cnv

INZET CAO GEMEENTEN EN SGO 2027

Voor sterke lonen, duurzame inzetbaarheid en een toekomstgerichte sector

December 2026

Inhoudsopgave

Inleiding

Doel en samenhang van de inzet

1. Loon

Structurele loonontwikkeling

2. Vitaliteit

Vitaliteitsplan en balansregelingen

3. Functiewaardering en doorgroei

Eén sectoraal systeem en loopbaanmogelijkheden

4. AI als tool, maar niet als doel

Menselijke beoordeling, beleid en scholing

5. Aanvullende arbeidsvoorwaarden

Toeslagen, scholing, IKB, verzekeringen en technische punten

Inleiding

Medewerkers houden de gemeentelijke dienstverlening iedere dag draaiende. Zij verdienen een cao die hun koopkracht beschermt, het werk uitvoerbaar houdt en ruimte geeft om gezond en gemotiveerd te blijven werken.

Uitgangspunt

De uitkomsten van de gezamenlijke enquête van de vakbonden bevestigen de richting van onze inzet. Inkomen, werkdruk, verlof, loopbaanmogelijkheden en de gevolgen van technologische veranderingen behoren tot de belangrijkste onderwerpen.

Samenhang

Deze inzet combineert structurele loonontwikkeling met een volwaardig vitaliteitsbeleid, professionele ontwikkeling, sociale veiligheid en afspraken over mensgerichte inzet van kunstmatige intelligentie. De voorstellen vormen één samenhangend pakket.

CNV sluit alleen een cao die medewerkers aantoonbaar vooruithelpt in inkomen, gezondheid en zeggenschap.

cnv

HOOFDSTUK

1. LOON

Koopkracht beschermen en zorgen voor een structurele loonontwikkeling

1.1 Loonontwikkeling

CNV eist een structurele loonsverhoging van 5,5 procent bij een looptijd van twaalf maanden. De salarisverhoging geldt voor alle salarisschalen, de feitelijke salarissen en de salarisgerelateerde looncomponenten.

Structurele verhoging	De volledige verhoging wordt verwerkt in de salaristabellen. Ook looncomponenten die op het salaris zijn gebaseerd stijgen met 5,5 procent mee.
Looptijd	De inzet van 5,5 procent is gebaseerd op een cao met een looptijd van twaalf maanden. Als werkgevers een langere looptijd voorstellen, wordt de loonvraag naar rato verhoogd. Een langere looptijd zonder aanvullende structurele loonruimte is voor CNV niet aanvaardbaar.
Onderbouwing	De loonvraag sluit aan bij de CNV arbeidsvoorwaardelijke koers, de ontwikkeling van inflatie en arbeidsproductiviteit en de noodzaak om de loonontwikkeling in de gemeentelijke sector minimaal gelijk te laten oplopen met marktsectoren.

cnv

HOOFDSTUK

2. VITALITEIT

Gezond en duurzaam werken in iedere levensfase

2.1 Vitaliteitsplan

CNV wil een brede vitaliteitsregeling die toegankelijk is in verschillende levensfasen. We zien dat het verzuim oploopt bij alle doelgroepen en willen deze trend keren. Het doel is uitval voorkomen, herstel mogelijk maken en medewerkers meer regie geven.

Lokaal uitgangspunt

Iedere werkgever stelt samen met de ondernemingsraad en het lokaal overleg een meerjarig vitaliteitsplan vast (zie artikel 8.8 van de cao). Dit plan bevat ten minste afspraken over werkdruk, bezetting, herstel, scholing, loopbaanontwikkeling, mantelzorg, gezond roosteren en preventie van uitval. In de praktijk komt het vitaliteitsplan nog niet overal voldoende van de grond. Daarom willen wij de rol van het Lokaal Overleg hierin versterken en deze rol expliciet opnemen in dit artikel.

Financiering

Werkgevers reserveren aantoonbaar middelen voor uitvoering. Niet bestede middelen voor vitaliteitsbeleid blijven hiervoor beschikbaar en verdwijnen niet naar de algemene bedrijfsvoering.

Cao recht

De cao bevat heldere individuele rechten. Deelname mag niet uitsluitend afhankelijk zijn van lokaal beleid, beschikbare budgetten of de opstelling van een leidinggevende. De werkgever bespreekt een verzoek serieus en kan dit alleen schriftelijk en zwaarwegend gemotiveerd afwijzen.

2.2 Balansregeling vanaf 60 jaar

Medewerkers van 60 jaar en ouder krijgen een individueel recht om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris en volledige voortzetting van de pensioenopbouw. De regeling is gericht op gezond doorwerken tot de pensioendatum.

