



Reclassering Nederland
T.a.v. mevrouw M. Van Walt-Van Praag
Vivaldiplantsoen 100
3533 JE UTRECHT

Datum
2 september 2025

Ons Kenmerk
20250829 reclassering

Betreft / Onderwerp
Cao-voorstellen FNV en CNV

Uw Kenmerk

Doorkiesnummer
088-3682871

E-mail
Paul.lathouwers@fnv.nl/b.schnoor@cnv.nl

Geachte mevrouw Van Walt-Van Praag,

De cao-Reclassering loopt af per 1 oktober 2025. Wij hebben het genoeg om in deze brief onze voorstellen voor een nieuwe cao aan u voor te leggen. Deze voorstellen zijn afgestemd met onze leden en gebaseerd op een door ons gehouden enquête en het arbeidsvoorwaardenbeleid van zowel de FNV als het CNV.

Vooraf: uit onze enquête blijkt dat er behoorlijk wat zorgen leven over de veiligheid van medewerkers. Wij onderschrijven het belang van de veiligheid van medewerkers en willen graag inzicht in het veiligheidsprotocol en de manier waarop dit wordt nageleefd en gehandhaafd.

De cao-voorstellen van FNV en CNV zijn als volgt:

1. Een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van 1 jaar, derhalve van 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026.
2. Om de koopkracht van medewerkers op peil te houden stellen wij voor de salarissen per 1 oktober 2025 met 4% te verhogen. Om de koopkracht van medewerkers te verbeteren en om als Reclassering een concurrerend salaris te bieden stellen we hiernaast voor om alle salarissen per 1 januari 2026 met 3% per maand te verhogen.
3. Medewerkers die gedurende langere tijd in het maximum bedrag van hun schaal zitten krijgen, wanneer ze aan een aantal voorwaarden voldoen, de mogelijkheid om door te groeien in de naasthogere schaal.

4. We willen niet meer het risico lopen dat medewerkers zich, net als afgelopen periode, geconfronteerd zien met een koopkrachtdaling als gevolg van inflatie. Medewerkers hebben hier immers geen enkele schuld aan maar zij betalen wel de rekening. Wij stellen dan ook voor om per 1 januari 2026 een jaarlijks systeem van automatische prijscompensatie (APC) in te voeren waarbij gekeken wordt naar de consumentenprijs index (CPI) over de periode oktober-oktober van het jaar ervoor.
5. Wij stellen voor om de grens van maximaal 60 declarabele kilometers enkele reis woon-werkverkeer te laten vervallen. Mede als gevolg van de invoering van het Strategisch Huisvestingsplannen ziet een deel van de medewerkers binnen RN zich geconfronteerd met een forse toename van de reisafstand en we willen niet dat medewerkers de dupe zijn van organisatorische keuzes.
6. Op dit moment is het niet mogelijk om op dezelfde dag zowel een thuiswerkvergoeding als een dienstreiskostenvergoeding te ontvangen; het is het één of het ander. Het komt echter regelmatig voor dat medewerkers op een dag eerst thuiswerken en daarna naar een afspraak met bijvoorbeeld een cliënt gaan. Wij willen dat medewerkers op dezelfde dag zowel de thuiswerkvergoeding als de dienstreiskostenvergoeding kunnen ontvangen.
7. Om ervoor te zorgen dat oudere medewerkers ook in de toekomst vitaal “de streep” halen stellen wij voor het generatiepact voor onbepaalde tijd te verlengen. Hiernaast vinden wij dat het generatiepact verbeterd moet worden. Wij willen dat medewerkers 7 jaar voor de geldende AOW-gerechtigde leeftijd (iets na hun 60^e) gebruik kunnen maken van het generatiepact en we willen dat artikel 5 sub a van uitvoeringsregeling L komt te vervallen en dat de medewerker een compensatie krijgt voor ieder uur dat hij of zij minder gaat werken bij gebruikmaking van het generatiepact (net als de medewerkers tot en met schaal 7).
8. Vanwege de torenhoge werkdruk is het van belang dat medewerkers meer tijd krijgen om te recupereren. Om die reden stellen wij voor de jaarlijkse hoeveelheid PLB-uren uit te breiden van 25 naar 34.
9. Er wordt al jaren gesproken over het verminderen van de werkdruk. In het verleden zijn hier zelfs afspraken over gemaakt maar die hebben tot op heden geen of onvoldoende effect, geven onze leden aan in onze enquête. Het is tijd om de werkdruk nu echt te verminderen. We willen dat er op korte termijn samen met medewerkers en ondernemingsraad nieuwe objectieve criteria worden ontwikkeld ten aanzien van de caseload en de weging van bepaalde verzwarende werkzaamheden (bijvoorbeeld TBS en GVM). Verder willen we dat de groepen waar werkmeesters mee moeten werken niet langer over worden gepland. Dat zorgt voor risico's en problemen. Daarnaast moet kritisch worden gekeken naar de hoeveelheid administratie overleg en neventaken.
10. Om ook voor “jonge” medewerkers een aantrekkelijke werkgever te blijven stellen wij voor de ouderschapsverlofregeling aan te passen en te verbeteren. Wij stellen voor medewerkers 9 weken recht te geven op volledig betaald ouderschapsverlof en

wij willen medewerkers het recht geven het ouderschapsverlof op te nemen tot het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.

11. Het werk binnen de Reclassering kan mentaal erg zwaar zijn. Hiernaast is de werkdruk zeer hoog. Gelet op de zwaarte van het werk vinden wij het niet meer dan redelijk dat medewerkers van de Reclassering de mogelijkheid krijgen om eerder te stoppen met werken. Wij willen dan ook graag afspraken maken over de invoering van een Regeling Vervroegd Uittreden zoals al zoveel sectoren met zwaar werk die kennen.

Uiteraard geldt hierbij de nadrukkelijke opmerking dat onderwerpen die niet benoemd zijn in deze voorstellen, ongewijzigd blijven. Wij behouden ons nadrukkelijk het recht voor om lopende de gesprekken met nadere of gewijzigde voorstellen te komen.

In afwachting van uw voorstellen verblijven wij.

Met vriendelijke groet,



De heer P.B.H.F. Lathouwers
Bestuurder FNV



De heer B. Schnoor
Bestuurder CNV