

Agendaformulier B&W-vergadering 27 mei 2025

Portefeuillehouder	Niels van den Berg Agendaletter B		
Onderwerp	Reactie gemeente Enschede op ledenraadpleging cao gemeenten 2025-2027		
Openbaar	<i>Openbaar: ja, in principe zijn alle besluiten en bijlagen openbaar en publiceren wij die actief op enschede.nl</i>		
Organisatieonderdeel (cluster of afdeling)	Cluster Interne Dienstverlening	Corsanummer:	2500015228
Schrijver	M. ten Lande	Casenummer	BV25000250
Urgentie			
Raadsbesluit nodig	Nee		
Raad informeren	Nee		

Mee geadviseerd door	Jolanda Höfte (JZ), Hans Koopman, Sigrid ten Heuvel (CS), Remon Schorffhaar (FC), Linda Bos (Salarisadministratie), Angelique Vermeer (Fiscaal), Josee Ligteringen, Stijn van Iersel (personeelsvertegenwoordiging Raadsgriffie)
Advies gemeentesecretaris	

Conceptbesluit

Voorstel portefeuillehouder om

1. Vast te stellen dat Enschede in de ledenraadpleging van de VNG instemt met het door de VNG bereikte eindresultaat t.a.v. de Cao Gemeenten 2025-2027 met een aantal kanttekeningen;
2. Hoofd P&O te mandateren om namens het college het reactieformulier in te vullen en te versturen.

Publieksvriendelijke samenvatting

De VNG heeft namens de gemeentelijke werkgevers met de vakbonden onderhandeld over de Cao-gemeenten.

De gemeente Enschede stemt in met het eindresultaat Cao gemeenten met een aantal kanttekeningen zoals bij de argumenten genoemd.

B&W besluit dd.

(In te vullen na de vergadering door loco-gemeentesecretaris)

Inleiding en voorgeschiedenis

VNG, WSGO, FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF Overheid hebben op 17 april 2025 een eindresultaat voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO (Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties) bereikt. Het eindresultaat moet worden gelezen tegen de achtergrond van de financieel moeilijke tijden die de sector gemeenten tegemoet gaat.

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt twee jaar.

Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen.

Het voorliggende advies is mede besproken met de Personeelsvertegenwoordiging van de Raadsgriffie. Zij hebben geen aanvullende opmerkingen.

Gewenst effect van het besluit in relatie tot de strategische opgaven

Instemmen met het eindresultaat inzake de CAO-gemeenten 2025-2027.

Argumenten

1.1 Het resultaat is in grote lijn passend, waarbij op een aantal onderdelen een kanttekening op zijn plaats is. Hieronder geven wij een samenvatting op de belangrijkste punten:

1.1.1 Looptijd cao

De nieuwe Cao loopt van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027.

Helaas is het akkoord na ingangsdatum van de nieuwe cao.

Wij adviseren hiermee in te stemmen met als kanttekening bij een volgende cao te sturen op een ingangs- en einddatum gekoppeld aan kalenderjaren, mede in verband met de pensioenpremies en de begrotingsprocessen bij gemeenten.

1.1.2 Structurele salarisstijging

De reguliere salarisschalen worden verhoogd met:

- 1 april 2025 een loonstijging van 2%
- 1 oktober 2025 een loonstijging van 1,85%
- 1 januari 2026 35 euro nominaal in de salarisschalen
- 1 juli 2026 een loonstijging van 1,25%
- 1 januari 2027 een loonstijging van 1,6%

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 %

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.3 Minimumsalaris per 1 januari 2026

Medewerkers in de reguliere salarisschalen krijgen vanaf 1 januari 2026 een salaris van minimaal €16 per uur. Medewerkers die volgens de salaristabel een maandsalaris zouden ontvangen dat correspondeert met een uursalaris van minder dan €16, krijgen in plaats daarvan een salaris dat correspondeert met een uursalaris van €16. De €16 per uur wordt niet geïndexeerd met de cao-contractloonstijgingen.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.4 Schaal A

Schaal A is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon (WML). De periodieken lopen van 100% tot 120% van het WML. Schaal A wordt niet geïndexeerd met de cao salarisstijgingen.

Wij adviseren hiermee in te stemmen. Dit betreft een hele kleine doelgroep.

1.1.5 IKB doelen

Aan het IKB worden als doelen toegevoegd in artikel 4.3 lid 1 cao:

- Vakbondscontributie:

Met ingang van 2025 wordt de mogelijkheid van fiscale verrekening van de vakbondscontributie opgenomen als vast doel in het IKB.

- Aflossing studieschuld:

Met ingang van 1 januari 2026 het aflossen van de DUO studieschuld t.g.v. de reguliere studiefinanciering. Dit doel geldt tot en met 31 december 2030 (5 jaar) en voor maximaal € 1.250 per medewerker per jaar. Totaal maximaal € 6.250 per medewerker. De DUO studieschuld kan fiscaal vriendelijk via het IKB worden afgelost. Partijen evalueren deze afspraak in 2030.

Vakbondscontributie is al een IKB doel in Enschede.

Wij adviseren hiermee in stemmen, met als kanttekening dat de randvoorwaarden voor de aflossing studieschuld goed geformuleerd moeten worden in verband met de WKR. Toevoeging van dit doel aan het IKB (en daarmee ook aan de vrije ruimte binnen de WKR) vraagt om keuzes in de lokale IKB doelen.

1.1.6 Toelagen en vergoedingen

1.1.6.1. Lokale onkostenvergoedingsregeling

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.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.6.2 Met ingang van 1 oktober 2025

- *Toelage onregelmatige dienst wordt verhoogd op zaterdag en zon- en feestdagen.*

o Zaterdag 75% (nu 40%)

o Zon- en feestdagen 100% (nu 65%)

Hiermee hebben de toelagen gelijke percentages met de onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage en de overwerkvergoeding. Het leidt tot een inkomensverbetering voor medewerkers en vereenvoudigt de uitvoerbaarheid.

Wij adviseren hiermee in te stemmen. Dit is een verbetering voor medewerkers in de bijzondere werktijdenregeling.

- *Thuiswerkvergoeding*

De thuiswerkvergoeding in artikel 3.22a cao 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.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.6.2 Met ingang van 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.*

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

- *De werkgever moet lokaal een regeling vaststellen voor een vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer (artikel 3.22 lid 1 cao). Lokaal wordt bepaald voor welke vervoersmodaliteit(en) een onkostenvergoeding wordt gemaakt. Het verstrekken van een OV-abonnement wordt daarbij ook gezien als een vorm van een onkostenvergoeding. Partijen hebben gekozen voor deze afspraak omdat uit het onderzoek naar duurzame mobiliteit bleek dat de sector gemeenten al een grote verscheidenheid kent aan lokale afspraken.*

Wij kennen de uitruil woon-werkverkeer. Dat is nu onze regeling vergoeding reiskosten woon-werkverkeer.

Over deze uitruil hoeven geen personeelslasten afgedragen te worden. Een directe vergoeding van de reiskosten betekent een extra financiële last.

We adviseren hiermee in te stemmen met de kanttekening dat wij liever een bindend kader vanuit de sector hadden gezien om de gezamenlijke arbeidsmarktpositie te versterken en onderlinge concurrentie tegen te gaan, rekening houdend met de financiële opgave die op ons afkomt. Dit onderzoeken we nu alsnog in regionaal verband.

