



Beslisnota voor het college

Datum 29 april 2025

Onderwerp Ledenraadpleging Cao gemeenten 2025 - 2027
Versienummer

Portefeuillehouder Paul Guldemon

Samenvatting

Werkgevers en vakbonden FNV, CNV en CMHF hebben op 17 april 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt over de Cao Gemeenten 2025 - 2027. Tot en met 3 juni 2025 kunnen gemeenten een stem uitbrengen over het eindresultaat (ja of nee). Het college brengt namens de gemeente een stem uit. Het college wordt voorgesteld in te stemmen met het onderhandelingsresultaat.

Financiële gevolgen

Betreft doel 911 Ambtelijke organisatie
Begroting wijzigen Nee
Budgetnummer

Bijlagen

1. Eindresultaat onderhandelingen Cao Gemeenten 2025 – 2027
2. Brief eindresultaat Cao Gemeenten en Cao SGO 2025 – 2027

Openbaarheid

- ☒ Openbaar
☐ Geheim

Ontwerp besluit

Het college besluit:

In te stemmen met het onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten 2025 -2027

Collegebesluit d.d.:

- ☐ Conform
☐ Gewijzigd
☐ Aangehouden
☐ Teruggenomen



Datum 29 april 2025

Inleiding

Werkgevers en vakbonden FNV, CNV en CMHF hebben op 17 april 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt voor de nieuwe Cao Gemeenten en de Cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties). Beide cao's kennen dezelfde arbeidsvoorwaarden. De looptijd van de nieuwe cao's is twee jaar, van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027.

Naast de afspraken over loon, is een minimum bruto uur salaris afgesproken van 16 euro per 1 januari 2026, verbeteringen van de toelagen (voor onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst), aflossen van studieschuld via het IKB, een nieuwe RVU regeling en het uifaseren van een aantal aanvullende sociale zekerheidsregelingen.

Daarnaast gaan partijen diverse onderzoeken uitvoeren om de cao actueel te houden. De afspraken gaan op verschillende momenten in om de kosten te spreiden en om rekening te houden met de uitvoerbaarheid. In de bijlage staat het volledige eindresultaat. Hierna onder argumenten een beschouwing van de belangrijkste onderwerpen.

Beoogd effect

De VNG en de WSGO leggen het onderhandelingsresultaat voor aan hun leden. Gemeenten kunnen tot en met 3 juni 2025 hun stem uitbrengen. De besturen van de WSGO en de VNG besluiten 6 juni 2025 of de werkgevers het akkoord bekrachtigen.

Wij stellen voor om in te stemmen met het onderhandelingsresultaat. Het resultaat over het salarisstijgingen is vanuit gemeenteperspectief reëel en de afspraken over andere onderwerpen zijn duidelijke verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden of in lijn met eerder ingezette bewegingen (méér inclusieve cao en het gelijktrekken van sociale zekerheid met de particuliere sector).

Er kan alleen vóór of tegen het eindresultaat worden gestemd. Per onderwerp kunnen opmerkingen worden geplaatst.

Argumenten

Een korte beschouwing van de onderwerpen.

1. Salaris

De loonstijgingen zijn verdeeld over de looptijd van de cao en tellen op tot een totaal van structureel 6,7% en € 35,- nominaal. Omdat de nominale verhoging van € 35,- per 1 januari 2026 wordt meegenomen in de procentuele verhogingen per 1 juli 2026 en 1 januari 2027 komt de totale procentuele salarisstijging iets hoger uit dan de genoemde 6,7%.

Er gaat voor alle reguliere salarisschalen per 1 januari 2026 een bruto minimum uur salaris gelden van € 16,-

Er zat al een bodem in de schalen van € 14,- per uur. Met deze verhoging stijgen de lagere en middenschalen nog iets extra t.o.v. de hogere schalen.

Het eindresultaat van 6,7% ligt behoorlijk in de buurt van het laatste bod van de VNG van 6,1% (14 februari) en is fors lager dan de 9% die de vakbonden hebben gevraagd.



