

Onderhandelingsresultaat Cao APG 2026-2028

APG en de vakorganisaties FNV, De Unie, VCPS en DOOR hebben op 3 juni 2026 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao.

De onderhandelingen vonden plaats in een periode waarin APG ingrijpende veranderingen doormaakt. Sociale partners hebben gezocht naar een evenwicht tussen waardering voor medewerkers, toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden en de uitdagingen waarvoor APG staat. Dit heeft geleid tot onderstaande afspraken.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden en loopt van 1 juli 2026 tot en met 30 juni 2028.

Salarisontwikkeling

De salarissen en salarisschalen worden gedurende de looptijd van de cao structureel verhoogd met:

- 3,25% per 1 januari 2027;
- 3,25% per 1 januari 2028.

5 mei jaarlijkse feestdag

Met ingang van 2027 wordt 5 mei toegevoegd aan de feestdagen zoals vastgelegd in onze cao.

Individueel Keuzebudget (IKB)

Sociale partners zetten een volgende stap richting een Individueel Keuzebudget. De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden samengebracht in een flexibel budget, waarbij medewerkers meer keuze krijgen over het moment van uitbetaling. De beoogde invoering vindt op zijn vroegst plaats per 1 januari 2028.

Internetvergoeding

De internetvergoeding wordt verhoogd van € 35,- naar € 37,50 netto per maand met ingang van 1 juli 2026.

Pilot studieschuld DUO

In 2026 wordt een pilot gestart waarmee medewerkers gebruik kunnen maken van de mogelijkheid de aflossing van hun studieschuld bij DUO (deels) fiscaal voordelig uit te ruilen binnen de werkkostenregeling. De uitgangspunten van deze pilot zijn als volgt:

- De fiscale uitruil wordt opengesteld voor medewerkers die geboren zijn in de jaren 1994 tot en met 2006 en geen aanspraak hadden op een basisbeurs.
- De fiscale uitruil ten behoeve van het aflossen van de studieschuld bij DUO past binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling van 2026.
- In september 2026 wordt via intranet een oproep gedaan, waarbij medewerkers die minimaal € 500,- euro aflossen in 2026 en gebruik willen maken van de pilot, zich kunnen inschrijven. Op basis van de aanmeldingen en de geschatte vrije ruimte in de werkkostenregeling wordt eind 2026 de mogelijkheid tot uitruilen opengesteld. Daarbij wordt een maximumbedrag vastgesteld voor het uit te ruilen bedrag, afhankelijk van het aantal inschrijvingen en de beschikbare ruimte, met een bovengrens van € 1.500,- per medewerker.
- De fiscale uitruilmogelijkheid betreft een éénmalige pilot, gevolgd door een evaluatie. Tijdens de evaluatie zal ook worden verkend, als de pilot succesvol is, of het mogelijk is de doelgroep naar de toekomst toe te verbreden.

Regeling voor reservisten

Voor medewerkers die actief zijn als reservist bij Defensie wordt een verlofregeling ingevoerd. Hiermee wordt erkend dat reservisten een belangrijke maatschappelijke bijdrage leveren. Overeengekomen is dat:

- de medewerkers die reservist zijn per jaar tot maximaal 2 x de wekelijkse arbeidsduur (bij voltijds dienstverband 10 werkdagen) aan betaald verlof ontvangen voor trainingen en inzet.
- indien de medewerker meer nodig heeft, dit in overleg met de leidinggevende plaatsvindt en hier ofwel vakantiedagen ofwel onbetaald verlof voor kan worden opgenomen.

Afbouwregeling consignatievergoeding

Medewerkers die als gevolg van organisatorische wijzigingen hun consignatievergoeding verliezen, krijgen (indien zij tenminste 36 maanden deze vergoeding ontvingen) recht op een afbouwregeling om de inkomensgevolgen geleidelijk op te vangen.

De gemiddelde consignatievergoeding van de afgelopen 36 maanden voorafgaand aan het stopzetten van de consignatiedienst wordt berekend als toeslag en wordt binnen vier jaar afgebouwd volgens onderstaand schema:

- Jaar 1: 70%
- Jaar 2: 50%
- Jaar 3: 20%
- Jaar 4: 10%

Waarneming in gelijke functieschaal

De mogelijkheden voor het toekennen van een waarnemingstoelage worden verruimd. Ook wanneer tijdelijk werkzaamheden worden waargenomen van een functie binnen dezelfde functieschaal kan onder voorwaarden een toelage worden toegekend.