- *Medewerkers die nachtdiensten draaien waarvoor de toelage onregelmatige dienst geldt (artikel 3.11 cao), kunnen vanaf 55 jaar daarvan vrijstelling vragen en niet meer worden verplicht tot het draaien van nachtdiensten. Het betreft dan nachtdiensten tussen 22.00 uur tot 07.00 uur. Daarop zal een garantietoelage (op grond van artikel 3.15 cao) van toepassing zijn.*

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.7 Inclusieve cao

1.1.7.1. Partijen nemen onderstaande inclusieboodschap op in de preambule in de cao:

Cao partijen erkennen de waarde van diversiteit en de kracht van inclusie binnen de gemeentelijke sector. Wij zijn ervan overtuigd dat een inclusieve cultuur niet alleen het welzijn van onze medewerkers ten goede komt, maar ook bijdraagt aan een positieve en productieve werkomgeving. Met deze cao streven we ernaar een werkomgeving te creëren waar alle medewerkers, ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd, beperking of andere persoonlijke kenmerken, zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Cao partijen blijven zich inzetten voor een inclusieve sector waarin iedereen mee kan doen en zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt.

Wij adviseren hiermee in te stemmen. Als gemeente vinden wij inclusiviteit een belangrijk thema. We hebben een strategische opgave Inclusief Enschede.

1.1.7.2 Met ingang van 1 oktober 2025

- 1.1.7.2.a. *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 (bijvoorbeeld 8 weken van tevoren melden gewenste ingangsdatum, duur opname verlof, etc.)

Wij adviseren hiermee in te stemmen. We vragen de VNG bij het vaststellen van de kaders rekening te houden met de administratieve lasten in de sector.

- 1.1.7.2.b. *ouderschapsverlof voor meerlingen*. De uitzondering in artikel 6.10 lid 7 en 6.10a lid 4 cao wordt geschrapt. De cao sluit dan aan bij de Wazo (Wet arbeid en zorg) waarbij geldt dat bij twee- of meerlingen per kind recht bestaat op onbetaald ouderschapsverlof en per kind recht bestaat op een Wazo-uitkering.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

- 1.1.7.2.c. *Werken op feestdagen*. in artikel 5.3 lid 3 van de cao staat nu 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. De cao wordt dan ruimer dan de Arbeidstijdenwet voorschrijft.

Wij adviseren hiermee in te stemmen onder voorwaarde dat de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

1.1.7.3. *Met ingang van 1 januari 2026*

- 1.1.7.3.a. *Recht op ouderschapsverlof*

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.

o 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 conform artikel 6.10 en 6.10a cao.

o De omvang (uren per week) van het ouderschapsverlof hangt mede af van de omvang/mate waarin de (meer) ouder zorg draagt voor het kind (dus niet alleen van de arbeidsduur van de medewerker).

o De basis voor het bepalen van de uren ouderschapsverlof per week kan bijvoorbeeld zijn een meerouderschapscontract waarin zaken als zorgverdeling zijn vastgelegd. De medewerker levert bewijsstukken aan bij de werkgever.

Idealiter zou deze modernisering in de wazo geregeld moeten zijn. Bij gebrek hieraan en het belang dat wij hechten aan inclusiviteit, adviseren wij hiermee in te stemmen. Wij vragen de VNG hier heldere kaders aan te verbinden voor een goede uitvoerbaarheid.

- 1.1.7.3.b. *Omruilen feestdagen*.

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.

o 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.

o Een aanvraag voor omruilen van de feestdag kan alleen worden gehonoreerd als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

o Partijen gaan het ruilen van deze twee feestdagen in 2028 evalueren.

Wij adviseren hiermee in te stemmen. We vinden het belangrijk dat alle werknemers ongeacht religieuze of culturele achtergrond zich welkom voelen bij de gemeente Enschede.

- 1.1.7.3.c. *aantal te werken uren per jaar in de cao*. 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.

Wij adviseren hiermee in te stemmen met als doel de arbeidsprestaties beter af te laten stemmen op de wensen vanuit de werkgever en werknemer door het hele jaar heen.

1.1.8 RVU

1.1.8.1. RVU zware beroepenonderzoek 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. De huidige tijdelijke vroegpensioenregeling (RVU-regeling) in ons cao artikel 2.11 loopt volgens afspraak eind 2025 af. In het landelijke onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat er voor werknemers die dat echt nodig hebben, óók na 2025 een regeling is om eerder met pensioen te gaan.

In 2025 onderhandelen partijen over de uitwerking van de complete definitie van "zware beroepen in de gemeentelijke sector" uiterlijk op 1 november 2025 gereed. Artikel 2.11 CAO zal met ingang van 1 januari 2026 worden aangepast. Doel van het onderzoek is te komen tot een onderbouwde afbakening en complete definitie van zware beroepen binnen de sector gemeenten. Daarbij worden betrokken inconveniententolagen, fysieke belasting van functies en andere criteria die kunnen wijzen op een zwaar beroep.

Wij adviseren hiermee in te stemmen en vragen voor de zwaarte van de beroepen ook rekening te houden met de mentale belasting.

1.1.8.2. Nieuwe RVU regeling zware beroepen met ingang van 1 januari 2026

De huidige RVU regeling in artikel 2.11 cao loopt door tot en met 31 december 2025.

Met ingang van 1 januari 2026 wordt deze regeling vernieuwd en alléén toegankelijk voor medewerkers met een zwaar beroep. Deze nieuwe regeling wordt geëvalueerd uiterlijk 31 december 2028 in lijn met het landelijk ijkmoment. Voor de nieuwe regeling is afgesproken dat:

- De medewerker er gebruik van kan maken maximaal 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, 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 partijen zullen vaststellen voor 1 november 2025. Cao partijen gaan in deze cao opnemen, n.a.v. het gezamenlijke onderzoek in 2025, wat zware beroepen zijn en/of hoe die worden bepaald.
- De medewerker krijgt naast de reguliere fiscale drempelvrijstelling ook de additionele fiscale ruimte van € 300 per maand.
- Bij deelname aan de RVU-regeling eindigt de arbeidsovereenkomst en mag de medewerker géén betaalde werkzaamheden in de sector gemeenten meer uitvoeren.

Voorwaarde voor de nieuwe regeling is dat de overheid de einddatum van 31 december 2025 van de huidige drempelvrijstelling schrapt. Een nieuwe drempelvrijstelling moet voor onbepaalde tijd zijn (of in ieder geval langer duren dan de einddatum van deze cao afspraak). Daarnaast is een voorwaarde voor de nieuwe RVU regeling in de cao dat partijen binnen de kaders en regels blijven van het onderhandelaarsakkoord van 18 oktober 2024 van het kabinet en landelijke sociale partners. Deze landelijke regels zijn nog niet bekend. 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.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.9. Sociale zekerheid

1.1.9.1 Per 1 januari 2026

Met ingang van 1 januari 2026 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). In het verlengde daarvan krijgen deze oud-medewerkers ook geen Na-wettelijke uitkering meer als die van toepassing zou zijn geweest (voorwaarde van artikel 10.5 lid 1 en 2). Professionele tegenspraak kan geen onderdeel zijn van disfunctioneren.

Als overgangsbepaling hebben partijen afgesproken dat:

- Deze oud-medewerkers die een aanvullende uitkering ontvangen in december 2025, behouden die uitkering;
- Deze oud-medewerkers die een aanvullende uitkering ontvangen in december 2025, behouden ook de Na-wettelijke uitkering als voldaan wordt aan de voorwaarden in 10.5 lid 2 cao.

Op deze wijze worden oud-medewerkers die al in een uitkeringssituatie zitten, niet geraakt door deze afspraak.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.9.2. Per 1 januari 2028

Met ingang van 1 januari 2028 geldt de regeling van de na-wettelijke uitkering (artikel 10.5 t/m 10.10 cao) 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. Met ingang van 1 januari 2028 geldt voor deze (oud) medewerkers die na 31 december 2027 werkloos worden (datum ontslag 1 januari 2028 of later) de Na-wettelijke uitkering niet meer (artikel 10.5 t/m 10.10 cao).

