

Onderwerp	Eindresultaat CAO Gemeenten 2025 - 2027
Zaaknummer	30326-2025
B&W vergadering	27 mei 2025
Integrale advisering	Ico Nijboer (financiën)
Portefeuillehouder	Dhr. R.J. (Rob) Zuidema
Voor informatie	Tineke van Nieuwenhoven

Bestuurssamenvatting

Op 17 april 2025 is een eindresultaat bereikt tussen werkgevers (VNG en WSGO) en de vakbonden (FNV, CNV en CMHF) voor de Cao Gemeenten en de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties. De nieuwe Cao loopt van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Het VNG-bestuur besluit vrijdag 6 juni 2025 of de VNG het eindresultaat bekrachtigt. De VNG en de WSGO stemmen hun besluit met elkaar af.

Beslispunten

1. In te stemmen met het eindresultaat voor de Cao Gemeenten 2025-2027.
2. De burgemeester machtigt de gemeentesecretaris om voor de gemeente Raalte de stem uit te brengen via het digitale reactieformulier.
3. De financiële gevolgen Cao gemeenten 2025-2027 verwerken in de begroting 2026-2029

Besluit



Inleiding

De onderhandelingen over de nieuwe Cao hebben enige tijd geduurd. Het resultaat moet worden gelezen tegen de achtergrond van de financieel moeilijke tijden die de sector gemeenten tegemoet gaat. Het resultaat voor twee jaar moet rust en zekerheid geven aan medewerkers in deze onrustige tijden. Voor werkgevers geeft het financiële duidelijkheid voor 2025, 2026 en (deels) 2027. Ook hebben de afspraken tot doel dat de sector een aantrekkelijke werkgever blijft op de gespannen arbeidsmarkt.

Beoogd effect

Eigentijdse arbeidsvoorwaarden en passende waardering voor medewerkers in de gemeentelijke sector. Een cao die bijdraagt aan diversiteit en inclusiviteit.



Argumenten

1.1. Door in te stemmen geeft de gemeente Raalte aan dat zij akkoord gaat met het eindresultaat Cao 2025-2027

Voorgesteld wordt om in te stemmen met het voorgestelde eindresultaat en de gemeentesecretaris te machtigen om de stem namens de gemeente Raalte uit te brengen. Het eindresultaat bevat een mix van ingrediënten waarmee voor de komende periode rust en zekerheid wordt gecreëerd voor zowel werkgever als werknemer. Het geeft financiële duidelijkheid voor gemeenten en draagt bij aan het zijn van een aantrekkelijke werkgever op de gespannen arbeidsmarkt.

In het eindresultaat zijn o.a. de volgende zaken opgenomen:

Salaris

Er komt een structurele salarisverhoging van 6,7% verspreid over een aantal momenten, plus een eenmalige verhoging van € 35,-. Daarnaast wordt per 1 januari 2026 het minimum uur salaris gesteld op € 16,- (uitgezonderd schaal A).

- Per 1 april 2025: loonstijging van 2%
- Per 1 oktober 2025: loonstijging van 1,85%
- Per 1 januari 2026: minimumsalaris van € 16,- per uur (exclusief schaal A)
- Per 1 januari 2026: salarisverhoging van € 35,- nominaal in de salarisschalen
- Per 1 juli 2026: loonstijging van 1,25%
- Per 1 januari 2027: loonstijging van 1,6%

In de Cao looptijd van 24 maanden krijgen de hogere salarisschalen ongeveer 7% erbij en de lagere salarisschalen tot ongeveer 8,5%.

IKB

Aan het IKB wordt als vast doel toegevoegd de vakbondscontributie. Daarnaast wordt als tijdelijk doel (van 2026 tot en met 2030) het aflossen van een reguliere studieschuld bij DUO toegevoegd.

De twee nieuwe doelen uitruil IKB vallen beide in de vrije ruimte WKR. Eerder zijn voor de DOWR gemeenten alle uitruildoelen (m.u.v. reiskosten en verhuiskosten) samengevoegd en daarvoor is per medewerker € 300,- uitruil gerealiseerd. Daarin is destijds ook de vakbondscontributie opgenomen. Dit betekent dat de lokale regeling moet worden aangepast met terugwerkende kracht omdat er anders mogelijk dubbele uitruil kan plaatsvinden.

Toelagen en vergoedingen

De toelagen voor onregelmatige diensten op zaterdag, zondag en feestdagen worden verhoogd per 1 oktober 2025.

Zaterdag: van 40% naar 75%

Zon- en feestdagen: van 65% naar 100%.

De thuiswerkvergoeding stijgt van € 2,15 naar € 2,40 per dag, met behoud van € 0,85 internetvergoeding per dag.

Ook komt er per 1 januari 2026 een verplichte lokale reiskostenregeling. Lokaal wordt bepaald voor welke vervoersmiddelen een onkostenvergoeding wordt toegekend. De cao bevat geen uitgewerkte regeling. Een regeling waarin reiskosten kunnen worden uitgeruild via het IKB is niet toereikend. De gemeente Raalte heeft al langere tijd de wens om een reiskostenregeling vast te stellen. Momenteel wordt de regeling voorbereid, verwacht wordt dat deze in september voor besluitvorming kan worden aangeboden. Voor de positie van de gemeente Raalte op de arbeidsmarkt als aantrekkelijk werkgever is het hebben van een regeling voor de reiskosten positief. Steeds meer gemeenten hebben al een regeling voor de reiskosten. Ook in DOWR verband geldt dit, zowel Deventer als Olst-Wijhe hebben al een regeling. De uitgangspunten voor de uitwerking van de regeling voor de gemeente Raalte zijn dat de regeling bijdraagt aan vergroeningsprincipes en het beperken van de CO2 uitstoot, zoveel mogelijk uniformiteit binnen DOWR en dat de



regeling aansluit bij de principes van het 'Nieuwe Roalter Werken' (werkplek kiezen die past bij het werk wat je te doen hebt).

Inclusieve Cao

Er wordt een inclusieboodschap opgenomen in de preambule in de cao. Met ingang van 1 oktober 2025 wordt gendertransitieverlof opgenomen en het ouderschapsverlof voor meerlingen wordt verbeterd. Vanaf 1 januari 2026 wordt het ouderschapsverlof uitgebreid naar meeroudergezinnen die nu buiten de wettelijke (WAZO) definitie vallen. Ook krijgt de medewerker 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 uitgangspunt om de Cao inclusiever te maken past bij onze wens om een diverse en inclusieve organisatie te zijn. In 2026 gaan we met dit thema beleidsmatig aan de slag. Aan het verruimen van mogelijkheden voor verlofsoorten zijn consequenties verbonden voor de inzetbaarheid van medewerkers evenals financiële consequenties bijvoorbeeld in verband met eventuele vervanging. De verwachting is echter dat dit beperkt voor zal komen. Aan het werken op feestdagen en de mogelijkheid om feestdagen te ruilen zijn met name praktische consequenties verbonden (systeemtechnisch, openstelling gebouwen).

RVU

De huidige RVU regeling loopt door tot en met 31 december 2025. Met ingang van 1 januari 2026 wordt de RVU regeling in de cao vernieuwd en alleen toegankelijk voor medewerker met een zwaar beroep. Over de uitwerking van de definitie 'zwaar beroep' onderhandelen partijen in de komende maanden.

Sociale zekerheid

De aanvullende en na-wettelijke uitkeringen bij ontslag wegens disfunctioneren vervallen per 1 januari 2026, met overgangsregelingen. Vanaf 2028 geldt de na-wettelijke uitkering alleen nog voor werknemers van 55 jaar en ouder. Dit past bij de tendens die eerder ingezet is na inwerkingtreding van de WNRA om zoveel mogelijk aan te sluiten bij het reguliere arbeidsrecht.

Mantelzorg en rouw

In de nieuwe cao is aandacht voor mantelzorg en rouw. Werkgevers worden aangemoedigd om maatwerkafspraken te maken bij mantelzorg of rouw. A&O fonds Gemeenten ontwikkelt hiervoor ondersteunende protocollen.

Duurzaamheid

Het thema duurzaamheid komt in ieder geval tot uitdrukking bij de nog vast te stellen lokale reiskostenregeling. Eén van de uitgangspunten voor de uitwerking van de regeling voor de gemeente Raalte is dat de regeling bijdraagt aan vergroeningsprincipes en het beperken van de CO2 uitstoot.

Kanttelingen

Het eindresultaat brengt financiële gevolgen met zich mee. Gemeenten staan voor aanzienlijke financiële uitdagingen. Dit kan de implementatie van de nieuwe cao bemoeilijken. De loonstijgingen zijn verdeeld over meerdere momenten om de kosten te spreiden. De cao bevat afspraken over inclusiviteit en sociale zekerheid, zoals mantelzorg en rouwverlof. Dit kan voor gemeenten lastig zijn om te implementeren zonder extra middelen.

Financiën en Fiscale aspecten

Tot en met 2026 betekent de salarisverhoging in de cao een effectieve verhoging van 6,25% (inclusief na-ijl effect cao 2024/2025 t/m 31-03-2025). In onze begroting 2025 hebben we rekening gehouden met een loon en premiestijging van 4,4%. Dit betekent dat we voor 2026 nog 1,85% structureel moeten bijramen. Vanaf 2027 betekent dit een structurele bijraming t.o.v. 2026 van 2,2%.



Daarnaast gaat de verplichte lokale reiskostenregeling voor de gemeente Raalte ook financieel effect hebben. Wat die effecten precies zijn is nu nog onbekend.

De financiële gevolgen van Cao gemeenten 2025-2027 worden verwerkt in de begroting 2026-2029.

Vervolg

De VNG en de WSGO presenteren het eindresultaat aan hun achterbannen (gemeenten en WSGO-leden). De leden kunnen hun mening geven van donderdag 24 april tot en met dinsdag 3 juni 2025. De gemeentesecretaris heeft hiervoor van de VNG een e-mail ontvangen met daarin de link naar het reactieformulier. Zij kan het stemadvies tot uiterlijk 3 juni 2025 uitbrengen.

Op 6 juni 2025 besluiten de besturen van de VNG en de WSGO of de werkgevers het akkoord goedkeuren. Ook de vakbonden informeren hun achterban en leggen het eindresultaat neutraal voor aan hun achterban. Daarna mogen de leden stemmen. Bij een positieve uitslag worden de voorgenomen cao-afspraken definitief.

Communicatie

Medewerkers worden via SharePoint geïnformeerd over de nieuwe cao.

Bijlagen

Bijlage	Ledenraadpleging Eindresultaat Cao Gemeenten 2025-2027
Bijlage	Eindresultaat Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2027