

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders
Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 24009-2025

Medewerker	:	John Voppen
Team	:	Bedrijfsvoering en Communicatie
Datum	:	27 mei 2025
Portefeuillehouder	:	burgemeester Sietske Poepjes

BIJLAGEN: eindresultaat cao 2025 2027
AFSTEMMING MET ☒ team Bedrijfsvoering ☒ financieel ☒ anders, nl. gemeentesecretaris en HR adviseurs van DOWR-gemeenten
☒ Openbaar ☐ Vertrouwelijk
ONDERWERP Cao Gemeenten 2025-2027

BESLUIT burgemeester en wethouders

1. In te stemmen met het eindresultaat van de Cao Gemeenten 2025-2027;
2. De gemeentesecretaris te machtigen om namens het college de stem uit te brengen.

SAMENVATTING

Er is een principeakkoord bereikt tussen de vakbonden en de VNG over de Cao Gemeenten die geldt voor een periode van twee jaar en ingaat vanaf 1 april 2025. De VNG legt dit akkoord nu voor aan de leden die hierover een stem kunnen uitbrengen.

De belangrijkste afspraak die gemaakt is gaat over de stapsgewijze stijging van de salarissen in die 2 jaar (structureel 6,7% plus nominaal bedrag van € 35,-). De afgesproken salarisontwikkelingen passen binnen de raming van de loonontwikkeling zoals opgenomen in de Kadernota.

In zijn algemeenheid ligt er een evenwichtig arbeidsvoorwaardenpakket voor waardoor het college instemt met het eindresultaat.

AANLEIDING

In september 2024 stemde uw college in met de Arbeidsvoorwaardennota 2025-2026 van de VNG. Na deze raadpleging van de leden heeft de VNG de definitieve inzet bepaald namens de werkgevers voor de nieuwe Cao Gemeenten en zijn de onderhandelingen met de vakbonden gestart. Na een aantal onderhandelingsrondes hebben de vakbonden en de onderhandelingsdelegatie van de werkgeversvereniging VNG op 17 april 2025 een eindresultaat bereikt. Het resultaat wordt definitief na de ledenraadpleging van de afzonderlijke partijen. Het bereikte eindresultaat wordt nu door de VNG voorgelegd aan de Gemeenten ter instemming.

BEOOGD RESULTAAT

Het uitbrengen van een stem richting VNG voor of tegen het eindresultaat. Als de meeste gemeenten voor hebben gestemd, zal het bestuur van de VNG het akkoord bekrachtigen en geldt de nieuwe Cao voor alle medewerkers van de gemeenten met ingang van 1 april 2025.

KADER

Het eindresultaat als zodanig, waarbij op grond van de Wet op de Cao instemming wordt gevraagd aan de leden van de werkgeversvereniging.
Het financiële kader is de begroting en de Kadernota.

ARGUMENTEN VOOR



- Het eindresultaat moet worden gelezen tegen de achtergrond van de financieel moeilijke tijden die de sector gemeenten tegemoet gaat. De afgesproken salarisontwikkelingen passen binnen de raming van de loonontwikkeling zoals opgenomen in de Kadernota.
- In zijn algemeenheid kan geconstateerd worden, dat er een evenwichtig pakket ligt met acceptabele en als regel uitvoerbare maatregelen.
- De oorspronkelijke inzet van de werkgevers is deels gerealiseerd.
- Uit navraag is gebleken, dat de andere DOWR gemeenten ook de intentie hebben om in te stemmen met het eindresultaat.

Samenvatting van de inhoud van het eindakkoord treft u hieronder aan.

Het akkoord geldt vanaf 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027 (looptijd van 2 jaar). Het akkoord kent een aantal hoofdonderwerpen:

Salarisontwikkelingen, IKB en toelagen

- De salarissen stijgen stapsgewijs per 1 april 2025 met 3%, per 1 oktober met 1,85%, per 1 januari 2026 wordt het bodem uursalaris bruto € 16,- per uur en stijgen de salarissen met € 35,-, per 1 juli 2026 met 1,25% en per 1 januari 2027 met 1,6 %. In totaal 6,7% structureel plus €35,- bovenop alle salarisbedragen.
- Er worden extra doelen toegevoegd in het Individuele Keuzebudget (IKB). De aflossing van studieschuld bij DUO kan nu ook via het IKB fiscaal aantrekkelijk gebeuren voor de medewerker. Voor de werkgever betekent dit extra kosten.
- Een aantal toelagen en vergoedingen wordt verhoogd/verbeterd zoals de thuiswerkvergoeding wordt nu € 2,40 netto. Ook wordt het nu verplicht voor alle gemeenten om een reiskostenregeling voor het woon-werkverkeer te hebben. In Olst-Wijhe hebben we sinds 1 februari 2025 al een dergelijke regeling.