Als overgangsbepaling hebben partijen afgesproken dat:

- o Bij oud-medewerkers die de Na-wettelijke uitkering ontvangen in december 2027, blijft die doorlopen tot het einde van hun uitkering volgens artikel 10.8 cao;

- o Oud-medewerkers die in december 2027 een Aanvullende uitkering (artikel 10.1 cao) ontvangen, behouden nog wel hun recht op de Na-wettelijke uitkering.

Wij adviseren hiermee in te stemmen, ondanks dat dit buiten de looptijd van de cao valt.

1.1.10 Mantelzorg en rouw

1.1.10.1 Mantelzorg

Door persoonlijke omstandigheden kunnen medewerkers te maken krijgen met mantelzorgtaken die het werk zoals dat gebruikelijk wordt uitgevoerd of zoals dat is afgesproken, belemmeren. Cao-partijen benadrukken het belang dat leidinggevende en medewerker samen het gesprek voeren over welke behoeften er zijn om werk en privé goed af te kunnen stemmen op de persoonlijke situatie van de medewerker en welke faciliteiten daarvoor nodig kunnen zijn. Dat is maatwerk. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over tijdelijk andere werktijden, werkzaamheden tijdelijk aanpassen en/of afspraken maken over hybride werken, als dat voor de functie van de medewerker mogelijk is. Hierbij zijn afspraken mogelijk over opname van spaarverlof, calamiteitenverlof en kort- en langdurig zorgverlof.

Wij adviseren hiermee in te stemmen. Dit sluit volledig aan bij de Enschedese werkwijze.

1.1.10.2 Rouw

Naast mantelzorg kunnen medewerkers ook te maken krijgen met het verlies van een dierbare en dus met een periode van rouw. Het allerbelangrijkste is dat werkgever en medewerker met elkaar in gesprek blijven 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.

Cao-partijen monitoren de landelijke advies/wetgevings-ontwikkelingen op bovenstaande onderwerpen. Cao-partijen vragen het A&O Fonds Gemeenten om een mantelzorgprotocol en een rouwprotocol voor de gemeentelijke sector (werkgevers/medewerkers) beschikbaar te stellen.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.11 Reservisten

Er wordt met ingang van 1 januari 2026 een regeling opgenomen voor medewerkers die reservist zijn bij Defensie of dat willen worden. De regeling wordt gelijk aan de regeling in de cao Rijk (artikel 4.8 cao Rijk).

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.12 Onderzoeken

Partijen zijn overeengekomen gedurende de looptijd van deze cao een aantal onderzoeken uit te voeren. De prioritering van de onderzoeken stemmen partijen met elkaar af gezien in het licht van reeds lopende onderzoeken en komende relevante wetgeving.

De onderzoeken betreffende de volgende onderwerpen:

Onderzoek loongebouw

Partijen hebben vastgesteld dat het loongebouw door de jaren heen veel veranderingen heeft doorgemaakt. Daarmee is het tijd geworden om onderzoek te doen naar een aantal onderdelen van het loongebouw. Partijen denken daarbij onder andere aan de aansluiting op de arbeidsmarkt, het aantal periodieken, de omvang/hogte van periodieken, afstand tussen de salarisschalen, etc.

Onderzoek functiewaardering (waaronder regionaal werkgeverschap)

VNG en WSGO laten momenteel een onderzoek uitvoeren door een adviesorganisatie. Dit inventariserende onderzoek van werkgevers moet inzicht gaan bieden in de toepassing van functiewaarderingssystemen binnen de gemeentelijke sector en de principiële verschillen daartussen.

Ook moet het onderzoek inzicht geven in hoe meer gelijkwaardigheid tussen beleid en uitvoering kan worden bereikt. In het verlengde van en naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek van werkgevers, gaan VNG, WSGO en vakbonden samen in gesprek.

Onderzoek naar integriteit ondersteunde middelen

Partijen gaan een inventariserend onderzoek doen naar in de sector voorkomende middelen die integriteit ondersteunen. Het doel van het onderzoek is om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het delen van kennis.

