



Geachte heer, mevrouw,

De CAO-Reclassering loopt af per 1 april 2024. Wij hebben het genoegen 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: in de vorige cao zijn afspraken gemaakt over het terugdringen van de werkdruk binnen de Reclassering. Wij vernemen graag hoe het staat met de uitvoering van deze afspraak en wensen deze te evalueren. Hetzelfde geldt voor de afspraak ten aanzien van het rouwverlof. Ook willen we graag weten hoe het staat met de CAO-toets op inclusiviteit en diversiteit en we willen graag een planning maken voor het strategisch Cao-overleg in de zin van artikel 109 van de CAO. Als laatste willen we graag weten hoeveel medewerkers in de verschillende schalen werkzaam zijn en hoeveel medewerkers gebruik maken van het generatiepact en in welke schalen deze medewerkers werkzaam zijn.

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 april 2024 tot en met 31 maart 2025.
2. Om de koopkracht van medewerkers op peil te houden stellen wij voor de salarissen per 1 april 2024 met 5% 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 april 2024 met een nominaal bedrag van €100,00 per maand te verhogen.
3. 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 2025 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.
4. Medewerkers die gedurende langere tijd in het maximumbedrag van hun schaal zitten krijgen, wanneer ze aan een aantal voorwaarden voldoen, de mogelijkheid om door te groeien in de naast-hogere schaal.
5. We stellen voor de onregelmatigheidstoeslag voortaan te berekenen over het voor de medewerker geldende salaris en dit niet meer te begrenzen op schaal 8 trede 10.
6. We stellen voor de reiskostenvergoeding jaarlijks te verhogen tot het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag. Ook willen we dat de grens van maximaal 46 declarabele kilometers per dag eraf gaat en dat de kosten voor het OV voortaan volledig worden vergoed.  
Wanneer medewerkers hun eigen vervoersmiddel dienen te gebruiken voor een dienstreis dan krijgt de medewerker recht op een kilometervergoeding van 39 cent per kilometer.
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 alle medewerkers die aan de voorwaarden voldoen hier gebruik van dienen te kunnen maken en dat geen budgettaire voorwaarden gesteld zouden moeten kunnen worden (het wordt een recht).
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 17 naar 34.

9. Wij stellen voor het vitaliteitsbudget te indexeren en willen dat er in dit kader geen onderscheid meer bestaat tussen medewerkers met een fulltime en een parttime dienstverband. Wij wensen hier dan ook mee te stoppen.
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. Om voor starters een aantrekkelijke werkgever te zijn stellen wij voor dat de werkgever voor de generatie studenten die onder het leenstelsel vielen per jaar €1.000 van hun studieschuld overneemt
12. 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.
13. Om de werkdruk te temperen stellen wij voor de nadruk te leggen op het primaire proces. Samen met de medezeggenschap en werkgevers willen de bonden een inspanningsverplichting afspreken die moet voorkomen dat de verhouding tussen primair proces en overhead verslechtert.
14. Wij stellen voor de thuiswerkvergoeding jaarlijks te verhogen tot het jaarlijks maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag.
15. Zowel de Reclassering als het personeel van de Reclassering hebben belang bij een sterke vakbond. Om die reden stellen wij voor dat de reclassering, net als in een aantal andere sectoren, een jaar lang de contributie voor haar rekening neemt van medewerkers die in 2024 lid zijn van een vakbond of in dat jaar lid worden. Gelet op de mogelijkheid van jaarlijkse fiscale verrekening gaat het niet om een hele grote aanslag op het budget.
16. Als laatste stellen wij voor dat de Reclassering vanaf 2024 aan vakorganisaties een werkgeversbijdrage zal betalen conform de daarvoor door de AWWN opgestelde richtlijnen.

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.

Bernard van Iren en Paul Lathouwers (FNV)

Bart Schnoor (CNV)