



Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
13 mei 2025

Ons kenmerk
TAZ/ U202500246
Lbr. 25/021

Telefoon
070 373 8393

Bijlage(n)
3

**College voor Arbeidszaken
Kamer Inclusieve Arbeid**

Onderwerp
Ledenraadpleging Eindresultaat Cao Aan de slag 2025

Samenvatting

Op 29 april is na lange en moeizame onderhandelingen een eindresultaat van de onderhandelingen voorgelegd aan de vakbonden. In het eindresultaat is opgenomen om de Cao Aan de slag met één jaar te verlengen, t/m 31 december 2025. Via deze ledenraadpleging vragen we uw oordeel over het eindresultaat.

Reageren is voorbehouden aan gemeenten en kan tot en met maandag **23 juni 2025**. Het akkoord wordt definitief nadat alle partijen bij de cao het bekrachtigd hebben. Het VNG-bestuur zal dit, op basis van de uitkomst van de ledenraadpleging, doen op 2 juli 2025. Cedris, de tweede werkgeverspartij, organiseert een eigen raadpleging onder haar leden, de sociaal ontwikkelbedrijven.



Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
13 mei 2025

Ons kenmerk
TAZ/ U202500246
Lbr. 25/021

Telefoon
070 373 8393

Bijlage(n)
3

**College voor Arbeidszaken
Kamer Inclusieve Arbeid**

Onderwerp
Ledenraadpleging Eindresultaat Cao Aan de slag 2025

Geacht college en raad,

De Kamer Inclusieve Arbeid van de VNG (de KIA¹) heeft op 17 april een eindresultaat van de onderhandelingen voorgelegd aan FNV Overheid en CNV Overheid. Na consultatie van de 'bovenban' van de vakbonden hebben zij op 29 april gemeld dat zij het eindresultaat 'neutraal' zullen voorleggen aan hun leden.

Via deze ledenraadpleging vraagt de VNG de mening van gemeenten over het eindresultaat voor 2025. De stemming vindt elektronisch plaats door middel van een reactieformulier. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het formulier. De gemeente stemt voor of tegen het gehele akkoord. In het reactieformulier is ook ruimte voor inhoudelijke opmerkingen.

U kunt tot en met maandag **23 juni 2025** reageren. De mogelijkheid om te reageren is voorbehouden aan gemeenten en iedere gemeente kan slechts één keer een stem uitbrengen. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee. Sociaal ontwikkelbedrijven die lid zijn van Cedris worden door Cedris geraadpleegd over het eindresultaat.

¹ De Kamer Inclusieve Arbeid van de VNG is samengesteld uit vertegenwoordigers van de VNG-commissies College voor Arbeidszaken (CvA), Financiën en Participatie, schuldhelpverlening en Integratie (PSI).

Via deze brief wordt u geïnformeerd over:

1. Het proces naar het eindresultaat
2. Het eindresultaat 'Cao Aan de slag 2025'
 - a. Looptijd
 - b. Salarisontwikkeling
 - c. Invoeren individueel ontwikkelplan
 - d. Onderzoek naar in – uit – en doorstroom van het werknemersbestand
 - e. Aandacht voor mantelzorg – en rouwverlof
3. Naast de cao-onderdelen een oproep aan gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven over:
 - a. Verhalen helpt van de WGA-premie op werknemers
 - b. Toegang van de vakbonden (digitaal en fysiek) tot de (nieuwe) doelgroep
 - c. Publicatie roosters
 - d. Aandacht voor de financiële situatie van werknemers
4. Procedure van de ledenraadpleging

1. Het proces naar het eindresultaat

De Cao Aan de slag is in 2021 afgesproken om tegemoet te komen aan de wens van gemeenten om eenheid te creëren in de arbeidsvoorwaarden van inwoners die vanwege een fysieke of psychische beperking niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. De primaire taak van gemeenten is om hen naar werk te begeleiden. Met het afspreken van een cao is daar door gemeenten ook een werkgeversrol aan toegevoegd. Tot op heden ontbreekt een toezegging van het Kabinet om gemeente te compenseren voor het invullen van de werkgeversrol en de kosten van de cao die daarmee samenhangen. De uitvoering is vaak bij sociaal ontwikkelbedrijven neergelegd. De inwoners respectievelijk deze werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt zullen altijd een vorm van ondersteuning nodig hebben, ondersteuning in de vorm van begeleiding, aangepast werk en/of inkomen.

In november 2023 is de Cao Aan de slag tussentijds opengebroken en verlengd met één jaar tot en met 31 december 2024. Dat is mede mogelijk gemaakt door een deel van het *incidenteel geld* voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven in te zetten voor de structurele verbetering van de lonen. Dat was mede ingegeven vanwege de hoge inflatie in 2022 (10%), 2023 (3,8%) en 2024 (3,2%).

Begin november 2024 is voor het eerst met de vakbonden gesproken over verlenging van de cao 2024 met wederom één jaar. In december 2024 hebben de VNG en Cedris de vakbonden uitgenodigd voor overleg. Die uitnodiging bevatte geen bod op loon en is gebaseerd op de positieve uitkomst van de ledenraadpleging over de inzet². Ondanks het uitblijven van een toezegging door het Kabinet om de kosten van de cao aan gemeenten structureel te vergoeden is toch gekozen om te starten met de cao-onderhandelingen.

Deze uitnodiging is vanwege het uitblijven van een loonbod door de vakbonden afgewezen.

Ondertussen is de VNG in gesprek gebleven met het Kabinet over extra geld. De financiële claim voor compensatie van de cao-kosten is keer op keer onderwerp van gesprek geweest tussen de VNG en het ministerie van SZW. De KIA heeft gemeend om zonder toezegging van het Kabinet geen loonbod voor 2025 te kunnen doen. Werknemers verkeren dus eigenlijk al enige maanden in onzekerheid. In maart 2025 heeft de KIA haar standpunt aangepast. Inwoners/werknemers mogen niet de dupe mogen worden van onenigheid tussen het Rijk en gemeenten. De KIA heeft wederom verantwoordelijkheid genomen door een loonbod te doen voor 2025 en de cao met één jaar te willen verlengen. De KIA meent een pakket aan afspraken te kunnen presenteren dat bijdraagt aan meer zekerheid bij werknemers. De KIA legt het eindresultaat daarom met positief advies aan u voor.

² In de arbeidsvoorwaardennota is onder 'loonontwikkeling' opgenomen: *Bij een passende loonontwikkeling wordt gekeken naar de doelstelling van de cao (geen financiële drempel om uit te stromen), de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en het beschikbare budget bij gemeenten. Een afspraak over loonontwikkeling, zonder aanvullende structurele financiering van het kabinet, betekent dat de tekorten bij gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven verder zullen toenemen. Een overstap naar een reguliere werkgever moet ook een financiële stap vooruit zijn. Er zijn echter sectoren waar een overstap een verslechtering inhoudt. De VNG en Cedris kijken daarom kritisch naar de loonontwikkeling in die sectoren waar mensen het vaakst naar uitstromen. Loonontwikkeling in de verschillende sectoren in Bijlage 1.*

2. Het eindresultaat 'Cao Aan de slag 2025' nader geduid

Deze ledenraadpleging betreft enkel het eindresultaat 2025. In het najaar van 2025 vindt een aparte consultatie plaats over de toekomst van de cao na 2025. Normaal wordt een ledenraadpleging gehouden over afspraken in een ondertekend akkoord. Deze ledenraadpleging is anders omdat er geen ondertekend akkoord is. Het bod van de VNG en Cedris is door de vakbonden gekwalificeerd als eindbod dat neutraal wordt voorgelegd aan hun leden. Het eindbod betreft:

1. Looptijd

Aan de vakbonden is voorgesteld om de looptijd van de Cao Aan de slag met één jaar te verlengen, tot en met 31 december 2025.

2. Salarisontwikkeling

Het wettelijk minimumloon (WML) is op 1 januari 2025 met 2,75% verhoogd en zal per 1 juli 2025 met 2,42% stijgen. Veel werknemers zijn ingeschaald op het niveau van het wettelijk minimumloon, hun structurele salarisverhoging over 2025 bedraagt 5,24%.

Er bestaat geen automatische koppeling tussen de schaalbedragen in de loontabel en de stijging van het WML. Om werknemers die meer dan WML verdienen toch tegemoet te komen hebben de VNG en Cedris een combinatie van een structurele verhoging van de salarissen boven het wettelijk minimumloon (WML) en een eenmalige uitkering voorgesteld.

a. Structurele verhoging

Net als alle werknemers die WML verdienen worden de salarissen boven WML op 2 momenten aangepast, per 1 januari 2025 en per 1 juli 2025. In totaal is deze structurele salarisverhoging over 2025 3,26%:

i. *Per 1 januari 2025*

De schaalbedragen in de loontabel worden per 1 januari, met terugwerkende kracht, verhoogd met 2,75%. Dat is dezelfde verhoging als waarmee het WML op 1 januari 2025 is gestegen. Deze verhoging met terugwerkende kracht geldt voor werknemers die op 1 mei 2025 in dienst zijn. Werkgevers streven er naar de verhoging z.s.m. nadat het akkoord is bekrachtigd uit te betalen. In bijlage 2 is de loontabel per 1 januari 2025 opgenomen.

ii. *Per 1 juli 2025*

De schaalbedragen boven WML worden per 1 juli 2025 verhoogd met 0,5%. Die verhoging is berekend over de gewijzigde schaalbedragen per 1 januari 2025. In bijlage 3 is de loontabel per 1 juli 2025 opgenomen.

b. Eenmalige uitkering

Alle werknemers die op 30 september 2025 in dienst zijn ontvangen bij de salarisbetaling van november of december (afhankelijk van het bedrijf waar men werkt) naar rato een eenmalige uitkering van € 500 bruto op basis van een fulltime dienstverband (37 uur). Het bedrag is niet pensioengevend.

3. *Invoeren individueel ontwikkelplan (IOP)*

Aan hoofdstuk 9 van de Cao Aan de slag wordt toegevoegd dat de werkgever met iedere werknemer een individueel ontwikkelplan opstelt en dat jaarlijks bespreekt en eventueel aanpast. De artikelen in dit hoofdstuk worden aangepast op basis van artikelen uit hoofdstuk 9 van de Cao SW.

4. *Onderzoek naar in – uit – en doorstroom*

Werkgevers wensen gedurende de looptijd van de cao-onderzoek te doen naar de cijfers van in – uit – en doorstroom van de doelgroep, waarbij ook aandacht is voor de belastbaarheid van de instroom. De uitkomsten van het onderzoek worden gebruikt bij de discussie over de toekomst van de cao.

5. *Aandacht voor mantelzorg en rouw*

Het verlenen van mantelzorg en het verlies van een dierbare kunnen invloed hebben op het uitvoeren van het werk. Cao-partijen monitoren de landelijke advies/wetgevings-ontwikkelingen op het gebied van mantelzorg – en rouwverlof. Aan gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven wordt gevraagd extra aandacht te geven aan de persoonlijk situatie van de werknemer, maatwerk. Het gaat dan bijvoorbeeld over tijdelijk andere werktijden of werkzaamheden en/of afspraken over hybride werken, als dat voor de functie van de werknemer mogelijk is.

De KIA is van mening dat bovenstaande voorstellen bijdragen aan meer zekerheid voor werknemers in 2025 en legt deze voorstellen daarom ook met een positief advies aan u voor.

3. **Oproep aan gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven**

De VNG en Cedris zijn van mening dat gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven op enkele onderdelen kunnen bijdragen aan de verbetering van de positie van kwetsbare werknemers. Deze onderdelen lenen zich niet voor centrale afspraken in een cao. Daarom willen de VNG en Cedris oproepen om zaken te doen of juist te laten. Deze oproepen maken geen deel uit van het eindbod aan de vakbonden, maar wel van deze ledenraadpleging.

1. *Verhalen van 50% van de WGA-premie op werknemers*

In verschillende bedrijven wordt de helft van de WGA-premie verhaald op werknemers die vallen onder de Cao Aan de slag. Om hoeveel bedrijven het gaat is niet bekend. Het niet langer verhalen van een deel van de premie levert werknemers maandelijks een kleine netto vooruitgang op.

De VNG en Cedris roepen gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven op om:

- Te stoppen met het gedeeltelijk verhalen van de WGA-premie op werknemers die vallen onder de Cao Aan de slag.

Werkgevers zijn van mening dat het betalen van een WGA-premie voor zowel werknemers onder de Cao Aan de slag als onder de Cao SW overbodig is.

De VNG en Cedris willen daarom:

- Met de vakbonden een lobby starten richting het Kabinet en de Belastingdienst. Een lobby die gericht is op het laten stoppen van de verplichting om een WGA-premie te betalen voor werknemers onder beide cao's.

2. Toegang van de vakbonden (digitaal en fysiek) tot de (nieuwe) doelgroep

Gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven worden opgeroepen om betrokken vakbonden bij de cao (FNV en CNV) digitaal en fysiek toegang te verlenen tot (nieuwe) werknemers. We denken hierbij aan het beschikbaar stellen van ruimten voor fysieke bijeenkomsten, de mogelijkheid om digitaal deel te nemen aan bijeenkomsten en het gebruik van informatieborden met aankondigingen, etc. Daarnaast roepen we op om bij de introductie van nieuwe werknemers aandacht te besteden aan de kosten en voordelen van lidmaatschap van één van de twee vakbonden.

3. Publicatie van de roosters

In artikel 4.6 van de Cao aan de slag is de verplichting van werkgevers opgenomen om werknemers die werken in roosters uiterlijk één maand van tevoren de werktijden door te geven. Werkgevers worden opgeroepen om aan deze termijn te houden.

4. Aandacht voor de financiële situatie van werknemers

De kerntaak van sociaal ontwikkelbedrijven is om mensen te begeleiden naar werk en daarbij hoort toezien op ontwikkeling, via maatwerk. Een belangrijk element bij ontwikkeling is een gezonde financiële situatie. Aandacht hiervoor hoort al bij de taken die sociaal ontwikkelbedrijven uitvoeren. De Gemeenten en sociaal ontwikkelbedrijven worden opgeroepen op om alle beschikbare voorzieningen in te zetten om het gesprek met de werknemer over de financiële situatie te voeren.

4. De procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging

De ledenraadpleging begint met het verzenden van deze ledenbrief, op 13 mei 2025. U kunt tot en met **maandag 23 juni 2025** reageren.

De uitslag van de ledenraadpleging wordt na consultatie van het College voor Arbeidszaken (CvA) voorzien van een advies aan het VNG-bestuur. Het bestuur besluit op vrijdag 2 juli of de VNG het eindresultaat bekrachtigt. Als de VNG, Cedris en de vakbonden allen bekrachtigen dan wordt het eindresultaat definitief en wordt de nieuwe cao aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De ledenraadpleging is digitaal. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het reactie – stemformulier. Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee.

5. Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht loonontwikkeling over 2025 in verschillende sectoren

Bijlage 2: Loontabel Cao Aan de slag per 1 januari 2025

Bijlage 3: Loontabel Cao Aan de slag per 1 juli 2025

College voor Arbeidszaken van de VNG



Secretaris van het College voor Arbeidszaken

Bijlage 1: Overzicht loonontwikkeling over 2025 in verschillende sectoren

Eén van de belangrijkste doelstellingen van de Cao Aan de slag is om mensen die dat kunnen te laten uitstromen naar zo regulier mogelijk werk. Uitstroom kan door middel van een eerste stap in de vorm van een detachering. De loonontwikkeling van de lonen in Cao Aan de slag mag geen extra (financiële) drempel zijn om uit te stromen naar een regulier werkgever. Bij het formuleren van het eindbod aan de vakbonden is rekening gehouden met de loonontwikkeling in verschillende sectoren waar mensen het meest naar uitstromen.

In 2024 is een overzicht gemaakt van cao's waar de mensen uit de Cao Aan de slag het meest naar uitstromen en/of naar worden gedetacheerd. De volgorde (van 1 t/m 10) is van goed naar minst goed voor de werknemer in de onderste schalen van de betreffende cao's.

In de derde kolom is aangegeven welke percentage van de werknemers uitstroomt/gedetacheerd wordt naar betreffende cao. In de laatste kolom is de loonontwikkeling over 2025 per cao aangegeven. Voor alle cao's geldt dat de lonen van werknemers die ingeschaald zijn op het niveau van het wettelijk minimumloon in 2025 met 5,24% zullen stijgen. De afwijkende percentages in onderstaande tabel gelden dus alleen voor de werknemers die meer dan het WML verdienen.

		% vanuit Ads naar deze cao	Loonontwikkeling over 2025
1.	Cao Gemeenten/SGO	26%	3,86%
2.	Cao Hoveniers	15%	4,55%
3.	Cao SW	NB	5,24%
4.	Cao PostNL	3%	3,02%
5.	Cao Ads	-	3,26%
6.	Cao Retail	11%	5,24%
7.	Cao schoonmaak	10%	1 jan 3%, 1 juli (centen per uur)
8.	Cao-levensmiddelen	NB	5,05%
9.	Cao Metalektro	12%	6,35%
10.	Cao Horeca	10%	5,24%

Op basis van de loonontwikkeling van de verschillende cao's kunnen we stellen dat in de cao's die 'slechter' waren voor werknemers dan de Cao Aan de slag een inhaalslag hebben gemaakt. De ranglijst is niet aangepast aan de loonontwikkeling over 2025 en dient alleen als vergelijkingsmateriaal.

Bijlage 2: Salaristabel Cao Aan de slag per 1 januari 2025

Per 1 januari 2025 is het wettelijk minimumuurloon (WML) gelijk aan € 14,06. Op basis van dit uurloon en een normwerkweek van 37 uur is het maandloon van een fulltime werknemer € 2.262,96. De schaalbedragen zijn verhoogd met 2,75%. Dat is hetzelfde percentage waarmee het WML per 1 januari is gestegen.

Voor werknemers van 21 jaar en ouder op basis van een 37-urige werkweek:

Trede	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	WML (€ 2.262,96)	WML (€ 2.262,96)	WML (€ 2.262,96)
1	WML (€ 2.262,96)	WML (€ 2.262,96)	€ 2.328
2	WML (€ 2.262,96)	€ 2.328	€ 2.385
3	€ 2.328	€ 2.385	€ 2.440
4	€ 2.385	€ 2.440	€ 2.498
5		€ 2.498	€ 2.553
6			€ 2.613
7			€ 2.680

Voor werknemers jonger dan 21 jaar geldt het wettelijk minimumjeugdloon. Per 1 januari 2025:

Leeftijd	Per uur	Per maand
20 jaar	€ 11,25	€ 1.810,69
19 jaar	€ 8,44	€ 1.358,42
18 jaar	€ 7,03	€ 1.131,48
17 jaar	€ 5,55	€ 893,28
16 jaar	€ 4,85	€ 780,61
15 jaar	€ 4,22	€ 679,21

Bijlage 3: Salaristabel Cao Aan de slag per 1 juli 2025

Per 1 juli 2025 is het wettelijk minimumuurloon gelijk aan € 14,40. Op basis van dit uurloon en een normwerkweek van 37 uur is het maandloon van een fulltime werknemer € 2.317,68.

Trede	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	WML (€ 2.317,68)	WML (€ 2.317,68)	WML (€ 2.317,68)
1	WML (€ 2.317,68)	WML (€ 2.317,68)	€ 2.340
2	WML (€ 2.317,68)	€ 2.340	€ 2.397
3	€ 2.340	€ 2.397	€ 2.453
4	€ 2.397	€ 2.453	€ 2.510
5		€ 2.510	€ 2.566
6			€ 2.626
7			€ 2.693

Voor werknemers jonger dan 21 jaar geldt het wettelijk minimumjeugdloon. Per 1 juli 2025:

Leeftijd	Per uur	Per maand
20 jaar	€ 11,52	€ 1.854,15
19 jaar	€ 8,64	€ 1.390,61
18 jaar	€ 7,20	€ 1.158,84
17 jaar	€ 5,69	€ 915,81
16 jaar	€ 4,97	€ 799,93
15 jaar	€ 4,32	€ 695,31