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

Datum
27 februari 2023
Kenmerk
TAZ/U202300146
Lbr: 23/007
Telefoon
070 373 8393
Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
Ledenraadpleging principeakkoord Cao Gemeenten 2023

Samenvatting
Dit is de ledenraadpleging over het principeakkoord voor de Cao Gemeenten 2023. U kunt een reactie geven tot **vrijdag 31 maart 2023 12.00 uur**. Het akkoord wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur op uiterlijk donderdag 6 april 2023. Het principeakkoord gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO, de cao voor leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). De VNG en WSGO stemmen het besluit over bekrachtiging af. Deze ledenbrief gaat alleen over de ledenraadpleging van de VNG onder gemeenten.

Het principeakkoord betreft:

- Afspraken over een salarisverhoging met terugwerkende kracht: € 240 en 2%.
- Een vergoeding voor hybride werken van € 3 per thuiswerkdag.
- Een extra vakantiedag vanaf 2023 en 5 mei als feestdag vanaf 2024.
- Uitbreiding van de mogelijkheid om extra vakantie-uren te kopen met het IKB.
- Een RVU-regeling conform die voor rijkspersoneel.
- Afschaffen van het ‘derde ziektejaar’.
- Aanpassingen in Wazo-verlof en onbetaald verlof.
- Onderzoeken naar duurzame mobiliteit, een inclusieve cao en de toekomst van hoofdstuk. 14 in de cao voor de kunsteducatie.

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
27 februari 2023
Kenmerk
TAZ/U202300146
Lbr: 23/007
Telefoon
070 373 8393
Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
ledenraadpleging principeakkoord Cao Gemeenten 2023

Geacht college en gemeenteraad,

Dit is de ledenraadpleging over het principeakkoord voor de Cao Gemeenten 2023. De laatste dag waarop u een reactie kan geven is **vrijdag 31 maart 2023 om 12.00 uur**. Het akkoord wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur op uiterlijk donderdag 6 april 2023. Het principeakkoord gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO, de cao voor leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). De VNG en WSGO stemmen het besluit over bekrachtiging af.

Het principeakkoord 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. De VNG (Cao Gemeenten) en de WSGO (Cao SGO) onderhandelen samen over beide cao's, hebben samen het principeakkoord 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 akkoord.
2. Samenvatting van het principeakkoord.

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 akkoord
De ledenraadpleging begint met de verzending van deze ledenbrief, op maandag 27 februari 2023. U kunt **tot vrijdag 31 maart 2023 om 12.00 uur** reageren.

Het VNG-bestuur besluit uiterlijk 6 april 2023 of de VNG het akkoord bekrachtigt. De VNG en WSGO stemmen hun besluit met elkaar af.

Als de VNG, de WSGO en de vakbonden het akkoord bekrachtigen, wordt het definitief en meldt het LOGA (VNG, WSGO en vakbonden samen) de nieuwe cao aan. In het akkoord staat op welke datum elke afspraak ingaat.

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.

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

2. Samenvatting van het principeakkoord

Looptijd
De cao loopt van 2 januari 2023 tot en met 1 januari 2024. De startdatum van de cao is 2 januari 2023 omdat de vorige cao liep tot en met 1 januari 2023. De cao loopt tot en met 1 januari 2024 omdat een aantal afspraken op 1 januari 2024 ingaat.

De werkgevers hebben geprobeerd om een cao af te spreken die ook voor (een deel van) 2024 geldt. Een langere looptijd dan 2023 bleek niet mogelijk. Vooral vanwege de hoge en ongewisse inflatie wilden de vakbonden geen langere looptijd afspreken.

Salarisontwikkeling
Elke medewerker krijgt per 2 januari 2023 eerst een salarisverhoging van € 240 en daarna van 2%.

De onderkant van het loongebouw wordt aangepast. Het instapsalaris in de gemeentelijke sector blijft € 2.184 per maand, maar geldt voor nieuwe medewerkers maximaal één jaar. De periodieken onder het bedrag van € 2.184 worden geschrapt. Medewerkers die het gemeentelijke minimumsalaris van € 2.184 per maand (€ 14 per uur) verdienen, krijgen een extra periodieke verhoging nadat de salaristabellen zijn aangepast.

Een aanzienlijk deel van de afspraak is vertaald in een verhoging van alle bedragen (periodieken) in het loongebouw met € 240. Daardoor is de salarisverhoging relatief hoger voor medewerkers in de lagere loonschalen.

Vergoeding hybride werken
De vergoeding hybride werken stijgt van € 2 naar € 3 netto per thuiswerkdag. De vergoeding bestaat uit een deel thuiswerkvergoeding (€ 2,15) en een deel internetvergoeding (€ 0,85) en is fiscaal vrijgesteld.

Verlof en vitaliteit
De bovenwettelijke vakantie neemt in 2023 toe van 6 naar 7 dagen (50,4 uur voor een fulltimer). 5 mei is vanaf 2024 een doorbetaalde feestdag.

Medewerkers kunnen voortaan met hun individueel keuzebudget per jaar 187 bovenwettelijke vakantie-uren kopen (dit was 144 uur).

Er komt een RVU (regeling vervroegd uittreden). Instroom in deze regeling is mogelijk tot en met 31 december 2025, onder de in de cao genoemde voorwaarden.

De afspraak over de extra vakantiedag en die over 5 mei is een aanpassing van de eerdere afspraken over de verlofharmonisatie die op 1 januari 2023 is ingegaan. Vakbonden hechtten daar veel belang aan, omdat een deel van de medewerkers er bij die harmonisatie (soms flink) op achteruit ging.

Werkgevers hebben gekozen voor 5 mei vanwege het maatschappelijk belang van een dag waarin mensen stilstaan bij de waarde van vrijheid, democratie en mensenrechten.

De RVU is conform de regeling die geldt voor rijkspersoneel.

Bovenwettelijke sociale zekerheid
Er komen nieuwe regels voor arbeidsongeschikte medewerkers. De loondoorbetaling stopt na 24 maanden ziekte. Medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, kunnen na 24 maanden worden ontslagen (was 36 maanden). In plaats daarvan krijgt elke medewerker die zich aanvullend verzekert tegen arbeidsongeschiktheid een bijdrage aan die verzekering van € 10 bruto per maand.

Of en hoe de medewerker zich verzekert, is een individuele verantwoordelijkheid. De cao regelt niet een verzekering en schrijft niet voor welke verzekering een medewerker moet nemen en of de werkgever een collectieve verzekering moet aanbieden. Er wordt vanuit de VNG en de WSGO ook niet voor een collectieve verzekering gezorgd.

De afspraken over de bovenwettelijke sociale zekerheid zijn een erfenis van de oude ambtelijke rechtspositie. Met deze afspraak zijn de arbeidsvoorwaarden van gemeentelijk personeel een stapje verder gekomen richting die van de rest van werkend Nederland.

Ouderschapsverlof en onbetaald Wazo-verlof
De regels in de cao voor door de werkgever betaald ouderschapsverlof worden aangepast, zodat deze beter aansluiten bij de UWV/Wazo-uitkering voor ouderschapsverlof.

Hiernaast worden de afspraken over de verdeling van pensioenpremies bij onbetaald verlof verbeterd. Medewerkers die ontslag nemen of urenvermindering aanvragen, hoeven genoten ouderschapsverlof niet terug te betalen.

De nieuwe regels voor het betaald ouderschapsverlof zijn er om de keuzes te verhelderen en om de uitvoering te vereenvoudigen. De nieuwe regels over pensioenpremieverdeling en terugbetaling zijn er om de (financiële) belemmeringen weg te nemen voor deelname aan verlofregelingen die de aansluiting tussen werk en privéleven verbeteren en om de uitvoering te vereenvoudigen.

Duurzame mobiliteit, inclusieve cao en kunsteducatie
Er komen onderzoeken naar:

- De haalbaarheid en wenselijkheid van centrale afspraken over reiskosten. Hierin worden ontwikkelingen meegenomen zoals hybride werken en ambities om de arbeidsvoorwaarden te vergroenen.
- De manier waarop de cao inclusiever kan worden gemaakt.
- De mogelijkheid om het cao-hoofdstuk voor de kunsteducatie af te schaffen.

Correcties cao-tekst.
De werkgevers hebben met de vakbonden een aantal technische aanpassingen afgesproken. Het betreft zaken als correcties van fouten en verduidelijkingen. Deze technische aanpassingen worden niet voorgelegd in de ledenraadpleging.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken