



**Werkgeversvereniging
Samenwerkende
Veiligheidsregio's**

WVSV
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.wvsv.nl
info@wvsv.nl
026 355 24 00

Aan de besturen van
FNV Overheid, t.a.v. Peter Seesing
CNV Overheid, t.a.v. Wim Wetzels
CMHF, t.a.v. Peter Leenders
AC, t.a.v. Ronald Kraan

Doorkiesnummer
026-3552400
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Ons kenmerk
Lbr. 25/05
Bijlagen(n)
-

Datum 9 juli 2025
Onderwerp Inzetbrief CAR(-UWO) Veiligheidsregio's 2025 e.v.

Geachte werknemersvertegenwoordigers,

Inleiding

Het huidige akkoord over de collectieve arbeidsvoorwaarden van het personeel in dienst van de veiligheidsregio's loopt 1 augustus 2025 af. Met deze brief ontvangt u de voorstellen namens werkgevers om te komen tot een nieuw akkoord.

Een akkoord af te sluiten in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) en geldend voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's van toepassing is¹.

Doel arbeidsvoorwaardenonderhandelingen

De medewerkers in de sector Veiligheidsregio leveren een essentiële bijdrage aan de veiligheid en gezondheid in de samenleving. Gelet op de geopolitieke, maatschappelijke en klimatologische ontwikkelingen nemen de uitdagingen in het werk steeds meer toe. De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's bevat de arbeidsvoorwaarden die medewerkers helpen deze grote en uiteenlopende uitdagingen aan te kunnen.

Voor de komende arbeidsvoorwaardenregeling focust de inzet zich op goed werkgeverschap met arbeidsvoorwaarden passend bij de diversiteit van het personeelsbestand met effectief gebruik van de beschikbare publieke middelen.

Het stapsgewijs harmoniseren van arbeidsvoorwaarden en het overeenkomen van marktconforme en aantrekkelijke voorwaarden is daarbij van evident belang. Het vergroot de aantrekkingskracht om bij veiligheidsregio's te willen (blijven) werken.

De voorstellen sluiten aan bij de koers en de Lange Termijnagenda van werkgevers.

¹ geldt niet voor personeel op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld Ambulancepersoneel.

Onderwerpen

Om te komen tot een nieuw akkoord, brengen werkgevers de volgende onderwerpen in voor de komende arbeidsvoorwaardenonderhandelingen:

1. Loon en looptijd
2. Arbeidsmarkttoelage
3. Beschikbaarheidsdienst
4. Mobiliteit
5. Individueel Keuze Budget
6. RVU en zware beroepen
7. Marktconforme sociale zekerheid
8. Overige aanpassingen

In deze brief delen werkgevers het gewenste arbeidsvoorwaardenpakket voor een nieuw akkoord. Met beide delegaties is afgesproken medio juli in het Ambtelijk LOAV het inhoudelijk overleg hierover te voeren.

Inzet

1. Loon en looptijd

Werkgevers stellen een looptijd voor van 24 maanden van 1 augustus 2025 tot 1 augustus 2027, met een salarisverhoging van 6,5%:

- 3% per 1 januari 2026; en
- 3,5% per 1 januari 2027.

Daarnaast stellen werkgevers voor de premievrijstelling reparatie-uitkering te verlengen voor de looptijd van het akkoord. Medewerkers behouden daarmee het huidige voordeel van 0,1% bruto.

De positie en aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt van veiligheidsregio's blijven belangrijk. Opgeteld is de loonontwikkeling de afgelopen jaren fors geweest met zorgen over het ontstaan van een loon-prijsspiraal. Werkgevers zijn genoodzaakt rekening te houden met de lagere bijdrage in het gemeentefonds en een lagere uitkering brede doeluitkering rampenbestrijding (BDuR). Gelet op deze omstandigheden is de voorgestelde loonontwikkeling aanzienlijk.

2. Arbeidsmarkttoelage

Werkgevers stellen voor om in artikel 3:9 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's het maximum van de arbeidsmarkttoelage te wijzigen van 10% naar 15%.

Veiligheidsregio's kennen veel functies die specialistische kennis vragen. Het aantrekken en behouden van talentvolle medewerkers in deze functies is van belang en dit voorstel maakt extra belonen mogelijk.

3. Toelage beschikbaarheidsdienst

Het voorstel is om de toelage beschikbaarheidsdienst genoemd in artikel 3:13 van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's te koppelen aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. Dit voorstel verbetert de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers in beschikbaarheidsdiensten. Doel is erkenning en waardering te geven aan de medewerkers die meedraaien in beschikbaarheidsroosters.

Gelijktijdig met de verhoging van de toelage beschikbaarheidsdienst is het voorstel de 14,4 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren naar rato toe te passen voor beschikbaarheid voor medewerkers met een deeltijdaanstelling.

4. Mobiliteit

Werkgevers stellen voor met ingang van 1 januari 2026 een standaard reiskostenvergoeding af te spreken voor zowel dienstreizen als woon-werkverkeer.

Het voorstel is de vergoeding bij het gebruik van:

- a. Eigen vervoer, te baseren op het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag en het gemaximeerde aantal kilometers voor woon-verkeer te laten vervallen;
- b. Openbaar vervoer 2^e klasse, te baseren op de daadwerkelijk gemaakte kosten inclusief eventueel gebruik van de fietsenstalling;

In de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's kent sinds 1 april 2023 een minimumregeling voor reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen. Werkgevers wensen deze afspraken verder te harmoniseren tot een eenvoudig uitvoerbare standaardregeling met een stimulans voor het gebruik van openbaar vervoer.

