

COLLEGEVOORSTEL

Onderwerp : Ledenraadpleging onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten
2025-2027

Zaak- & documentnr.: Z/25/137275/ADV/25/201697889 **Opsteller:** Paul van Kempen

Portefeuillehouder : H.B. Hieltjes

Afdeling : Advies

Openbaarheid : Openbaar

Afstemming met : Financiën

Samenvatting

Het College voor Arbeidszaken van de VNG houdt een ledenraadpleging over het onderhandelingsresultaat over de Cao Gemeenten voor 2025-2027.

Het bestaande arbeidsvoorwaardenakkoord liep af op 1 april 2025. De nieuwe afspraken met de vertegenwoordigers van de bonden voor overheidspersoneel lopen van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027 (24 maanden). Werkgevers worden tot en met dinsdag 3 juni 2025 in de gelegenheid gesteld hun stem uit te brengen.

Het onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten is identiek aan het onderhandelingsresultaat voor de Cao SGO (wat bij 1Stroom van toepassing is).

Beslispunten

In te stemmen met het Onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten 2025-2027.

Aanleiding

Het bestaande arbeidsvoorwaardenakkoord voor het “gemeentepersoneel” liep af op 1 april 2025. Vanaf november 2024 hebben de VNG en de WSGO samen met de vakbonden onderhandeld over nieuwe afspraken voor de jaren 2025-2027. Het onderhandelingsresultaat wordt nu door beide partijen voorgelegd aan de achterbannen.

Beoogd effect

De VNG beoogt met deze ledenraadpleging voldoende steun te krijgen om het arbeidsvoorwaardenakkoord voor de jaren 2025-2027 definitief te kunnen vaststellen.

Argumenten

Het college besluit in te stemmen met het Onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten 2025-2027

De VNG heeft afgelopen zomer een ledenraadpleging gehouden over haar inzet bij de Cao onderhandelingen. De conceptarbeidsvoorwaardennota bevatte o.a. voorstellen voor de arbeidsmarktpositie en modernisering van de arbeidsvoorwaarden. Uw college heeft destijds ingestemd met de voorgestelde cao-inzet.

De onderhandelingsperiode is gestart in november 2024. Na 6 overlegondes is er op 17 april 2025 een onderhandelingsresultaat gesloten voor de periode van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027 (24 maanden).

Het onderhandelingsresultaat, dat u bijgaand aantreft en waarbij veel van de werkgeversvoorstellen zijn gehonoreerd, ziet er in hoofdlijnen als volgt uit:

Looptijd en kosten

De nieuwe Cao Gemeenten en Cao SGO loopt van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. Het resultaat moet worden gelezen tegen de achtergrond van de financieel moeilijke tijden die de sector gemeenten tegemoet gaat. Het resultaat voor twee jaar moet rust en zekerheid geven aan medewerkers in deze onrustige tijden. Voor werkgevers geeft het financiële duidelijkheid voor 2025, 2026 en (deels) 2027. Ook hebben de afspraken tot doel dat de sector een aantrekkelijke werkgever blijft op de gespannen arbeidsmarkt. Het 12-maands gemiddelde van deze cao op loon (procentueel en nominaal) is 3,75%. In heel Nederland is dit 12-maands gemiddelde momenteel 4,17% (bron: AWWN cao kijker). De loonsverhogingen zijn verspreid over vijf momenten om de kosten te spreiden. In de reeks procentuele loonsverhogingen is ook een nominale loonsverhoging opgenomen. Daarmee krijgen lagere salarisschalen wat meer loongroei dan hogere salarisschalen: in cao looptijd van 24 maanden krijgen de hogere salarisschalen ongeveer 7% erbij en de lagere salarisschalen tot ongeveer 8,5 %.

* Of het uitvoeringstechnisch nu wel zo handig is om de loonsverhogingen te verspreiden over 5 momenten vragen wij ons af.

Minimumsalaris per 1 januari 2026 en schaal A

Medewerkers in de reguliere salarisschalen krijgen vanaf 1 januari 2026 een salaris van minimaal €16 per uur. De €16 per uur wordt niet geïndexeerd met de cao-contractloonstijgingen. Ter vergelijking: het wettelijk minimumuurloon per 1 juli 2025 is € 14,40. De € 16 geldt niet voor schaal A. Schaal A is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon.

Individueel Keuze Budget (IKB) doelen

Aan het IKB wordt als vast doel toegevoegd de vakbondscontributie. Als tijdelijk doel voor alle medewerkers van 2026 tot en met 2030 wordt toegevoegd het aflossen van een reguliere studieschuld bij DUO. De medewerker moet daarvoor bewijsstukken bij de werkgever aanleveren. Partijen evalueren deze afspraak in 2030. Het doel is toegevoegd om een aantrekkelijk werkgever te zijn voor onder andere jongere generaties.

* De uitruil van vakbondscontributie was bij 1Stroom al een lokaal doel binnen het IKB.

Toelagen en vergoedingen

In de cao wordt een bepaling opgenomen waarmee de werkgever lokaal een onkostenvergoedingsregeling kan maken voor daadwerkelijk gemaakte onkosten van een medewerker die verband houden met de uitoefening van de functie. Het lokaal overleg heeft formeel geen rol.

Toelagen en vergoedingen vanaf 1 oktober 2025

De toelage onregelmatige dienst wordt verhoogd op zaterdag en zon- en feestdagen. Op deze wijze ontstaan er gelijke percentages voor de onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage en de overwerkvergoeding op deze dagen. Dit leidt tot een inkomensverbetering voor medewerkers die onregelmatig werken en vereenvoudigt de uitvoerbaarheid.

De thuiswerkvergoeding wordt van € 2,15 netto verhoogd naar € 2,40 netto. De internetvergoeding blijft € 0,85 netto per dag voor iedere dag die de medewerker thuiswerkt.

Toelagen en vergoedingen vanaf 1 januari 2026

De hoogte van de toelage beschikbaarheid wordt voor alle medewerkers gekoppeld aan het maximum uursalaris van schaal 8. Dit is een verbetering voor alle medewerkers tot en met schaal 7.

De werkgever moet lokaal een regeling vaststellen voor een vergoeding van reiskosten woonwerkverkeer. Lokaal wordt bepaald voor welke vervoersmodaliteit(en) een onkostenvergoeding wordt gemaakt. De cao bevat géén uitgewerkte regeling. Een regeling waarin reiskosten kunnen worden uitgeruild via het IKB, is niet toereikend.

** 1Stroom kent al een eigen regeling woon-werkverkeer sinds 1 januari 2024.*

Medewerkers die nachtdiensten draaien, kunnen vanaf 55 jaar niet meer worden verplicht tot het draaien van nachtdiensten tussen 22.00 uur tot 07.00 uur. Dit is opgenomen mede naar aanleiding van het landelijke pensioenakkoord van 18 oktober 2024. Daarin wordt aandacht gevraagd voor langer doorwerken in relatie tot zwaar werk.

Inclusieve cao

Partijen nemen een inclusieboodschap op in de preambule in de cao.

Inclusieve cao vanaf 1 oktober 2025

Gendertransitieverlof wordt opgenomen. De medewerker die in gendertransitie is of gaat, krijgt binnen de sector gemeenten gedurende een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof.

Het ouderschapsverlof voor meerlingen wordt verbeterd. De cao sluit daardoor beter aan bij de Wet arbeid en zorg (Wazo) waarbij geldt dat bij twee- of meerlingen per kind recht bestaat op onbetaald ouderschapsverlof en per kind recht bestaat op een Wazo-uitkering.

Bij werken op feestdagen zal ook rekening worden gehouden met feest- en herdenkingsdagen die géén verband houden met religie, maar bijvoorbeeld met culturele achtergrond, nationaliteit en levensovertuiging. De cao wordt dan ruimer dan de Arbeidstijdenwet voorschrijft.

Inclusieve cao vanaf 1 januari 2026

Het recht op (betaald) ouderschapsverlof wordt in de cao uitgebreid naar meeroudergezinnen die nu buiten de wettelijke (Wazo) definitie vallen.

Vanaf 2026 krijgt de medewerker krijgt de mogelijkheid om Tweede Paasdag en Tweede Pinksterdag om te ruilen voor een andere feest- en/of herdenkingsdag verband houdend met religie, culturele achtergrond, nationaliteit of levensovertuiging. Een aanvraag voor het omruilen van de feestdag kan alleen worden gehonoreerd als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Apart een kantoor/werklocatie openhouden is geen verplichting. Partijen gaan het ruilen van deze twee feestdagen in 2028 evalueren.

** Wij zijn benieuwd hoe dit in de praktijk gaat werken. Het zal vermoedelijk de administratieve last wat verhogen.*

Het aantal te werken uren per jaar wordt opgenomen in de cao. Daarmee wordt de mogelijke ongelijkheid tussen fulltimers en parttimers en de toekenning van feestdagen opgelost.

RVU

Onderzoek RVU zware beroepen in 2025

Het kabinet, vakbonden en werkgevers hebben op 18 oktober 2024 een landelijk onderhandelaarsakkoord "Gezond naar het pensioen" bereikt over een structurele en gerichte vroegpensioenregeling voor mensen met zwaar werk. In 2025 onderhandelen partijen in de sector gemeenten over de uitwerking van de definitie van "zware beroepen" in onze sector. De huidige RVU regeling (zonder begrenzing op zware beroepen) in artikel 2.11 cao loopt door tot en met 31 december 2025. Het onderzoek moet voor 1 november a.s. klaar zijn.

Nieuwe RVU regeling zware beroepen vanaf 1 januari 2026

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de RVU regeling in de cao vernieuwd en alléén toegankelijk voor medewerkers met een zwaar beroep. Voor de nieuwe regeling is onder andere afgesproken dat (voor alle voorwaarden, zie eindresultaat tekst):

- De medewerker er max. 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik van kan maken, en
- Op de ingangsdatum van de deelname van de RVU 20 jaar in dienst is geweest van een bij ABP aangesloten werkgever, en
- De laatste 10 jaar in dienst is geweest van een werkgever in de sector gemeenten, en
- De medewerker voldoet aan de criteria van een zwaar beroep zoals vastgesteld in het onderzoek in 2025.

De afspraken zijn gemaakt onder de voorwaarde dat:

- De Belastingdienst de nieuwe fiscale drempelvrijstelling vanaf 2026 moet hebben vastgesteld, en
- De nieuwe RVU regeling van partijen binnen de kaders en regels blijft van het kabinet en landelijke sociale partners.

De cao regeling in de sector gemeenten heeft de duur van drie jaar omdat het eerste landelijke ijkmoment van RVU regelingen door kabinet en landelijke sociale partners in 2028 is.

Sociale zekerheid

Sociale zekerheid vanaf 1 januari 2026

Het recht op de Aanvullende uitkering voor oud-medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd i.v.m. disfunctioneren wordt geschrapt per 1 januari 2026. Daarbij is een overgangsregeling voor bestaande uitkeringsgerechtigde oud-medewerkers afgesproken. Met deze afspraak wordt een stap gezet in het verder normaliseren van arbeidsverhoudingen.

Sociale zekerheid vanaf 1 januari 2028

Met ingang van 1 januari 2028 geldt de regeling van de Na-wettelijke uitkering alleen nog voor medewerkers die op 1 januari 2028 55 jaar of ouder zijn. Zij behouden recht op de na-wettelijke uitkering. Voor medewerkers die op 1 januari 2028 jonger zijn dan 55 jaar, wordt de regeling afgeschaft. Daarbij is een overgangsregeling afgesproken. Met deze afspraak wordt een stap gezet in het verder normaliseren van arbeidsverhoudingen.

* Het is afwachten of dit onderhandelingspunt ook instemming gaat vinden bij de achterban van de vakbonden. Dit mede gelet op het voornemen van het kabinet om de WW-rechten te verlagen tot 18 maanden.

Mantelzorg en rouw

Mantelzorg en rouw hebben veel impact op een medewerker. Daarom is het goed dat er in de werkgever-medewerker relatie over wordt gesproken om werk en privé goed op elkaar af te kunnen stemmen en welke faciliteiten daarvoor nodig kunnen zijn. Om dat maatwerk te faciliteren komt er een mantelzorgprotocol en een rouwprotocol voor de gemeentelijke sector. Het A&O fonds Gemeenten zal de sector daarin faciliteren.

Reservisten vanaf 1 januari 2026

Er wordt een regeling opgenomen voor medewerkers die reservist zijn bij Defensie of dat willen worden. Kort samengevat houdt dit in dat het inkomen van de reservist bij Defensie door de gemeentelijke organisatie wordt aangevuld gedurende verlofperiodes.

Onderzoeken

Partijen zijn overeengekomen gedurende de looptijd van deze cao een aantal onderzoeken uit te voeren om de cao actueel te houden. Naast het onderzoek naar zware beroepen RVU in 2025, betreft het:

- *Onderzoek naar het loongebouw*
- *Onderzoek naar functiewaardering*
- *Onderzoek naar integriteit ondersteunde middelen*
- *Onderzoek over AI in de sector en de impact op werknemers, werkgevers en de organisatie.*
- *Onderzoek doen naar de status van Bijlage 5A van de CAO*
- *Onderzoek naar bijlage 5C en 5D van de cao*

Tot slot

Er zijn een aantal afspraken gemaakt onder het kopje “Diversen”. Ook zijn een aantal technische aanpassingen afgesproken. Het betreft zaken als artikelen die niet meer actueel zijn, verduidelijkingen en tekstuele correcties. Deze technische aanpassingen worden niet voorgelegd in de ledenraadpleging.

De gemaakte afspraken in het onderhandelingsresultaat en de daarbij gegeven uitleg in bijgaande ledenbrief, komen ons per saldo redelijk en evenwichtig over. Wij stellen u voor in te stemmen en de VNG hiervan in kennis te stellen.

Kanttekeningen

Het onderhandelingsresultaat is een gezamenlijk product van de VNG en de WSGO. Dit voorstel is identiek aan de voorstellen die we hebben gemaakt voor het college van Westervoort en het dagelijks bestuur van 1Stroom.

Financiële paragraaf

Afstemming met de afdeling Financiën heeft plaatsgevonden.

In de begroting van 1Stroom voor het jaar 2025 is rekening gehouden met een salarisstijging van 5,8%. Voor het jaar 2026 is die raming 4,8%. Dit is toereikend.

Participatie en communicatie

Als er een definitief cao-akkoord is worden medewerkers via Binnenshuis geïnformeerd.

Uitvoering

Onze reactie op deze ledenraadpleging zal via een link die de gemeentesecretaris heeft ontvangen worden doorgegeven aan de VNG.

Bijlagen

201697891 - Ledenbrief ledenraadpleging Cao Gemeenten 2025-2027

201697892 - Onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten en Cao-SGO 2025-2027