Omvang	De medewerker gaat 80 procent van de oorspronkelijke arbeidsduur werken. Tot en met salarisschaal 7 ontvangt de medewerker 95 procent van het salaris. Vanaf salarisschaal 8 ontvangt de medewerker 90 procent van het salaris. De pensioenopbouw blijft gebaseerd op 100 procent van het oorspronkelijke salaris.
Werk en taken	De werkgever vermindert het takenpakket, de productieafspraken en de bereikbaarheidsverwachtingen evenredig met de lagere arbeidsduur. De vrijgekomen tijd mag niet worden teruggevraagd via overwerk, structureel meerwerk of ongewijzigde taakstellingen.
Toegang	De medewerker vraagt de regeling ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum aan. De werkgever stemt in, tenzij aantoonbare zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Een afwijzing wordt schriftelijk gemotiveerd en kan worden voorgelegd aan een paritaire geschillencommissie.

2.3 Balansregeling voor medewerkers jonger dan 60 jaar

Ook vóór het zestigste jaar kan vermindering van de arbeidsduur nodig zijn om duurzame uitval te voorkomen. Daarom komt er een tijdelijke route voor medewerkers bij wie de combinatie van werkbelasting en persoonlijke omstandigheden aantoonbaar knelt.

Voorwaarden

De medewerker kan de regeling aanvragen op basis van een duurzaam inzetbaarheidsplan. Dit plan kan samenhangen met langdurige mantelzorg, medische belastbaarheid, herstel na uitval of een andere zwaarwegende situatie. De precieze medische achtergrond hoeft niet met de leidinggevende te worden gedeeld.

Aanspraak

De medewerker werkt 80 procent, ontvangt 90 procent van het salaris en toelagen en bouwt pensioen op over 90 procent. De regeling duurt maximaal drie jaar. Tussentijds vindt jaarlijks een gesprek plaats over voortzetting, herstel en terugkeer naar de oorspronkelijke arbeidsduur.

Bescherming

Deelname heeft geen nadelige gevolgen voor loopbaan, beoordeling, toegang tot scholing of reorganisatiepositie. Vacatures en ontwikkelmogelijkheden blijven op dezelfde manier toegankelijk. De aanvraag kan worden aangevuld met arbeidsdeskundig advies.

cnv

HOOFDSTUK

3. FUNCTIEWAARDERING EN DOORGROEI

Eén sectoraal systeem met herkenbare loopbaanmogelijkheden

3.1 Functiewaardering en doorgroei

De afgelopen jaren werken we toe naar één functiewaarderingssysteem voor de gehele gemeentelijke sector. Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar bijvoorbeeld het loongebouw en de functiewaardering. Wij willen nu in de cao opnemen dat op 1 januari 2030 één functiewaarderingssysteem voor de sector geldt, met specifieke aandacht voor de doorgroei van medewerkers.

Sectormodel	Cao partijen leggen een bindend tijdpad vast voor invoering van één sectoraal systeem en voor periodiek onderhoud van referentiefuncties.
Doel	Eén functiewaarderingssysteem in de hele sector zorgt voor duidelijkheid en een gelijk speelveld. Het functiegebouw moet doorgroei mogelijk maken voor vakspecialisten en medewerkers bij kleinere organisaties. De eerder in de cao gemaakte afspraken over het loongebouw en functiewaardering worden uitgevoerd en gemonitord. Een actueel functiegebouw, herkenbare loopbaanpaden en voldoende vaste formatie dragen ook bij aan het terugdringen van structurele externe inhuur.
Onderhoud	Onderhoud vindt plaats op landelijk niveau. Het doel is om jaarlijks 20 procent van de functies te onderhouden en te actualiseren.

cnv

HOOFDSTUK

4. AI ALS TOOL, MAAR NIET ALS DOEL

Technologie ondersteunt het werk, menselijk oordeel blijft leidend

4.1 AI als tool, maar niet als doel

Kunstmatige intelligentie kan het werk ondersteunen, maar mag nooit leiden tot ondoorzichtige besluitvorming, permanente controle of verschraling van vakmanschap. Menselijk oordeel en verantwoordelijkheid blijven leidend. We zetten in op functiegerichte scholing in werktijd en op menselijke beoordeling. De concrete voorstellen zijn hieronder uitgewerkt.

