Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
24 april 2025
Kenmerk
TAZ/ U202500218
Lbr. 25/019
Telefoon
070 373 8393
Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
Ledenraadpleging Eindresultaat Cao Gemeenten 2025-2027

Samenvatting
Dit is de ledenraadpleging over het eindresultaat voor de Cao Gemeenten 2025-2027. U kunt een reactie geven tot en met **dinsdag 3 juni 2025**. Het resultaat wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur op vrijdag 6 juni 2025. Het resultaat gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO, de cao voor leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). De VNG en de WSGO stemmen het besluit over bekrachtiging af.

In deze ledenbrief worden de volgende onderdelen van het resultaat kort toegelicht.

a. Looptijd en kosten
b. Minimumsalaris en schaal A
c. IKB doelen
d. Toelagen en vergoedingen
e. Inclusieve cao
f. RVU
g. Sociale zekerheid
h. Mantelzorg en rouw
i. Reservisten
j. Onderzoeken
k. Tot slot

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Aan de leden

Datum
24 april 2025
Kenmerk
TAZ/ U202500218
Lbr. 25/019
Telefoon
070 373 8393
Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
Ledenraadpleging Eindresultaat Cao Gemeenten 2025-2027

Geacht college en raad,

Dit is de ledenraadpleging over het eindresultaat voor de Cao Gemeenten 2025-2027. U kunt een reactie geven tot en met dinsdag 3 juni 2025. Het resultaat wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur op vrijdag 6 juni 2025.

Het resultaat gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO, de cao voor leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). De Cao SGO is de cao voor gemeentelijke samenwerkingsverbanden en is inhoudelijk hetzelfde als de Cao Gemeenten. De VNG (Cao Gemeenten) en de WSGO (Cao SGO) hebben samen het resultaat gesloten, bespreken samen de uitkomsten van de ledenraadplegingen en stemmen het besluit over bekrachtiging af.

Deze ledenbrief gaat alleen over de ledenraadpleging van de VNG onder gemeenten. Gemeenten kunnen reageren met een reactieformulier. De gemeentesecretaris ontvangt daarvoor het reactieformulier. Leden van de WSGO ontvangen hun eigen ledenbrief.

In deze brief staat:
1. Procedure van de ledenraadpleging en de bekrachtiging van het eindresultaat
2. Samenvatting van het eindresultaat

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

1. Procedure van de ledenraadpleging en de bekrachtiging van het eindresultaat
De ledenraadpleging begint met de verzending van deze ledenbrief, op donderdag 24 april 2025. U kunt **tot en met dinsdag 3 juni 2025** reageren.

Het VNG-bestuur besluit vrijdag 6 juni 2025 of de VNG het eindresultaat bekrachtigd. De VNG en de WSGO stemmen hun besluit met elkaar af.

Als de VNG, WSGO en de vakbonden het resultaat bekrachtigen, wordt het definitief en meldt het LOGA (VNG, WSGO en vakbonden samen) de nieuwe cao aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er komt na de bekrachtiging van het eindresultaat een LOGA-salarisbrief met o.a. de nieuwe salarisschalen.

De ledenraadpleging is digitaal. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het reactieformulier. Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee.

VNG en WSGO organiseren digitale ledenbijeenkomsten. De uitnodiging hiervoor volgt op het werkgeversforum van de VNG. In de bijlage treft u het "*Eindresultaat Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2027*" aan.

2. Samenvatting van het eindresultaat
Van de werkgeversinzet voor de cao onderhandelingen (7 november 2024) is veel gerealiseerd in dit cao eindresultaat 2025-2027. In volgorde van het eindresultaat treft u onderstaand puntsgewijs de afspraken aan met een korte toelichting. De ingangsdatum is 1 april 2025 tenzij in de tekst of in een kopje een andere ingangsdatum staat vermeld.

a. 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: AWVN 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 %.

b. 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.

c. 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.

d. 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 woon-werkverkeer. 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.

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.

e. 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.

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.

f. 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.

g. 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.

h. 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.

i. 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.

j. 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

k. 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.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken