



TEGENBOD BONDEN CAO GEMEENTEN/SGO 2025-2026

31 JANUARI 2025

OP WERKGEVERSBOD CAO GEMEENTEN/SGO D.D. 24 JANUARI 2025

LOOPTIJD CAO:

Een cao voor 21 maanden van 9% (1 april 2025 tot en met 31 december 2026).

LOONPARAGRAAF – TOTAAL 9%

- 1 april 2025 – 31 december 2025 5%
- 1 januari 2026 – 31 december 2026 4%
- APC op nader te bepalen datum in de cao opnemen
- 16 euro, ook voor schaal A

TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

De bonden nemen de voorstellen van de werkgever over, met aanvulling van:

Indexatie van de BHV-vergoeding.

- ✓ 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 woonwerkverkeer (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.
- ✓ 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.



IKB DOELEN

Invoering in 2025 van:

- ✓ Teruggave vakbondscontributie als IKB-doel in de cao op te nemen;
- Aflossen studieschuld zoals afgesproken in de cao Rijk.

SOCIALE ZEKERHEID

Bonden zijn voor behoud van de na-wettelijke uitkering.

RVU ZWARE BEROEPEN

Bonden zijn voor afspraken over zware beroepen, met opname in de cao 2025-2026 van de volgende afspraken:

- De huidige afspraak verlengen tot en met 31 december 2025 met de aanpassing arbeidsjaren i.p.v. dienstjaren;
- Uitwerking van de definitie 'zware beroepen gemeentelijke sector' gereed 1 oktober 2025;
- Maximale fiscaal toegestane RVU-uitkering;
- Drie jaar voor AOW leeftijd;
- Ingangsdatum voor de nieuwe regeling is 1 januari 2026.

Om medewerkers vanaf 55 jaar te ontlasten bij het zware werk dat zij uitvoeren, worden zij niet meer verplicht om overwerk, nacht- en/of beschikbaarheidsdiensten uit te voeren. De voorgestane afspraak is dat als de werknemer hiervan gebruik wenst te maken, hij/zij recht heeft op een garantietoelage.

Boven de 63 jaar voor de handhavers geen verplichte RTGB examens meer, maar op vrijwillige basis.

VITALITEIT

Zorg voor de vitaliteit van de medewerkers is een verantwoordelijkheid van de werkgever. Aanvullend aan het vitaliteitsbeleid worden de volgende afspraken in de cao opgenomen:

- Lokaal zal een vitaliteitsregeling worden afgesproken;

- Cao-partijen bevelen de onder de cao vallende werkgevers aan om via het lokaal overleg kaders en richtlijnen te ontwikkelen die mantelzorgers ondersteunen en hun positie versterkt. Deze zullen gericht zijn op duurzame en flexibele ondersteuning die aansluit bij de behoeften van mantelzorgers. Daarmee komt tot uitdrukking dat het maken van afspraken bijvoorbeeld over werktijden, arbeidsduur en verlof rond mantelzorg een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer. De werkgever draagt zorg voor het bevorderen van bewustwording en erkenning van mantelzorg binnen de organisatie;
- Biedt de medewerkers flexibel rouwverlof van 5 dagen bij het verlies van familieleden in de 1e graad en bij familieleden van de levenspartner in de 1^e graad, op te nemen binnen een jaar na het overlijden.

INCLUSIEVE CAO

Bonden nemen de voorstellen van de werkgever over:

- ✓ 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.

INCLUSIEVE CAO PER 1 JANUARI 2026

Bonden nemen de voorstellen van werkgever over:

- ✓ 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).

OVERIG

Bonden zijn akkoord met de voorstellen van de werkgever. Aanvulling reservisten:

- Reservisten: er wordt een regeling opgenomen voor medewerkers die reservist willen worden of zijn bij Defensie of de politie. 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.

ONDERZOEKEN DOOR HET LOGA (TIJDSPAD AFSTEMMEN)

Bonden gaan akkoord met voorstellen onderzoeken, onder toevoeging van een studie naar een **onafhankelijke externe integriteitscommissie** zoals afgesproken in de cao Rijk.

- ✓ 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 geschrapt.

FUNCTIES IN CONTACT MET BURGERS

- Maatregelen i.r.t. functies die in contact staan met burgers af te spreken met de medezeggenschap.

De bonden behouden zich het recht voor om dit tegenbod op een later moment aan te vullen en/of te wijzigen i.r.t. het totaal pakket.