Beleid voor AI	Iedere gemeentelijke organisatie heeft een schriftelijk AI beleid dat is afgestemd met de ondernemingsraad. De werkgever informeert medewerkers en OR vóór aankoop, proef of invoering over doel, werking, gegevens, risico's en menselijke controle.
Menselijke beoordeling	Besluiten over werving, beoordeling, planning, inzetbaarheid, ziekte, loopbaan en besluiten die de rechten van burgers raken, worden nooit uitsluitend door AI genomen. Een bevoegde medewerker beoordeelt de uitkomst zelfstandig en heeft het recht deze te corrigeren of gemotiveerd terzijde te leggen.
Scholing en positie	Iedere medewerker krijgt functiegerichte scholing in werktijd. Instroomfuncties voor junioren en starters blijven beschikbaar. Invoering van AI mag niet leiden tot formatieverlies of eenzijdige omzetting naar hogere outputnormen voor medewerkers.

cnv

HOOFDSTUK

5. AANVULLENDE ARBEIDSVOORWAARDEN

Concrete afspraken over toeslagen, scholing, IKB en verzekeringen

5.1 Toeslagen, scholing en verlofsparen

Onder aanvullende arbeidsvoorwaarden bundelt CNV voorstellen over toeslagen, scholing en verlofsparen.

Toeslagen

CNV wil komen tot één landelijk en uniform toelagenstelsel binnen de cao Gemeenten en SGO, waaronder de onregelmatigheidstoelage, buitendagvenstertoelage en inconveniententoelage. Hiermee willen we zorgen voor een gelijkwaardige beloning bij vergelijkbare werkzaamheden en omstandigheden. Uitgangspunt is dat harmonisatie niet leidt tot verslechtering van bestaande arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast pleit CNV voor het toepassen van ORT als vaste waarde voor medewerkers die in een vast rooster werken buiten kantooruren. Dit zorgt voor voorspelbare inkomsten en voordelen als het gaat voor het aanvragen van hypotheken etc.

Scholing

Verplichte en noodzakelijke functieopleidingen worden volledig betaald en vinden in werktijd plaats. Dit wordt expliciet vastgelegd in artikel 8.2, met een heldere samenhang met artikel 8.7.

Verlofsparen

Bij een overstap binnen de gemeentelijke sector kan de volledige verlofspaarpot worden meegenomen. Daarnaast wordt onderzocht hoe verlofsparen voor medewerkers eenvoudiger kan worden gemaakt.

Wij stellen daarnaast voor om in de nieuwe cao een landelijke overgangsregeling op te nemen, waarbij de bestaande ADV opbouw wordt ingezet als aanvullend instrument om de verlofspaarpot te vullen. De gedachte is dat ieder er als volgt uitgaat:
categorie A, leeftijd 45 tot en met 54 jaar, 1 januari 2027 maximaal 50 tot 100 uur per jaar van de ADV opbouw mag direct en structureel worden overgeboekt naar het spaarverlofsaldo.
Categorie B, leeftijd 55 jaar en ouder op 1 januari 2027, maximaal 75 tot 150 uur per jaar van de ADV opbouw mag direct en structureel worden overgeboekt naar het spaarverlofsaldo.

5.2 IKB, zorgverzekering en technische punten

Bestaande vergoedingen en tijdelijke afspraken worden geactualiseerd en waar nodig structureel gemaakt.

Studieschuld	Aflossing van studieschuld via het IKB wordt permanent. CNV zet in op € 1.500 aflossing voor iedereen, ongeacht de omvang van het dienstverband.
Zorgverzekering en arbeidsongeschiktheidsverzekering	De tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering volgens artikel 3.25 wordt met terugwerkende kracht vanaf 2019 geïndexeerd naar rato van de gemiddelde premiestijging. De tegemoetkoming in de kosten van de arbeidsongeschiktheidsverzekering volgens artikel 7.5 wordt op dezelfde manier met terugwerkende kracht vanaf 2023 geïndexeerd.
Feestdagen	In artikel 6.6 lid 1 worden eerste paasdag en eerste pinksterdag toegevoegd als feestdag.
Doorwerkambtenaar	Doorwerken naar de pensioenleeftijd wordt steeds meer gevraagd. Zowel vanuit werknemer als werkgever zijn dit positieve ontwikkelingen. Er zijn nu al een aantal projecten omtrent het doorwerken na de AOW leeftijd. CNV pleit voor een structurele integratie van dit onderwerp binnen het A&O fonds en de landelijke uitrol van deze initiatieven.
Technische punten	CNV blijft inzetten op scheiding van de WKR administratie voor ambtsdragers en personeel en de lobby hieromtrent. De verlofcompensatie bij vier maal negen uur wordt technisch uitgewerkt in het LOGA, waarbij naar een praktische oplossing wordt gezocht.

cnv

DIT IS DE INZET VAN CNV

Een structureel hoger loon, echte rechten op vitaliteit en concrete afspraken voor toekomstbestendig gemeentelijk werk.

CNV onderhandelt vanuit deze voorstellen over de nieuwe cao Gemeenten en SGO en behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te brengen.