Onderhandelingsresultaat Cao Fysiobedrijven

Al 23 jaar is er geen cao voor de bedrijven in de eerstelijns fysiotherapie.

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben na constructief en intensief overleg een onderhandelingsresultaat bereikt over de basis-cao Fysiobedrijven. Met dit akkoord zetten partijen een belangrijke eerste stap naar toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden voor medewerkers in de eerstelijns fysiotherapie. Daarbij is gezocht naar evenwicht tussen de belangen van werknemers, de mogelijkheden van werkgevers en de uitdagingen waar de sector voor staat. Met deze cao wordt een stap gezet in de verdere professionalisering van de sector.

In dit onderhandelingsresultaat is afgesproken dat dit een cao is met een minimum karakter. Dit betekent dat er alleen positief, ten gunste van de werknemer, afgeweken mag worden van de cao. Bestaande arbeidsvoorwaarden die tussen werkgever en werknemer zijn afgesproken blijven van kracht, tenzij deze minder gunstig zijn voor de werknemer dan het in de cao afgesproken minimum.

Met deze eerste cao wordt een basis gelegd voor arbeidsvoorwaarden binnen de sector, waarbij ruimte blijft voor aanvullende afspraken tussen werkgever en werknemer. Cao-partijen beschouwen dit akkoord nadrukkelijk als een vertrekpunt om de komende jaren verder te bouwen aan een volwaardige, concurrerende cao voor de fysiotherapiesector. Daarbij is de ontwikkeling van de tarieven een belangrijke pijler.

Afspraken per thema

Looptijd

Cao-partijen spreken deze cao af voor de looptijd van 1 jaar, van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027.

Salarisvorm en arbeidsomvang

Er is op dit moment grote verscheidenheid aan arbeidsovereenkomsten en beloningsvormen in de sector. Cao-partijen willen deze verscheidenheid terugbrengen. Ook willen we de juridische risico's die hiermee gepaard gaan wegnemen. Daarom zijn cao-partijen overeengekomen dat het vaste salaris niet gebaseerd mag zijn op omzet, declarabiliteit of aantallen behandelingen.

Werkgever en werknemer krijgen 6 maanden de tijd om over te gaan van een variabel naar een vast salaris. Bij een aanbod van de werkgever voor deze overgang dient de in deze cao afgesproken indexatie betrokken te worden.

Er is in deze cao alleen de mogelijkheid om voor een werknemer een vast salaris af te spreken met een vaste arbeidsomvang. Deze arbeidsomvang bedraagt op fulltime basis 38 uur per week. De mogelijkheid bestaat om de arbeidsomvang uit te breiden naar 40 uur.

Loonindexatie

Loonsverhoging per 1 januari 2027 van 2,5% voor iedereen met een vast salaris.
Loonsverhoging per 1 september 2027 van 1,0% voor iedereen met een vast salaris.

Pensioen
Cao-partijen onderstrepen dat pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde is. Zij komen daarom een procesafspraak overeen op het gebied van pensioen. Cao-partijen streven naar een volwaardige pensioenregeling voor alle medewerkers in de sector. Zij spreken de ambitie uit om

dit per 1 januari 2029 te realiseren. Hiervoor doen zij gedurende de looptijd van deze cao onderzoek naar de mogelijkheden.

Scholing en kwaliteit

Alle verplichte scholing die wordt gevolgd in opdracht van de werkgever wordt volledig vergoed in tijd en kosten. Hieronder valt ook de scholing in het kader van de kwaliteitsregistratie.

De kosten voor BIG-registratie en de kosten voor de kwaliteitsregistratie zijn voor rekening van werkgever. De werkgever bepaalt bij welk kwaliteitsregister de werknemer is aangesloten.

Vakantie

Een fulltime werknemer (met een arbeidsomvang van 38 uur per week) heeft jaarlijks recht op 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen.

Vakantiegeld

Jaarlijks ontvangt de werknemer over het salaris 8% vakantiegeld. Dit wordt jaarlijks uitbetaald in mei.

Dienstreizen

De werknemer ontvangt het wettelijk maximaal belastingvrije bedrag per kilometer voor dienstreizen. Hierbij excluderen cao-partijen huisbezoeken op de fiets.

Vakbondscontributie

De werkgever vergoedt op verzoek van de werknemer de betaalde vakbondscontributie netto. De werknemer levert hiervoor een bewijs van betaling aan.

Dit betreft alleen lidmaatschapskosten voor de werknemersverenigingen CNV, Fysiovakbond FDV of de bij FBZ aangesloten verenigingen.

De werkgever kan de vergoeding volledig onderbrengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Functiewaardering

Cao-partijen sluiten voor de functiewaardering aan bij de FWG-systematiek. Voor de eerste cao zijn twaalf functieschalen uitgewerkt, zie bijlage. De functies worden vastgelegd in een functieboek. Cao-partijen hebben ook afspraken gemaakt over een bezwaarprocedure. Voor andere paramedici werkzaam in de sector wordt met FWG de functiebeschrijving nader uitgewerkt en gewogen.

Er is bewust voor gekozen om aan deze functieschalen geen salarisgebouw te koppelen. Een evenwichtig salarisgebouw werken cao-partijen uit in een volgende cao.

Sectorale loonondergrens

Onafhankelijk van een salarisgebouw vinden cao-partijen het belangrijk om een ondergrens af te spreken. Cao-partijen willen een minimum salarisniveau in de sector borgen. Om die reden is er in deze cao voor elke functieschaal een ondergrens opgenomen.

Deze sectorale loonondergrenzen zijn opgenomen in de bijlage.

Jaarurensystematiek

Cao-partijen spreken af dat een jaarurensystematiek kan worden ingevoerd na instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. De bedoeling is om hiermee seizoensgebonden fluctuaties te kunnen opvangen.

Cao-partijen werken een urensystematiek uit, waarbij de keuze tussen afrekening per kwartaal of per jaar wordt gemaakt in overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Werkgever en werknemer maken afspraken over de spreiding van de contracturen, met aandacht voor bedrijfsvoering én persoonlijke omstandigheden.

Roosters worden tijdig bekendgemaakt en bieden werknemers voldoende voorspelbaarheid.

Er komen duidelijke afspraken over plus- en minuren, waarbij uren die de werkgever niet aanbiedt niet voor rekening van de werknemer komen.

Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur.

Autonomie

Cao-partijen erkennen de professionele autonomie van de zorgprofessional.
Hierbij gelden de professionele richtlijnen, binnen de praktijk vigerende kwaliteitsstandaarden en beroepscodes.
De werkgever respecteert deze autonomie.

Veiligheidsprotocol

Cao-partijen vinden dat werknemers recht hebben op een veilige werkomgeving en dat hierover duidelijke afspraken in de cao moeten worden gemaakt. Daarom nemen cao-partijen een veiligheidsprotocol als bijlage op in de cao. Het protocol bevat in ieder geval afspraken over preventie, het melden en opvolgen van incidenten en adequate nazorg voor medewerkers. Dit veiligheidsprotocol wordt verder uitgewerkt in de cao-tekst.

Algemeen verbindend verklaring

Deze cao wordt door cao-partijen bij het Ministerie van Sociale Zaken aangemeld voor Algemeen Verbindend Verklaring. Hiermee gaat deze cao gelden voor de hele sector.

Bijlage: Loonondergrenzen per 1 januari 2027

Bruto maandloon op basis van een 38-urige werkweek, ingedeeld naar functiegroep en FWG-niveau.

Functiegroep	FWG	Loonondergrens per maand	Voorbeeldfuncties
1	10	€ 2.593,00	Medewerker administratie 1; Medewerker schoonmaak
2	15	€ 2.614,00	Medewerker administratie 2
3	20	€ 2.645,00	Medewerker receptie-frontoffice 1; Medewerker administratie 3
4	25	€ 2.675,00	Medewerker administratie 4; Medewerker receptie-frontoffice 2
5	30	€ 2.706,00	Administrateur 1; Medewerker receptie-frontoffice 3
6	35	€ 2.737,00	Administrateur 2; Medewerker receptie-frontoffice 4
7	40	€ 2.768,00	Administrateur 3; Medewerker ICT-servicedesk 1
8	45	€ 2.833,00	Administrateur 4; Medewerker ICT-servicedesk 2
9	50	€ 2.975,00	Administrateur 5
10	55	€ 3.077,00	Leidinggevende paramedici 1; Oefen/fysiotherapeut 1
11	60	€ 3.545,00	Oefen/fysiotherapeut 2
12	65		Nader te bepalen