Onderzoek over AI in de sector

Nieuwe technologie en kunstmatige intelligentie gaan invloed hebben op het werk in de gemeentelijke sector. Partijen gaan onderzoeken, met elkaar en de sector, wat de inzet van kunstmatige intelligentie en vergelijkbare algoritmische toepassingen binnen de gemeentelijke organisaties kan betekenen. In dat onderzoek worden de ontwikkelingen in (toekomstige) wetgeving en de mogelijke gevolgen van AI voor medewerkers, werkgevers en de organisatie van werk meegenomen.

Onderzoek doen naar de status van Bijlage 5A

Partijen gaan een onderzoek doen naar de Toelage overgangsrecht H3 CAR UWO per 1-1-2016 zoals genoemd in artikel 3.25 cao. Doel van het onderzoek is om te inventariseren of er in de praktijk nog werkgevers en medewerkers zijn die een Toelage Overgangsrecht (TOR) hebben. Ook omdat de regeling in bijlage 5A de mogelijkheid biedt om lokaal de TOR af te kopen.

Onderzoek naar bijlage 5C en 5D

Het onderzoek naar bijlage 5C en 5D richt zich op het mogelijk kunnen laten vervallen van deze bijlagen. Het betreffen namelijk overgangsregelingen die verwijzen naar afspraken in de periode van vóór 2001 en vóór 2004. In artikel 7.6 cao wordt verwezen naar deze bijlagen.

Wij adviseren in te stemmen met deze onderzoeken en met name bij de onderzoeken met betrekking tot het loongebouw, functiewaardering, integriteitsondersteunende middelen en AI goed aangehaakt te blijven.

1.1.13. Diversen

De peildatum voor de werkgeversbijdrage (artikel 12.7 cao) wordt 1 februari (nu 1 juli).

- Partijen zijn al overeengekomen de premievrijstelling van de reparatie-uitkering (artikel 10.16 cao) te verlengen (zie brief LOGA-nr. 25/01).
- Voor de gemeente Amsterdam wordt in bijlage 7 van de cao een toevoeging gedaan bij de regeling voor stratenmakers.

- Partijen laten bijlage 6 B t/m E vervallen. Deze zijn verouderd (in de Car-Uwo Veiligheidsregio's zijn deze vervallen per 1-1-2023).

- In artikel 3.1 lid 2 cao wordt toegevoegd dat als de werkgever een ander systeem van functiewaardering heeft vastgesteld dan HR21, dit een door vakbonden erkend functiewaarderingssysteem moet zijn.

Wij adviseren hiermee in te stemmen met als kanttekening dat de Ondernemingsraad formeel een rol heeft bij de keuze van een functiewaarderingssysteem en niet de vakbonden.

1.2 Aanwijzing gemeentelijke ondertekenaar

Om aan de ledenraadpleging te kunnen deelnemen, zal door de secretaris namens het college het digitale reactieformulier met het gemeentelijk standpunt en de kanttekeningen die wij willen meegeven aan de VNG, ingevuld moeten worden.

Wij stellen voor Hoofd P&O namens het college het reactieformulier te laten invullen.

Risico's

1.1 Effecten van niet instemmen met de cao

Wanneer het merendeel van de gemeenten het principe akkoord afwijst, dan gaan partijen weer aan de onderhandelingstafel. De vraag is echter of hernieuwde onderhandelingen leiden tot een beter resultaat aan werkgeverszijde.

Kosten en financiële dekking van het voorstel

Kosten en financiële dekking van het voorstel

In onderstaande tabel is een overzicht van de financiële consequenties opgenomen van het bereikte akkoord.

