



## **CNV-inzet cao-po 2025**

### **Inleiding**

Na het dichten van de loonkloof hebben sociale partners – naast het op peil brengen en houden van de koopkracht- zich met name gericht op het versterken van de professionele cultuur, het verhogen van de duurzame inzetbaarheid en het aantrekkelijker maken van de sector.

Hiertoe zijn er de afgelopen jaren diverse onderzoeken uitgevoerd, zoals de evaluatie van het werkverdelingsplan, het onderzoek naar de werkcontext van schoolleiders en het onderzoek naar pauzetijden. Uit al die onderzoeken blijkt dat werkdruk een voortdurend probleem is.

De voortdurende en zelfs groeiende lerarentekorten verhogen de werkdruk van werknemers steeds meer en vormen een bedreiging voor de kwaliteit van het onderwijs. We zullen als sociale partners er in de komende jaren alles aan moeten doen om nieuw personeel te werven en zeker ook het zittend personeel te behouden. Er lijkt een verschil te gaan ontstaan in het tekort aan medewerkers in de diverse regio's. Buiten de Randstad ontstaan gebieden waar in ruime mate sollicitanten reageren op vacatures. Het is zaak om dit te monitoren en te overwegen of regionale maatregelen nodig zijn. In de laatste cao hebben sociale partners de combinatie gezocht tussen professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Hiertoe zijn de twee betreffende hoofdstukken in de cao samengevoegd. Uit onze achterban komen veelvuldig vragen om de diverse regelingen voor duurzame inzetbaarheid uit te leggen. Graag kijken we daarom samen hoe de teksten over duurzame inzetbaarheid te verduidelijken.

### **Loon en looptijd**

Gelet op het feit dat we in onzekere (geo)politieke tijden leven, en de inflatie daarop van invloed is, stellen we een cao met een looptijd van 12 maanden voor. Het bestuur van CNV heeft een bandbreedte van 3,5-6% vastgesteld voor de loonstijging. In de enquête onder de CNV leden geeft onze achterban een verschillend beeld, een flink percentage zit aan de kant van de 3,5% (mede vanwege de loonstijgingen in de afgelopen jaren), een groter deel van de achterban wil een inzet op 5 à 6%. Gezien de te verwachten ruimte zal CNV inzetten op een loonstijging van 5% voor 12 maanden. Voorwaarde is dat de loonkloof tussen PO en VO niet opnieuw mag ontstaan.

De salarisverhoging dient pensioengevend te zijn en werkt op grond van de cao door in de sociale zekerheidsuitkeringen.

### **Salaris en salarisschalen**

In de afgelopen cao zijn belangrijke veranderingen binnen het FUWA PO aangebracht, en zijn de functies van schoolleiders en diverse OOP-functies geactualiseerd. In hoeverre deze actualisaties tot hogere inschalingen leiden is nog niet duidelijk. We willen een brede evaluatie van artikel 5.6 cao po. Tot nu toe merken we onvoldoende dat op scholen de juiste en gewenste gesprekken worden gevoerd. De evaluatie moet in kaart

brengen op welke wijze het proces op scholen is vormgegeven en tot welke resultaten dit heeft geleid.

### **Reiskosten**

De vergoeding voor reiskosten is lager dan het fiscaal toegestane maximum per kilometer. CAO partijen laten momenteel een onderzoek uitvoeren naar een verbetering en vergroening van de regeling voor woon-werkverkeer. Als de resultaten bekend zijn voor het afsluiten van het nieuwe cao-akkoord willen wij dat de resultaten worden meegenomen. Vanwege de gestegen kosten vinden wij een indexering van de vergoeding op zijn plaats. We willen het gebruik van de fiets en het openbaar vervoer stimuleren maar tevens rekening houden met medewerkers die verder van hun werk wonen en voor wie verhuizen naar een plek dichterbij het werk tot grote praktische problemen leidt. De afstand tussen wonen en werken wordt door de krapte op de huizenmarkt steeds groter, vooral buiten de Randstad. Daarnaast zijn de openbaar vervoer mogelijkheden ook minder buiten de randstad. Daarom willen we de maximum afstand van 25 km voor de vergoeding van woon-werkverkeer verhogen naar 45 km. Sinds het laatste cao-akkoord is ook de mogelijkheid van een leasefiets expliciet afgesproken. Wij willen de opgedane ervaringen in de sector meenemen in onze gesprekken over het verbeteren en het vergroenen van de regeling.

