Eindresultaat Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2027

Inleiding

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. De cao's gelden samen voor ruim 222.000 medewerkers. Afgesproken wijzigingen worden eensluidend en tegelijk doorgevoerd in beide cao's. De Cao Gemeenten en de Cao SGO kennen dezelfde arbeidsvoorwaarden om samenwerking en arbeidsmobiliteit binnen de sector gemeenten te ondersteunen.

Het eindresultaat moet worden gelezen tegen de achtergrond van de financieel moeilijke tijden die de sector gemeenten tegemoet gaat. In 2026 krijgen gemeenten een flinke korting te verwerken op het Gemeentefonds. De looptijd van de nieuwe cao bedraagt twee jaar.

De nieuwe cao's lopen van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is bij de VNG en de WSGO op zijn vroegst 6 juni. Vanuit de bonden zal dit naar verwachting uiterlijk 23 mei zijn.

In het resultaat staan afspraken over:

1. Looptijd, salarisstijging, minimumsalaris en IKB doelen
2. Toelagen en vergoedingen
3. Inclusieve cao
4. RVU
5. Sociale zekerheid
6. Mantelzorg en rouw
7. Reservisten
8. Onderzoeken
9. Diversen
10. Verbeteringen en correcties cao-tekst
11. Slotbepalingen

1. Looptijd, salarisstijging, minimumsalaris en IKB doelen

Looptijd

De nieuwe Cao Gemeenten en Cao SGO loopt van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027 (24 maanden).

Structurele salarisstijging totaal 6,7% plus 35 euro nominaal

De reguliere salarisschalen worden verhoogd met:

- 1 april 2025 een loonstijging van 2%
- 1 oktober 2025 een loonstijging van 1,85%
- 1 januari 2026 het bodem uursalaris 16 euro exclusief schaal A (*zie verderop*)
- 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%

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. De € 16 geldt niet voor schaal A. Periodieken die corresponderen met een uursalaris van minder dan € 16 worden rood weergegeven in de salaristabel.

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.

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. De medewerker moet daarvoor bewijsstukken bij de werkgever aanleveren. Partijen evalueren deze afspraak in 2030.

2. Toelagen en vergoedingen

- In de cao wordt in Hoofdstuk 3 een bepaling opgenomen waarmee de werkgever lokaal een onkostenvergoedingsregeling *kan* maken. De lokale regeling betreft alleen daadwerkelijk gemaakte onkosten van een medewerker die verband houden met de uitoefening van de functie. Bijvoorbeeld voor verhuiskosten, maaltijdenvergoeding, reiniging kledingvergoeding, parkeerkosten, etc.

<u>Met ingang van 1 oktober 2025 wordt aangepast :</u>

- De toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao) wordt verhoogd op zaterdag en zon- en feestdagen.
  - Zaterdag 75% (nu 40%)
  - Zon- en feestdagen 100% (nu 65%)

Partijen hebben dit afgesproken zodat de toelagen op zaterdag, zon- en feestdagen gelijke percentages hebben als de onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage en de overwerkvergoeding. Het leidt tot een inkomensverbetering voor medewerkers die onregelmatig werken en vereenvoudigt de uitvoerbaarheid.

- 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.

<u>Met ingang van 1 januari 2026 wordt ingevoerd:</u>

- De hoogte van de toelage beschikbaarheid (artikel 3.13 cao) 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 (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.

- 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.

3. Inclusieve cao

- 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.

<u>Met ingang van 1 oktober 2025 wordt ingevoerd:</u>

- In Hoofdstuk 6 wordt gendertransitieverlof 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 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.)
- Het ouderschapsverlof voor meerlingen wordt verbeterd. De uitzondering in artikel 6.10 lid 7 en 6.10a lid 4 cao wordt geschrapt. De cao sluit dan aan bij de Wazo waarbij geldt dat bij twee- of meerlingen per kind recht bestaat op onbetaald ouderschapsverlof en per kind recht bestaat op een Wazo-uitkering.
- 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.

<u>Met ingang van 1 januari 2026 wordt ingevoerd:</u>

- 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 conform artikel 6.10 en 6.10a cao.
    - 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).
    - 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.
- 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 van de feestdag kan alleen worden gehonoreerd als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
  - Partijen gaan het ruilen van deze twee feestdagen in 2028 evalueren.
- Het aantal te werken uren per jaar wordt opgenomen 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.

4. RVU

RVU zware beroepen onderzoek 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 inconveniententoelagen, fysieke belasting van functies en andere criteria die kunnen wijzen op een zwaar beroep.

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.

5. Sociale zekerheid

Sociale zekerheid 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.

Sociale zekerheid 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:

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

6. Mantelzorg en rouw

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.

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.

7. 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).

8. 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 bezien in het licht van reeds lopende onderzoeken en komende relevante wetgeving.

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/hoogte 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.

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.

9. Verbeteringen en correcties cao-tekst

Partijen zijn een aantal technische aanpassingen in de cao overeengekomen. De aanpassingen gaan in per 1 april 2025 tenzij anders aangegeven of tenzij dat om juridische of technische redenen niet kan.

10. Slotbepalingen

- Het resultaat is op alle onderdelen voor alle gemeenten en alle leden van de WSGO bindend. De gemaakte afspraken gaan per 1 april 2025 in, tenzij anders aangegeven in dit resultaat**.**
- Partijen spreken af, dat zij met het A&O fonds Gemeenten overleggen over de bijdrage die het A&O fonds Gemeenten kan leveren aan de uitwerking van de afspraken in deze cao.

Overeengekomen te Bunnik op 17 april 2025

Namens de werkgevers:

R. Streefland
Voorzitter College voor Arbeidszaken van de VNG
Voorzitter Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties

Namens de vakbonden:

M. Manschot	M. Dorst	W. Roozeboom
FNV Overheid	CNV	CMHF Overheid