

CAR(-UWO) VEILIGHEIDSREGIO'S

INZET VAN DE GEZAMENLIJKE VAKBONDEN

Wij vertegenwoordigen de belangen van onze leden tijdens de komende cao-onderhandelingen voor de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. De huidige cao loopt af op 1 augustus 2025. Onze inzet richt zich op twee thema's: (1) eerlijke beloning voor collega's die (2) gezond hun pensioenleeftijd moeten kunnen halen. Omdat veel vraagstukken op de arbeidsvoorwaardentafel onvoltooid zijn (blijven), is het denkbaar dat we met werkgevers een toekomst-agenda maken. Realisatie vraagt namelijk om een gedeelde ambitie en eigenaarschap.

Looptijd

Ten aanzien van de looptijd zetten wij in op een cao voor de duur van 1 (één) jaar (1 augustus 2025 tot 1 augustus 2026).

Thema | Loonontwikkeling

De afgelopen jaren kenmerken zich door hoge inflatie. De economische verwachtingen zijn omgeven met onzekerheid maar wijzen op een verslechtering. Wij willen daarom de loonontwikkeling voor het onderdeel koopkrachtbehoud vormgeven door de structurele invoering van een automatische prijscompensatie (APC) op basis van de consumenten prijsindex van het Centraal Plan Bureau (CBS). Dat is een duurzame oplossing die financiële stabiliteit biedt en concurrerende arbeidsvoorwaarden garandeert. Wij willen:

- Dat de totale loonontwikkeling – naast koopkrachtbehoud via de een automatische prijscompensatie ook koopkrachtverbetering – een 7% verhoging inhoudt.
- Dat het minimum loon € 16 per uur wordt in alle loonschalen.
- Dat de grondslag van de toelage onregelmatige dienst wordt gekoppeld aan het salaris tot en met het maximum van schaal 8.

Thema | Gezond de pensioenleeftijd halen

Dat is een grote zorg onder de collega's en vraagt om een uitgebalanceerde inzet van voorzieningen: een 32-urige werkweek, aandacht voor duurzame inzetbaarheid (2^e fase loopbaan), verlof wanneer nodig en een nieuwe set van afspraken als opvolger van de huidige RVU. Voorstellen hierover kunnen ook deel uitmaken van de uitkomsten van het lopende SEmFire onderzoek en de eerder genoemde toekomst-agenda.

De 32-urige werkweek

We willen de collega's aan de ene kant beschermen tegen de hoge werkdruk en aan de andere kant moeten wij zorgen dat er voldoende invloed en inspraak is om wat er allemaal van hen gevraagd wordt in goede banen te leiden. Een vierdaagse werkweek van 32 uur is daar een goed middel voor. Die bovendien eenieder ruimte geeft voor zorgtaken in de privésfeer, zoals mantelzorg of zorg voor jonge kinderen.

Duurzame inzetbaarheid

In de cao van 2023 afspraken gemaakt over het formeren van een paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid die onderzoekt of concrete maatregelen voor de sector gewenst zijn. Het SemFire onderzoek komt waarschijnlijk tijdens de looptijd van deze CAO ook tot een conclusie.

Wij willen met het zicht op einde looptijd van het onderzoek concreet resultaat zien. De paritaire werkgroep wordt een tijdpad van 9 maanden gegund (tot 1 mei 2026) zodat we voorstellen en/of maatregelen in de hierop volgende cao kunnen betrekken. In dat kader moet ook goed worden gekeken naar beroepsziekten, (vernieuwing van) preventief periodiek medisch onderzoek en periodieke gezondheidsmonitoring.

Verlofsparen en mantelzorgverlof

Er is een evidente behoefte bij de collega's om verlof in te zetten verlof voorafgaand aan RVU en/of pensioen. Naast de behoefte aan tussentijds verlof gezien het bezwarende karakter van het werk. Wij willen daarom de inkoop verlof verhogen naar 5 keer de aanstellingsduur (in plaats van de huidige 4 keer de aanstellingsduur).

Voor collega's die te maken krijgen met de zorg voor een ernstig en langdurige zieke naaste zijn, behalve periodes van betaald of onbetaald verlof, ook andere afspraken van belang. Graag willen wij afspreken dat mantelzorg beter gefaciliteerd wordt. Uitgangspunt is dat de collega de zorg kan combineren met het werk door de aanpassing van werk, werktijden en thuiswerken. Daarnaast willen we dat collega's een beroep kunnen doen op mantelzorgverlof: 10 weken mantelzorgverlof (volledig betaald) over een periode van 10 jaar. In te zetten op momenten dat het voor de collega noodzakelijk is om mantelzorg te verlenen.

Een nieuwe set van afspraken als opvolger van de huidige RVU

Op 18 oktober 2024 is door sociale partners en het kabinet een onderhandelingsakkoord gesloten over het vraagstuk 'gezond naar het pensioen'. Onderdeel daarvan is een structurele RVU met een verruimde fiscale vrijstelling, gericht op zwaar werk. Cao-partijen moeten aan de slag met de reikwijdte van zwaar werk en afspraken over het verruimde fiscale kader. Sowieso willen wij dat de momenteel beperkende voorwaarden van 40 jaar diensttijd en 10 jaar werkzaam in de sector komen te vervallen; deze pakken namelijk bij herhaling oneerlijk en vooral onhaalbaar uit.

