

Hieronder volgt een beknopte samenvatting van de gemaakte afspraken:

1. Looptijd.

De looptijd van de cao is twee jaar: van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

2. Algemene salarisstijging per 1 januari 2025.

De algemene salarisstijging bedraagt per 1 januari 2025 4%.

3. Aangepast loongebouw in de cao.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt onderstaand aangepast loongebouw in de cao opgenomen. In de bedragen van het loongebouw is de algemene salarisstijging van 4% verwerkt. Het minimum cao-loon bedraagt per 1 januari 2025 € 14,44 (bij aanloopschaal/beginsalaris C). Jeugdsalarissen worden van dit bedrag afgeleid. Voor de jeugdschalen van functiegroep A gelden de wettelijke percentages, voor de functies C, D, E en F geldt dat het jeugdloon verhoogd is t.o.v. de wettelijke percentages. Dit alles is in de loonschalen reeds verwerkt.

4. Verhoging van de bedragen van het uurloongebouw per 1 januari 2026.

De bedragen van het bovenstaande uurloongebouw worden per 1 januari 2026 verhoogd met de door de CBS vastgestelde Consumentenprijsindex (CPI) jaarommutatie alle huishoudens, gemeten over de maand september 2025 ten opzichte van de maand september 2024, met een minimum van 2,5% en een maximum van 4%.

NB: Check stijging wettelijke minimumloon (WML) t.o.v. stijging met het uurloongebouw:

Op respectievelijk 1 juli 2025, 1 januari 2026 en 1 juli 2026 wordt het WML door de overheid aangepast. Op deze data wordt navolgende berekening gemaakt:

- WML per die datum + 1,52% (waarde vier verlofdagen) = XX.
- Indien XX op 1 juli 2025 hoger is dan het cao-minimumloon in 2025 van € 14,44 wordt het uurloongebouw gedurende de periode 1 juli 2025 tot en met 30 december 2025 daar waar nodig aangepast met XX; datzelfde geldt voor de daarvan afgeleide jeugdsalarissen.
- Datzelfde geldt op 1 januari 2026 en op 1 juli 2026, waarbij het op die data geldende wettelijk minimumloon + 1,52% zal worden vergeleken met het minimum cao loon per 1 januari 2026 (€ 14,44 verhoogd met de CPI jaarommutatie, september 2024 – 2025).

5. Vaststelling van het individueel uurloon van de medewerker per 1 januari 2025

a. Medewerker reeds in dienst op 31 december 2024:

Het individueel uurloon per 1 januari 2025 van de medewerker die in dienst is op 31 december 2024 wordt als volgt vastgesteld:

- Indien de medewerker op basis van zijn beoordeling over 2024 nog een prestatieperiodiek kan maken in het uurloongebouw van 2024 is het bedrag van de eerstvolgende prestatieperiodiek van het loongebouw 2024 het uitgangspunt voor de salarisvaststelling.
- Dat bedrag wordt daarna verhoogd met 4%.
- De uitkomst daarvan wordt aan de medewerker toegekend als uurloon per 1 januari 2025.

Voor de duidelijkheid, de inpassing van het berekende uurloon per 1 januari 2025 vindt dus plaats op basis van de zuivere uitkomst van de berekening en niet op het bedrag van een prestatieperiodiek van het uurloongebouw. Het op deze wijze vastgestelde uurloon is ook de basis voor toekomstige aanpassingen van het salaris van de medewerker.

[Klik hier](#) voor een aantal voorbeeldberekeningen.

b. Medewerker in dienst vanaf 1 januari 2025:

Het salaris van medewerkers die in dienst komt op of na 1 januari 2025 wordt op basis van de leeftijd, kennis of ervaring van de medewerker ingedeeld in een jeugdschaal of op één van de prestatieperiodieken van het loongebouw geldend vanaf 1 januari 2025.

6. Algemene salarisverhoging van de medewerkers per 1 januari 2026.

- Op 1 januari 2026 wordt het uurloon van de medewerkers – voor zover het uurloon het maximum uurloon van de voor de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal niet overstijgt - verhoogd met de door de CBS vastgestelde Consumentenprijsindex (CPI) jaarmutatie alle huishoudens, gemeten over de maand september 2025 ten opzichte van de maand september 2024, met een minimum van 2,5% en een maximum van 4%.
- Als het uurloon van de medewerker meer bedraagt dan het maximumbedrag van de voor de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal, wordt de verhoging van het uurloon van de medewerker als volgt berekend: uurloon van de medewerker op 31 december 2025 + (vastgestelde CPI over het maximumbedrag van de voor de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal).
- Indien je uurloon door de WML-verhoging in 2025 is opgestuwd, wordt bij de CPI indexering per 1-1-2026 uitgegaan van de oorspronkelijk berekende waarde in de loontabel per 1-1-2025 (als basis voor de indexering per 1-1-2026).

7. Jaarlijkse individuele periodieke salarisverhoging op basis van de beoordeling.

- Als de medewerker ten minste één jaar in dienst is, heeft de medewerker bij een goede beoordeling, op 1 januari 2026, naast de algemene salarisstijging op basis van de CPI, recht op de individuele verhoging van het uurloon volgens de systematiek van de prestatieperiodieken, zijnde een verhoging van de bij de functiegroep behorende stijging, voor zover het maximum van de voor hem van toepassing zijnde salarisschaal nog niet is bereikt.
- De stijgingen per functiegroep zijn:
 - C: 2% van de prestatieperiodiek A/begin van de schaal;
 - D: 2,4% van de prestatieperiodiek A/begin van de schaal;
 - E: 2,6% van de prestatieperiodiek A/begin van de schaal;
 - F: 2,8% van de prestatieperiodiek A/begin van de schaal;

8. Overige afspraken:

- a. Het buitengewoon verlof bij overlijden van één van de ouders wordt verruimd (maximaal tot en met de dag van de uitvaart) in de situatie dat een medewerker belast is met de organisatie van de uitvaart.
- b. In de cao wordt gewezen op het wettelijk geboorteverlof. Op de dag dat de partner bevalt, maakt de medewerker aanspraak op calamiteitenverlof.
- c. Indien de medewerker geen pauze kan nemen naar eigen inzicht omdat hij alleen op de locatie werkt of omdat dat door de aard van het werk/de bedrijfssituatie onmogelijk is, dan wordt deze pauzetijd aangemerkt als werktijd en dus worden doorbetaald.
- d. Er wordt een tekst in de cao opgenomen op basis waarvan het beter mogelijk wordt gemaakt voor medewerker en werkgever om klachten rond menstruatie en

overgangsklachten bespreekbaar te maken en op basis daarvan maatregelen te treffen.

- e. De regeling tegemoetkoming onkosten bij stage wordt verduidelijkt in de cao.
- f. In de cao wordt opgenomen dat de pensioenopbouw vanaf 18 jaar plaatsvindt. Dit vloeit voort uit de Wet toekomst pensioenen.
- g. De tekst betreffende de maaltijdvergoeding bij overwerk in de cao wordt verduidelijkt.
- h. VBW, CVAH en AVV spreken af dat met behulp van het sociaal fonds een voorlichtingscampagne over het bestaan en de toepassing van de cao zal worden georganiseerd. Eventuele klachten over de toepassing van de cao zullen bij wijze van proef gezamenlijk door cao-partijen worden bemiddeld.
- i. In de cao wordt opgenomen dat de werkgever de medewerker per betalingsperiode inzage geeft in de specificatie van het inkomen (loonstrook, eventueel digitaal).
- j. VBW, CVAH en AVV bevelen werkgevers aan om gebruik te maken van de fiscale faciliteiten rond het Fietsplan.
- k. VBW, CVAH en AVV spreken af dat zij tussentijds bij eventuele ingrijpende (sociaal)economische veranderingen wijzigingen in de cao kunnen overeenkomen.