



Onderhandelingsakkoord

cao Sociale Verzekeringsbank

Onderhandelingsakkoord

cao SVB 2025-2026-2027

De SVB en de vakbonden CNV en FNV zijn op 23 oktober 2025 aan het einde van de onderhandelingen gekomen voor een nieuwe cao. Partijen hebben onderhandelingen gevoerd over een nieuwe cao met een looptijd van 25 maanden, van 1 december 2025 tot en met 31 december 2027.

Preambule

Dit onderhandelingsakkoord is tot stand gekomen in een periode waarin de SVB zich geconfronteerd ziet met grote organisatorische en financiële uitdagingen. De komende jaren staan in het teken van taakstellingen, vereenvoudigingsopgaven en verdere organisatieontwikkeling. Deze veranderingen vragen om zorgvuldigheid, evenwicht en oog voor zowel de maatschappelijke opdracht van de SVB als het welzijn van haar medewerkers.

Tegen deze achtergrond is er een evenwichtig cao onderhandelingsakkoord tot stand gekomen: een onderhandelingsakkoord dat rekening houdt met de financiële ruimte van de SVB, maar dat tegelijkertijd invulling geeft aan goed werkgeverschap. De afspraken voorzien in een loonontwikkeling die de inflatie dekt, met zelfs een kleine plus in koopkrachtverbetering, passend binnen de beschikbare middelen van de SVB. Daarmee wordt een belangrijk signaal afgegeven van waardering voor de inzet en betrokkenheid van alle medewerkers.

Daarnaast is in deze cao nadrukkelijk aandacht besteed aan maatschappelijke en externe ontwikkelingen. Zo wordt onder meer reservistenverlof gefaciliteerd, waarbij de SVB inspeelt op de bredere maatschappelijke oproep van de overheid en haar medewerkers ruimte te bieden om ook buiten de organisatie een waardevolle bijdrage te leveren.

Bij de totstandkoming van deze cao is tevens gekeken naar wensen en behoefte van medewerkers. Zo is er opnieuw een levensfaseregeling afgesproken, is de aflossing van de studieschuld via IKB verhoogd en is de franchise van 10 kilometer bij woon-werkverkeer komen te vervallen voor medewerkers die verder dan 10 kilometer van het werk wonen.

Met deze nieuwe cao leggen de SVB en haar sociale partners een solide basis voor de komende 25 maanden - een periode waarin stabiliteit en waardering centraal staan en waarin we samen bouwen aan een wendbare, transparante en toekomstgerichte organisatie.

Looptijd cao

De cao heeft een looptijd van 1 december 2025 tot en met 31 december 2027, dat wil zeggen een looptijd van 25 maanden. Nieuwe bepalingen en wijzigingen in deze cao treden in werking per 1 december 2025, tenzij dit redelijkerwijs niet mogelijk is, bijvoorbeeld vanwege fiscale aspecten of uitvoeringstechnische beperkingen, of tenzij anders aangegeven.

Financiële paragraaf

- **Structurele loonsverhoging van totaal 5,8%** voor de looptijd van de cao, als volgt verdeeld:
 - Structurele loonsverhoging per 1 januari 2026 van 3%.
 - Structurele loonsverhoging per 1 januari 2027 van 2,8%.

De loonparagraaf is afgestemd op de inflatiecijfers van de afgelopen jaren en de verwachte inflatiecijfers van de komende jaren, met daar bovenop een kleine verwachte koopkrachtverbetering.

- Een **eenmalige onbelaste uitkering** van € 300 netto (ongeacht de omvang van het dienstverband). Voor de eenmalige uitkering komen alle SVB-medewerkers in aanmerking die vallen onder de cao SVB. Uitzendkrachten en bij de SVB gedetacheerde arbeidsparticipanten ontvangen ook de eenmalige onbelaste uitkering. De eenmalige uitkering wordt uitbetaald met het salaris van januari 2026. Er is alleen aanspraak op de eenmalige uitkering als je op 1 januari 2026 werkzaam bent bij de SVB. Overige voorwaarden worden opgenomen in een nader op te stellen uitvoeringsregeling welke door de SVB wordt afgestemd met de sociale partners.

Duurzaam mobiliteitsbeleid en kostenvergoedingen Bewust werken

De arbeidsvoorwaarden van de SVB ondersteunen een flexibele manier van werken en reizen waarbij het gebruik van groen en duurzaam vervoer wordt gestimuleerd. Het vervoersbeleid en vergoedingsafspraken op vervoer dragen bij aan het realiseren van de duurzaamheidsdoelstellingen van de SVB.