### **Werkverdeling en professioneel statuut**

In 2019 zijn de huidige afspraken over het werkverdelingsplan in de cao opgenomen. Afgelopen jaar hebben sociale partners de afspraken hieromtrent en de werking daarvan geëvalueerd. Hoewel uit de evaluatie een redelijk positief beeld naar voren komt, wordt de opbrengst van de afspraken over de werkverdeling zeker niet door alle werknemers als positief aangeduid. Gemaakte afspraken zijn niet altijd duidelijk, er is veel discussie over taken en uren. We willen duidelijkere kaders voor de verdeling van uren en taken, onder andere door een opslagfactor af te spreken. Uit de evaluatie blijkt ook dat er veelal onvoldoende plek is voor de werkverdeling van de tijd van OOP-ers. Het gesprek, laat staan het goede gesprek, wordt met bepaalde categorieën werknemers niet of onvoldoende gevoerd. Het gaat dan met name om OOP-ers. We willen de afspraken in de cao op dit punt aanscherpen. Het werkverdelingsgesprek moet elk jaar kenbaar met iedereen gevoerd worden vóór het einde van het schooljaar en op basis van duidelijke afspraken moet het plan ook akkoord zijn bevonden door directie, team en MR.

Wij willen dat het werkverdelingsplan meer de focus legt op het primaire proces en dat er keuzes worden gemaakt welke taken wel en niet meer te doen. Het wettelijk verplichte professioneel statuut krijgt nog steeds niet de status die het zou moeten krijgen in de school. Terwijl het statuut een uitstekend middel is om de professionele ruimte te expliciteren en om tot een gedragen gezamenlijke werkwijze te komen en de teams op school goed in positie te brengen. We gaan graag het gesprek aan om het professioneel statuut een betere plek op de scholen te geven en beter dienstbaar te laten zijn aan het proces van de werkverdeling. Het professioneel statuut is ook een kans om de Medezeggenschapsraad beter in positie te brengen.

## **Schoolleiders**

Het tekort aan schoolleiders is relatief groter dan het tekort aan leerkrachten en overige werknemers. De afgelopen jaren is aan schoolleiders een arbeidsmarkt-toeslag uitgekeerd om dit tekort te verminderen. Deze regeling is afgesproken tot en met kalenderjaar 2026. Gedurende de komende cao willen we een onderzoek laten uitvoeren naar de effectiviteit van deze regeling en willen we het gesprek aangaan om te komen tot eventuele alternatieve maatregelen. Bij het onderzoek en het vaststellen van mogelijke alternatieven dient aandacht te worden besteed aan eventuele regionale verschillen in het tekort aan schoolleiders.

Uit het recent uitgevoerde onderzoek naar de werkcontext van schoolleiders blijkt dat schoolleiders extra ondersteuning kunnen gebruiken op het gebied van het aanvragen en verantwoorden van subsidies, op het gebied van huisvesting en onderhoud, alsook op het gebied van HRM. In de komende cao willen we een toereikend pakket aan ondersteuning voor de schoolleiding realiseren. We denken hierbij aan ondersteuning door een conciërge of administratief medewerker op de scholen, alsook ondersteuning vanuit het bestuursbureau. Ten behoeve van de benodigde ondersteuning dient beleid te worden gemaakt en middelen voor beschikbaar gesteld. De schoolleiders dienen actief te worden betrokken bij het opstellen van dit beleid. De PGMR heeft instemmingsrecht op dit beleid. Doel is dat de schoolleiding zich op haar primaire taak kan richten en het vak van schoolleider aantrekkelijker zal worden gevonden.

## **OOP**

In de twee laatste cao's hebben we afgesproken dat OOP-ers die een hogere functie waarnemen daarvoor beloond moeten worden. In die gevallen waar waarneming aan de orde is, dient hiervoor (belonings)beleid te worden opgesteld. Vanuit onze achterban constateren we dat beleid op dit gebied veelal nog niet is vastgesteld. Ook zien we grote verschillen in aard en omvang van de beloning tussen een OOP-er die een hogere functie waarneemt, waarbij vaak ook nog sprake is van een aantal zogenaamde wachtdagen voordat de beloning voor het werk wordt toegekend. We willen in de cao duidelijke afspraken opnemen. Die afspraken moeten in elk geval omschrijven hoe de beloning er precies uitziet en of daar nog bijzondere voorwaarden aan worden verbonden.

Voor OOP-ers geldt een afwijkende regeling voor vakantie-uren. In artikel 8.3 lid 3 cao po is voor OOP-ers zonder lesgevende of behandeltaken een tabel opgenomen met een leeftijdsafhankelijke verhoging van de vakantie-uren. Met het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd is de tabel niet verder verlengd. Vanaf 60 jaar heeft de OOP-er zonder lesgebonden en/of behandeltaken 48 extra vakantie-uren. Wij willen een categorie toevoegen en werknemers van 65 jaar en ouder een extra vrije dag geven waarmee zij uitkomen op 56 extra vakantie-uren.

## **Grotere dienstverbanden**

In het primair onderwijs wordt veel parttime gewerkt en zijn vrouwelijke werknemers sterk oververtegenwoordigd. Het werknemerstekort kan worden verminderd als werknemers méér uren gaan werken. Als de partners tegelijkertijd minder uren gaan werken wordt de financiële zelfstandigheid van werknemers in onze sector vergroot en zullen kansen voor mannen en vrouwen gelijk worden. Een betere werk-privé balans in

een gezin, met een gelijkwaardigere verdeling van (mantel)zorgtaken, geeft meer tijd voor herstel en vergroot daarmee de duurzame inzetbaarheid van werknemers

### **Loopbaancheck**

Elke werknemer heeft op eigen initiatief elke drie jaar recht een op een loopbaancheck. Deze heeft een waarde van € 975 en kan aangevraagd worden bij De Vakbeweging, een samenwerking van FNV en CNV, of bij James Loopbaan. We maken graag afspraken over het funden van een bepaald aantal trajecten. Voor de werknemer is de loopbaancheck kosteloos, zodat de werknemer zelf regie kan nemen op zijn duurzame inzetbaarheid zonder dat de kosten hierin een drempel zijn.

### **Stagevergoeding**

Wij willen een passende stagevergoeding opnemen in de cao voor stagiaires van alle opleidingen vanuit het MBO, HBO inclusief kopopleidingen en universitaire lerarenopleidingen. De vergoeding is afhankelijk van het leerjaar waarin de stagiair zich bevindt en de omvang van de stage in aantal dagen per week. Op basis van 4 dagen per week pleiten we voor een stagevergoeding van € 200 per maand voor tweedejaarsstudenten, € 500 voor derdejaarsstudenten en € 800 voor derdejaarsstudenten (niet zijnde LIO)

### **Studieschuld bruto kunnen aflossen**

CNV pleit voor een regeling die werknemers de mogelijkheid biedt om hun studieschuld op een fiscaal gunstige manier af te lossen. Met deze regeling kunnen medewerkers ervoor kiezen om (een deel van) hun dertiende maand of de oktobertoelage in te zetten om belastingvrij hun studieschuld af te lossen.

### **Belang vakbond**

Om de positie van de vakbond in het PO te versterken en een cao-afpraak te maken dat werkgevers 50% van de lidmaatschapskosten in het eerste jaar vakbondslidmaatschap vergoeden, naast de mogelijkheid om de kosten van het vakbondslidmaatschap fiscaal gunstig uit te ruilen. Hieraan wordt aandacht besteed door een maand van de vakbond te introduceren.

### **Tijdig betrekken vakbonden bij fusies en reorganisaties**

Om de rol van vakbonden goed vorm te kunnen geven bij fusies of reorganisaties, is het van belang dat bonden tijdig betrokken worden. Ze moeten zodanig geïnformeerd zijn, dat zij de taken die in de cao staan, adequaat kunnen vervullen. Naast de handreiking die wordt ontwikkeld door partijen willen we de tekst van de cao waar nodig aanscherpen, een definitie van reorganisatie opnemen alsook de fusiegedragsregels FG2015 expliciet van toepassing verklaren in de cao.

### **Afsluitend**

Naast deze inzet behouden we ons het recht voor om gedurende het proces aanvullende voorstellen te doen.