

Onderhandelingsakkoord Cao VERMO werkgevers en vakbonden FNV – CNV

1. Looptijd nieuwe CAO: 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.
2. Per 1 december 2021 stijgen de salarissen met 1,5%.
3. Per 1 januari 2022 vervalt artikel 1.6 Loonontwikkeling CAO gemeenten. De ontwikkeling in structurele procentuele stijging of matiging in de salaristabellen zoals in de CAO gemeenten (voorheen de CAR-UWO) opgenomen, wordt per 1 januari 2022 niet meer gevolgd.
4. Werkgevers verhogen voor de komende drie jaren (1 januari 2022, 1 januari 2023 en 1 januari 2024) de salarissen met de inflatie (CPI alle huishoudens afgeleid – gewogen gemiddelde over voorafgaande periode 1 april tot en met 31 maart)ⁱ.
5. Per 1 januari 2022 is door partijen het percentage van 2.4% afgesproken voor de loonstijging in 2022.
6. Werkgevers spreken de intentie uit om (ook) na 2024 voor wat betreft loonstijging aan te sluiten bij het CPI alle huishoudens afgeleid conform punt 4.
7. Werkgevers zijn verplicht jaarlijks 1% van de loonsom als ontwikkelingsbudget te besteden (bijvoorbeeld opleidingen).
8. De vaste eindejaaruitkering van 6% wordt per 1 januari 2022 verhoogd naar 8.33% waarmee artikel 3:11 Werkgeversbijdrage levensloop (1,5%) per 1 januari 2022 vervalt.
9. In december 2021 vindt een eenmalige uitkering plaats van bruto EUR 750,- naar rato dienstverband (omvang gemiddeld dienstverband over eerste 11 maanden van 2021)
10. Werkgevers en vakbonden gaan verder met elkaar in gesprek over secundaire arbeidsvoorwaarden en leggen de focus nadrukkelijk op duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en het invullen van 1% ontwikkelingsbudget.
11. De aansluiting bij Stichting Pensioenfonds ABP blijft onveranderd van kracht.
12. Aanvullend zijn procesafspraken gemaaktⁱⁱ.



Aldus overeengekomen te Amersfoort op 14 december 2021,

Werkgeversvereniging Vermo

FNV Sport en Beweging

CNV Overheid en Publieke Diensten,
onderdeel van CNV Connectief

M.C. Bloemsma

~~J.A.C.M. Koppelman~~

C. Cuperus

ⁱ Slechts in hoge uitzondering – bij een zwaarwegend bedrijfsbelang- (bijv. als Nederland in een zware recessie komt) kunnen de werkgevers minder dan de inflatie vergoeden. Maar als een dergelijke situatie zich voordoet zullen we in goed overleg met de vakbonden treden om te komen tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing. De disclaimer geldt ook als zich bij hoge uitzondering een negatief inflatiecijfer voordoet. Deze disclaimer moeten we opnemen omdat ook wij niet in de toekomst kunnen kijken. Maar we zullen er alles aan doen om te voorkomen dat we gebruik moeten maken van deze uitzondering.

ⁱⁱ 1. De OR- en en vakbonden inspraak en instemming hebben bij het loon- en functiegebouw dat de Vermo in voorbereiding heeft en in de implementatie van de verloning van de bijbehorende schalen; 2. De uitgangspunten van de werkgevers bij de vakbonden bekend en helder zijn en hieruit blijkt dat de huidige en toekomstige werknemers er niet op achteruit gaan; 3. De werkgevers laten zien in de cao-onderhandelingen dat ze bereid zijn wensen vanuit de achterban aangedragen te honoreren; 4. De werkgevers bereid zijn openheid te geven over de beschikbare loonsom c.q. loonruimte waardoor duidelijker wordt waar eventuele onderhandelruimte ligt; 5. Werkgevers zich nadrukkelijk samen met de vakbonden inspannen voor het toewerken naar meer eenheid in arbeidsvoorwaarden (zoals loon en pensioen) in die delen van de branche die raakvlakken hebben met de cao-Vermo.

Onderhandelingsresultaat Cao VERMO werkgevers en vakbonden FNV – CNV

1. Looptijd nieuwe CAO: 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.
2. Per 1 december 2021 stijgen de salarissen met 1,5%.
3. Per 1 januari 2022 vervalt artikel 1.6 Loonontwikkeling CAO gemeenten. De ontwikkeling in structurele procentuele stijging of matiging in de salaristabellen zoals in de CAO gemeenten (voorheen de CAR-UWO) opgenomen, wordt per 1 januari 2022 niet meer gevolgd.
4. Werkgevers verhogen voor de komende drie jaren (1 januari 2022, 1 januari 2023 en 1 januari 2024) de salarissen met de inflatie (CPI alle huishoudens afgeleid – gewogen gemiddelde over periode 1 april tot en met 31 maart)ⁱ.
5. Per 1 januari 2022 is door partijen het percentage van 2.4% afgesproken voor de loonstijging in 2022.
6. Werkgevers spreken de intentie uit om (ook) na 2024 voor wat betreft loonstijging aan te sluiten bij het CPI alle huishoudens afgeleid conform punt 4.
7. Werkgevers zijn verplicht jaarlijks 1% van de loonsom als ontwikkelingsbudget te besteden (bijvoorbeeld opleidingen).
8. De vaste eindejaaruitkering van 6% wordt per 1 januari 2022 verhoogd naar 8.33% waarmee artikel 3:11 Werkgeversbijdrage levensloop (1,5%) per 1 januari 2022 vervalt.
9. In december 2021 vindt een eenmalige uitkering plaats van bruto EUR 750,- naar rato dienstverband (omvang gemiddeld dienstverband over eerste 11 maanden van 2021)
10. Werkgevers en vakbonden gaan verder met elkaar in gesprek over secundaire arbeidsvoorwaarden en leggen de focus nadrukkelijke op duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en het invullen van 1% ontwikkelingsbudget.
11. De aansluiting bij Stichting Pensioenfonds ABP blijft onveranderd van kracht.
12. Aanvullend zijn procesafspraken gemaaktⁱⁱ.



Aldus overeengekomen te Amersfoort op 25 november 2021,

Werkgeversvereniging Vermo

FNV Sport en Bewegen

CNV Overheid en Publieke Diensten,
onderdeel van CNV Connectief

M.C. Bloemsma

I.A.C.M. Koppelman

C. Cuperus

ⁱ Slechts in hoge uitzondering – bij een zwaarwegend bedrijfsbelang- (bijv. als Nederland in een zware recessie komt) kunnen de werkgevers minder dan de inflatie vergoeden. Maar als een dergelijke situatie zich voordoet zullen we in goed overleg met de vakbonden treden om te komen tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing. Deze disclaimer moeten we opnemen omdat ook wij niet in de toekomst kunnen kijken. Maar we zullen er alles aan doen om te voorkomen dat we gebruik moeten maken van deze uitzondering.

ⁱⁱ 1. De OR- en en vakbonden inspraak en instemming hebben bij het loon- en functiegebouw dat de Vermo in voorbereiding heeft en in de implementatie van de verloning van de bijbehorende schalen; 2. De uitgangspunten van de werkgevers bij de vakbonden bekend en helder zijn en hieruit blijkt dat de huidige en toekomstige werknemers er niet op achteruit gaan; 3. De werkgevers laten zien in de cao-onderhandelingen dat ze bereid zijn wensen vanuit de achterban aangedragen te honoreren; 4. De werkgevers bereid zijn openheid te geven over de beschikbare loonsom c.q. loonruimte waardoor duidelijker wordt waar eventuele onderhandelruimte ligt; 5. Werkgevers zich nadrukkelijk samen met de vakbonden inspannen voor het toewerken naar meer eenheid in arbeidsvoorwaarden (zoals loon en pensioen) in die delen van de branche die raakvlakken hebben met de cao-Vermo. Daar hoort de Sport bij, maar ook de Gemeenten.