



Werkgeversbod Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2026

24 januari 2025

Looptijd cao

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

Loonparagraaf – totaal 5,6%

- 1 april 2025 een loonstijging van 3,1% bestaande uit:
 - 2,65% stijging van de reguliere salarisschalen
 - 0,45% stijging van het IKB (eindejaarsuitkering)
- 1 april 2026 een loonstijging van 1,2% bestaande uit:
 - 0,7% stijging van de reguliere salarisschalen
 - 0,5% stijging van het IKB (levenlooptbijdrage wordt verlofspaarbijdrage)
- 1 januari 2027 een 1,3% stijging van de reguliere salarisschalen

De stijging van het IKB budget heeft als doel medewerkers meer keuzevrijheid te geven. Zo kan het budget worden besteed aan bijvoorbeeld het aflossen van de studieschuld of het kopen van verlof voor herstel tijdens de loopbaan of voor (deels) eerder uittreden.

Werkgevers stellen voor om in 2025 in te voeren

(Datum afhankelijk van moment akkoord, geen terugwerkende kracht i.v.m. uitvoerbaarheid)

IKB doelen

Aan het IKB worden als vaste doelen toegevoegd in de cao:

- Vakbondscontributie
- Aflossen studieschuld voor de periode 2025 t/m 2028. Dit voor de generatie van studiejaar 2015-2016 t/m 2022-2023 en voor maximaal 8.000 euro totaal (€ 2.000 per jaar)

Inclusieve cao

- Het opnemen van een inclusieboodschap in een preambule.
- Het opnemen van gendertransitieverlof waarin voor een periode van 10 jaar recht bestaat op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n).
- Ouderschapsverlof meerlingen wordt verbeterd. De uitzondering in artikel 6.10 lid 7 en 6.10a lid 4 cao wordt geschrapt.
- Bij het werken op feestdagen (artikel 5.3 lid 3) wordt niet alleen rekening gehouden met feest- en herdenkingsdagen die verband houden met religie, maar ook met bijvoorbeeld met culturele achtergrond, nationaliteit en levensovertuiging.

Toelagen en vergoedingen

- De toelage onregelmatige dienst wordt verhoogd op zaterdag en zon- en feestdagen.
 - Zaterdag 75% (nu 40%)
 - Zon- en feestdagen 100% (nu 65%)
- De werkgever *moet* een regeling vaststellen voor een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer (artikel 3.22 cao)
- De thuiswerkvergoeding wordt van € 2,15 netto verhoogd naar € 2,40 netto (artikel 3.22a)

- Er wordt een bepaling opgenomen in de cao waarmee de gemeente of gemeentelijke organisatie lokaal een algemene onkostenvergoedingsregeling *kunnen* maken. Voor daadwerkelijk gemaakte onkosten van een werknemer die verband houden met de uitoefening van de functie.

Sociale zekerheid

Voor oud-medewerkers voor wie de *Na-wettelijke uitkering* als overgangsregeling blijft gelden, komt er een herlevingsbepaling voor de *Na-wettelijke uitkering*

RVU zware beroepen

Partijen gaan een onderzoek doen naar zware beroepen. Dit in het kader van het landelijke onderhandelaarsakkoord van 18 oktober 2024 “Gezond naar het pensioen”.

Overig

- Reservisten: er wordt een regeling opgenomen voor medewerkers die reservist willen worden of zijn bij Defensie. Het voorstel is om deze regeling gelijkwaardig te laten zijn aan de regeling bij het Rijk (artikel 4.8 cao Rijk).
- De redactionele voorstellen genoemd in de inzetbrief van werkgevers
- De peildatum voor de werkgeversbijdrage (artikel 12.7 cao) wordt 1 februari (nu 1 juli)
- 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.

Werkgevers stellen voor om per 1-1-2026 in te voeren

Inclusieve cao

- 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.
- 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.
- 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 (gelijk aan cao Rijk).

Toelagen en vergoedingen

- De hoogte van de toelage beschikbaarheid wordt voor alle medewerkers gekoppeld aan het maximum uursalaris van schaal 8. Dit is een verbetering voor medewerkers tot en met schaal 7.

Sociale zekerheid

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). Oud-medewerkers die een aanvullende uitkering ontvangen in december 2025, behouden die.

RVU regeling voor zware beroepen

De huidige RVU verlengen voor medewerkers met zware beroepen tot 31 december 2027

Werkgevers stellen voor om per 1-1-2027 in te voeren

Sociale zekerheid

Voor (oud) medewerkers die na 31 december 2026 werkloos worden (recht op een werkloosheidsuitkering ontstaat 1 januari 2027 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 december 2026, blijft die doorlopen tot het einde van hun uitkering volgens 10.8 cao;
- Oud-medewerkers die in december 2026 een *Aanvullende uitkering* (artikel 10.1 cao) ontvangen, behouden nog hun recht op de *Na-wettelijke uitkering*.

Onderzoeken door het LOGA (tijdsad afstemmen)

Naast het RVU onderzoek zware beroepen, stelt de werkgever de volgende onderzoeken voor gedurende de looptijd van de cao:

- Onderzoeken op welke wijze het loongebouw kan worden verbeterd. Qua techniek en aansluiting arbeidsmarkt.
- Onderzoek/gesprek over inzet AI in de sector
- Onderzoek naar functiewaardering/systemen
- Onderzoek/gesprek over regionaal werkgeverschap
- Onderzoek doen naar de status van Bijlage 5A (Toelage overgangsrecht H3 CAR UWO per 1-1-2016)
- Onderzoek of bijlage 5C en 5D kunnen worden geschrapt