Datum 29 april 2025

De moeilijke financiële positie van de gemeenten (driekwart van de gemeenten kampt met een fiks begrotingsprobleem) hebben er kennelijk voor gezorgd dat bonden hebben ingestemd met het eindbod van VNG en WSGO. Voor de FNV is het overigens wel aanleiding om het principeakkoord “neutraal” voor te leggen aan de leden. Dus niet, zoals meestal gebruikelijk na een principeakkoord, met een positief advies. De andere bonden leggen het akkoord wel met een positief advies voor.

Bezien vanuit de lastige financiële positie van gemeenten is het eindresultaat over het loon reëel te noemen.

2. IKB doelen

De cao voegt twee doelen toe aan het IKB, de vakbondscontributie en aflossing studieschuld.

De meeste gemeenten, en ook Zwolle, hebben de vakbondscontributie al lange tijd opgenomen als IKB doel. Via de cao wordt het nu een verplicht doel voor alle gemeenten.

De mogelijkheid om via het IKB een studieschuld af te lossen is nieuw. Aanvankelijk was het de bedoeling om deze mogelijkheid alleen open te stellen voor medewerkers die als student behoorden tot de zogenaamde pechgeneratie. Zij zouden dan voor maximaal € 8000,- totaal over de periode van 2025 t/m 2028 (€ 2000,- per jaar) hun studieschuld kunnen aflossen.

De pechgeneratie bestaat uit studenten die tussen 2015 en 2023 studeerden en volledig onder het leenstelsel vielen (en dus geen recht hadden op een basisbeurs, zoals generaties vóór hen en ná hen wel hadden).

Het aflossen van een studieschuld staat nu open voor alle medewerkers, maar is wel in tijd en geld beperkter geworden: totaal maximaal € 6250 per medewerker over een periode van 5 jaar (€ 1250,- per jaar).

3. Toelagen en vergoedingen

Medewerkers die onregelmatig werken volgens een rooster krijgen een inkomensverbetering omdat de toelages onregelmatige dienst voor de zaterdag en voor zon- en feestdagen wordt verhoogd naar resp. 75% (nu 40%) en 100% (nu 65%).

Medewerkers in de schalen 3 t/m 7 die beschikbaarheidsdiensten draaien krijgen ook een inkomensverbetering omdat de hoogte van de toelage wordt gekoppeld aan het maximum van schaal 8 (nu 7).

De thuiswerkvergoeding wordt van € 2,15 netto per dag verhoogd naar € 2,40 netto per dag. De internetvergoeding van € 0,85 netto per dag blijft gelijk.

Vermeldenswaard is verder dat in de cao is opgenomen dat alle gemeenten verplicht zijn lokaal een regeling vast te stellen voor vergoeding van reiskosten woon- werkverkeer. Zwolle heeft sinds 1 augustus 2023 een reiskostenregeling. Onze regeling – waarin geen vergoeding is opgenomen voor het gebruik van de auto - hoeft als gevolg van deze cao afspraak niet te worden aangepast omdat in



Datum 29 april 2025

de cao niet wordt voorgeschreven dat voor alle vervoersmodaliteiten een vergoeding moet worden vastgesteld. Dat mag iedere gemeente zelf bepalen in het Lokaal Overleg.

4. Inclusieve cao

Er is in deze cao veel aandacht voor diversiteit en inclusie.

Concreet vertaald zich dat in:

- Gendertransitieverlof met behoud van salaris en toelagen.
- Verbetering van het ouderschapsverlof voor meerlingen (bij twee- of meerlingen gaat per kind recht ontstaan op ouderschapsverlof)
- Uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof naar meeroudergezinnen.
- Uitbreiding van het uitgangspunt dat bij het vaststellen van de werktijden niet alleen rekening wordt gehouden met religieuze feestdagen, maar ook met feest- en herdenkingsdagen die geen verband houden met religie (maar bijvoorbeeld met culturele achtergrond, nationaliteit en levensovertuiging).
- De mogelijkheid om Tweede Paasdag en Tweede Pinksterdag om te ruilen voor een feest- of herdenkingsdag verband houdend met religie, culturele achtergrond, nationaliteit en levensovertuiging.

