VN2025-007683
directie p&o

Gemeente Amsterdam

College van burgemeester en wethouders

B&W

Voordracht voor de College vergadering van 03 juni 2025

Portefeuille: Personeel en Organisatie
Financiën

Agendapunt: B2

Tekst van openbare besluiten wordt gepubliceerd

Onderwerp

Instemmen met het eindresultaat CAO Gemeenten 2025-2027 en de financiële impact hiervan

Het college van burgemeester en wethouders besluit

1. Kennis te nemen van het tussen de werkgeversorganisatie en vakbonden op 17 april jl. gesloten eindresultaat over de nieuwe cao Gemeenten (bijlage 1) met een looptijd van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. De belangrijkste punten zijn:
    a. Een structurele loonstijging van totaal 6,7% plus 35 euro nominaal.
    b. Medewerkers in de reguliere salarisschalen (met uitzondering van schaal A) krijgen vanaf 1 januari 2026 een salaris van minimaal €16 per uur.
    c. Aan het Individueel Keuze Budget (IKB) worden vakbondscontributie en aflossen DUO studieschuld als doelen toegevoegd.
    d. De toelage onregelmatige dienst (TOD)op zaterdag en zon- en feestdagen, de toelage beschikbaarheidsdienst en de thuiswerkvergoeding worden verhoogd.
    e. Medewerkers kunnen vanaf 55 jaar niet meer worden verplicht tot het draaien van nachtdiensten.
    f. De cao wordt meer inclusief gemaakt.
    g. Er komt een nieuwe vroegpensioenregeling (=RVU) die alleen geldt voor fysiek zware beroepen.
    h. De na-wettelijke werkloosheidsuitkering wordt op 1 januari 2028 afgeschaft.
    i. Er komt een verlofregeling voor medewerkers die reservist zijn bij Defensie.
    j. Partijen zijn overeengekomen om gedurende looptijd van deze cao een aantal onderzoeken uit te voeren.
2. Kennis te nemen van de financiële vertaling van het eindresultaat.
3. In te stemmen met het uitbrengen van een positieve stem op de ledenraadpleging over de cao Gemeenten.

Kernboodschap

Op 17 april 2025 is er een eindresultaat bereikt over een nieuwe cao Gemeenten. De cao loopt van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. Kernpunten zijn een salarisstijging van 6,7 procent en € 35,- nominaal, dat het individueel keuzebudget (IKB) voortaan ook gebruikt kan worden om studieschuld af te lossen en een vroegpensioenregeling voor fysiek zware beroepen. Het college heeft de financiële impact van het eindresultaat doorgerekend en afspraken gemaakt over de dekking en besloten positief te stemmen. Definitieve vaststelling wordt 6 juni 2025 verwacht nadat werkgevers en vakbonden hun achterbannen hebben geraadpleegd.

Bestuurlijke achtergrond

Om een nieuwe cao Gemeenten te kunnen invoeren moet er overeenstemming zijn tussen de VNG (Vereniging van Nederlandse Gemeenten) en WSGO (Werkgeversorganisatie Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties) als werkgeverspartij en de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF Overheid. De wethouder P&O is lid van de onderhandelingsdelegatie van het College voor Arbeidszaken (CvA) van de VNG. Het CvA maakt met de vakbonden afspraken over een nieuwe cao Gemeenten.

Over het nu voorliggende eindresultaat cao Gemeenten is op 17 april 2025 overeenstemming bereikt tussen partijen. Het eindresultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst op 6 juni 2025 (de vergadering van het VNG-bestuur).

Tot en met 3 juni 2025 kunnen gemeenten stemmen over dit eindresultaat.

Bestuurlijke prioriteit

n.v.t.

Wettelijke grondslag

Alle gemeenten zijn lid van de VNG. In de statuten staat dat de VNG de taak heeft arbeidsvoorwaardenakkoorden te sluiten die alle gemeenten binden. Als een arbeidsvoorwaardenakkoord wordt bekrachtigd, is de gemeente Amsterdam hier automatisch aan gebonden.

Artikel 160 eerste lid onder a en c van de Gemeentewet (voeren dagelijks beheer gemeente):

Het college is in ieder geval bevoegd:

a. het dagelijks bestuur van de gemeente te voeren, voor zover niet bij of krachtens de wet de raad of burgemeester hiermee is belast; en

c. regels vast te stellen over de ambtelijke organisatie van de gemeente, met uitzondering van de organisatie van de griffie.

Onderbouwing besluit

Ad 1) Kennis te nemen van het tussen de werkgeversorganisaties en vakbonden op 17 april jl. gesloten eindresultaat over de nieuwe cao Gemeenten (bijlage 1) met een looptijd van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027.

De belangrijkste punten zijn:

a. Een structurele loonstijging van totaal 6,7% plus 35 euro nominaal.
b. Medewerkers in de reguliere salarisschalen (met uitzondering van schaal A) krijgen vanaf 1 januari 2026 een salaris van minimaal €16 per uur.
c. Aan het IKB worden vakbondscontributie en aflossen DUO studieschuld als doelen toegevoegd.
d. De toelage onregelmatige dienst (TOD) op zaterdag en zon- en feestdagen, de toelage beschikbaarheidsdienst en de thuiswerkvergoeding worden verhoogd.
e. Medewerkers kunnen vanaf 55 jaar niet meer worden verplicht tot het draaien van nachtdiensten.
f. De cao wordt meer inclusief gemaakt.
g. Er komt een nieuwe vroegpensioenregeling (=RVU) die alleen geldt voor fysiek zware beroepen.
h. De na-wettelijke werkloosheidsuitkering wordt op 1 januari 2028 afgeschaft.
i. Er komt een verlofregeling voor medewerkers die reservist zijn bij Defensie.
j. Partijen zijn overeengekomen om gedurende looptijd van deze cao een aantal onderzoeken uit te voeren.

De nieuwe cao Gemeenten gaat met terugwerkende kracht in op 1 april 2025 en loopt tot en met 31 maart 2027.

Ad. A Structurele salarisstijging totaal 6,7% plus 35 euro nominaal. Dat betekent

per 1 april 2025 een loonstijging van 2%

per 1 oktober 2025 een loonstijging van 1,85%

per 1 januari 2026 een bodem uursalaris van 16 euro (exclusief schaal A)

per 1 januari 2026 35 euro nominaal in de salarisschalen

per 1 juli 2026 een loonstijging van 1,25%

per 1 januari 2027 een loonstijging van 1,6%

Omdat er ook een nominale verhoging van de salarisschalen plaatsvindt, pakt het uiteindelijke stijgingspercentage voor iedereen iets anders uit maar gaan de medewerkers in de lagere schalen er relatief meer op vooruit dan de medewerkers in de hogere schalen. Gemiddeld bedraagt de stijging over 24 maanden 7,5%.

Ad B. Medewerkers in de reguliere salarisschalen krijgen vanaf 1 januari 2026 een salaris van minimaal €16 per uur.

Medewerkers die een maandsalaris ontvangen met een uursalaris van minder dan €16, krijgen een salaris dat correspondeert met een uursalaris van €16. De € 16 geldt niet voor schaal A.

Ad C. Aan het IKB worden als doelen toegevoegd:

Vakbondscontributie in 2025. Voor Amsterdam heeft dit geen gevolgen omdat dit doel al in cao Amsterdam is opgenomen.

Met ingang van 1 januari 2026 het aflossen van de DUO studieschuld. Dit doel geldt tot en met 31 december 2030 (5 jaar) en voor maximaal € 1.250 per medewerker per jaar. Totaal maximaal

€ 6.250 per medewerker.

Ad D. De toelage onregelmatige dienst (TOD), de toelage beschikbaarheidsdienst en de thuiswerkvergoeding worden verhoogd.

Met ingang van 1 oktober 2025 wordt aangepast:

De toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao) wordt verhoogd op zaterdag en zon- en

Feestdagen:

Zaterdag 75% (nu 40%)

Zon- en feestdagen 100% (nu 65%)

De hoogte van de toelage beschikbaarheid wordt voor alle medewerkers gekoppeld aan het maximum uursalaris van schaal 8.

De thuiswerkvergoeding wordt van € 2,15 netto verhoogd naar € 2,40 netto.

Ad E. Medewerkers kunnen vanaf 55 jaar niet meer worden verplicht tot het draaien van nachtdiensten.

Medewerkers die nachtdiensten draaien, kunnen vanaf 55 jaar daarvan vrijstelling vragen en niet meer worden verplicht tot het draaien van nachtdiensten. Het betreft dan nachtdiensten tussen 22.00 uur tot 07.00 uur. De afbouwtoelage is van toepassing.

Ad F. De cao wordt meer inclusief gemaakt.

