

ONDERHANDELINGEN CAO GEMEENTEN/SGO 2025-2026

onderwerp	VNG 14-02-2025 Laatste bod	Bonden 31-01-2025
Looptijd	24 maanden: 1 april 2025 t/m 31 maart 2027	21 maanden: 1 april 2025 t/m 31 december 2026
Loonparagraaf	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 april 2025 loonstijging van 2,5% 1 oktober loonstijging van 1% ▪ 1 januari 16 euro (excl. Schaal A) 1 april 2026 loonstijging van 1,2% 1 oktober 2026 eenmalig 200 euro bruto <ul style="list-style-type: none"> • 1 januari 2027 een loonstijging van 1,4% 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 april 2025 loonstijging van 5% ➤ 1 januari 2026 loonstijging van 4% ➤ APC m.i.v. nog te bepalen datum ➤ 16 euro, ook voor schaal A
Toelagen en vergoedingen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhoging van toelage onregelmatige dienst wordt op zaterdag en zon- en feestdagen. <ul style="list-style-type: none"> ○ Zaterdag 75% (nu 40%) ○ Zon- en feestdagen 100% (nu 65%) ▪ De werkgever <i>moet</i> een regeling vaststellen voor een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer. ▪ Verhoging van thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto verhoogd naar € 2,40 netto (artikel 3.22a) ▪ Opname van bepaling in de cao waarmee de gemeente of gemeentelijke organisatie lokaal een algemene onkostenvergoedingsregeling <i>kunnen</i> maken i.r.t. uitoefening van de functie. 	<p>De bonden nemen de voorstellen van de werkgever over en vullen aan met:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Indexatie van de BHV-vergoeding ➤ Opnemen in hoofdstuk 12 bepaling algemene onkostenvergoeding
	De hoogte van de toelage beschikbaarheid wordt voor alle medewerkers gekoppeld aan het maximum uursalaris van schaal 8 (nu schaal 7).	
IKB doelen	<p>Aan het IKB toevoeging van vaste doelen in de cao:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teruggave vakbondscontributie. ▪ Aflossen studieschuld. 	<p>Bonden akkoord teruggave vakbondscontributie in de cao (eigen voorstel).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aflossen studieschuld zoals afgesproken in de cao Rijk.
Sociale zekerheid	Afschaffen na-wettelijke werkloosheidsuitkering.	➤ Bonden zijn voor behoud van de na-wettelijke uitkering.
	Met ingang van 1 januari 2026 wordt het recht op de <i>Aanvullende uitkering</i> voor oud-medewerkers waarvan de <i>arbeidsovereenkomst is beëindigd i.v.m. disfunctioneren</i> geschrapt (artikel 10.1 lid 1b cao). Oud-medewerkers die een aanvullende uitkering ontvangen in december 2025, behouden die.	➤ Bonden willen meer uitleg over het voorstel van werkgever d.d. 24 januari 2025;
RVU zware beroepen/vitaliteit	Partijen gaan een onderzoek doen naar zware beroepen. Dit in het kader van het landelijke onderhandelaarsakkoord van 18 oktober 2024 “Gezond naar het pensioen”.	<p>Bonden willen afspraken voor zware beroepen, met opname in de cao van de volgende afspraken:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Uitwerking van de definitie ‘zware beroepen gemeentelijke sector’ gereed 1 oktober 2025; ➤ Maximale fiscaal toegestane RVU-uitkering; ➤ Huidige afspraak tot en met 31 december 2025 arbeidsjaren i.p.v. dienstjaren; ➤ Drie jaar voor AOW leeftijd.

		<p>Vitaliteit</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ In het Lokaal Overleg zal een vitaliteitsregeling worden afgesproken; ➤ Opnemen mantelzorg (Lokaal Overleg) en rouwverlof (CAO). ➤ Boven de 63 jaar voor de handhavers geen verplichte RTGB examens meer, maar op vrijwillige basis. ➤ Geen verplicht nacht, overwerk, beschikbaarheid 55+. ➤ Maatregelen i.r.t. functies die in contact staan met burgers af te spreken met de medezeggenschap.
Inclusieve cao	<p>Opname in cao van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ een inclusieboodschap in een preambule; ▪ gendertransitieverlof; ▪ ouderschapsverlof meerlingen wordt verbeterd; ▪ 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. 	De bonden nemen de voorstellen van de werkgever over.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitbreiding van recht op ouderschapsverlof naar meeroudergezinnen. ▪ Tweede Paasdag en tweede Pinksterdag om 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 (gelijk aan cao Rijk). 	Bonden zijn akkoord met de voorstellen van de werkgever.
Overig	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reservisten: gelijkwaardig aan de regeling bij het 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) ▪ Aantal technische aanpassingen in de cao 	<p>Bonden zijn akkoord met de voorstellen van de werkgever.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Toevoegen vrijwilligers bij de politie
Onderzoeken door het LOGA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 UWV per 11-2016) ▪ Onderzoek of bijlage 5C en 5D kunnen worden geschrappt 	<p>Bonden gaan akkoord met voorstellen onderzoeken, onder toevoeging van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Een studie naar een onafhankelijke externe integriteitscommissie zoals afgesproken in de cao Rijk.