector.

Wij zetten in op een stabiele cao. De cao biedt een financiële en evenwichtige basis voor het werk en privéleven van de werknemers binnen de Vermo in alle levensfasen.

Een cao die zelf ook beweegt: modern en duurzaam richting de toekomst.
“Samen vitaal in de Vermo”

1. Loon & looptijd, inflatiecorrectie: FNV en CNV stellen voor om de feitelijk betaalde salarissen en de salarisschalen jaarlijks te laten stijgen met de automatische inflatiecorrectie (cpi afgeleide okt-okt) + 1%. Voorkeur voor looptijd van 2 jaar.

Om elke cao onderhandeling opnieuw koopkrachtbehoud te moeten afspreken is het paard achter de wagen spannen. In deze cao is daarom een automatische inflatiecorrectie (hierna APC) afgesproken. We willen de reeds uitgesproken intentie gestand houden om de lonen vanaf 2026 automatisch met de afgeleide inflatie te corrigeren. Dit zorgt voor stabiliteit. Dat biedt ruimte voor vitaliteit.

Indien na evaluatie (artikel 1.6.3) blijkt dat de APC niet wordt gecontinueerd, moeten bonden voor de looneis c.q. loonontwikkeling terugvallen op hun respectievelijke arbeidsvoorwaardenbeleid¹. Daarbij is opgemerkt dat de FNV een minimale bodem van 16 euro per uur vraagt op te nemen in het loongebouw per 1 januari 2026.

Werknemers in de Vermo vragen werkgevers zeer duidelijk dat behoud van de inflatiecorrectie (APC) én koopkrachtverbetering nodig is voor behoud van medewerkers in deze sector.

¹ FNV: [Arbeidsvoorwaardenagenda-2024-2025-24-09-2024.pdf](#) zie pagina 7 “Looneis”
CNV: [AVBnota-2025_012025.pdf](#) zie pagina 5 en 6 “Loonontwikkeling”



2. Arbeidstijdverkorting: FNV en CNV stellen voor om de collectieve arbeidsduur met 2 uur per week te verlagen, met behoud van salaris.

Werknemers in de Vermo staan midden in de maatschappij en willen naast hun betaalde werk ook tijd en ruimte voor het welzijn van anderen: ruimte voor (mantel)zorg, (gedeelde) zorg voor kinderen en vrijwilligerswerk. Deze ruimte zorgt voor cohesie in onze samenleving en het afnemen van de druk op de zorg. Tevens leidt dit ook tot meer productiviteit omdat er meer tijd is voor rust en herstel. De focus groeit, duurzame inzetbaarheid neemt toe en het ziekteverzuim daalt.

Met de betrokken vakbonden zullen gedurende de looptijd van deze cao afspraken gemaakt worden om te zorgen dat de werkdruk niet toeneemt en de output wordt behouden door het verbeteren van werkprocessen, het verbeteren van welzijn en welbevinden van werknemers en uiteindelijk het verbeteren van de effectiviteit van de bedrijfsvoering.

De ontwikkelingen van AI om de output op 100% te houden gaan bovendien zo snel dat we er nu op willen handelen.

3. Weekend toeslagen: FNV en CNV stellen voor om de zaterdag een toeslag toe te kennen van 50%.

Vermo werknemers geven aan dat het moeilijk is om roosters op zaterdag vol te krijgen, dit zorgt voor veel werkdruk. De zaterdag en de zondag zijn voor werknemers van gelijk belang geworden, wij vinden het dan ook passend voor een moderne cao dat deze dagen gelijk beloond worden.

4. Vitaliteit, RVU: FNV en CNV stellen voor om uiterlijk 1 januari 2026 een RVU afspraak op te nemen in de cao.

Landelijk is afgesproken dat aan cao-tafels wordt bepaald wat zwaar werk is in de sector zodat werknemers met zwaar werk maximaal drie jaar voor hun AOW-datum een uitkering ontvangen om eerder uit te treden. Partijen spreken een concrete afbakening van zwaar werk in deze cao af. Met als doel een afgebakende, structurele regeling. Hierbij spreken partijen af welke financiering passend is en hoe werknemers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling.

5. Vitaliteit, gezond gedrag bevorderen:

FNV en CNV stellen het volgende voor om vitaliteit van medewerkers te bevorderen

- Fietskilometervergoeding (zakelijk) van max €0,23 cent per kilometer, ook voor de eerste 10 kilometer woon-werk;
- €100,- euro beschikbaar via het cafetariamodel voor sport- of ander abonnement gericht op vitaliteit en mentale weerbaarheid;
- Overwerken is niet verplicht na 55 jaar voor de zware beroepen;
- Niet langer dan 3 uur aaneengesloten ingeroosterd toezichthouden of lesgeven.



