Concept arbeidsvoorwaardennota Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2026

Inleiding

Dit is de concept arbeidsvoorwaardennota voor 2025-2026 van de VNG en de WSGO (Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties). De arbeidsvoorwaardennota is de inzet van de werkgevers voor de onderhandelingen over de twee gemeentelijke cao's: de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Deze concept arbeidsvoorwaardennota wordt definitief na de ledenraadpleging.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO bevatten dezelfde bepalingen. De komende onderhandelingen gaan over beide cao's tegelijk en de afspraken gaan gelden voor beide cao's. In de arbeidsvoorwaardennota spreken we over de *werkgevers* (VNG en WSGO) en over de *cao* (Cao Gemeenten en Cao SGO).

Achtergrond

In het principeakkoord Cao Gemeenten/SGO 2023 zijn studie afspraken gemaakt over:

A. of en hoe een sectorale afspraak over duurzame mobiliteit mogelijk is (LOGA-rapport Duurzame mobiliteit van 26 augustus 2024[1]);
B. het inclusiever maken van de cao (LOGA-rapportage Inclusieve cao van 21 mei 2024[2]), en
C. het verdwijnen van hoofdstuk 14 Kunstzinnige vorming uit de cao (LOGA-rapportage opheffen hoofdstuk 14 cao van 13 mei 2024[3]).

In het onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten/SGO 2024 is een studie afgesproken naar:

D. het gebruik van de na-wettelijke uitkering (Uitkomst LOGA onderzoek na-wettelijke uitkering van 8 juli 2024 [4]).

Bovenstaande rapportages[5] zijn meegenomen in de concept arbeidsvoorwaardennota.

---

[1] https://vng.nl/nieuws/rapport-over-duurzame-mobiliteit-gepubliceerd

[2] https://vng.nl/nieuws/adviesrapport-uit-voor-inclusieve-cao

[3] https://vng.nl/nieuws/rapportage-opheffen-hoofdstuk-14-gemeentelijke-caos en https://vng.nl/nieuws/hoofdstuk-14-kunstzinnige-vorming-naar-bijlage-cao

[4] https://vng.nl/nieuws/uitkomst-onderzoek-na-wettelijke-uitkeringen

[5] Genoemde rapportages zijn ook gepubliceerd op www.wsgo.nl

Doelen van de volgende cao

Met de cao inzet 2025-2026 continueren we de richting uit *Stip op de Horizon*[6] die de VNG en de WSGO in 2022 hebben gezet, met arbeidsvoorwaarden die:

- effectief de beschikbare publieke middelen gebruiken,
- marktconform en concurrerend zijn,
- zorgen dat we naar buiten toe één gezicht hebben, en
- bijdragen aan o.a. diversiteit en inclusie van de medewerkers.

De voortdurende arbeidsmarkkrapte met personeelstekorten tot gevolg, in combinatie met de financiële tekorten de komende jaren (minder bijdragen vanuit het Rijk), zorgen voor dilemma's in de uitvoering van gemeentelijke taken. Er dreigt verschraling van de publieke dienstverlening door de grote bezuiniging op het gemeentefonds. En dat terwijl onze samenleving volop in beweging is en gemeenten en gemeentelijke organisaties daadkrachtig en voortvarend aan de slag willen blijven met bestaanszekerheid, kansengelijkheid, zorg, woningbouw en de inrichting van Nederland, klimaat en energie, asiel en migratie. Samenwerken in de gemeentelijke uitvoering is daarbij een groot goed: voor organisaties om geld te besparen, slimmer en beter te werken, en voor medewerkers een kans om zich verder te ontwikkelen.

Voor het functioneren van de samenleving leveren medewerkers in de gemeentelijke sector een belangrijke bijdrage. De cao moet daarom arbeidsvoorwaarden bevatten die medewerkers helpt de uiteenlopende uitdagingen aan te kunnen en gemeentelijke sector aantrekkelijk houdt.

Werkgevers vinden dat de cao de gemeentelijke organisaties en hun medewerkers duidelijkheid en continuïteit moet bieden in deze turbulente tijd. In de concept arbeidsvoorwaardennota beperken we ons tot de belangrijkste vraagstukken en hebben we een balans gezocht tussen uitvoeringslast en verdere vernieuwing van de cao.

