Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
15 november 2023
Kenmerk
TAZ/ U202300786
Lbr. 23/042
Telefoon
070 373 8393
Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
Ledenraadpleging onderhandelingsresultaat
Cao Gemeenten 2024-2025

Samenvatting
Dit is de ledenraadpleging over het onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten 2024-2025. U kunt een reactie geven tot **maandag 11 december 2023 om 12.00 uur**. Het resultaat wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur op woensdag 13 december 2023. Het resultaat gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO, de cao voor leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). VNG en WSGO stemmen het besluit over bekrachtiging af.

Het onderhandelingsresultaat betreft:
- De salarisontwikkeling over 15 maanden
- Afspraken rondom IKB, premie reparatie WW, toelagen en vakantie
- RVU, vitaliteitsbeleid en werkdruk
- Een arbeidsmarktpakket: verbeteringen in de cao met het oog op de krappe arbeidsmarkt
- Externe inhuur, waaronder het afschaffen van payroll
- Leiderschap en professionele tegenspraak
- Diversen
- Correcties: technische aanpassingen in de cao

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Aan de leden

Datum
15 november 2023
Kenmerk
TAZ/ U202300786
Lbr. 23/042
Telefoon
070 373 8393
Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
Ledenraadpleging onderhandelingsresultaat
Cao Gemeenten 2024-2025

Geacht college en gemeenteraad,

Dit is de ledenraadpleging over het onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten 2024-2025. U kunt een reactie geven tot **maandag 11 december 2023 om 12.00 uur**. Het resultaat wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur op woensdag 13 december 2023. Het resultaat gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO, de cao voor leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). VNG en WSGO stemmen het besluit over bekrachtiging af.

De VNG realiseert zich dat deze ledenraadplegingstermijn kort is. Er is gekozen voor deze besluitvormingstermijn zodat de nieuwe cao voor het einde van de jaarwisseling formeel kan worden bekrachtigd. Daarnaast is het merendeel van de werkgeversvoorstellen gehonoreerd.

Het resultaat gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO. De Cao SGO is de cao voor gemeentelijke samenwerkingsverbanden en is inhoudelijk hetzelfde als de Cao Gemeenten. VNG (Cao Gemeenten) en WSGO (Cao SGO) hebben samen het resultaat gesloten en bespreken samen het resultaat van de ledenraadplegingen.

Deze ledenbrief gaat alleen over de ledenraadpleging van de VNG onder gemeenten. Gemeenten kunnen reageren met een reactieformulier. De gemeentesecretaris ontvangt daarvoor het reactieformulier. Leden van de WSGO ontvangen hun eigen ledenbrief.

In deze brief staat:
1. Procedure van de ledenraadpleging en de bekrachtiging van het onderhandelingsresultaat
2. Samenvatting van het onderhandelingsresultaat

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

1. Procedure van de ledenraadpleging en de bekrachtiging van het onderhandelingsresultaat
De ledenraadpleging begint met de verzending van deze ledenbrief, op woensdag 15 november 2023. U kunt **tot maandag 11 december 2023 om 12.00 uur** reageren.

Het VNG-bestuur besluit **13 december 2023** of de VNG het onderhandelingsresultaat bekrachtigt. VNG en WSGO stemmen hun besluit met elkaar af.

Als VNG, WSGO en de vakbonden het resultaat bekrachtigen, wordt het definitief en meldt het LOGA (VNG, WSGO en vakbonden samen) de nieuwe cao aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er komt na de bekrachtiging van het resultaat een LOGA-salarisbrief met o.a. de nieuwe salarisschaal per 1 januari 2024.

De ledenraadpleging is elektronisch. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het reactieformulier. Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee.

VNG en WSGO organiseren digitale ledenbijeenkomsten. De uitnodiging hiervoor volgt z.s.m. op het werkgeversforum van de VNG.

2. Samenvatting van het onderhandelingsresultaat
(in de volgorde van het onderhandelingsresultaat)

Looptijd en kosten
De cao loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025.
Werkgevers hebben aangestuurd op een langere looptijd van de cao, op verzoek van de leden. Het resultaat is 15 maanden. Door deze langere looptijd was het mogelijk kosten te spreiden.
Het 12-maands gemiddelde van deze cao op loon is 4,8% ((6% gedeeld door 15 mnd.) keer 12 mnd.). Het gemiddelde aan loonkosten in 2024 is 5,08% geworden door de spreiding van de salarisverhogingen over het jaar. Er is alleen een procentuele salarisverhoging afgesproken zoals door veel leden was verzocht.

Salarisontwikkeling
Medewerkers in de reguliere salarisschalen krijgen per 1 januari 2024 een salarisverhoging van 4,75% en per 1 oktober 2024 een salarisverhoging van 1,25%. De huidige schaalbedragen die op € 2.184 euro staan worden ook geïndexeerd met de salarisverhoging. Dat zijn de huidige schalen-periodieken 1-4, 2-2, 3-1, 4-0 en 5-0.
Daarna wordt in schaal 1 een nieuwe periodiek 3 ingevoegd: € 2.184. Daarmee is er één periodiek met een instapsalaris net boven het wettelijk minimumloon (WML) in de reguliere salarisschalen.

Schaal A
Schaal A is gekoppeld aan het WML. Partijen hebben afgesproken dat de € 2.184 bodem in de cao bij schaal A **niet** wordt geïndexeerd met de salarisverhogingen in deze cao (uursalaris bodem blijft 14 euro). Door de komende stijgingen van het WML, gedurende de looptijd van deze cao, wordt de bodem van 14 euro per uur in de cao ingehaald door het WML en verdwijnt het praktische nut van de bodem.

IKB geheel pensioengevend
Het gehele IKB wordt pensioengevend. De samenstelling van het IKB wordt 8% (vakantiegeld), 7,55% (eindejaarsuitkering) en 1,5% (levensloop). De 0,8% (14,4 uur omgezet in geld in 2017) is toegevoegd aan de eindejaarsuitkering van 6,75%. Dit maakt de administratieve uitvoering eenvoudiger.

Tijdelijk geen premie reparatie-uitkering WW
Gedurende de looptijd van de cao houdt de werkgever geen premie in op het salaris voor de bekostiging van de zogenoemde reparatie-uitkering (artikel 10.16 cao). De inhouding staat namelijk niet in verhouding tot het aantal langdurig werklozen in de sector.

Schaalmaxima Toelage onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst omhoog
De toelage onregelmatige dienst en de toelage beschikbaarheidsdienst worden opgebouwd over het salaris met een maximum van de bovenste periodiek in schaal 8. Daarmee worden deze toelagen voor een deel van de medewerkers hoger. In het kader van de concurrentie op de arbeidsmarkt en de bereidheid van medewerkers om deze diensten te draaien is het maximum verhoogd. Artikel 3.11 lid 3 en artikel 3.13 lid 3 worden hierop aangepast.

Bovenwettelijke vakantiedag
Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen wordt per 1 januari 2025 verhoogd naar 8. Het aantal bovenwettelijke vakantie-uren in de cao bedraagt dan 57,6 uur. Daarmee is het aantal dagen gelijk aan die van het Rijk. De afspraak over deze vakantiedag was voor de vakbonden een cruciaal punt. Werkgevers hebben aangegeven dat met deze dag het maximum voor de toekomst is bereikt. Met het oog op de administratieve uitvoerbaarheid gaat die dag in op 1 januari 2025.

RVU
Het vereiste aantal dienstjaren van de werknemer voor deelname aan de RVU-regeling wordt verlaagd naar 41 jaar (nu 43 jaar). Ook dit onderdeel van de cao-afspraak was een cruciaal punt voor de vakbonden. Werkgevers hebben meebewogen met de vakbonden omdat RVU-afspraken met een medewerker uiterlijk op 31 december 2025 kunnen worden gemaakt en de regeling eindig is.

Vitaliteitsbeleid
In de cao wordt vastgelegd dat er een beleidsplan vitaliteit moet zijn, dat moet voldoen aan de vier criteria zoals geformuleerd in de *Werkgroep Verlof & Vitaliteit uit 2020* en dat het plan in ieder geval bevat:
- Een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk.
- Een periodieke bespreking van de personele bezetting en maatregelen tegen onder- en overbezetting
- De bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid.
- Bestaande cao-verplichtingen voor het loopbaanadvies en het persoonlijk ontwikkelingsplan.

De afspraken moeten ertoe leiden dat alle gemeentelijke werkgevers beleid hebben dat vitaliteit bevordert. Werkgevers zijn vrij in hoe ze dat doen, zolang het vitaliteitsbeleid maar voldoet aan de cao en de in de cao vastgelegde criteria.

Werkdruk
Werkdruk is een onderwerp in de gemeentelijke sector dat aandacht behoeft. Door de arbeidsmarktkrapte zal dit de komende jaren zo blijven. Daarom is afgesproken dat het A&O fonds Gemeenten voor zowel werkgever als werknemer instrumenten gaat aanbieden om met werkdruk om te gaan.

