

Onderhandelingsresultaat cao Werken voor waterschappen 2025 en 2026

De Vvww is de werkgeversvereniging van de 21 waterschappen en 14 aan de waterschappen gelieerde organisaties en hun in totaal ruim 15.000 werknemers in de sector waterschappen. De Vvww en vakbonden FNV en CNV (verder: sociale partners) onderhandelen over de cao Werken voor waterschappen. De behoefte van sociale partners is een cao zonder gedetailleerde spelregels, met kaders die centrale afspraken, en met inachtneming van de cao, ook lokale invulling tussen werkgevers en vakbonden, mogelijk maakt.

Preamble

De sector waterschappen staat voor grote opgaven met betrekking tot klimaatadaptatie, duurzaamheid, veiligheid en digitale transformatie. De sector is onderweg naar een toekomst waarin de opgaven in het waterbeheer groter en complexer worden, efficiënter gerealiseerd moeten worden en waarin waterexpertise aan belang toeneemt. Daarnaast is er ook nog een aantal ontwikkelingen (binnen de organisaties) die andere vaardigheden vragen.

Veranderingen en technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller. Om goed mee te kunnen in deze veranderingen moet de sector flexibel zijn in het organiseren van zijn werk. Dit vraagt om professionals in allerlei soorten en maten die zich aan het vak en aan de sector verbinden.

Sociale partners zijn samen continu bezig om een aantrekkelijke sector te zijn en te blijven, door het bieden van een goed arbeidsvoorwaardenpakket, ook op de lange termijn, en voortdurend te investeren in werknemers om samen de grote opgaven uit te voeren.

Werknemers kunnen zich binnen de sector levenslang blijven ontwikkelen, waarbij eigen regie voorop staat met ondersteuning door leidinggevendenden om deze regie te pakken en te helpen waar nodig. Ontwikkelen, vernieuwen, groeien en fitheid (mentaal en fysiek) staan centraal in de gesprekken tussen leidinggevendenden en werknemers.

Binnen deze context bieden sociale partners een totaalpakket van arbeidsvoorwaarden aan dat recht doet aan de waardering voor de werknemers en ervoor zorgt dat de goede beloningspositie behouden blijft. Anderzijds blijven de waterschappen zo ook op lange termijn een stabiele en betaalbare sector én doen we recht aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid de sector heeft voor een goed waterbeheer.

Onderhandelingsresultaat

De werkgevers- en werknemersdelegatie (verder sociale partners) hebben op 2 april 2025 een onderhandelingsresultaat bereikt. Wij zijn het eens over de looptijd van 2 jaar (1) en de loonontwikkeling (2) in 2025 en 2026. Verder zijn er (proces)afspraken gemaakt over:

3. Berekening toelage (compensatie) werk met bijzondere eisen.
4. Thuiswerken.
5. Mobiliteit.
6. Kortdurend verlof.
7. Uitbreiding faciliteiten vakbonden.
8. Geschillencommissie.
9. Regeling Vervroegd Uittreden.

10. Aflossing studieschuld.
11. Verkorting arbeidsduur.
12. Verduurzaming op basis van de resultaten van de Groenopweg Challenge.

Onderstaande afspraken moeten (deels) inhoudelijk nog verder worden uitgewerkt.

1 Looptijd cao

De cao heeft een looptijd van 24 maanden van 01-01-2025 t/m 31-12-2026.

2 Loonontwikkeling

Sociale partners hebben voor de jaren 2025 en 2026 onder andere een Automatische Prijscompensatie (APC) afgesproken.

Per **01-01-2025** worden de schaalbedragen en salarissen verhoogd met € 50,-- bruto op basis van een voltijdsdienstverband.

Per **01-01-2025** worden de schaalbedragen en salarissen verhoogd met 3,3% zijnde de jaarmutatatie van de consumentenprijsindex (CPI) van het CBS over het jaar 2024 (de APC).

Over deze verhogingen is afgesproken dat deze in het jaar waarin ze worden geëffectueerd pensioengevend zijn.

Per **01-01-2026** worden de schaalbedragen en salarissen verhoogd met 1,0%.

Per **01-03-2026** worden de schaalbedragen en salarissen verhoogd met de jaarmutatatie van de CPI van het CBS over het jaar 2025 (de APC).

Over de laatste verhoging hebben sociale partners afgesproken dat als het percentage (CPI) onder 1,5% komt of boven 5% zij over deze verhoging in gesprek gaan.

3 Compensatie werk met bijzondere eisen

Vanaf 01-01-2025 wordt de toelage “compensatie werk met bijzondere eisen” gewijzigd door de compensatie te baseren op 3,5% van het maximum van salarisschaal 9. Hiermee wordt aangesloten bij de berekening over het maximum van salarisschaal 9 voor de toelage wacht dienst en wordt het automatisch geïndexeerd.

4 Thuiswerken

Er zijn nieuwe cao afspraken gemaakt die 5 jaar gaan gelden (01-04-2025 tot 01-04-2030). Deze afspraken worden verwerkt in nieuwe cao-teksten.

Vanaf 01-04-2025 wordt het “thuiswerkbudget” voor de inrichten van de thuiswerkplek verhoogd naar € 1.000,-- euro (thans € 850,-- euro) en de “dagvergoeding” wordt verhoogd naar 3,50 euro (thans 3,00 euro).

Uitgangspunt is een goede, functionele en veilige werkplek. Werknemers die al eerder gebruik hebben gemaakt van het thuiswerkbudget of nieuw in dienst (zijn ge-)treden en met hulp van hun vorige werkgever al een werkruimte thuis hebben ingericht, wordt in het kader van duurzaamheid gevraagd bij gebruikmaking van het thuiswerkbudget hiermee rekening te houden.

Om die duurzaamheid nog verder te stimuleren en te bevorderen is het ook mogelijk om gebruikt materiaal voor de inrichting aan te schaffen.

Gedurende de looptijd van de cao zal in 2025 door sociale partners worden onderzocht of sectoraal beleid ten aanzien van werken in het buitenland gewenst is.

5 Mobiliteit

Sociale partners willen met de volgende afspraken een inspanning leveren om werknemers te verleiden op een groenere manier naar het werk te reizen:

- De huidige vergoeding eigen vervoer of openbaar vervoer woon-werkverkeer kan worden ingeruild voor een OV-jaarkaart of NS-Business Card (afhankelijk van de wijze van reizen). Deze OV-kaart mag ook kosteloos privé gebruikt worden.
- De huidige vergoeding eigen vervoer of openbaar vervoer woon-werkverkeer kan worden ingeruild voor een door de werkgever verstrekte of ter beschikking gestelde (elektrische) (lease)fiets.
- Een fietsplan wordt als doel aan het IKB toegevoegd.

Deze afspraken worden nog omgezet in cao-teksten.

6 Kortdurend verlof

Wij zijn het eens over het belang van goede afspraken over maatschappelijk verlof en nemen onderstaande tekst op in de cao en in een gezamenlijk brief aan werkgevers.

Werknemers krijgen soms te maken met persoonlijke omstandigheden die tijdelijk het werken volgens het gebruikelijke rooster of de uitvoering van de afgesproken werkzaamheden belemmeren.

Voorbeelden zijn de werknemer met mantelzorgtaken en de werknemer die ernstige menstruatie- of overgangsklachten ervaart. Sociale partners benadrukken het belang dat leidinggevende en werknemer hierover samen het gesprek voeren en waar nodig maatwerkafspraken maken die passen bij de persoonlijk situatie van de werknemer. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over:

- tijdelijk andere werktijden om mantelzorg mogelijk te maken;
- werkzaamheden tijdelijk aanpassen, zodat deze minder belastend zijn;
- afspraken maken over hybride werken, als dat voor de functie van de werknemer mogelijk is;
- afspraken over het inzetten van diverse vormen van verlof (IKB, betaald of onbetaald verlof).

Tevens hebben wij een procesafpraak gemaakt over maatschappelijk verlof om dit in het najaar van 2025 op te pakken als er een wetsvoorstel ligt.

7 Uitbreiding faciliteiten vakbonden

Er is afgesproken dat beide vakbonden naast de bestaande cao-artikelen over verlof voor vakbondsactiviteiten ieder 1 fte aan werknemers mag aanwijzen die voor maximaal 50% van de voor de werknemer geldende arbeidsduur verlof krijgt voor vakbondsactiviteiten met behoud van salaris, toelagen en IKB tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Dit verlof wordt voor maximaal 4 jaar aaneengesloten aan een werknemer toegekend.

8 Geschillencommissie

Sociale partners hebben afgesproken de geschillencommissie nieuw leven in te blazen. Dit om een laagdrempelig loket te hebben om arbeidsrechtelijke kwesties in te brengen alvorens richting de kantonrechter te stappen. Dit moet nog verder worden uitgewerkt.

9 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Het kabinet, vakbonden en werkgevers hebben in 2024 een centraal onderhandelaarsakkoord bereikt over een structurele en gerichte vroegpensioenregeling voor mensen met zwaar werk. De huidige tijdelijke vroegpensioenregeling (RVU-regeling) in onze cao is een afspraak uit het pensioenakkoord uit 2019. Deze regeling loopt volgens afspraak eind 2025 af.

In het centraal onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat er voor werknemers die dat echt nodig hebben, óók na 2025 een regeling is om met vervroegd pensioen te gaan. Sociale partners kunnen in het cao-overleg overeenkomen om mensen met een zwaar beroep drie jaar eerder met pensioen te laten gaan.

Sociale partners hebben afgesproken in 2025 te onderzoeken of en op welke wijze de Regeling Vervroegd Uittreden met ingang van 1 januari 2026 opnieuw in de cao wordt opgenomen.

10 Aflossing studieschuld

Sociale partners hebben afgesproken dat zij gedurende de looptijd van de cao in 2025 bespreken of en hoe medewerkers met een studieschuld de mogelijkheid krijgen om deze via het IKB of anderszins (gedeeltelijk) af te lossen.

11 Verkorting arbeidsduur

Sociale partners hebben afgesproken dat zij in het najaar van 2025 een symposium organiseren om met elkaar in gesprek te gaan over de voor- en nadelen en de gevolgen van een verkorting van de arbeidsduur binnen de sector.

12 Groenopweg Challenge

Op verzoek van sociale partners is in de sector waterschappen heeft A&O fonds Waterschappen in juni 2024 opdracht gegeven aan The Footprint Challenge voor het uitvoeren van de Groenopweg Challenge. Dit activatieprogramma liep van juni tot en met november 2024 en had als doel om medewerkers in de sector waterschappen mee te nemen in het proces van vergroenen en hen de kans te bieden om mee te denken over duurzame oplossingen. In februari 2025 is het eindrapport van de Groenopweg Challenge opgeleverd aan de begeleidingscommissie van de Groenopweg Challenge.

De resultaten van de Challenge hebben tijdens deze cao-onderhandelingen al geleid tot een afspraak die kan bijdragen aan een vergroening van het woon-werkverkeer en aanschaf van tweede hands spullen. Sociale partners hebben afgesproken in 2025 verder in gesprek te gaan over de uitkomsten in het eindrapport.