Voortzetten modernisering arbeidsvoorwaarden

We gaan door met de modernisering van de arbeidsvoorwaarden. De cao kan inclusiever worden gemaakt zodat medewerkers zich beter herkennen in de cao en gelijke toegang hebben tot de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast moeten bepaalde erfenissen uit de ambtelijke rechtspositie worden afgeschaft. We stellen daarom het volgende voor:

1. Inclusieve cao

a. Het opnemen van een inclusieboodschap in een preambule in de cao.
b. Het opnemen van gendertransitieverlof. 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 met behoud van salaris en salaristoelage(n). De medewerker stemt de spreiding van het gendertransitieverlof af met de werkgever. In de cao tekst worden daarvoor een aantal kaders opgenomen (8 weken van tevoren melden gewenste ingangsdatum, duur verlof, verklaring arts, etc.)
c. Ouderschapsverlof meerlingen: voor elk kind recht op betaald ouderschapsverlof. De uitzondering in artikel 6.10 lid 7 en 6.10a lid 4 cao wordt geschrapt.

---

[6] https://vng.nl/brieven/publicatie-stip-op-de-horizon-voor-gemeentelijke-caos

d. Ouderschapsverlof meeroudergezinnen: het recht op ouderschapsverlof (artikel 6.10 en 6.10a cao) wordt in de cao uitgebreid naar meeroudergezinnen die nu *buiten* de wettelijke (Wazo) definitie vallen. Elke medewerker die een duurzaam en gezamenlijke huishouding heeft met een juridische ouder en de feitelijke zorg voor een kind draagt, krijgt recht op ouderschapsverlof.
e. Werken op feestdagen: in artikel 5.3 lid 3 van de cao staat dat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met religieuze feestdagen bij de vaststelling van de werktijden van de medewerker. Dit artikel wordt uitgebreid naar feest- en herdenkingsdagen die géén verband houden met religie, maar bijvoorbeeld met culturele achtergrond, nationaliteit en levensovertuiging (bijvoorbeeld Keti Koti, Eid-Al-Fitr).
f. Ruilen feestdagen (artikel 6.6 cao): 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. Bij het omruilen geldt bij werken op tweede Paasdag en/of tweede Pinksterdag géén toelagen. Bij ziekte op de gekozen andere feestdag en/of herdenkingsdag, kan deze vrije dag niet op een andere dag worden gepland. Een aanvraag voor omruilen kan alleen worden gehonoreerd als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten (dit betekent dat er geen enkele belemmeringen in bedrijfs- en dienstbelangen zijn, bijvoorbeeld een gesloten kantoor, veiligheidsissues, roostertechnische problemen, etc.). Werkgevers wensen deze afspraak na 2 jaar te evalueren.
g. Het aantal te werken uren per jaar opnemen in de cao. Het aantal te werken uren wordt dan jaarlijks op de volgende wijze berekend: Het aantal kalenderdagen in het jaar verminderd met: het aantal zaterdagen en zondagen in het jaar en het aantal feestdagen in het jaar dat niet valt op een zaterdag of een zondag. Dit aantal resterende dagen wordt vermenigvuldigd met 7,2 uur en afgerond op hele uren (gelijk aan cao Rijk).

2. <u>Sociale zekerheid</u>

a. Voor (oud) medewerkers die na het ingaan van de nieuwe cao werkloos worden (recht op een werkloosheidsuitkering ontstaat 1 april 2025 of later), geldt de *Na-wettelijke uitkering* (artikel 10.5 t/m 10.10 cao) niet meer. Overgangsregeling:
    - Bij oud-medewerkers die de *Na-wettelijke uitkering* ontvangen in maart 2025, blijft die doorlopen tot het einde van hun uitkering conform 10.8 cao;
    - Oud-medewerkers die in maart 2025 een *Aanvullende uitkering* (artikel 10.1 cao) ontvangen, behouden nog hun recht op de *Na-wettelijke uitkering.*

  Uit een LOGA-onderzoek onder gemeenten en gemeentelijke organisaties blijkt dat er gemiddeld 0,7 uitkeringen per organisatie zijn. Deze erfenis uit de ambtelijke rechtspositie kan worden afgeschaft.
b. Voor oud-medewerkers voor wie de *Na-wettelijke uitkering* als overgangsregeling blijft gelden, komt er een herlevingsbepaling voor de *Na-wettelijke uitkering*. Dit stimuleert het aanvaarden van een andere baan.
c. Met ingang van de nieuwe cao (1 april 2025) wordt het recht op de *Aanvullende uitkering* voor oud-medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd i.v.m. disfunctioneren geschrapt (artikel 10.1 lid 1b cao). Er zijn veel voorwaarden waaraan voldaan moet worden voor een ontslag bij disfunctioneren (verbetertrajecten, scholing, coaching, herplaatsen, etc.), waardoor bij een eventueel ontslag in het kader van disfunctioneren al een passende inspanning vanuit de werkgever heeft plaatsgevonden. Bij een dergelijk ontslag worden publieke middelen dan niet besteed aan een aanvulling op een werkloosheidsuitkering.
    - Oud-medewerkers die een aanvullende uitkering ontvangen in maart 2025, behouden die.

Arbeidsmarkt en toelagen & vergoedingen

De positie op de arbeidsmarkt en de wijze waarop gemeenten en gemeentelijke organisaties daarop concurreren, blijft aandacht vergen. Werkgevers vinden dat een doorontwikkeling van het loongebouw nodig is voor een betere aansluiting op arbeidsmarkt. Ook kunnen verbeteringen worden aangebracht in de structuur van het loongebouw. Zo kent ons loongebouw ten opzichte van andere loongebouwen relatief veel periodieken in de lagere schalen en een vlakkere loonlijn.
Het *LOGA-rapport mogelijkheden duurzame mobiliteit* heeft inzicht gegeven in de diversiteit aan woon-werkregelingen. Daarbij is het vertrekpunt van werkgevers een centrale regeling, maar met ruimte voor de lokale diversiteit. Daarnaast zijn verbeteringen en vereenvoudigingen mogelijk rondom toelagen en vergoedingen.

3. <u>Doorontwikkeling loongebouw</u>

a. Bij de salarisschalen 1 t/m 6 worden één of twee onderste periodieken geschrapt, zodat er een logischere trapsgewijze opbouw volgt en er geen gelijke startsalarissen meer zijn. Het startsalaris in schaal 6 is hoger dan het startsalaris in schaal 5. Het startsalaris in schaal 5 is hoger dan het startsalaris in schaal 4. Het startsalaris in schaal 4 is hoger dan het startsalaris in schaal 3. Etc. Daarmee wordt de bestaanszekerheid in de lagere schalen mede verbeterd.
b. Van salarisschaal 13 t/m 18 geleidelijk één tot max. drie periodieken toevoegen aan het einde van de salarisschalen (bijvoorbeeld schaal 13 één periodiek toevoegen, schalen 14 en 15 twee periodieken toevoegen en schalen 16 t/m 18 drie periodieken toevoegen). Daarmee wordt de loonlijn steiler en wordt de arbeidsmarktproblematiek in de hogere salarisschalen geadresseerd zowel wat betreft nieuwe instroom van medewerkers als personeelsbehoud.
c. Onderzoeken op welke wijze het loongebouw technisch kan worden verbeterd (bijvoorbeeld de omvang van een periodiek en of dat een gelijk percentage van de eindschaal moet zijn).
d. Geen minimum uursalaris meer in de cao.

4. <u>Duurzame mobiliteit</u>

De werkgever *moet* een regeling vaststellen voor een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer. Bij het bepalen van de onkostenvergoeding(en) in de lokale regeling moet aandacht zijn voor verschillende vervoersmodaliteiten (fiets, auto, ov, etc.) en de co2-reductie doelstelling. Het verstrekken van een ov-abonnement wordt daarbij ook gezien als een vorm van een onkostenvergoeding.

5. <u>Beschikbaarheidsdienst, toelage onregelmatige dienst (TOD) en 14,4 uur</u>

a. Om de uitvoerbaarheid en het draagvlak voor beschikbaarheidsdienst te verbeteren wordt voorgesteld om de hoogte van de toelage voor alle medewerkers te koppelen aan het maximum uursalaris van schaal 8. Dit is een verbetering voor medewerkers tot en met schaal 7.
b. Eenvoud, meer gelijkheid en duidelijkheid is nodig bij een aantal toelagen. Om dat te bereiken wordt voorgesteld om de TOD te verhogen op zaterdag en zon- en feestdagen.
    - Zaterdag 75% (nu 40%)
    - Zon- en feestdagen 100% (nu 65%)

    Op deze wijze ontvangen medewerkers op zaterdag, zon- en feestdagen gelijke percentages bij de TOD, buitendagvenstertoelage en overwerkvergoeding.
c. De uitzondering voor medewerkers met een deeltijddienstverband in artikel 6.3 lid 2 moet worden geschrapt.

6. Overige vergoedingen

Werkgevers stellen voor om een bepaling op te nemen in de cao waarmee de gemeente of gemeentelijke organisatie lokaal een algemene onkostenvergoedingsregeling *kan* maken. Het kader daarbij is: de lokale regeling betreft alleen daadwerkelijk gemaakte onkosten van een werknemer die verband houden met de uitoefening van de functie. De gemeentelijke werkgever kan eenzijdig besluiten deze onkostenvergoedingsregeling vast te stellen. Alsmede voor welke onkosten een regeling wordt gemaakt, bijvoorbeeld voor verhuiskosten, maaltijdenvergoeding, reiniging kledingvergoeding, parkeerkosten, etc.