Arbeidsmarkt
Er is een arbeidsmarktpakket afgesproken met de vakbonden. Alle voorstellen van werkgevers zijn gehonoreerd op één na (het verhogen van de functioneringstoelage). De afspraken zijn:
- Een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer over maximaal een 40-urige werkweek hoeft niet langer te worden gemeld bij de OR.
- De arbeidsmarkttoelage krijgt een hoger maximum van 15% van het salaris (nu 10%).
- Het wordt mogelijk een extra periodieke salarisverhoging toe te kennen aan een werknemer buiten de vaste periodiekdatum.
- Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt eenvoudiger. Een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, krijgt maximaal 6 weken recht krijgt op doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) bij ziekte.
- Opzegtermijn voor de werknemer wordt twee maanden. Die van de werkgever twee tot vier maanden, afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer. Voor een AOW-gerechtigde medewerkers geldt de uitzondering van de wet: één maand.

Externe inhuur
Cao-partijen vinden een goede en verantwoorde balans tussen vaste en tijdelijke arbeidsrelaties en externe inhuur in het belang van werkgevers en werknemers. Mede met het oog op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. De toename van externe inhuur is een niet gewenste ontwikkeling. Cao-partijen hebben een aantal uitgangspunten afgesproken. Bijvoorbeeld dat een arbeidsovereenkomst het uitgangspunt moet zijn.
Cao-partijen gaan de ontwikkelingen m.b.t. externe inhuur over 2023, 2024 en 2025 monitoren via de personeelsmonitor. Afhankelijk van de ontwikkelingen rondom de wetgeving bij flexibele arbeidsrelaties en de cijfers uit de gemeentelijke sector gaan cao-partijen na deze periode in overleg over het nut en de noodzaak van het eventueel hanteren van sectorale normen rondom inhuur.

Concreet wordt in de cao afgesproken:
- Payrolling als contractvorm wordt afgeschaft per 1/1/2028. Bestaande contracten kunnen worden uitgediend maar niet verlengd.
- De gemeentelijke werkgever moet jaarlijks aan de ondernemingsraad een overzicht leveren van de uitgaven aan externe inhuur en een overzicht van de bezetting in diverse arbeids- en inhuur vormen.

Professionele tegenspraak en leiderschap
Cao-partijen vragen aan het A&O fonds Gemeenten in hun programma aandacht te besteden aan leiderschap en professionele tegenspraak binnen de gemeentelijke organisatie als geheel.
Werken voor een gemeentelijke organisatie betekent namelijk werken in een bestuurlijke en politieke omgeving met veel belanghebbenden, een veelvoud aan opvattingen en werkstijlen en waar uiteindelijk in het politieke proces politiek gelegitimeerde besluiten worden genomen.
Dat vergt aandacht van werkgever en werknemer alsmede aandacht voor leiderschap en ruimte voor professionele tegenspraak. Dat kan niet worden geregeld in cao-teksten. Daarom de vraag aan het A&O fonds Gemeenten.

Diversen

- In veel gemeenten wordt een groot deel van de vrije ruimte in de werkkostenregeling aangewend om eindheffing op de vergoedingen en verstrekkingen voor politieke ambtsdragers te voorkomen. Daarmee blijft er weinig vrije ruimte over om medewerkers fiscale voordelen te bieden. Omdat dit vraagstuk uniek is voor overheidswerkgevers, zet dit de gemeentelijke sector als geheel op achterstand ten opzichte van werkgevers in de markt. Cao-partijen gaan de wetgever benaderen om tot een mogelijke oplossing voor het probleem te komen en zich beraden op een eventueel advies aan de sector.
- Er wordt geen onderscheid meer gemaakt in de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus.
- HR21 wordt opgenomen als het functiewaarderingssysteem voor de sector gemeenten. Organisaties kunnen er nog steeds voor kiezen om toch een ander systeem te hanteren.
- De ontslagcommissie wordt verlengd tot 1 januari 2027.
- Er komt een studie naar het gebruik van de na-wettelijke uitkering (artikel 10.5 cao). Dit past bij de wens van werkgevers voor de voortzetting van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden.

Correcties cao-tekst

De werkgevers hebben met de vakbonden een aantal technische aanpassingen afgesproken. Het betreft zaken als artikelen die niet meer actueel zijn, verduidelijkingen en tekstuele correcties. Deze technische aanpassingen worden niet voorgelegd in de ledenraadpleging.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken