

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

CNV

CMHF Overheid

Brief aan de leden

Onderwerp

Toelichting Cao Gemeenten/SGO 2025-2027

Samenvatting

Met deze LOGA-brief wordt een toelichting gegeven op een aantal afspraken uit de Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2027. In LOGA-brief nummer 25/02 van 10 juni jl. is eerder een toelichting gegeven op wijzigingen van de salarisbedragen, vergoedingen en toelagen over 2025. De cao tekst is gepubliceerd op 1 juli jl., zie daarvoor www.caogemeenten.nl en www.wsgo.nl.

In deze brief staat een toelichting op de afspraken over:

1. Salarismutaties 2026 en 2027
2. Minimumuursalaris
3. Invloed van de salarismaatregelen op uitkeringen in verband met werkloosheid
4. Aflossing studieschuld met het IKB
5. Toelagen en vergoedingen
6. Vrijstelling nachtdiensten
7. Inclusieve cao
8. Stand van zaken RVU onderzoek zware beroepen
9. Tot slot

Deze LOGA-brief staat ook op www.vng.nl onder ledenbrieven en op www.wsgo.nl onder publicaties.

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

CNV

CMHF Overheid

Brief aan de leden



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

2 oktober 2025

Kenmerk

U202500601

Lbr. 25 /044

LOGA-nr 25/03

Telefoon

-

Bijlagen)

-

Onderwerp

Toelichting Cao Gemeenten/SGO 2025-2027

Geachte leden,

Met deze LOGA brief wordt een toelichting gegeven op een aantal afspraken uit de Cao Gemeenten en Cao SGO 2025-2027. In LOGA-brief 25/02 van 10 juni jl. is eerder een toelichting gegeven op wijzigingen van de salarisbedragen, vergoedingen en toelagen over 2025.

In deze brief staat een toelichting op de afspraken over:

1. Salarismutaties 2026 en 2027
2. Minimumuursalaris
3. Invloed van de salarismaatregelen op uitkeringen in verband met werkloosheid
4. Aflossing studieschuld met het IKB
5. Toelagen en vergoedingen
6. Vrijstelling nachtdiensten
7. Inclusieve cao
8. Stand van zaken RVU onderzoek zware beroepen
9. Tot slot

1. Salarismutaties 2026 en 2027

De salarismutaties in 2026 en 2027 zijn verwerkt in de salaristabellen in de cao in artikel 3.3. De tekst van de cao is te vinden op www.caogemeenten.nl en www.wsgo.nl.

2. Minimumuursalaris

Werknemers in de reguliere salarisschalen krijgen vanaf 1 januari 2026 een salaris van minimaal € 16 per uur (€ 2.496 per maand). De €16 per uur wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijgingen. De € 16 geldt niet voor schaal A.

Periodieken die corresponderen met een uursalaris van minder dan € 16 zijn rood weergegeven in de salaristabellen. Het systeem van periodieken blijft in stand. Een voorbeeld:

Een werknemer zit eind 2025 in schaal 1 periodiek 4 (= € 2.406). De vaste periodiek datum is 1 januari. Met ingang van 1 januari 2026 gaat de werknemer naar schaal 1 periodiek 5 (= € 2.448). Omdat deze periodiek onder het minimumsalaris ligt, ontvangt de werknemer per 1 januari 2026 € 2.496.

De werknemer gaat met ingang van 1 januari 2027 naar schaal 1 periodiek 6 (= € 2.495). Omdat deze periodiek onder het minimumsalaris ligt, blijft de werknemer per 1 januari 2027 € 2.496 ontvangen.

3. Invloed van de salarismaatregelen op uitkeringen in verband met werkloosheid

De structurele salarisstijging van € 35 euro nominaal per 1 januari 2026 werkt door naar de al ingegane uitkeringen in verband met werkloosheid op grond van artikel 10.23 cao en bijlage 8.

Voor de hoogte van de indexatie van de uitkeringen dient te worden uitgegaan van de procentuele stijging van de schaal en periodiek tussen 1 oktober 2025 en 1 januari 2026. Door de nominale stijging is dit percentage per schaal en periodiek verschillend. Daarom moet worden gekeken naar de schaal en de periodiek waarin de werknemer zat voorafgaand aan de start van de uitkering.

Is niet meer te achterhalen in welke periodiek de werknemer zat, dan moet voor de indexatie worden gekeken naar de procentuele stijging in de 6e periodiek van de schaal waarin de werknemer zat¹. De procentuele stijgingen van de 6de periodiek zijn:

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Percentage	1,5%	1,3%	1,3%	1,2%	1,2%	1,1%	1,0%	0,9%	0,8%	0,7%
Schaal	10a	11	11a	12	13	14	15	16	17	18
Percentage	0,7%	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%

(Rekenkundig afgerond op één cijfer achter de komma)

4. Aflossing studieschuld met het IKB

Met ingang van 1 januari 2026 kan fiscaal vriendelijk via het IKB de DUO studieschuld ten gevolge van de reguliere studiefinanciering worden afgelost (artikel 4.3 cao). Voor maximaal € 1.250 per werknemer per jaar. Dit bedrag is gebaseerd op een voltijddienstverband.

Voor de duidelijkheid: alle bedragen in de cao zijn gebaseerd op een voltijddienstverband tenzij in een artikel expliciet anders is vermeld. Artikel 1.9 cao is leidend.

Een "levenlangleren krediet" valt niet onder dit IKB doel.

Voor de aflossing moet de werknemer bewijsstukken bij de werkgever aanleveren. Partijen attenderen u daarbij op de werkwijze van de Cao Rijk: [Bewijsstukken IKB | Personele informatie Rijk | O&P Rijk P-Direkt](#). Kort samengevat kan bijvoorbeeld als bewijsstuk gelden:

- Een bankafschrift waarop de betaling aan DUO zichtbaar is (inclusief naam werknemer, bedrag en datum), of
- Een overzicht van Mijn DUO van de werknemer met af- en bijschrijvingen waarop de betaling vermeld staat (inclusief naam werknemer, bedrag en datum), of
- Een bericht of brief van DUO aan de werknemer met als onderwerp 'extra aflossing', waarop naam werknemer, de datum en het betaalde bedrag duidelijk staan vermeld.

¹ Gelijk aan de systematiek in 2023. Zie LOGA-brief nummer 23/02 van 5 april 2023

5. Toelagen en vergoedingen

Toelage beschikbaarheidsdienst

Met ingang van 1 januari 2026 wordt de hoogte van de toelage beschikbaarheidsdienst (artikel 3.13 lid 4 cao) voor alle werknemers gekoppeld aan het maximum uursalaris van schaal 8. M.a.w. de berekeningsgrondslag is voor iedereen gelijk ongeacht de eigen salarisschaal. Een voorbeeld: *In september 2025 zit de werknemer in schaal 6 periodiek 9. De toelage beschikbaarheidsdienst is dan een percentage van het salaris per uur van schaal 6 periodiek 9. Met ingang van 1 januari 2026 is het een percentage van het salaris per uur van schaal 8 periodiek 11.*

Reiskostenvergoeding woon-werk

De werkgever moet lokaal een regeling vaststellen voor een vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer (artikel 3.22 lid 2 cao). Lokaal wordt bepaald voor welke vervoersmodaliteit(en) een onkostenvergoeding wordt gemaakt. Daarbij kunnen ook afspraken worden gemaakt over de reisafstanden waarvoor de vergoeding geldt en of bijvoorbeeld duurzaamheid en vitaliteit een aspect zijn bij het maken van de regeling. Een lokale regeling kan tot gevolg hebben dat niet elke werknemer een reiskostenvergoeding krijgt, bijvoorbeeld omdat de reisafstand woon-werk volgens de lokale regeling te klein is.