Deze afspraken passen in de beweging die bij de voorgaande cao's al is ingezet om de arbeidsvoorwaarden meer inclusief te maken.

5. RVU

De huidige RVU regeling loopt door t/m 31 december 2025. Met ingang van 1 januari 2026 wordt deze regeling vernieuwd en alléén toegankelijk voor medewerkers met een zwaar beroep.

Belangrijke voorwaarde is dat de fiscus de huidige drempelvrijstelling blijft hanteren voor tenminste de looptijd van de cao.

Wat wordt verstaan onder een zwaar beroep is nog niet duidelijk. Partijen hebben afgesproken daar vóór 1 november 2025 afspraken over te willen maken.

6. Sociale zekerheid

De sociale zekerheid voor ex-medewerkers wordt op twee onderdelen verder versoberd. Dit in lijn met de ingezette koers om de sociale zekerheid van overheidswerknemers gelijk te trekken met die van werknemers in de particuliere sector.

- Per 1 januari 2026 wordt de aanvullende uitkering (aanvullend op de ww) voor oud-medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd i.v.m. disfunctioneren, geschrapt.
- Per 1 januari 2028 geldt de regeling voor de na-wettelijke uitkering (ná de ww) alléén nog voor medewerkers die op 1 januari 2028 55 jaar of ouder zijn.

Voor beide maatregelen geldt overgangsrecht voor medewerkers die al in de uitkeringsfase zitten .

7. Mantelzorg en rouw

Datum 29 april 2025

Er zijn geen concrete afspraken gemaakt over verlof oid. Wel is door partijen het belang bevestigd om over mantelzorg en rouw maatwerkafspraken te maken zodat werk en privé goed op elkaar afgestemd kunnen worden.

8. Reservisten

Medewerkers die een opleiding bij Defensie volgen om reservist te worden of die, naast het werk bij de gemeente, in dienst zijn bij Defensie als reservist, krijgen recht op verlof overeenkomstig de regeling die nu al voor het Rijk geldt.

9. Onderzoeken

Cao partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van deze cao een aantal onderzoeken uit te voeren.

- Onderzoek loongebouw
Vanwege o.m. de krappe arbeidsmarkt
- Onderzoek functiewaardering (waaronder regionaal werkgeverschap)
Onderzoek naar de toepassing van de verschillende functiewaarderingssystemen en hoe er meer gelijkwaardigheid kan worden bereikt.
- Onderzoek naar integriteit ondersteunende middelen (kennisverbreding)
- Onderzoek over AI in de sector
- Onderzoek naar het kunnen laten vervallen van in voorgaande cao's overeengekomen overgangsrechtregelingen.

Alternatieve mogelijkheden

n.v.t.

Maatschappelijk draagvlak & participatie

Het principeakkoord wordt voorgelegd aan alle gemeenten en leden van de vakbonden.

Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee.

Communicatie

Via intranet na bekrachtiging van het onderhandelingsresultaat door de besturen.

Financiën

De loonstijging 2025 komt afgerond uit op 2%, dit is gelijk aan de loonsomruimte die momenteel voor 2025 nog in de begroting zit.

De loonstijging 2026 komt afgerond uit op 3,25%, dit is lager dan de 4% waarmee is gerekend bij het financieel perspectief.

Voor 2027 is de loonstijging afgerond 2,35%, dit past binnen de 2,5% die is meegenomen in het financieel perspectief 2027.

Het CAO voorstel past hiermee binnen het financiële kader dat in ons financieel perspectief beschikbaar is.



Datum 29 april 2025

Vanuit concern volgt nog een apart voorstel over de gevolgen van de CAO voor het financieel perspectief, hierin nemen we ook mee de CAO die zal worden afgesloten voor de periode ná 31 maart 2027 en de ruimte die dat vraagt.

Risico's

Een risico bij deze cao is dat FNV leden vanwege het neutrale stemadvies tegen deze cao gaan stemmen.

Vervolg

Na bekrachtiging van het principeakkoord volgt een VNG ledenbrief met de concrete en technische uitwerking van de afspraken in het cao akkoord

Openbaarheid

Ja