

Inzet van FBZ voor de CAO HTC 2025

Inleiding

Als FBZ vertegenwoordigen we tijdens deze onderhandelingen beroepsverenigingen van zorgprofessionals werkzaam bij HumanTotalCare (HTC). Namens deze medewerkers stellen we het volgende voor een nieuwe cao voor, in de hoop bij te dragen aan het waarborgen van goede en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Dit zijn de randvoorwaarden voor deze professionals in de zorg zodat zij bijdragen aan een gezond en duurzaam werkklimaat in Nederland.

De FBZ vindt het belangrijk om te benoemen dat zowel uit de gesprekken die wij hebben gevoerd met HTC als uit onze uitvraag aan de leden, blijkt dat HTC een goede werkgever is. Daarnaast geven onze leden aan dat het goed is dat de FBZ eindelijk aan tafel zit.

HTC voorziet in een aantal basisbehoeften inzake arbeidsvoorwaarden middels specifieke regelingen. Echter zien wij ook dat veel van deze regelingen niet in de CAO opgenomen zijn. In het licht van transparantie en harmonisatie is het belangrijk dat deze regelingen worden opgenomen in de CAO.

In deze inzet zijn de volgende zaken meegenomen: de arbeidsvoorwaardennota van de FBZ en de uitkomsten van de uitvraag onder de leden van de aangesloten verenigingen, die werkzaam zijn onder de CAO HTC.

Salarisontwikkeling

De FBZ pleit voor een substantiële salarisverhoging die resulteert in een reële loonstijging en tastbare verbetering van de koopkracht. Om die reden zet FBZ in 2025 in op koopkrachtverbetering voor alle zorgprofessionals via een gelijke procentuele loonsverhoging.

FBZ stelt voor om toe te groeien naar een volwaardige 13^{de} maand, te starten met 2,5%.

FBZ stelt voor dat er een thuiswerkvergoeding wordt opgenomen in de Cao. De thuiswerkvergoeding dient jaarlijks minimaal te worden aangepast aan de fiscaal vastgestelde onbelaste bedragen, met inachtneming van de stijging van de reële kosten zoals vastgesteld door het Nibud.

Het is de FBZ bekend dat HTC verschillende loongebouwen hanteert voor een aantal werknemersgroepen. FBZ pleit, in het licht van transparantie en harmonisatie, ervoor dat deze loongebouwen worden opgenomen in de CAO.

Contract en werkweek

Het voorstel van FBZ is om een 36-urige werkweek in te voeren met behoud van salaris.

Pensioen

Bij onze leden zijn er zorgen rondom de pensioenregeling en de overgang naar een nieuw pensioenstelsel. Er lijkt nog veel onduidelijkheid te zijn rondom deze regeling bij HTC. De FBZ wil deze regeling opnemen in de CAO.

Reiskostenvergoeding

De FBZ pleit voor transparantie en harmonisatie in de mobiliteitsregeling. HTC hanteert een Regeling reiskosten, welke momenteel niet opgenomen is in de CAO. De FBZ wil de mobiliteitsregeling opnemen in de CAO.

Buitengewoon verlof

Partners kunnen naast het reguliere geboorteverlof van max. 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens dit verlof heeft de ontvangende medewerker geen loon op doorbetaling van het loon, maar krijgt de werknemer een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. FBZ pleit voor een aanvulling tot 100% van het salaris.

Zeggenschap en positionering

Het is belangrijk dat zorgverleners betrokken zijn bij discussies over de toekomst van de zorg en de keuzes die daarbij moeten worden gemaakt. Zorgprofessionals moeten uitdrukkelijk betrokken worden bij de invoering van sociale of technologische innovaties en de ruimte krijgen zich hierin te scholen en ontwikkelen.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van één jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar, maar dit heeft gevolgen voor de af te spreken inkomensverbetering.

Voorbehoud

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel 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.

Wij kijken uit naar constructieve onderhandelingen.

Onderhandelaren namens FBZ
Jesse Lagendijk en Robert Barendse