

INZETBRIEF FNV EN CNV

Datum: 14 januari 2026

Samen werken aan een toekomstbestendige CAO PoA

De huidige CAO PoA loopt binnenkort af. Conform de gemaakte afspraken doen de vakbonden, FNV en CNV, u een voorstel met onze inzet voor de komende onderhandelingen. Deze inzet is zorgvuldig samengesteld op basis van signalen en wensen die wij hebben opgehaald bij zowel leden als niet-leden, allen werknemers van PoA.

De wereld om ons heen verandert snel. Politieke onzekerheid, krapte op de arbeidsmarkt en toenemende druk op de publieke dienstverlening maken het steeds uitdagender om een gezonde balans tussen werk en privé te behouden. Juist nu is het cruciaal belang om te investeren in de mensen die deze maatschappelijke taken dragen. Wij geloven dat onze inzet perspectief biedt voor zowel werkgever als werknemer, met als doel om mensen aan te trekken, te behouden en te waarderen.

De rode draad: werk-privé balans

Medewerkers geven aan dat werkdruk leidt tot lichamelijke en geestelijke klachten en dat verlof opnemen niet altijd mogelijk is. Tegelijkertijd is er behoefte aan afspraken die het mogelijk maken eerder te stoppen met werken of juist gezond langer door te gaan. Ook zeggenschap over werktijden en het tegengaan van werkdruk, zeker bij de beschikbaarheidsdiensten, staan hoog op de agenda. Met onze inzet willen wij bijdragen aan een CAO die ruimte biedt om te groeien, gezond te blijven en samen de eindstreep te halen.

Wij komen daarom tot de volgende voorstellen:

A. LOOPTIJD

Wij stellen een CAO voor met een looptijd van twee jaar, van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2028. Een looptijd van twee jaar brengt rust en biedt voor een langere periode duidelijkheid.

B. LOONONTWIKKELING

Loonsverhoging en koopkrachtbehoud

Wij stellen voor om per 1 april 2026 de salarisschalen én de feitelijke lonen met 6% te verhogen. Daarnaast willen wij per 1 januari 2027 een Automatische Prijscompensatie (APC) invoeren, voor onbepaalde tijd, gebaseerd op de afgeleide CPI (oktober-oktober).

Partijen vinden het belangrijk dat niet alleen sprake is van koopkrachtbehoud, maar ook van koopkrachtverbetering. Daarom vragen wij om per 1 april 2027, naast de APC, een aanvullende loonsverhoging van 2% af te spreken.

Fatsoenlijk minimumloon

De vakbonden vinden dat een eerlijk minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon moet bedragen. In de praktijk betekent dit voor 2026 een minimumloon van € 18,- bruto per uur. Dit standpunt wordt niet alleen door ons gedragen; het is ook vastgelegd in de Europese Richtlijn minimumlonen.

Wij stellen voor om alle lonen die na de loonsverhoging nog onder de bodem van 60% mediaanloon vallen, te verhogen. Daarbij dienen we rekening te houden met voldoende progressie tussen de schalen. De vakbonden kijken graag samen naar een goede verdeling van de periodieken en de spreiding tussen het schaalminimum en het schaalmaximum.

C. UITBREIDING IKB

De vakbonden stellen voor het IKB-budget te verhogen, zodat medewerkers meer keuzevrijheid krijgen en de IKB-doelen kunnen worden uitgebreid. Dit zorgt ervoor dat er voldoende budget beschikbaar is om deze doelen daadwerkelijk te benutten.

Ten aanzien van de uitbreiding van de doelen vragen wij om:

- Het maximumaantal te kopen 72 IKB uren te verhogen van 72 uur naar 182 uur;
- De mogelijkheid om een (elektrische) fiets aan te schaffen waarvan maximaal € 1.500,- wordt vergoed;
- Bedrijfsfitness op te nemen als doel;
- Een vergoeding voor inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming van de woning tot maximaal € 750,-;
- De optie om het IKB-budget in te zetten voor aflossing van de eigen studieschuld, tot maximaal € 3.000,- per jaar bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).

Met deze aanpassingen wordt het geheel van de IKB-doelen beter verdeeld over de verschillende generaties werknemers. Daarnaast willen de vakbonden hiermee bevorderen dat PoA een aantrekkelijke werkgever blijft voor jongere werknemers.