Werknemers in de Vermo hechten er belang aan vitaal hun werk te kunnen blijven doen. Zij zien grote meerwaarde in het bevorderen hiervan via de cao. Zelf vitaal blijven is cruciaal, in alle levensfasen en in beroepen die veeleisend zijn.

6. Vitaliteit, na je AOW: FNV en CNV stellen voor dat het mogelijk is om langer door te werken na AOW leeftijd.

In dialoog met de werkgever moet het mogelijk zijn om langer door te werken na de AOW leeftijd. Maatwerkoplossingen kunnen hierbij uitkomst bieden.

7. Generatiebewust (zorg)verlof:

FNV en CNV stellen het volgende voor:

- 1 dag extra bovenwettelijk verlof voor alle leeftijdsgroepen
- 1 dag (mantel)zorg betaald verlof

Elke levensfase vraagt iets anders om medewerkers te behouden, vitaal te houden. Jong professionals krijgen nu minder verlof in de drukste fase van hun leven. Alle professionals ervaren de druk van (mantel)zorgtaken. Deze extra bovenwettelijke dagen dragen bij aan meer ruimte en eigen regie op momenten dat een ander je nodig heeft. De extra dag zorgverlof kan ook worden ingezet ter compensatie van de 30% salariskorting bij kortdurend zorgverlof. Deze korting gaat daarmee niet ten koste van verlof bedoeld voor ontspanning en rust.

8. Loontabel:

FNV en CNV stellen voor om per 1 januari 2026 de huidige loontabel aan te passen op de startsalarissen zodat er een gepaste afstand tussen de (lagere) schalen ontstaat. Het minimumuurloon krijgt een vaste plek in het loongebouw en bedraagt bij voorkeur 60% meridiaan loon, dat is 16 euro per uur. De loonschalen kennen voldoende progressie.

De notitie hierover die de vakbonden hebben gestuurd aan de Vermo is voor ons leidend.

Medewerkers geven aan een evenwichtige loontabel te willen zien, met name voor de lagere loonschalen; bespaar aan de bovenkant, investeer aan de onderkant.

9. Functiegebouw: FNV en CNV stellen voor om tot de afspraak te komen dat in de cao een erkend functiewaarderingssysteem wordt opgenomen, gedurende de looptijd van de nieuwe cao Vermo. Er wordt tevens een budget gereserveerd voor onderhoud aan het functiehuis in de toekomst.

Daarnaast stellen bonden voor om een paritaire Werkgroep Loongebouw op te richten, met als doel om tot één conversietabel te komen en de toekomstbestendigheid van het loongebouw te toetsen.



10. Aanpassen artikelen FNV en CNV stellen voor om de volgende definities of artikelen te wijzigen of toe te voegen:

Wij willen de cao Vermo doorlopen op kan-bepalingen en die waar nodig wijzigen in zal-bepalingen.

Definitie meeruren parttimers: zijn wettelijk overuren volgens nieuwe EU richtlijn.

Willen wij graag een werkgeversbijdrage afspreken en het oprichten van een arbeidsmarktfonds uit paritaire middelen.

Willen wij graag artikel 2.3 schrappen;

Art. 2.9: specificeren of een VOG altijd gevraagd kan worden of enkel op basis van functies;

Willen we Art. 3.1 wijzigen: demotie kan altijd, is niet afhankelijk van leeftijd of duurzame inzetbaarheid

Willen we Art. 3.8 verduidelijken dat een toelage behoort bij het waarnemen van een functie;

Art. 5.2: lid 3 wijkt af van wet (minimaal 13 roostervrije zondagen). Specifieker benoemen hoeveel vrije zondagen er minimaal zijn.

5.3 lid 1 toevoegen dat OR-en aanvullende afspraken mogen maken over uitbetalen tijd-voor-tijd voor meeruren parttimers en fulltimers.

Art. 8.8 verwijderen. Toevoegen: Toegang tot de digitale werkvloer, toegang tot nieuwe medewerkers (onboarding) bijeenkomsten

Artikel 10 verdient nog nadere uitwerking. Vakbonden stellen voor dat werkgevers ophalen welke initiatieven werkgevers hebben ontplooid om de 1% loonsom in te zetten voor duurzame inzetbaarheid. Dit overzicht nemen we op in artikel 10 ter inspiratie voor werkgevers en werknemers om hier gebruik van te maken.

11. Tot slot

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen c.q. aan te vullen, respectievelijk in te trekken.

Het aanpassen van artikelen en de laatste redactieronde dienen plaats te vinden vóór instemming van de leden.

Deze inzetbrief is ook als PowerPoint opgemaakt, bedoeld om voor werkgevers en werknemers overzichtelijk de voorstellen weer te geven. De PowerPoint is echter niet de inzetbrief.