	Effecten CAO 2025 (x € 1.000)	Begroting 2025	Begroting 2026
1.	Loonindexatie 2025 (3,3% vanaf 1 april 2025)	5.262	5.175
2.	Structurele loonstijging CAO 2025	-3.144	-7.114
3.	Onregelmatigheidstoelage - verhoging per 1 oktober 2025	-15	-59
4.	Thuiswerkvergoeding - verhoging per 1 oktober 2025	-8	-33
	Resultaat	2.095	-2.030

De overige onderdelen van het akkoord hebben weinig tot geen financiële consequenties. Bij de 'regeling woon-werkverkeer' is de omvang van de kosten afhankelijk van de te maken keuzes. Dat wordt nader bepaald bij het uitwerken van deze regeling. De toevoeging van de aflossing studieschuld kan bij ongewijzigd beleid leiden tot overschrijding van de vrije ruimte binnen de WKR. Beleid op het gebied van de WKR en het IKB wordt mede om die reden op dit moment herzien.

1. Loonstijging begroting 2025

In de begroting 2025 is de CAO 2024 verwerkt die een looptijd heeft tot 1 april 2025. Voor de periode van tot eind 2025 is 3,3% looncompensatie opgenomen.

2. Structurele loonstijging vanuit CAO 2025

In de voorliggende CAO zitten een aantal loonstijgingen:

- 2% salarisstijging per 1 april 2025.
- 1,85% salarisstijging per 1 oktober 2025
- € 35 nominaal vanaf 1 januari 2026
- 1,25% salarisstijging vanaf 1 juli 2026
- 1,6% salarisstijging per 1 januari 2025.

In de tabel is de structurele loonstijging voor de periode 1 april 2025 tot 1 januari 2027 opgenomen. De loonstijging vanaf 1 januari 2027 is onderdeel van het middelenkader voor de zomernota 2026.

3. Onregelmatigheidstoelage

Het voorstel is om de toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao) te verhogen vanaf 1 oktober 2025 op zaterdag en zon- en feestdagen.:

- Zaterdag 75% (nu 40%)
- Zon- en feestdagen 100% (nu 65%)

De opgenomen kosten zijn gebaseerd op de uitgekeerde toeslag in 2024.

4. Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding stijgt van € 2,15 naar € 2,40 per dag vanaf 1 oktober 2024. De extra kosten zijn gebaseerd op het aantal keren dat de vergoeding is uitgekeerd in 2024.

Financieel effect gemeentebegroting

Voor 2025 betekent het effect van de CAO dat ruim 2 miljoen euro te veel looncompensatie is toegekend aan de salarisbudgetten. In de Tussenrapportage 2025 worden de budgetten afgeroomd en conform de afspraken gestort in de reserve loon- en prijscompensatie. Het structurele effect van de CAO voor 2026 e.v. is opgenomen in het middelenkader in de Zomernota 2025. Vooral nog lijkt de inschatting van de totale lasten voor loon- en prijscompensatie afdoende te zijn.

Afweging en alternatieven

1.1 Effecten van niet instemmen met de cao

Wanneer het merendeel van de gemeenten het principe akkoord afwijst, dan gaan partijen weer aan de onderhandelingstafel. De vraag is echter, gezien recente resultaten in andere cao's, of hernieuwde onderhandelingen leiden tot een beter resultaat aan werkgeverszijde.

Participatie

n.v.t.

Communicatie met direct betrokkenen:

Interne communicatie

Zodra de nieuwe cao definitief wordt vastgesteld, zal hierover via intranet gecommuniceerd worden met alle medewerkers.

PR over besluit:

PR in de vorm van een persbericht o.i.d. is hier niet aan de orde.

Persbericht, ja of nee:

nee

Vervolg

Op basis van dit besluit zal Hoofd P&O de stem namens Enschede indienen bij de VNG. het VNG-bestuur besluit uiterlijk 6 juni 2025 of de VNG het resultaat bekrachtigt. Het resultaat wordt pas definitief na bekrachtiging door de VNG en de vakbonden.

Bijlage(n)

	Omschrijving	College	Raad	Niet actief publiceren	Geheim
Bijlage 1	eindresultaat cao gemeenten sgo 2025-2027	Ja	Nee	Nee	Nee
Bijlage 2	ledenbrief ledenraadpleging cao eindresultaat 2025-2027	Ja	Nee	Nee	Nee