D. DUURZAME INZETBAARHEID

Verlofspaarregeling

Binnen PoA is in het verleden een protocollaire afspraak gemaakt over verlofsparen. De vakbonden willen deze regeling binnen de wettelijke kaders een structurele plek in de cao geven. Het doel is om het fiscaal gefaciliteerd verlofsparen van maximaal 100 weken (3.600 uur) te benutten, zodat medewerkers de mogelijkheid hebben om eerder te stoppen met werken.

RVU-regeling

De huidige RVU-regeling is van rechtswege afgelopen op 31 december 2025. Omdat de bestaande afspraak niet kan worden verlengd, pleiten de vakbonden voor het onderzoeken van een permanente RVU-regeling. Dit onderzoek moet inzicht geven in welke functies of beroepen

onder de RVU-regeling kunnen vallen, zodat medewerkers in zware beroepen perspectief krijgen op een eerder einde van hun loopbaan.

Generatiebeleid

Met het oog op duurzame inzetbaarheid stellen de vakbonden voor om een generatiebeleid in te voeren voor alle werknemers. Een inspirerend voorbeeld hiervan is het beleid bij het Havenbedrijf Rotterdam: de werknemers krijgen een budget van 90% van hun jaarsalaris, dat zij vanaf hun 60^{ste} levensjaar kunnen inzetten om gedurende 6 jaar 80% te werken, tegen 95% van het salaris en met opbouw van 100% over alle sociale premies en pensioen.

Wij stellen voor dat een generatieregeling toegankelijk is voor werknemers vanaf 6 jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, met een minimale arbeidsduur van 8 jaar.

E. ZEKERHEID

FNV en CNV vinden het essentieel dat structureel werk wordt uitgevoerd door medewerkers met een vast contract. Daarom stellen partijen voor om in de CAO op te nemen dat in principe alleen de eerste arbeidsovereenkomst tijdelijk is. Na afloop daarvan wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om hiervan af te wijken.

Daarnaast stellen partijen voor om jaarlijks gezamenlijk een analyse van de inzet van arbeid uit te voeren. Deze evaluatie omvat: het aantal vaste contracten, het aantal flexibele contracten (tijdelijke contracten en uitzendkrachten) en eventuele externe inhuur.

Met deze afspraken willen wij zorgen voor meer zekerheid voor medewerkers en een transparante inzet van arbeid binnen PoA.

F. WERK EN PRIVÉ BALANS

Zoals eerder aangegeven is, kwaliteit van werk een belangrijk aandachtspunt voor onze leden. De ervaren werkdruk heeft hier direct invloed op. Om werk en privé beter te combineren, willen partijen afspraken maken over het uitbreiden van betaald ouderschapsverlof. Concreet stellen wij voor dat medewerkers de eerste 9 weken volledig doorbetaald verlof kunnen op nemen. Het UWV vergoedt 70%, terwijl de resterende 30% voor rekening van PoA komt.

Daarnaast stellen de bonden voor om via een pilot te onderzoeken of een 32-urige werkweek met behoud van 100% salaris mogelijk is binnen PoA. Deze regeling biedt voordelen voor werknemers, werkgevers én de samenleving. Onderzoek toont aan dat een kortere werkweek de output behoudt, ziekteverzuim verlaagt en ervoor zorgt dat parttimers vaak meer uren gaan werken.

G. EVALUATIE LOONGEBOUW

Partijen lijkt het goed om afspraken te maken over een evaluatie van het vernieuwde loongebouw en beoordelingssystematiek.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen c.q. aan te vullen, respectievelijk in te trekken. Zodat wij flexibel kunnen inspelen op nieuwe inzichten en omstandigheden.

Wij zien uit naar de aankomende onderhandelingen en hopen dat deze zullen plaatsvinden in een open, constructieve en respectvolle sfeer. Ons gezamenlijk doel is helder: een toekomstbestendige cao die niet alleen recht doet aan de inzet en betrokkenheid van alle medewerkers, maar ook bijdraagt aan het succes en de continuïteit van PoA.

Samen kunnen we afspraken maken die zorgen voor gezonde werkdruk, eerlijke beloning, duurzame inzetbaarheid en een sterke positie van PoA als aantrekkelijke werkgever.