5. Individueel Keuzebudget

a. Uitbreiding doelen

Op basis van de inzichten vanuit de paritaire werkgroep stellen werkgevers voor om het aflossen van studieschuld door medewerkers via het Individueel Keuzebudget (IKB) mogelijk te maken.

Het IKB is bedoeld om medewerkers keuzevrijheid te bieden met een persoonlijk opgebouwd budget. In het laatste arbeidsvoorwaardenakkoord is overeengekomen dat overlegpartners een paritaire werkgroep samenstellen met als opdracht onderzoek te doen naar de doelen van het IKB. De wens was binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) te zoeken naar mogelijke fiscaal vriendelijke keuzes die voor zowel werkgever als medewerker aantrekkelijk zijn.

Vooruitlopend op de definitieve uitkomsten van de paritaire werkgroep stellen werkgevers voor in ieder geval het aflossen van reguliere studieschuld bij DUO via het IKB mogelijk te maken. Het voorstel geldt voor de looptijd van het akkoord en tot een maximum van € 1.250,- per kalenderjaar.

Werkgevers blijven hiermee aantrekkelijk voor opgeleide medewerkers. Het opnemen van een uniform maximumbedrag zorgt voor gelijke behandeling en beperkt de financiële impact voor werkgevers.

b. Waarde vakantie-uur

De waarde van een vakantie-uur bij aankoop, verkoop en uitbetaling bij uitdiensttreding gelijkstellen en de artikelen 3:31 en 6:2:3 lid 5 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's daarop aanpassen.

Werkgevers vinden het onaanvaardbaar dat medewerkers met een toelage een onbedoeld voordeel genieten. Het onbedoelde voordeel is dat tijdens verlofopname de uitbetaling van toelage(n) doorloopt, terwijl bij aankoop van verlof de toelage(n) geen onderdeel zijn van het aankoopbedrag.

c. Overig

In lijn met het Pensioenreglement de 0,8 procentpunt van het IKB (voormalige verlofdagen) in artikel 3:28 lid 3 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's, opnemen in de pensioengrondslag.

6. RVU en zware beroepen

Werkgevers stellen voor om in het kader van het door de Rijksoverheid gesloten onderhandelingsakkoord van 18 oktober 2024 "Gezond naar het pensioen"² te komen tot een sectorale definitie van zware beroepen. Werkgevers wensen daarbij rekening te houden met de definitie 'bezwarende functie' zoals opgenomen in hoofdstuk 9a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's³, de uitkomsten van het [SEmFire onderzoek](#) en de afbakening door het ['Expertisecentrum Zwaar Werk'](#) (TNO).

Het kabinet, vakbonden en werkgevers hebben afspraken gemaakt over een structurele en gerichte vroegpensioenregeling voor mensen met zwaar werk. Werkgevers van de veiligheidsregio's geven met dit voorstel invulling aan het verzoek om een onderbouwde afbakening te geven van de doelgroep, gericht op belastende functies en werkzaamheden. Belangrijk is een uniforme interpretatie en toepassing van de definitie.

7. Marktconforme sociale zekerheid

Werkgevers stellen het volgende voor:

- Wijzigen van artikel 2.4, lid 2 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's om, in navolging van medewerkers die onder het Burgerlijk Wetboek (BW) vallen, de maximale duur van opeenvolgende aanstellingen te verlengen van 24 naar 36 maanden;
- Wijzigen van lid 2 van artikel 8.2a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's om, in navolging van werknemers die onder het BW vallen, de opzegtermijn in geval van ziekte na de AOW-gerechtigde leeftijd terug te brengen van 13 naar 6 weken;
- Afspraken maken over opheffing van nawettelijke en bovenwettelijke rechten op grond van sociale zekerheid.

De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's kent een uitgebreid stelsel voor sociale zekerheid. In het geval van normalisering van de rechtspositie (Wnra) wensen werkgevers gelijktijdig nawettelijke en bovenwettelijke rechten op te heffen.

² <https://open.overheid.nl/documenten/f2df40ec-6772-4167-81a4-633acea2471b/file>.

³ een betrekking met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten.

Eerder hebben werkgever en vakbonden ingezet op maatregelen die niet zozeer gericht zijn op de inkomenszekerheid bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid, maar op maatregelen die werkloosheid en arbeidsongeschiktheid moeten voorkomen of beëindigen. De invoering van de van-werk-naar-werk afspraken van maximaal 24 maanden is daar een illustratief voorbeeld van.

8. Overige aanpassingen

Tenslotte stellen werkgevers de volgende verbeteringen voor:

- a. Artikel 6:13 lid 4 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zodanig te wijzigen dat, in navolging van werknemers die onder het BW vallen, tijdens onbetaald Wazo-verlof verlofopbouw plaatsvindt
- b. Artikel 6:5:2 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zodanig te wijzigen dat, bij twee of meerlingen voor elk kind recht op betaald ouderschapsverlof bestaat; en
- c. De berekeningswijze van het aantal te werken uren per jaar opnemen in de arbeidsvoorwaardenregeling.

Afsluiting

In zijn algemeenheid streeft de WWSV voortdurend naar het inhoudelijk verbeteren van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's op technische punten. Dergelijke wijzigingen of wijzigingen nodig op basis van voortschrijdend inzicht, jurisprudentie en/of aanpassing van wet- en regelgeving, kunnen gedurende de looptijd van het akkoord plaatsvinden. Eventuele aanpassingen doen werkgevers te allen tijde in overleg met de sociale overlegpartners van het LOAV.

Los van de geformuleerde voorstellen in deze brief behouden werkgevers zich het recht voor om met aanvullende of nieuwe voorstellen te komen.

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla
Voorzitter WWSV