Er zijn de volgende (wijzigingen in) kostenvergoedingen:

- **De vergoeding voor overige kosten van thuiswerken** (o.a. internet) van € 35,- netto per maand wordt verlengd voor de looptijd van de cao.
- Laten vervallen van de **franchise van 10 kilometer bij woon-werkverkeer voor medewerkers die verder dan 10 km van het werk wonen** per 1 januari 2026. De drempel van 10 kilometer blijft wel bestaan voor degenen die binnen 10 km van kantoor wonen. Deze afspraak draagt bij aan een eerlijker en meer stimulerend mobiliteitsbeleid, met behoud van het oog op duurzaamheid. Uit de cao enquête kwam duidelijk naar voren dat dit onderwerp voor veel medewerkers een belangrijke wens was. De huidige km-vergoeding voor de auto blijft met € 0,17 ongewijzigd.

De overige kostenvergoedingen in het kader van Bewust Werken zoals opgenomen in de cao blijven ongewijzigd.

Verlof & Vitaliteit

Levensfaseregeling

Voor de duur van deze cao is opnieuw een levensfaseregeling afgesproken, waarbij de bestaande voorwaarden ongewijzigd blijven. De SVB hecht er groot belang aan dat medewerkers fit en vitaal de eindstreep kunnen halen. De regeling biedt medewerkers van 62 jaar en ouder de mogelijkheid om in de laatste fase van hun loopbaan 80% te werken, waarbij je 90% krijgt doorbetaald en 100% pensioenopbouw houdt, zodat zij hun werk op een duurzame en gezonde manier kunnen blijven uitvoeren. Daarnaast blijft ook de variant van de levensfaseregeling voor medewerkers van alle leeftijden beschikbaar. Deze variant biedt medewerkers die tijdelijk te maken hebben met disbalans tussen werk en privé de mogelijkheid om gedurende een periode van maximaal een half jaar gebruik te maken van de regeling om weer tot herstel en balans te komen.

Tegelijkertijd is de SVB zich bewust van de financiële impact van de levensfaseregeling. De levensfaseregeling is kostbaar en de groep medewerkers die hiervoor in aanmerking komt groeit de komende jaren. Gezien de ontwikkelingen binnen de organisatie en de opgelegde taakstellingen is het

belangrijk om ook in de praktijk de balans te bewaken tussen het aantal deelnemers aan de regeling binnen de teams en de druk op overige medewerkers.

De SVB wil daarom in aanloop naar de volgende cao met de vakbonden het gesprek aangaan over de houdbaarheid van de levensfaseregeling op de lange termijn, al dan niet in aangepaste vorm. En over andere manieren om medewerkers vitaal, betrokken en inzetbaar te houden tot aan het einde van hun loopbaan. Partijen hebben in dat kader een studieafspraken gemaakt om ontwikkelingen, studies en benchmarks op het gebied van belastbaarheid in combinatie met langer doorwerken te bestuderen in aanloop naar de volgende cao.

Maatwerkverlof

Partijen hechten waarde aan een sociaal en inclusief werkgeverschap, waarin oog is voor de verschillende levensfasen, persoonlijke omstandigheden en behoeften van medewerkers. In de afgelopen cao-rondes hebben partijen gezamenlijk invulling gegeven aan het cao-artikel over maatwerkafspraken. Met als doel om medewerkers de ruimte te bieden om in bijzondere persoonlijke situaties passende verlofafspraken te maken. Hierbij is onder meer aandacht besteed aan de situaties zoals rouw, transitie, overgangs- of menstruatieklachten en omstandigheden waarin medewerkers buiten de wettelijke verlofregelingen vallen.

In deze cao is mantelzorg als nieuw voorbeeld toegevoegd aan de situaties waarin maatwerkverlof mogelijk kan worden ingezet. Partijen willen gedurende deze cao extra aandacht besteden aan het gebruik en toepassing van het maatwerkverlof, en om te monitoren hoe deze afspraken in de praktijk bijdragen aan het welzijn, de vitaliteit en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Zo blijven partijen gezamenlijk werken aan een werkomgeving waarin medewerkers zich gehoord en gesteund voelen, juist in een periode waarin zij dit het meest nodig hebben.

Ontwikkeling

Aflossing studieschuld als IKB-doel

In het kader van aantrekkelijk en eigentijds werkgeverschap hebben partijen afgesproken dat de aflossing van de studieschuld via het Individueel Keuzebudget (IKB) per 1 januari 2026 wordt verhoogd van €500 naar €1000 per jaar, voor de duur van deze cao. Partijen hechten veel waarde aan deze arbeidsvoorwaarde omdat deze bijdraagt aan het verlichten van financiële lasten en het ondersteunen van persoonlijke ontwikkeling. Deze regeling helpt om (nieuwe) medewerkers te binden en te boeien, en ondersteunt met name de zogenoemde 'pechgeneratie' – medewerkers die door de invoering van het leenstelsel een zwaardere financiële last dragen. Uit de cao enquête bleek bovendien een duidelijke behoefte aan uitbreiding van deze voorziening, wat onderstreept dat deze afspraak aansluit bij de wensen van medewerkers en de realiteit van de arbeidsmarkt vandaag.

Maatschappelijke bewustzijn

Reservistenverlof

De SVB hecht waarde aan maatschappelijke betrokkenheid en wil medewerkers ondersteunen die zich willen inzetten als reservist bij Defensie. Door deze inzet dragen medewerkers bij aan de veiligheid en het landsbelang, iets waar de SVB graag ruimte voor biedt. Vanuit goed werkgeverschap en maatschappelijke verantwoordelijkheid wordt daarom in de cao een afspraak gemaakt over het faciliteren van reservistenverlof.

Medewerkers die officieel zijn aangesteld als reservist ontvangen jaarlijks 36 uur aanvullend doorbetaald verlof (naar rato voor parttimers). Zij kunnen dit verlof binnen de reguliere werktijd inzetten voor hun werkzaamheden als reservist of tijdens de opleiding daartoe. Voor de overige inzet kunnen medewerkers gebruik maken van onbetaald verlof, hun eigen verlof saldo en/of - waar mogelijk - flexibele werktijden. Wanneer een medewerker langer dan twee maanden volledig onbetaald verlof opneemt voor reservistentaken blijft de SVB het werkgeversdeel van de pensioenpremie doorbetalen.

Met deze afspraak wil de SVB het mogelijk maken dat medewerkers hun maatschappelijke betrokkenheid vormgeven en tegelijkertijd met vertrouwen kunnen blijven bouwen aan hun loopbaan binnen de organisatie.

BHV-regeling

De SVB heeft de in 2023 ingevoerde BHV vergoedingsregeling geëvalueerd, zoals in de cao was afgesproken. De regeling is destijds aangepast in de context van de covid-pandemie, waarin BHV'ers, anders dan veel andere collega's, regelmatig naar kantoor moesten reizen. Inmiddels is de situatie wezenlijk veranderd: medewerkers werken structureel minimaal twee dagen per week op kantoor, de reiskostenvergoeding is verhoogd en neemt verder toe door het vervallen van de franchise. Ook is gebleken dat BHV-ers in de praktijk niet altijd een volledige werkdag beschikbaar zijn voor BHV-diensten, terwijl zij daarvoor wel de volledige dagvergoeding ontvingen. Daarnaast zijn de BHV vergoedingen sinds 2023 aanzienlijk gestegen als gevolg van automatische indexatie. Tegen deze achtergrond vinden partijen een aanpassing van de regeling wenselijk, zodat deze beter aansluit bij de huidige werkpraktijk en bijdraagt aan een evenwichtige en toekomstbestendige beloning van de BHV inzet.

Na een cao akkoord is er met ingang van 1 januari 2026 de volgende afspraak:

- Voor een volledige BHV dienst (van 8,5 uur of meer) geldt een vergoeding van € 10,15 per dag
- Voor een kortere BHV dienst (van minimaal 4 uur) geldt een vergoeding van € 5,08 per dag
- De verschillende vaste en variabele BHV-vergoedingen worden gedurende de looptijd van deze cao niet geïndexeerd.

Overige bepalingen

Er wordt een bepaling aan de cao toegevoegd waarbij partijen afspreken dat zij bij ingrijpende gewijzigde omstandigheden met elkaar in overleg treden.

- Partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao de volgende onderwerpen te monitoren, dan wel te bespreken tijdens reguliere overleggen: recht op onbereikbaarheid, inzet AI, feestdagenverlof en maatwerkverlof.
- Op een aantal punten is de tekst van de cao niet helemaal juist of actueel. In de tekst van de nieuwe cao zal dit worden aangepast.
- Bij doorwerken na AOW geldt het ABP pensioenreglement en kun je bij continuering in dezelfde functie kiezen voor verdere pensioenopbouw.

Aldus overeengekomen op 14 november 2025

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

Sociale Verzekeringsbank

FNV Publiek Belang

CNV,