De implementatie van bovenstaande vraagt om inpassing in ons cao-overleg. Zodat er op 31 december 2025 een nieuwe set van afspraken ligt, als opvolger van de huidige RVU.

Overige vraagstukken

Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de veiligheidsregio

In afwachting van de implementatie van de bouwsteen 'Verplichtend karakter' zien wij dat de piketvergoeding (10/16 regeling) voor vrijwilligers de oefenvergoeding als grondslag heeft. De hoogte hiervan staat echter niet (meer) in verhouding tot de ervaren beperkingen. Wij willen de uitrukvergoeding als grondslag voor de piketvergoeding.

De netto-onkostenvergoedingen ter vergoeding van onkosten die worden gemaakt in verband met de beroepsuitoefening zijn al tientallen jaren niet geïndexeerd. Wij willen een netto-onkostenvergoeding van € 4 per activiteit voor vrijwilligers en een verhoging van het nettobedrag in de jaarvergoeding van € 136 naar € 150.

Reiskosten woon-werkverkeer

Wij willen afspraken maken over de groei van alle Veiligheidsregio's naar een uniforme vergoeding op basis van de maximale fiscaal vrijgestelde vergoeding. Naast volledige vergoeding Openbaar Vervoer.

Studieschuld

Jonge collega's ervaren financiële druk als gevolg van studieleningen, die bovendien is verzwaaard door de stijgende rentes. Een regeling waarbij deze collega's worden geholpen om die studieschuld (fiscaal gunstiger) af te lossen, helpt voor hen om meer financiële stabiliteit te bereiken en een volwaardige toekomst op te bouwen. Het helpt bovendien om jong talent aan te trekken, maar ook om hen voor langere tijd te binden aan de organisatie. Wij stellen voor in de cao het bestedingsdoel Aflossing Studieschuld in het Individueel Keuzebudget op te nemen (maximaal € 2.000 per jaar voor het aflossen van studieschuld bij de Dienst Uitvoering Onderwijs).

Aanpak flex fuik

Structureel werk wordt structureel ingevuld via een aanstelling voor onbepaalde tijd. Inhuur is alleen te billijken in geval van piek en ziek. Een collega die na het bereiken van de AOW-leeftijd de werkzaamheden voortzet blijft dus in loondienst (géén inhuur als ZZP'er). We willen de inhuur normeren via de 10% Roemernorm.

Loonkloof

De functiewaarderingen en inschaling van gelijknamige functies tussen Veiligheidsregio's lopen nog altijd behoorlijk uit elkaar. En we zijn erg benieuwd of er binnen de Veiligheidsregio's sprake is van een genderloonkloof. Wij willen in deze cao daarom afspreken dat onderzoek wordt gedaan naar de beloningsverhoudingen, toegang tot eerlijke beloning, hoe deze te verbeteren en deze verbeteringen daadwerkelijk te implementeren.

Doorpakken

Bij het ophalen van de inzet bij onze achterbannen zijn veel onderwerpen binnengekomen die veelvuldig en/of langdurig onderwerp van gesprek zijn maar niet tot voltooiing komen.

Bijvoorbeeld de ontwikkeling van een arbocatalogus op sectorniveau en de implementatie van de bouwsteen 'verplichtend karakter' (laat staan dat over -de uitzondering op- normalisatie niet eens meer gesproken wordt). Tegelijkertijd zien onze achterbannen veel lokale initiatieven ontstaan rondom 2^e fase loopbaan, zonder dat daar landelijke regie op lijkt te zijn en dit voor de medewerkers (en werkgevers!) de nodige onzekerheden met zich meebrengt.

Wij zien een sector die er onvoldoende in slaagt kleur te bekennen als collectief. Dat is echt een punt van zorg. Wij komen hier tijdens de cao-onderhandelingen en in een later stadium in het A/B-LOAV op terug.

Een concurrerende cao komt niet vanzelf

Daar strijden de vakbonden en hun leden voor. Lidmaatschap moet worden gekoesterd.

Daarom willen wij de mogelijkheid van fiscale verrekening van de vakbondscontributie opnemen als collectief bestedingsdoel in het IKB. Vakbonden krijgen vrije toegang tot de werkvloer. Ook online. Vakbonden worden uitgenodigd bij de introductie dagen van nieuwe medewerkers waar zij in gesprek gaan over het model van sociale partners, de cao-tafel en de lokale tafels waar hun arbeidvoorwaarden worden afgesproken. Leden van de vakbond krijgen vrij op 1 mei.

Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de cao-onderhandelingen nieuwe voorstellen te doen, voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel voorstellen in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel.

09.07.2025 | Utrecht

FNV Overheid: Peter Seesing, Jacco Lijffijt

CNV: Wim Wetzels, Martin Kloor

CMHF-PDO: Peter Leenders en Mohamed el-Morabi

Ambtenarencentrale-BVB: Ronald Kraan en Barry Douma