Een medewerker waarvoor voorzien is dat deze minimaal 4 maanden een significant deel van de werkzaamheden van een functie van hetzelfde niveau waarneemt, kan in aanmerking komen voor een waarnemingstoelage indien:

- de waarneming leidt tot een duidelijke aantoonbare verzwaring in hoeveelheid van taken en verantwoordelijkheden binnen het eigen werkpakket; en
- de extra waar te nemen werkzaamheden niet passend zijn binnen de huidige scope van de functie en de waarneming maximaal 24 maanden duurt.

De waarnemingstoelage is een vast percentage van 4% over het geldende schaaalaris.

Thuiswerkplekvergoeding

Omdat de vergoeding bedoeld is voor het duurzaam inrichten van een thuiswerkplek voor langere tijd zijn de voorwaarden hiervan als volgt gewijzigd:

- Omdat de afgelopen jaren de kosten voor het inrichten van een duurzame werkplek zijn gestegen wordt de vergoeding met ingang van 1 juli 2026 verhoogd van € 850,- naar € 900,-.
- Indien de medewerker binnen 12 maanden na de aanschaf uit dienst gaat, dient de medewerker het volledige aanschafbedrag aan APG terug te betalen, tenzij uitdiensttreding het gevolg is van reorganisatie of arbeidsongeschiktheid.
- Er mag géén thuiswerkplek meer besteld worden indien op het moment van bestellen bekend is dat de medewerker binnen 6 maanden uit dienst gaat (ongeacht de reden van uitdiensttreding).
- Om de regeling beter aan te laten sluiten bij de daadwerkelijke gebruiksduur wordt de termijn om (opnieuw) te kunnen declareren verlengd naar 8 jaar, deze termijn geldt voor zowel het reeds aangeschafte als het nieuw aan te schaffen meubilair.
- Voor nieuw aan te schaffen meubilair geldt dat er slechts één declaratie gedaan kan worden binnen de vastgestelde termijn; facturen mogen worden opgespaard met dien verstande dat een factuur niet ouder dan 36 maanden mag zijn op het moment van declaratie.

APG van de toekomst

Sociale partners spreken af om gedurende de looptijd van de cao periodiek met elkaar in gesprek te gaan over de ontwikkeling van APG, de organisatie van het werk, de benodigde kennis en vaardigheden van medewerkers en de arbeidsvoorwaarden die passen bij het APG van de toekomst.

Welzijn & Wendbaarheid

De veranderingen binnen APG vragen veel van medewerkers. Daarom worden welzijn, wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid nadrukkelijk onderdeel van de samenwerking tussen sociale partners. Er komt een jaarlijkse gezamenlijke Pulse-meting naar welzijn & wendbaarheid en de uitkomsten worden besproken aan de cao-tafel.

Artificial Intelligence

Sociale partners erkennen dat AI een steeds grotere invloed heeft op het werk binnen APG. APG blijft investeren in kennisontwikkeling en zal de gevolgen van AI voor werk, medewerkers en organisatie samen met de ondernemingsraad blijven volgen.

Sturen op de menselijke maat

Sociale partners hebben gesproken over de toepassing van arbeidsvoorwaarden in de praktijk. APG bevestigt dat in de ontwikkeling van leiderschap en cultuur nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan het goede gesprek, consistent handelen, uitlegbaarheid van besluiten en de menselijke maat. Binnen APG wordt gestreefd naar goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

Arbeidsplekken voor collega's met een beperkt arbeidsvermogen & TNO keurmerk Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO)

Met het krimpen van de organisatie is overeengekomen dat:

- de huidige medewerkers die op een boven-formatieve werkplek werkzaamheden verrichten dit tot hun pensionering/uitdiensttreding kunnen blijven doen, maar dat er geen nieuwe werkplekken in dit kader gecreëerd worden.
- het huidige TNO-keurmerk uit de cao komt te vervallen.

Dit laat echter onverlet dat sociale partners het belang van sociaal ondernemen en het bieden van kansen aan medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt onverminderd onderschrijven.

Voorbehoud

Dit onderhandelingsresultaat wordt door partijen voorgelegd aan hun achterbannen. Na positieve besluitvorming wordt het resultaat verwerkt in de cao APG 2026-2028.

Aldus overeengekomen op 3 juni 2026.

APG

FNV

De Unie

VCPS

DOOR