Looptijd en loonontwikkeling

Werkgevers vinden het van belang dat organisaties en hun medewerkers duidelijkheid en continuïteit wordt geboden in deze onrustige tijden. De lagere financiële bijdragen van het Rijk, waaronder het ravijnjaar 2026, leidt tot druk op gemeenten en gemeentelijke organisaties. Het is van belang dat medewerkers op arbeidsvoorwaardelijk vlak rust ervaren zodat zij hun bijdrage aan het functioneren van de samenleving kunnen blijven leveren.

7. Looptijd

Een cao voor twee jaar, van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027.

8. Loonontwikkeling

Werkgevers stellen voor om gedurende de looptijd van de cao een prudente loonontwikkeling af te spreken die past bij de financiële ontwikkelingen voor gemeenten en gemeentelijke organisaties. Het voorstel is daarbij een procentuele verhoging van de salarisschalen.

Overig

9. Reservisten defensie

Voorgesteld wordt om een regeling op te nemen voor medewerkers die reservist willen worden bij Defensie. Het voorstel is om deze regeling gelijkwaardig te laten zijn aan de regeling bij het Rijk (artikel 4.8 cao Rijk). Kort samengevat houdt dit in dat het inkomen van de reservist bij Defensie door de gemeentelijke organisatie wordt aangevuld tot het oorspronkelijke gemeentelijke maandinkomen gedurende de verlofperiodes.

10. Mantelzorg en rouwverlof

a. Werkgevers erkennen dat dit belangrijke onderwerpen zijn waar nagenoeg elke medewerker mee te maken heeft/krijgt. Werkgever en medewerker moeten goed met elkaar in gesprek over welke behoeften er zijn om werk en privé goed op elkaar te kunnen afstemmen en welke faciliteiten daarvoor nodig kunnen zijn. Dat is maatwerk.
b. Werkgevers constateren dat er nog veel in beweging is op deze onderdelen: er is een internetconsultatie voor rouwverlof geweest, een initiatiefwetsvoorstel rouwverlof, het SER-advies Balans in maatschappelijk verlof is gepubliceerd en er wordt nog SER-advies over mantelzorg verwacht. Werkgevers stellen voor om samen de ontwikkelingen te volgen en te bespreken.

Redactioneel/technisch inhoudelijk

Werkgevers bespreken de puur redactionele wijzigingen van de cao apart met de vakbonden. Het betreft zaken als artikelen die niet meer actueel zijn, verduidelijkingen en tekstuele correcties. Deze redactionele aanpassingen worden niet voorgelegd in de ledenraadpleging van de concept arbeidsvoorwaardennota.

11. <u>Redactioneel/technisch inhoudelijk</u>

Naast de puur redactionele wijzigingen, zijn er nog een aantal technisch inhoudelijke voorstellen:

a. In de redactie van de komende cao's aandacht besteden aan eenvoudige aanpassingen die de inclusieve cao bevorderen.
b. Werkgevers wensen tijdig afspraken te maken over het verlengen van de premievrijstelling van de reparatie-uitkering (artikel 10.16 cao)
c. Het schrappen van bijlagen van de cao:
    - Een eerste onderzoek levert op dat de bijlagen 5C en 5 D mogelijk kunnen worden geschrapt (idem dan artikel 7.6 cao).
    - Daarnaast is geconstateerd dat bijlage 6 B t/m D kunnen worden geschrapt. Deze zijn verouderd (*in de Car-Uwo Veiligheidsregio's zijn deze verwijderd*).
    - Voorgesteld wordt om onderzoek te doen naar de status van Bijlage 5A.
d. Het schrappen van artikel 6.18 cao en bijlage 5B. In de praktijk horen organisaties eventueel verlof van een medewerker uit de voormalige verlofspaarmogelijkheden (*opgebouwd voor 1 april 2006*) in 2024 aan verlofsparen (artikel 6.5 cao) te hebben toegevoegd.
e. Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken[7] dat hoofdstuk 14 van de cao naar de bijlage gaat met een vervaltermijn van 8 jaar, ingaande vanaf 1 april 2025 (ingangsdatum nieuwe cao). Daarmee gelden de specifieke cao regelingen voor de functie van docent, consulent en balletbegeleider in de kunstzinnige vorming nog tot en met 31 maart 2033.

[7] https://vng.nl/nieuws/hoofdstuk-14-kunstzinnige-vorming-naar-bijlage-cao