



## Onderhandelingen over CAO Musea 2024 - 2025

Beste CNV leden,

Op 30 juni a.s. zal de huidige CAO periode aflopen en daardoor wordt er nu hard gewerkt aan de opstart en daadwerkelijke onderhandelingen voor een nieuwe CAO vanaf 1 juli 2024.

Intussen hebben er, ter voorbereiding, 2 inleidende sessies met de Museumvereniging plaatsgevonden.

Tijdens de eerste inleidende sessie:

- Is er een (hernieuwde) kennismaking geweest, nu er enige nieuwe deelnemers zijn gekomen.
- Bespraken we de logistieke planning.
- Bespraken we een ieders betrokkenheid.
- Bespraken we nog maar heel globaal mogelijke onderwerpen waarover we deze CAO ronde met elkaar zouden willen overleggen.
- Bespraken we hoe en wanneer we gaan komen tot de implementatie van een nieuw Functiehandboek met waarderingen, inclusief de vaststelling van de conversietabel en garantie - en inpassingsregels.

Tijdens een tweede inleidende sessie zijn er 4 speerpunten met elkaar benoemd, waarover de inhoudelijke gesprekken zullen worden gevoerd, te weten:

- Inkomen
- Continuïteit
- Autonomie
- Flexibiliteit

Bijgevoegd heb ik een CNV inzetbrief opgesteld, nadat wij hierover ook een afstemming hebben gehad met de 3 andere bonden, die deelnemer zijn aan het CAO overleg, te weten FNV, CMHF en de Kunstbond. Op deze wijze kunnen we gecoördineerd een opstart maken deze dinsdag 25 juni 2024.

Er zijn intussen 2 data met vergaderingen in het Centraal Museum in Utrecht gepland:

- 25 juni vanaf 14.30 uur, met pauze, en tot 21.00 uur.

- 1 juli vanaf 17.30 uur en tot 21.00 uur.

Hieronder treffen jullie de CNV inzet aan:

### **Looptijd**

Wij stellen een looptijd van deze cao voor van 1 jaar lopende van 1 juli 2024 tot 1 juli 2025. Een langere looptijd is mogelijk bespreekbaar. We spreken een cao looptijd af die gerelateerd zal worden aan de overeen te komen structurele salarisverhoging.

### **Inkomen**

CNV stelt een structurele verhoging van de salarissen en de salarisschalen voor met 6% per 1 juli 2024, om tevens de inflatieachterstand die is opgelopen sinds oktober 2021 te repareren.

### **Koopkracht ontwikkeling**

Daarnaast stelt CNV voor om in het kader van een structurele koopkrachtverbetering de lonen met 150 euro bruto per maand per 1 juli 2024 te verhogen.

### **80-90-100: De regeling voor zware beroepen in musea**

Deze regeling is ingegaan op 1 maart 2024 maar moet nog als tekst worden opgenomen in de cao.

Er was onder andere afgesproken dat van werkgevers wordt verwacht alle werknemers, zeker van - bijna- 60 jaar en ouder, over deze regeling te gaan informeren, actief via een persoonlijke brief en bekendmaking op het intranet of een ander medium/nieuwsporaal. Wij kregen van verschillende leden het bericht dat werkgevers het niet bekend gemaakt hebben of zelfs intern een voorselectie hebben gemaakt: wie er voor in aanmerking zouden komen. Dat is geen afspraak, zulke terughoudendheid, rem erop zetten of nalaten van actieve informatieplicht is voor ons onacceptabel. Wij willen dan ook nogmaals afspreken dat werkgevers hun werknemers actief gaan informeren. En dus ook geen voorselectie maken maar zich dus houden aan de hiervoor door partijen overeengekomen beoordelingssystematiek. Waarbij werkgevers los van de beoordelingssystematiek tevens aangemoedigd worden, in lijn met de door partijen gemaakte afspraak, coulant te zijn in het gebruik van de regeling. Werkgevers mogen in positieve zin afwijken van de regeling ten gunste van de werknemer.

### **Herziening functiehandboek**

In de afgelopen periode is het inhoudelijk deel van de projectgroep functiehandboek aan de slag geweest met "de punten op de i" over de inhoud. Dit proces is door de projectgroep afgerond en het nieuwe functiehandboek is dan ook gereed. Als cao partijen moeten wij hierover nog wel een definitief besluit nemen. Meer specifiek betreft het hier de vaststelling van de conversietabel en een garantieregeling bij de invoering van een nieuwe systematiek van functiewaardering.

### **Ruimte aflossing studieschuld**

Om een aantrekkelijk werkgever te zijn, stellen wij voor om voor jonge en net afgestudeerde medewerkers te ondersteunen in het afbouwen van hun studieschuld. Ons voorstel is om daar ruimte voor te bieden in de nieuwe cao.

### **Roosteren**

Plusuren

In de cao is opgenomen dat plusuren door de werkgever dienen te worden gecompenseerd in tijd-voor-tijd en indien dit niet mogelijk is, worden deze uren uitbetaald. Wij stellen voor dat werknemers zelf mogen bepalen of men compensatie in tijd-voor-tijd wil en wanneer men dit zou willen of kan aangeven dat men de plusuren uitbetaald wil hebben.

#### Dienstroosters

In de huidige kaders voor dienstroosters geldt onder andere een minimum arbeidsduur van 3 uur per dag. Wij willen hieraan toevoegen dat een werknemer bij werkgever aan mag geven hoeveel uur per dag hij of zij minimaal ingeroosterd wil worden. Uiteraard binnen de geldende normen volgens de Arbeidstijdenwet.

#### Vergoeding voor onregelmatige diensten

In de cao geldt dat de werknemer die is ingeroosterd op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met zondag tussen 07.30 uur en 20.00 uur per gewerkt uur een toeslag op het uur salaris krijgt toegekend. Deze toeslag bedraagt op zaterdag tot en met zondag tussen 06.00 uur en 07.30 uur en tussen 20.00 uur en 22.00 uur 20%. Deze toeslag is beduidend lager dan wat gemiddeld van toepassing voor het werken op deze uren in het weekend is. Wij stellen dan ook voor om deze toeslag te verhogen naar 30%.

#### Verlofsparen

In de huidige cao kan met instemming van de OR/PVT per museum een regeling worden vastgesteld voor een keuze-systeem arbeidsvoorwaarden waarin het kopen en verkopen van bovenwettelijke vakantie-uren mogelijk wordt gemaakt. Wij stellen voor om een verlofspaarregeling onderdeel te laten zijn van de cao musea. Een regeling spaarverlof in de cao biedt dan elke medewerker de mogelijkheid om de loopbaan tijdelijk - geheel of gedeeltelijk - te onderbreken voor een doel dat door hemzelf wordt bepaald. Hierbij kan worden gedacht aan educatie, waaronder mede wordt verstaan het vergroten van de kwaliteit van de arbeid, zorg, ontspanning of vervroegde beëindiging van de loopbaan tot het moment waarop het (pre)pensioen ingaat.

#### WIEG

Een goede start is van groot belang. CNV wil jonge ouders ondersteunen. Daarom willen wij het aanvullend geboorteverlof (WIEG) vanuit de cao aanvullen tot 100% van het feitelijke salaris.

#### Aanvullend ouderschapsverlof

CNV is van mening dat beide partners bij de geboorte meer tijd kunnen nemen om te wennen aan de nieuwe gezinssituatie. Sinds 2022 is er inmiddels het recht op 9 weken doorbetaald ouderschapsverlof waarbij de uitkering via het UWV dan 70% bedraagt. Om iedere ouder in de gelegenheid te stellen hier in deze dure periode gebruik van te kunnen maken stellen wij voor dat de werkgevers de resterende 30% doorbetalen gedurende het ouderschapsverlof.

#### Woon-werkverkeer

In de huidige cao hebben we de afspraak dat de werkgever in overleg met de OR een vergoedingsregeling treft voor woon-werkverkeer. We willen dit graag uitbreiden door een minimum reiskostenregeling op te nemen in de cao. Zodat er voor iedere werknemer een goede reiskostenregeling komt gebaseerd op het fiscaal maximaal uit te keren bedrag per km.

#### Thuiswerkregeling

Wij willen graag afspraken maken over een thuiswerkregeling. De voorwaarden waaronder een werknemer thuis kan werken worden in de cao in een af te spreken kaderregeling thuiswerk vastgelegd. De vergoeding van thuiswerk is conform de zogenaamde Nibud norm en is onderdeel van de kaderregeling thuiswerk. In overleg met de OR/PVT kan aan de hand van de lokale situatie de kaderregeling worden ingevuld. Dat geldt in ieder geval voor de aspecten van thuiswerk die samenhangen met de arbeidsomstandigheden.

### **EHBO/bedrijfshulpverlening**

In de huidige cao zal werkgever in overleg met de OR een regeling treffen inzake de vergoeding voor EHBO/ bedrijfshulpverlening. Een EHBO/bedrijfshulpverlener draagt een extra verantwoordelijkheid bovenop de verantwoordelijkheid van de reguliere functie. Over de vergoeding willen wij dan ook graag een afspraak maken in de cao. Wij stellen voor dat de EHBO/bedrijfshulpverlener jaarlijks een bruto vergoeding van € 450 ontvangt.

### **Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen**

In Nederland is er nog altijd sprake van forse beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. CNV wil hier verandering in brengen. Vrouwen en mannen dienen gelijk te worden beloond. CNV wil dan ook de volgende afspraak maken:

1. Cao-partijen vinden dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden beloond voor gelijk werk.
2. Werkgevers zullen voor 31 december 2024 onderzoek doen naar de huidige beloning van mannen en vrouwen. De resultaten van het onderzoek worden gedeeld met de medezeggenschap. Afhankelijk van de resultaten worden de vervolgstappen, gericht op gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijk werk, door de werkgever bepaald en besproken met de medezeggenschap.

### **Stage en leerplekken**

Wij willen in de cao graag afspraken maken over stage en leerplekken. Te denken valt aan een stagevergoeding, reiskostenvergoeding, borging van de arbeid (leer)voorwaarden, begeleiding van stagiairs en faciliteiten voor stagebegeleiders.

### **Rouwverlof**

Het goed omgaan met rouw is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. Het is wenselijk om hier goede afspraken over te maken. Het uitgangspunt is dat werkgever en medewerker tot maatwerkafspraken komen. Het gaat hierbij om het omgaan met rouw en alles wat rondom het overlijden van personen geregeld moet worden. Uitgangspunt is dat de werkgever en de medewerker hierover het goede gesprek voeren.

### **Menstruatie en menopauze**

Vaak heerst er nog een taboe over klachten door menstruatie en menopauze. Maar onderzoek wijst uit dat beperkingen die een medewerker ervaart als gevolg van klachten door menstruatie of menopauze (overgang) van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen leiden regelmatig tot verzuim. Het is belangrijk om dit taboe te doorbreken. En dat hierover het goede gesprek gevoerd wordt tussen werkgever en medewerker. Zodat de medewerker duurzaam inzetbaar blijft en verzuim voorkomen wordt. Daarvoor gelden onderstaande afspraken. Deze afspraken gaan uit van het goede gesprek, wederzijds vertrouwen en de mogelijkheid om het rooster aan te laten sluiten bij de inzetbaarheid van de medewerker.

### **Werkgeversbijdrage**

Wij stellen voor om de huidige afspraak werkgeversbijdrage te verlengen. Waarbij de vakverenigingen zelf zorg dragen voor de onderlinge verdeling van dit bedrag.

Wij behouden ons het recht voor, indien de omstandigheden daar naar onze mening aanleiding toe geven, om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen aan te passen en aanvullende voorstellen in te brengen.

Met vriendelijke groet,

Namens de onderhandelingsdelegatie CNV,

Emke Overtoom

Bertine Centen

Sape Halbesma

Wim Wetzels