Inclusieve CAO, mantelzorg en rouw

- Het recht op gendertransitieverlof wordt geregeld (maximaal 24 weken verlof);
- Het betaald ouderschapsverlof wordt verbreed (ook van toepassing bij meerlingen en meeroudergezinnen);
- Ruilen van 2^e Paasdag en 2^e Pinderdag voor andere feest-of herdenkingsdag.
- Voor mantelzorg en rouw worden protocollen opgesteld.

RVU en sociale zekerheid

- Er komt een regeling per 1 januari 2026 om eerder met pensioen te kunnen gaan onder toekenning van een uitkering voor medewerkers met een zwaar beroep. Voor 1 november 2025 dient bekend te zijn wat de definitie van een zwaar beroep is binnen de sector Gemeenten. Intentie is om de regeling alleen toegankelijk te laten zijn voor een zeer beperkte groep medewerkers. Voor Olst-Wijhe zal het dan maximaal om 1 of 2 medewerkers per jaar gaan die daarvan gebruik kunnen maken. De bestaande RVU- regeling loopt dan af en er geldt een overgangstermijn voor medewerkers die voor 31 december 2025 al van de oude regeling gebruik maken.
- Het recht op een aanvullende uitkering en een nawettelijke uitkering bij ontslag wegens disfunctioneren wordt geschrapt.
- Bij andere ontslagredenen dan disfunctioneren is er voor medewerkers die jonger dan 55 jaar zijn per 1 januari 2028 geen recht meer op een na wettelijke uitkering.

ARGUMENT TEGEN

Op onderdelen van het eindresultaat worden enige uitvoeringsproblemen verwacht zoals bijvoorbeeld bij het toekennen van een nominaal bedrag en zijn er vijf momenten waarop een salarisstijging is afgesproken. Nog niet definitief bekend is hoe de exacte definitie van een zwaar beroep wordt en welk concreet effect dit heeft in Olst-Wijhe. Ook de registratie van gendertransitie en meeroudergezinnen zal tot uitvoeringsproblemen kunnen leiden, maar het zal hiervoor ook "niet storm lopen". Deze nadelen wegen minder zwaar ten opzichte van het totale eindresultaat.

RISICO'S

Als er niet wordt ingestemd door de meerderheid van de gemeenten, dan is er geen akkoord. De VNG moet dan opnieuw gaan onderhandelen met de vakbonden en het risico op onrust en onvrede op de werkvloer is dan aanwezig.

FINANCIËN

Met de PSA-DOWR en de financieel adviseur is contact geweest over de financiële gevolgen van deze afspraken. Doorgererekend is hoe deze nieuwe salarisafspraken doorwerken in de zogenoemde 'loonstaat B 2025 en 2026' van de gemeente Olst-Wijhe. Bij de Kadernota wordt al rekening gehouden met een stijging van de totale salarislasten. De raming in de Kadernota past binnen de gemaakte Cao afspraken, waarbij ook de extra werkgeverskosten van andere kosten meegerekend worden (zoals de RVU, verhoging thuiswerkvergoeding, verruiming verlof en overschrijding werkkostenforfait). Er hoeft geen bijraming plaats te vinden.

COMMUNICATIE

Als er een definitief Cao akkoord ligt, wordt de inhoud gecommuniceerd via Sharepoint aan de medewerkers.

PLANNING EN UITVOERING

Na besluitvorming zal de gemeentesecretaris uiterlijk op 4 juni 2025 de stem uitbrengen via de link die ontvangen is.

Indien de meerderheid van de gemeenten instemt met het akkoord én de leden van de vakorganisaties eveneens instemmen dan ligt er eind juni 2025 een formeel akkoord. De salarisverhoging per 1 april 2025 kan dan in de kalendermaand juli 2025 worden verwerkt.