In de preambule in de cao wordt een inclusieboodschap opgenomen. Daarnaast worden een aantal artikelen toegevoegd of aangepast:

In Hoofdstuk 6 wordt gendertransitieverlof opgenomen. De medewerker die in gendertransitie is of gaat, krijgt binnen de sector gemeenten gedurende een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n)

Het ouderschapsverlof voor meerlingen wordt verbeterd. De cao sluit dan aan bij de Wet Arbeid en Zorg (WaZo) waarbij geldt dat bij twee- of meerlingen per kind recht bestaat op onbetaald ouderschapsverlof en per kind recht bestaat op een Wazo-uitkering.

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.

Ad G. Er komt een nieuwe vroegpensioenregeling (=RVU) die alleen geldt voor fysiek zware beroepen.

De huidige RVU-regeling in artikel 2.11 cao loopt tot en met 31 december 2025. Met ingang van 1 januari 2026 wordt deze regeling vernieuwd en is deze alléén toegankelijk voor medewerkers met een zwaar beroep. De volgende regels gelden in dat geval voor de RVU:

De medewerker kan maximaal 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruikmaken van de RVU, en

Recht op deelname ontstaat bij 20 ABP-jaren en 10 jaar in dienst in de sector gemeenten, en

De medewerker voldoet aan de criteria van een zwaar beroep, zoals partijen zullen vaststellen voor 1 november 2025.

De medewerker krijgt naast de reguliere fiscale drempelvrijstelling ook de additionele fiscale ruimte van € 300 per maand.

Ad H. De na-wettelijke werkeloosheidsuitkering wordt per 1 januari 2028 afgeschaft.

Medewerkers van 55 jaar en ouder behouden deze regeling.

Ad I. Er komt met een verlofregeling voor medewerkers die reservist zijn bij Defensie.

Er wordt met ingang van 1 januari 2026 een regeling opgenomen voor medewerkers die reservist zijn bij Defensie of dat willen worden. De regeling wordt gelijk aan de regeling in de cao Rijk (artikel 4.8 cao Rijk).

Ad J. Partijen zijn overeengekomen om gedurende looptijd van deze cao een aantal onderzoeken uit te voeren.

Onderzoek loongebouw

Partijen hebben vastgesteld dat het loongebouw door de jaren heen veel veranderingen heeft doorgemaakt. Er zal onderzoek worden gedaan naar onder andere de aansluiting op de arbeidsmarkt, het aantal periodieken, de omvang/hoogte van periodieken, afstand tussen de salarisschalen, etc..

Onderzoek functiewaardering (waaronder regionaal werkgeverschap)

Dit onderzoek moet inzicht bieden in de toepassing van functiewaarderingssystemen binnen de gemeentelijke sector en en in hoe meer gelijkwaardigheid tussen beleid en uitvoering kan worden bereikt.

Onderzoek naar integriteit ondersteunde middelen

Partijen gaan een onderzoek doen naar in de sector voorkomende middelen die integriteit ondersteunen.

Onderzoek over AI in de sector

Partijen gaan onderzoeken wat de inzet van kunstmatige intelligentie en vergelijkbare algoritmische toepassingen binnen de gemeentelijke organisaties kan betekenen.

Onderzoek doen naar de status van Bijlage 5A

Partijen gaan een onderzoek doen naar de Toelage overgangsrecht H3 CAR UWO per 1-1-2016 zoals genoemd in artikel 3.25 cao.

Onderzoek naar bijlage 5C en 5D

Het onderzoek naar bijlage 5C en 5D richt zich op het mogelijk kunnen laten vervallen van deze bijlagen. Het betreffen overgangsregelingen voor werknemers en oud-werknemers van wie de eerste dag van arbeidsongeschiktheid voor 1 augustus 2008 ligt en die verwijzen naar afspraken in de periode van vóór 2001 en vóór 2004. In artikel 7.6 cao wordt verwezen naar deze bijlagen

Ad 2) Kennis te nemen van de financiële vertaling van het eindresultaat

De additionele lasten voor 2025 bedragen, voor zover deze te berekenen zijn, in totaal € 24,8 miljoen en worden gedekt door de nominale looncompensatie 2025. Voor 2026 en 2027 bedragen de additionele lasten 82,3 en 100,9 miljoen ten opzichte van 2024. Deze kosten worden naar verwachting bij de begroting 2026 en 2027 gedekt door de nominale compensatie. Een eventueel akkoord voor de cao Amsterdam, de ontwikkeling van werkgeverspremies en (wettelijke) wijzigingen kunnen dit nog beïnvloeden.

Nominale compensatie

Voor de salarisbegroting 2025 is een dekking door nominale compensatie opgenomen van 26,6 miljoen. Deze dekking kan nog wijzigen aan de hand van de meicirculaire.

Deze dekking wordt gebruikt bij het opstellen van de begroting voor het opvangen van

cao-afspraken, wijzigingen van de werkgeverspremies en wettelijke wijzigingen van het volgende begrotingsjaar.

Effecten 2025

Salarisverhoging

De verhogingen van de salarissen (per 01-04-2025 2% en 01-10-2025 1,85%, ca. 33 miljoen) en de verlaging van pensioenpremies over 2025 (ca. 12 miljoen) zorgen per saldo voor een stijging van de salarislasten van €21 miljoen ten opzichte van 2024.

.

Bodem 16 euro

Medewerkers in de reguliere salarisschalen krijgen vanaf 1 januari 2026 een salaris van minimaal €16 per uur, wat slechts voor een marginale kostenverhoging zal zorgen gelet op het kleine aantal medewerkers dat momenteel een uursalaris onder dit bedrag heeft.

Aflossen DUO studieschuld
Het aflossen van de studieschuld zal, op basis van een deelnamepercentage van 16% (conform landelijke deelname) leiden tot 3,4 miljoen aan extra kosten op jaarbasis.

Toelagen en vergoedingen

De toelage onregelmatige dienst (TOD)wordt verhoogd op zaterdag en zon- en feestdagen. Dit levert geen extra kosten omdat in Amsterdam deze percentages al eerder aangepast waren.

De hoogte van de toelage beschikbaarheidsdienst wordt gekoppeld aan maximum uursalaris van schaal 8 in plaats van schaal 7. Dit levert 0,2 miljoen euro aan extra kosten op.

De thuiswerkvergoeding van € 2,15 wordt netto verhoogd naar € 2,40 netto. Ook dit levert 0,2 miljoen aan extra kosten op.

Ontheffing nachtdiensten

Medewerkers die nachtdiensten draaien kunnen vanaf 55 jaar niet meer worden verplicht tot het draaien van nachtdiensten. Zij ontvangen dan wel een garantietoelage. Het is echter niet mogelijk om de kosten hiervan door te rekenen.

Na-wettelijke werkloosheidsuitkering

De na-wettelijke werkloosheidsuitkering wordt op 1 januari 2028 afgeschaft. De opbrengsten hiervan zijn marginaal gelet op feit dat er weinig oud-medewerkers zijn met deze uitkering.

Reservisten

Er komt een verlofregeling voor medewerkers die reservist zijn bij Defensie. Het is echter niet mogelijk om de kosten hiervan door te rekenen.

Inleenvergoeding

Een cao-stijging van de loonkosten leidt ook tot aanpassingen van de tarieven van de

uitzendkrachten die onze organisatie inhuurt. De extra kosten voor uitzendkrachten worden voornamelijk gedekt uit inhuurbudgetten en zijn om deze reden niet opgenomen in de samenvattingstabel.

Effecten 2026

De loonkosten (zowel salariskosten als secundaire arbeidsvoorwaarden, met inachtneming van de verlaagde pensioenpremie per 2025) stijgen in 2026 met 82,3 miljoen ten opzichte van 2024. De nadere uitwerking van de RVU voor zware beroepen kan vanaf 2026 tot extra kosten leiden. Hier tegenover staat de structurele looncompensatie uit de begroting 2025 van € 26,6 en de nog te ontvangen compensatie voor 2026.

Om het volledig financiële effect voor 2026 te bepalen ontbreken nog diverse elementen. Dit betreft afspraken voortkomend uit de cao Amsterdam (waarvoor de onderhandelingen later dit jaar starten), eventuele premiewijzigingen voor 2026, (wets)wijzigingen en de nominale looncompensatie voor 2026 die bij de begroting 2026 wordt vastgesteld. Ook kunnen er organisatorische wijzigingen optreden die een effect hebben op het eindresultaat

Inleenvergoeding

Een cao-stijging van de loonkosten leidt in 2026 ook tot aanpassingen van de tarieven van de uitzendkrachten die onze organisatie inhuurt. Het wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers' en de nieuwe cao voor uitzendkrachten die per 2026 in werking zullen treden, zullen ook voor extra inleenkosten zorgen. De impact hiervan is nog niet bekend.

Effecten 2027

De loonkosten (zowel salariskosten als secundaire arbeidsvoorwaarden, met inachtneming van de verlaagde pensioenpremie per 2025) stijgen in 2027 met 100,9 miljoen ten opzichte van 2024. Hier tegenover staat in ieder geval de nominale compensatie van 26,6 miljoen van 2025 en de nog te ontvangen compensatie voor 2026 en 2027.

Ook de kosten in 2027 kunnen nog wijzigingen vanwege afspraken uit de cao Amsterdam, eventuele premiewijzigingen en (wets)wijzigingen en de definitieve nominale compensatie van 2026 en 2027. Daarnaast loopt de cao Gemeenten af per 31-03-2027 en kan een nieuw af te spreken cao vanaf 01-04-2027 ook voor wijzigingen in de kosten gaan zorgen.

Ad 3) In te stemmen met het uitbrengen van een positieve stem op de ledenraadpleging over de cao-gemeenten.

Op dit moment vinden er zowel aan werkgeverszijde als aan werknemerszijde ledenraadplegingen plaats. Tot en met 3 juni 2025 kunnen de gemeenten stemmen over dit eindresultaat. De wethouder P&O zat in de onderhandelingsdelegatie namens de gemeente Amsterdam. Het advies is positief te stemmen met de ledenraadpleging cao Gemeenten 2025-2027. Het eindresultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst 6 juni 2025 (de vergadering van het VNG-bestuur).

Duurzaamheid

Participatie

n.v.t.

Financiële onderbouwing

Consequenties gedekt? Ja

Overige toelichting
Dekking 2025

Het eindresultaat zorgt in 2025 voor *circa 33* miljoen euro aan extra loonkosten ten opzichte van 2024 en circa 3,8 miljoen euro extra kosten voor gewijzigde secundaire arbeidsvoorwaarden. Een daling in de pensioenpremies zorgt voor 12 miljoen euro lagere kosten. In totaal zijn de loonkosten dus circa 24,8 miljoen meer dan in 2024.

In de begroting voor 2025 is een nominale compensatie van 26,6 miljoen opgenomen ter dekking van extra loonkosten. Het definitieve resultaat voor 2025 is afhankelijk van een aantal factoren: de meicirculaire 2025, de CAO Amsterdam, eventuele wijzigingen in organisatie en wetgeving.

Dekking 2026

Het eindresultaat zorgt in 2026 voor *78,5* miljoen aan extra loonkosten ten opzichte van 2024 en 3,8 miljoen euro extra kosten voor gewijzigde secundaire arbeidsvoorwaarden, in totaal 82,3 miljoen euro

De *78,5* miljoen euro aan loonkosten zijn berekend op basis van de premies van 2025.

Dekking van de extra kosten komt uit de nominale compensatie 2025 en de nominale compensatie voor 2026, welke later bekend zal worden. Het definitieve resultaat voor 2026 is afhankelijk van een aantal factoren: de meicirculaire 2025, de nominale compensatie voor 2026, de CAO Amsterdam, eventuele wijzigingen in premies, organisatie en wetgeving. Ook zal de nieuwe RVU-regeling voor zware beroepen die ingaat per 01-01-2026, tot een ander resultaat kunnen leiden.

Dekking 2027

Het eindresultaat zorgt in 2027 voor *97,1* miljoen euro aan extra loonkosten ten opzichte van 2024 en 3,8 miljoen euro extra kosten voor gewijzigde secundaire arbeidsvoorwaarden, in totaal 100,9 miljoen euro.

De 97,1 miljoen euro aan loonkosten zijn berekend op basis van de premies van 2025.

Dekking van de extra kosten komt voor 26,6 miljoen euro uit de nominale compensatie voor 2025, en uit de nominale compensatie voor 2026 en 2027.

Ook hierbij geldt weer dat het definitieve resultaat afhankelijk is van de eerdergenoemde factoren.

De financiële consequenties van de cao Gemeenten 2025-2027 zijn 100% gedekt in 2025 en naar verwachting gedekt in 2026 en 2027 na toekenning van de nominale compensatie bij de begroting 2026 en 2027.

Conclusie
De genoemde beslispunten in de voordracht hebben wel financiële consequenties en deze zijn reeds geraamd in de begroting (100% dekking).

Communicatie

Binnen de gemeente

Het besluit wordt opgenomen in de besluitenlijst. Het eindresultaat is gepubliceerd op de intranetsite Amsterdam.

Buiten de gemeente

Het eindresultaat is door de vakbonden en de VNG op hun websites gepubliceerd.

Documenten

Registratienr.	Naam

AD2025-031594	College van B&W Voordracht (pdf)
AD2025-032186	Bijlage 1 eindresultaat-cao-gemeenten-sgo-2025-2027-definitief.pdf (002)..pdf (pdf)
AD2025-032189	Advies (pdf)

Besluit college van burgemeester en wethouders

Conform besloten