Het verstrekken van een OV-abonnement is ook een vorm van een onkostenvergoeding. Een regeling waarin alleen reiskosten kunnen worden uitgeruild via het IKB, is niet toereikend. Op 1 januari 2026 moet er een lokale regeling zijn.

Op grond van artikel 12.2 lid 1a cao wordt het lokaal overleg betrokken. Er is voor deze afspraak gekozen omdat de sector gemeenten al een grote verscheidenheid kent aan lokale regelingen. Die regelingen zijn te vinden in het onderzoekrapport: [Rapport over duurzame mobiliteit gepubliceerd | VNG](#)

Geen herberekening TOR

De TOR (bijlage 5A cao) is in 2016 met de wijziging van hoofdstuk 3 ingevoerd. De nieuwe afspraken over de loonontwikkeling en de toelagen leiden niet tot een herberekening van de TOR. In bijlage 5A staat: *"Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan."*

6. Vrijstelling nachtdiensten

Werknemers die nachtdiensten draaien waarvoor de toelage onregelmatige dienst geldt (artikel 3.11 cao), kunnen vanaf de leeftijd van 55 jaar vrijstelling vragen en niet meer worden verplicht tot het draaien van deze nachtdiensten (artikel 5.6 cao). Dit artikel gaat in per 1 januari 2026.

Een nachtdienst is volgens de cao een dienst waarbij arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur. De duur van de arbeid in die periode is niet van belang, ook de lokale benaming van de dienst niet. Voorbeeld: *Een organisatie kent een avonddienst van 17.00 uur tot 01.00 uur. Een werknemer die aan de voorwaarden van artikel 5.6 cao voldoet, kan nu een vrijstelling van deze dienst vragen. De dienst loopt namelijk door tussen 00.00 uur en 01.00 uur en is daarmee volgens de cao dus een nachtdienst.*

Gezien deze nieuwe cao afspraak, is het van belang dat werkgevers hun roosters nalopen.

Lid 5 van artikel 5.6 cao betekent dat de vrijstelling van nachtdiensten niet van toepassing is op de beschikbaarheidsdienst volgens 3.13 cao. Een werknemer van 55 jaar en ouder kan dus vragen om te worden vrijgesteld van het draaien van nachtdiensten waarvoor de toelage onregelmatige

dienst geldt, maar die vrijstelling geldt niet voor het draaien van beschikbaarheidsdiensten in de nacht en het eventueel ten gevolge daarvan werken in de nacht.

7. Inclusieve cao

Ruilen feestdagen

Met ingang van 1 januari 2026 kan de werknemer tweede Paasdag en/of tweede Pinksterdag omruilen (artikel 6.6 lid 2 cao). De cao kent geen termijn voor het aanvragen van het omruilen van feestdagen. Lokaal kan de werkgever daar regels voor afspreken. Zodat bijvoorbeeld rekening kan worden gehouden met werknemers die in een rooster werken, die tijdig bekend moet zijn. Een veel voorkomende wettelijke termijn om wijzigingen rondom arbeidsvoorwaarden aan te vragen, is twee maanden. De ondernemingsraad heeft op grond van artikel 27 lid 1b WOR instemmingsrecht als de werkgever hier een regeling voor maakt.

Ouderschapsverlof meerlingen

Het ouderschapsverlof voor meerlingen wordt aangepast per 1 oktober 2025. De uitzondering in artikel 6.10 lid 7 cao en 6.10a lid 4 cao wordt geschrapt. De cao sluit daardoor aan bij de Wazo waarbij geldt dat bij twee- of meerlingen per kind recht bestaat op onbetaald ouderschapsverlof en per kind recht bestaat op een Wazo-uitkering.

De nieuwe afspraak geldt zowel voor meerlingen die geboren worden na 1 oktober 2025 als voor meerlingen die geboren zijn vóór die datum en nog rechten (over) hebben op grond van de Wazo. Voorbeeld: *een werknemer heeft een tweeling die nog niet 8 jaar is en waarvan nog 4 weken wettelijk onbetaald ouderschapsverlof (van de 26 weken) over is van één van de tweelingen. Voor dit "tweede" kind kan dan nog 4 weken cao betaald ouderschapsverlof worden opgenomen.*

Ouderschapsverlof meeroudergezin

In de cao is een nieuwe bepaling opgenomen voor ouderschapsverlof voor meeroudergezinnen (artikel 6.10b cao) met ingang van 1 januari 2026. In artikel 1.1 cao is een definitie opgenomen van een "meeroudergezin". Om zo goed mogelijk het recht op en de omvang van het ouderschapsverlof te kunnen vaststellen, zal in de praktijk een gesprek tussen werkgever en werknemer nodig zijn (zie artikel 6.10b lid 2 en lid 3)

Een werknemer die ouder is in een meeroudergezin volgens de definitie in de cao, valt (volgens de huidige wetgeving) niet onder de wettelijke regels rondom ouderschapsverlof. In de nieuwe cao krijgt deze werknemer diverse ouderschapsverlof rechten. Zie artikel 6.10b lid 1 cao die verwijst naar de betreffende regelingen waar een werknemer in een meeroudergezin recht op heeft.

Zo is er wettelijk geen recht op de 9 weken durende UWV uitkering bij ouderschapsverlof. In artikel 6.10b lid 5 wordt dit recht in de cao wel toegekend. De werkgever dient de "uitkering" daarom te betalen. Voor de hoogte van de "uitkering" kan waarschijnlijk gebruik worden gemaakt van de schatting van het dagloon door uw salarisverwerker. Veelal zal deze schatting correct zijn, behalve wanneer de werknemer de afgelopen periode te maken heeft gehad met incidentele inkomstenvermindering.

Een drietal voorbeelden² voor ouderschapsverlof bij meeroudergezinnen:

² Alle voorbeelden gelden vanaf 1 januari 2026. De Wazo brochure op <https://www.caogemeenten.nl/uitleg/vakantie-en-verlof> moet door partijen nog worden aangevuld met de nieuwe cao afspraken.

Voorbeeld 1:

De werknemer heeft in een meeroudergezin de zorg voor een kind van 6 jaar. De werknemer werkt 32 uur (vrijdags vrij), heeft een zorgtaak op de maandagen en zit in schaal 8 periodiek 6. De werknemer heeft dan recht op:

- Onbetaald ouderschapsverlof. De aanspraak is 1/5 keer (32 uur x 13 weken) = 83,2 uur. Op te nemen voor het 8^{ste} levensjaar van het kind. Zie artikel 6.10b lid 1b en lid 4 cao.
- Betaald ouderschapsverlof. De aanspraak is 1/5 keer (32 uur x 13 weken) = 83,2 uur. Zie artikel 6.10b lid 1a en lid 3 cao. Op te nemen voor het 8ste levensjaar van het kind. De werknemer krijgt 50% doorbetaling (volgens artikel 6.10 lid 2), maar kan dus ook de keuze maken voor 70% of 80% doorbetaling van salaris en salaristoelagen (volgens artikel 6.10 lid 4 cao).

Voorbeeld 2:

De werknemer heeft in een meeroudergezin de zorg voor een baby van 6 maanden. De werknemer werkt 36 uur, heeft een zorgtaak op de maandagen en de woensdagen en zit in schaal 5 periodiek 7. De werknemer heeft dan recht op:

- Onbetaald ouderschapsverlof. De aanspraak is 2/5 keer (36 uur x 13 weken) = 187,2 uur. Op te nemen voor het 8^{ste} levensjaar van het kind. Zie artikel 6.10b lid 1b en lid 4 cao.
- Betaald ouderschapsverlof. De werknemer kiest voor de 9 weken 100% doorbetaling volgens artikel 6.10a cao (zie artikel 6.10b lid 1a). Het betaald ouderschapsverlof ziet er als volgt uit:
 - o 9/13 weken keer 187,2 uur = 129,6 uur voor 100% doorbetaling, op te nemen voor het einde van het eerste levensjaar
 - o 4/13 weken keer 187,2 uur = 57,6 uur voor 70% doorbetaling, op te nemen voor het 8^{ste} levensjaar. Het is 70% omdat zijn inkomen ligt tussen het einde van schaal 2 en het einde van schaal 4 (artikel 6.10 lid 2)

Voorbeeld 3:

Identiek aan voorbeeld 2, in dit geval kiest de werknemer er echter voor om de 9 weken van artikel 6.10b lid 5 apart op te nemen. De werknemer heeft dan recht op:

- 57,6 uur onbetaald verlof (gelijk aan 4 weken). Op te nemen voor het 8ste levensjaar van het kind. Zie artikel 6.10b lid 1b en lid 4 cao
- 129,6 uur ouderschapsverlof voor 70% dagloon doorbetaling door de werkgever (vergelijkbaar met de UWV uitkering van 9 weken), op te nemen voor het einde van het eerste levensjaar. Dit volgens artikel 6.10a lid 3 cao in combinatie met artikel 6.10b lid 5.
- 187,2 uur voor 70% doorbetaling salaris en salaristoelagen (gelijk aan 13 weken), op te nemen voor het 8ste levensjaar. Zie artikel 6.10b lid 1a en lid 3 en 6.10 lid 2.

Jaarurennorm 2026

In artikel 5.1 lid 4 cao staat dat de werkgever ervoor moet zorgen dat de feestdagen op een gelijke wijze worden toegekend aan werknemers met een voltijd- en deeltijddienstverband om indirecte discriminatie op grond van arbeidsduur te voorkomen. Een manier om dat te regelen, is door te werken met bijvoorbeeld een jaarurennorm. In de cao is daarom in lid 5 van artikel 5.1 een jaarurennorm opgenomen.

De jaarurennorm in de cao wordt berekend door het aantal kalenderdagen in het jaar te verminderen met: het aantal zaterdagdagen en zondag 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.

Voor 2026 betekent dit:

- 365 dagen min 52 zaterdagen en 52 zondagen = 261 dagen
- 261 dagen min 7 feestdagen = 254 dagen in totaal te werken
- 254 dagen x 7,2 uur = 1.829 uren

8. Stand van zaken RVU onderzoek zware beroepen

Cao-partijen zijn kort na het afsluiten van het *Eindresultaat Cao 2025-2027* uitvoering gaan geven aan het onderzoek naar zware beroepen. Het onderzoek is opgestart onder extern voorzitterschap van Marjolijn Olde Monnikhof (directeur bestuurder van CAOP) en wordt ondersteund door het bureau Basis & Beleid en een paritair samengestelde werkgroep. Zodra er meer nieuws is, communiceren partijen daarover. Volgens afspraak is de deadline 1 november 2025.

9. Tot slot

Cao partijen hebben geconstateerd dat een aantal redactionele verbetering en correcties in de aangemelde en gepubliceerde cao tekst moeten worden doorgevoerd. Dit wordt gedaan bij de eerstvolgende gelegenheid. Het betreft:

- In artikel 4.2 lid 1c en artikel 4.3 lid 1a moet het zinsdeel "bij een voltijddienstverband" worden geschrapt;
- In artikel 6.5 lid 3 cao moet sub e worden geschrapt;
- In artikel 12.7 lid 2 cao moet "juli" worden gewijzigd naar "februari".

Deze LOGA-brief staat ook op www.vng.nl onder ledenbrieven en op www.wsgo.nl onder publicaties.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Janine Jongepier
Secretaris