Principeakkoord Cao Gemeenten en Cao SGO 2023

Inleiding

VNG, de WSGO, FNV Overheid, CNV Overheid en PDO hebben op **21 februari 2023** een principeakkoord voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties) gesloten. De cao's gelden samen voor ruim 190 duizend medewerkers. Afgesproken wijzigingen worden eensluidend en tegelijk doorgevoerd in beide cao's. De nieuwe cao's lopen van 2 januari 2023 tot en met **1 januari 2024**. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst **6 april 2023**.

Met dit akkoord willen sociale partners uiting geven aan de waardering voor de inzet van de medewerkers bij het oppakken van de vele en veranderende maatschappelijke opgaven voor de gemeentelijke sector. De financiële afspraken komen tegemoet aan de noodzaak om (extra) te investeren in de koopkracht van de medewerkers die daarin zo'n vitale rol hebben, en in de aantrekkelijkheid van de gemeentelijke sector voor zittende en nieuwe medewerkers.

In het akkoord staan afspraken over:

1. **Looptijd, loonstijging, loongebouw, thuiswerkvergoeding**
2. **Verlof en vitaliteit**
3. **Bovenwettelijke sociale zekerheid**
4. **Ouderschapsverlof en onbetaald WAZO-verlof**
5. **Duurzame mobiliteit**
6. **Inclusieve cao**
7. **Hoofdstuk kunsteducatie**
8. **Correcties cao-tekst**

1. Looptijd, loonstijging, loongebouw, thuiswerkvergoeding

Looptijd

De nieuwe Cao Gemeenten en Cao SGO lopen van 2 januari 2023 tot en met **1 januari 2024**.

Structurele loonstijging

De salarissen stijgen per:

2 januari 2023 met eerst €240 en daarna 2%.

Basis loongebouw - startsalaris

Sinds 1 januari 2022 kent de cao een minimumsalaris van €14 per uur, ofwel €2.184 per maand. Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de in deze nieuwe cao afgesproken salarisverhogingen.

Partijen passen wel een aantal zaken aan in het loongebouw. Zo worden per 2 januari 2023 de loonschalen die periodieken bevatten onder het bedrag van €2.184, aangepast:

- In elke betreffende schaal wordt de periodiek die het dichtst onder het bedrag van €2.184 zit, gezet op €2.184.
- De nieuwe periodiek van €2.184 wordt niet geïndexeerd. De periodieken daarboven worden wel geïndexeerd met toekomstige salarisverhogingen.
- De periodiek van €2.184 wordt de laagste periodiek van de betreffende loonschalen. Hiertoe worden periodieken onder het bedrag van €2.184 geschrapt.
- Medewerkers die op **2 januari 2023** zijn ingeschaald in periodieken van minder dan €2.184 (nadat de loonstijging is doorgevoerd), worden per 2 januari 2023 formeel ingeschaald in de naast hogere periodiek boven de €2.184.
- Medewerkers in schaal A die op **21 februari 2023** in dienst zijn, worden vanaf **2 januari 2023** ingeschaald in periodiek 11 van schaal A.

Vergoeding hybride werken

Vanaf **1 mei 2023** ontvangen medewerkers een vergoeding van €3 netto voor hybride werken. De vergoeding bestaat uit een thuiswerkvergoeding van €2,15 netto en een internetvergoeding van €0,85 netto.

2. Verlof en vitaliteit

Bovenwettelijke vakantiedagen

Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen wordt per **2 januari 2023** verhoogd van 6 dagen (43,2 uur) naar **7** dagen.

Nu alle medewerkers vanaf **2 januari 2023** recht hebben op *minimaal* **50,4 uur** uur vakantie, worden de vakantie-uren in artikel 6.2 lid 1 (aantal bovenwettelijke vakantie-uren), lid 3 (overgangsrecht medewerkers geboren vóór 1 januari 1963), en lid 4 (overgangsrecht medewerkers geboren op of na 1 januari 1963), aangepast naar **50,4** uur.

Lopende afbouwtrajecten op basis van de op 1 januari 2023 ingegane verlofharmonisatie worden voortgezet, in relatie tot de nieuwe norm.

Feestdagen

Met ingang van 1 januari 2024 worden de feestdagen in artikel 6.6 cao uitgebreid met 5 mei. Bevrijdingsdag wordt een jaarlijkse feestdag met behoud van salaris en salaristoelage(n), om stil te staan bij de waarde van vrijheid, democratie en mensenrechten.

Verlofsparen

Medewerkers kunnen met hun IKB maximaal 187 vakantie-uren kopen (in plaats van het huidige maximum van 144 uur). Artikel 4.3 cao wordt hierop aangepast. Hierdoor kunnen medewerkers meer uren verlofsparen.

RVU

Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2024 deelnemen aan de RVU als zij voldoen aan de wettelijke en fiscale voorwaarden. De volgende regels gelden voor de RVU:

(a) De duur van de RVU is maximaal twee jaar
(b) Recht op deelname ontstaat bij 43 ABP-jaren en 10 jaar in dienst in de sector gemeenten (Cao Gemeenten of Cao SGO).
(c) Instroom in de RVU is tot en met 31 december 2025
(d) De uitkering is gemaximeerd op de fiscale drempel (€2.037 per maand in 2023, naar rato van de arbeidsduur).
(e) Bij deelname aan de regeling volgt volledige uitstroom.
(f) Maatwerk is mogelijk als zowel de werkgever als medewerker ermee instemt.

3. **Bovenwettelijke sociale zekerheid**

Partijen zijn overeengekomen dat de huidige regels rondom arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling bij ziekte binnen een redelijke termijn kunnen worden aangepast aan de in Nederland in het algemeen geldende regels. Daarbij is ook aandacht voor waar de gemeentelijke sector vandaan komt en wordt recht gedaan aan het voorzieningenniveau.

In dat kader spreken partijen af dat op 1 januari 2024 een einde komt aan de loondoorbetaling bij ziekte na 104 weken. Artikel 7.1 lid 2 wordt daarop aangepast voor alle medewerkers met ingang van 1-1-2024. De staffel van loondoorbetaling bij ziekte wordt dan: 1^{e} jaar 100% en 2de jaar 70%. Daarmee wordt de hoogte en duur in overeenstemming gebracht met het BW.

Daarnaast wordt per 1 januari 2024 het in de cao verlengde ontslagverbod voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten afgeschaft en de daarbij aanvullende voorzieningen beëindigd. Dat betekent (a) dat ook medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, conform het Burgerlijk wetboek, na 2 jaar kunnen worden ontslagen, (b) dat aanvullende voorwaarden voor re-integratie tijdens het derde ziektejaar vervallen, en (c) dat ook de daaraan gekoppelde bijzondere uitkering vervalt. Artikel 7.5 en artikel 10.21 tot en met 10.23 cao worden geschrapt. Werknemers waarvan de eerste ziektedag voor 1 januari 2024 ligt, vallen onder de oude regeling. De oude regeling wordt opgenomen in een bijlage van de cao.

Met de wijziging van de loondoorbetaling bij ziekte en de afschaffing van het derde ziektejaar per 1 januari 2024, krijgen werknemers die vallen onder de nieuwe regeling per 1 januari 2024 een tegemoetkoming in de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze tegemoetkoming is €10 per maand. Werkgevers die voor hun werknemers al een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten voor rekening van de werkgever, hoeven deze tegemoetkoming niet te betalen.

Partijen spreken af dat de vitaliteitsregeling de volle aandacht van de werkgever moet hebben in overeenstemming met goed arbeidsomstandighedenbeleid om zoveel mogelijk verzuim te voorkomen en re-integratie te bevorderen.

4. Ouderschapsverlof en onbetaald WAZO-verlof met ingang van 1 januari 2024

Betaald ouderschapsverlof

Het cao betaald ouderschapsverlof (de gedeeltelijke cao loondoorbetaling voor 13 weken) en de combinatie ervan met de UWV/Wazo-uitkering voor 9 weken wordt vereenvoudigd. De huidige systematiek in artikel 6.10 cao is te ingewikkeld voor zowel werkgevers als werknemers. Artikel 6.10 cao wordt daarop aangepast. Daarom hebben partijen een aantal afspraken gemaakt:

- De huidige doorbetalingsstaffel gekoppeld aan salarisschalen, wordt omgebouwd naar een staffel gebaseerd op het salaris.
- De huidige rekenformule in de cao wordt omgevormd naar vier keuzes waarin de relatie tussen de door de werknemer gekozen hoogte van de loondoorbetaling en de aanspraak in uren tot uitdrukking wordt gebracht. De werknemer kan kiezen uit de volgende percentages doorbetaling salaris en salaristoelagen: 50%, 70% , 80% en 100%.
- De cao biedt werknemers keuzes in relatie tot de UWV/Wazo-uitkering van maximaal 9 weken bij ouderschapsverlof.

- De terugbetalingsregelingen bij vertrek en urenvermindering worden geschrapt. Dit gebeurt al per **1 juni 2023**.

Staffel doorbetaling salaris en salaristoelage(n)

Salaris (maandbedrag)	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2	80%
Hoger dan het maximum van schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4	70%
Hoger is dan het maximum van salarisschaal 4	50%

Het betreft het salaris op fulltime basis. Voor een parttime salaris van een medewerker wordt eerst gekeken naar wat het salaris zou zijn op fulltime basis voor het bepalen van het percentage doorbetaling. Het salaris op het moment van ingang van het ouderschapsverlof is leidend voor het percentage doorbetaling voor de verlofaanvraag

In de huidige praktijk is het aanvullen van de UWV/Wazo-uitkering van 70% dagloon met een deel van het cao betaald ouderschapsverlof van salaris en salaristoelagen moeilijk in de uitvoering. Daarom zijn de volgende afspraken gemaakt die worden uitgewerkt in een cao tekst:

- De duur van de salarisbetaling tijdens ouderschapsverlof blijft 13 weken in de cao, door de werknemer te gebruiken tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt.
- De hoogte van de loondoorbetaling wordt:
    - 100% van het salaris en salaristoelage(n) tijdens de periode waarvoor recht is op de UWV-uitkering = 9 weken in het eerste levensjaar.
    - doorbetalingspercentage conform staffel van het salaris en toelagen tijdens de periode waarvoor géén recht is op de UWV/Wazo-uitkering:
        - Deze periode is 4 weken voor werknemers die de 9 weken 100% betaald ouderschapsverlof gaan opnemen in het eerste levensjaar (combinatie met UWV uitkering)
        - Deze periode is 13 weken voor werknemers waarvan het kind ouder is dan 1 of in het eerste jaar geen ouderschapsverlof opnemen met een UWV uitkering
        - Deze periode is tussen de 4 en de 13 weken voor ouders die deels in het eerste levensjaar ouderschapsverlof opnemen met de UWV uitkering (de 100% regeling). Dan resteert er 13 weken minus het aantal weken uit de opname in het 1e levensjaar waarvoor 100% salaris en salaristoelage(n) is betaald.

- De periode is 13 weken cao betaling conform salarisstaffel voor de werknemer die de 9 weken met UWV uitkering niet tot 100% aangevuld wil hebben in het eerste levensjaar. Die medewerker heeft dan 9 weken betaald conform UWV-uitkering (70% dagloon) en 13 weken conform cao betaling o.g.v. de salarisstaffel.

Pensioenpremie en WAZO en onbetaald verlof met ingang van 1 juni 2023

Met ingang van **1 juni 2023** is de reguliere pensioenpremieverdeling van toepassing op zowel betaald als onbetaald WAZO-verlof. De huidige 3 maanden grens komt te vervallen. Er is op dit punt geen onderscheid tussen cao betaald verlof en onbetaald WAZO-verlof. Artikel 6.11 lid 3 Cao wordt daarop aangepast.

Met ingang van **1 juni 2023** wordt artikel 6.14 onbetaald verlof aangepast. De verwijzing naar artikel 6.11 wordt geschrapt. Voor onbetaald verlof in artikel 6.14 gelden de volgende pensioenpremie verdeling afspraken:

- Voor een periode van drie maanden onbetaald verlof geldt de reguliere pensioenpremieverdeling.
- Duurt de onbetaald verlofperiode langer dan drie maanden, dan betaalt de werknemer met ingang van de vierde maand zowel het werknemersdeel als het werkgeversdeel van het pensioen. Verschillende onbetaald verlofaanvraagperiodes die elkaar binnen 6 weken opvolgen, worden gezien als één verlofperiode.

5. Duurzame mobiliteit

Partijen onderzoeken of en hoe een sectorale afspraak over duurzame mobiliteit mogelijk is. Onderdeel van dit onderzoek is of, en onder welke voorwaarden, er draagvlak is onder werkgevers en medewerkers voor zo'n sectorale afspraak. Ook onderdeel van het onderzoek is hoe een eventuele sectorale afspraak kan bijdragen aan CO2-reductie. Het onderzoek betreft naast de 'traditionele' arrangementen voor woon-werkverkeer ook eventuele aanpassing van afspraken in de cao naar aanleiding van de ontwikkeling van het hybride werken.

6. Inclusieve cao

Partijen gaan de cao inclusiever maken. Een inclusieve cao betekent dat alle medewerkers zich kunnen herkennen in de cao en gelijke toegang hebben tot de in de cao opgenomen arbeidsvoorwaarden. Onderdeel van de inclusieve cao is onder andere dat verlof

toegankelijk wordt voor medewerkers die deel zijn van niet-traditionele gezinsvormen. Ook wordt gekeken naar manieren waarop de cao rouw en overgang kan ondersteunen. De cao wordt hierop aangepast. Een nieuwe cao-tekst wordt onderdeel van een volgend akkoord.

7. Hoofdstuk kunsteducatie

Cao-partijen doen een gezamenlijke studie naar de manier waarop de laatste instellingen voor kunsteducatie die onder de Cao Gemeenten en de Cao SGO kunnen vallen, worden ondergebracht bij de Cao Kunsteducatie. Daarmee gaat op een nader te bepalen datum hoofdstuk 14 Kunstzinnige vorming uit de cao verdwijnen.

8. Correcties cao-tekst

Partijen zijn een aantal technische aanpassingen in de cao overeengekomen. De aanpassingen gaan in per 2 januari 2023 tenzij anders aangegeven of tenzij dat om juridische of technische redenen niet kan.

De ontslagcommissie wordt verlengd tot 1 januari 2026.

Slotbepalingen

- Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten en leden van de SGO bindend. De gemaakte afspraken gaan per 2 januari 2023 in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord.
- Partijen spreken af, dat zij met het A&O fonds Gemeenten overleggen over de bijdrage die het A&O fonds Gemeenten kan leveren aan de uitwerking van de afspraken in deze cao.

Overeengekomen te Amersfoort op 21 februari 2023

Namens de werkgevers:

A.J.M. Heerts
voorzitter College voor Arbeidszaken van de VNG
voorzitter Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties

Namens de vakbonden:

M. Manschot	J. Schot	G.G. ten Hove
FNV Overheid	CNV Overheid	PDO