

## Kop: **Onderhandelingsresultaat CIZ cao 2025-2026**

Onderkop: Een resultaat om trots op te zijn.

Er is een belangrijke stap gezet in de totstandkoming van een nieuwe CIZ cao: er ligt een onderhandelingsresultaat! Na twee overlegondes tussen het CIZ en de vakbonden (FNV, CNV en NU'91) is er een resultaat bereikt. Dit wordt nu voorgelegd aan de achterban van de vakbonden, waarna zij op uiterlijk 30 mei 2025 de uitkomst van deze raadpleging bekend maken.

### **Inhoudelijk zijn we het volgende overeengekomen voor de nieuwe CIZ cao**

Gezamenlijk hebben we drie focuspunten voor onze CIZ-medewerkers, namelijk: oog voor vitaliteit, verder bouwen aan sociale veiligheid en een passende financiële waardering. Allemaal onder de noemer: 'De cao is gelijk, toch is iedereen anders'. Nog steeds vinden we het belangrijk om 'Fit voor het werk' te behouden. Gelukkig denken de vakbonden hier ook zo over en hebben we samen een aantal mooie aanvullingen voor de cao een onderhandelingsresultaat bereikt!

### **Looptijd van de cao**

Een 2-jarige cao, van 1-1-2025 t/m 31-12-2026.

### **Financiële waardering**

Een loonsverhoging van 5,5% met terugwerkende kracht per 1 januari 2025; bij een positieve uitkomst van de ledenraadpleging wordt deze loonsverhoging in juni uitbetaald.

Een loonsverhoging van 4% per 1 januari 2026.

Deze verhogingen werken door in zowel de vakantietoelage als in de eindejaarsuitkering. De pensioengrondslag wordt ook met terugwerkende kracht, per 1 januari 2025, aangepast.

### **Vitaliteit**

Op het gebied van vitaliteit bieden we als werkgever een uitgebreid pakket met goede, ondersteunende faciliteiten aan, zoals Maatwerkverlof, Fit voor het werk (woord: **Vitaliteitsbudget**), WOP-gesprekken, loopbaan- en vitaliteitscoaches, online trainingen via Goodhabit, workshop Werkgeluk, hybride werken en de arbodienst Rienks. CIZ en de vakbonden vinden het belangrijk dat je in alle levensfasen gezond aan het werk bent en blijft. Uit het onderzoek 'Mijn Vitali-tijd', van afgelopen zomer, is het belang van indexatie van het fitheidsbudget en de generatieregeling naar voren gekomen. We zijn blij te vermelden dat we beide punten in het onderhandelingsresultaat zijn overeen gekomen.

Om de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten versterken we vitaliteit met onderstaande elementen:

#### Indexatie budget Fit voor het werk

Het Fitheidsbudget wordt twee keer structureel verhoogd met €250,-, namelijk per 1 januari 2025 en per 1 januari 2026. Het totale Vitaliteitsbudget bedraagt per 1 januari 2026 €2500,- (naar rato dienstverband en datum indiensttreding).

#### Aandacht voor oudere werknemers

- **Generatieregeling (80 – 90 – 100 regeling) – vanaf 1 juli 2025**

Om een gezonde werk-privébalans te houden, kun je met de generatieregeling minder werken. Met deze regeling werk je 80%, krijg je 90% betaald en behoud je 100% pensioenopbouw.

Je kan aanspraak maken op de generatieregeling 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, indien je 5 jaar in dienst bent bij het CIZ. In combinatie met de generatieregeling geldt er een ondergrens van minimaal 18 uur per week.

Een Generatieregeling is een aanvulling op de bestaande arbeidsvoorwaarden. Ouderen in de organisatie krijgen de keuze om minder te gaan werken, zodat ze minder belast worden aan het einde van hun loopbaan. Het biedt meer ruimte voor herstel.

Aan het einde van de looptijd van de CIZ-cao 2025-2026 wordt de generatieregeling geëvalueerd.

- **'Vitaal naar-pensioen-gesprek'**

Vanaf vijf jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd wordt tweemaal per jaar een 'Vitaal naar-pensioen-gesprek'

aangeboden. Tijdens dit gesprek bespreken medewerker en leidinggevende over de mogelijkheden en oplossingen om vitaal door te kunnen werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

- **Pensioen In Zicht (PIZ)-cursus**

Vanaf vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd kun je als CIZ-medewerker kosteloos deelnemen aan de Pensioen In Zicht (PIZ)-cursus.

#### Themabijeenkomsten

Er worden verspreid over de looptijd van de cao themabijeenkomsten, gericht op diverse doelgroepen en levensfasen, georganiseerd. Te denken valt aan thema's zoals werkgeeluk, de overgang, DIG, duurzame inzetbaarheid, etc.

### **Sociale veiligheid**

We blijven ons inzetten op een open en veilig werkklimaat, hier zijn we in 2024 meer gestart, onder andere via Roadshows, lezingen en huiskamergesprekken over sociale veiligheid. In 2025 bouwen we voort op de reeds genomen stappen, zodat sociale veiligheid een continu gespreksonderwerp blijft en stevig verankerd wordt in onze manier van werken.

Het veiligheidsprotocol wat is opgenomen in de cao zal tijdens de looptijd geëvalueerd worden.

#### **Regelruimte**

Medewerkers geven aan behoefte te hebben aan flexibiliteit en eigen regie, dat is ook terug te zien in de resultaten van het onderzoek 'Mijn Vitali-tijd'. Het flexibel indelen van een werkdag/werkweek biedt medewerkers de ruimte en vrijheid om meer balans te ervaren. Deze gewenste flexibiliteit is al mogelijk. Tegelijkertijd ervaren we dat deze ruimte niet altijd wordt gevoeld en daardoor minder ingezet wordt. We zijn van mening dat het stimuleren en motiveren van eigen regie nemen geborgd moet worden binnen ons leiderschap en geen regeling is voor in de cao.

#### **Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage wordt geïndexeerd naar €24,10.

#### **Overwerkvergoeding voor parttimers**

De overwerkvergoeding zoals deze nu geldt voor fulltimers, zal met ingang van januari 2025 ook gelden voor medewerkers die parttime werken.

#### **Recht op onbereikbaarheid**

Wordt opgenomen in de cao.

### **Hoe nu verder?**

Nu gaan de vakbonden hun achterbannen raadplegen. Als dit is gebeurd, verwachten we snel duidelijkheid te kunnen geven of er een definitief akkoord is bereikt. Op dat moment kunnen we de cao afsluiten. Daarna schrijven we de definitieve cao-tekst, publiceren we deze en volgt de implementatie binnen de organisatie. In onderstaande procesplaat is inzichtelijk gemaakt hoe een nieuwe cao tot stand komt. We houden je uiteraard op de hoogte.