Onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten en Cao SGO 2024-2025

Inleiding

VNG, WSGO, FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF Overheid hebben op 10 november 2023 een onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO (Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties) gesloten. De cao's gelden samen voor ruim 200 duizend medewerkers. Afgesproken wijzigingen worden eensluidend en tegelijk doorgevoerd in beide cao's. De nieuwe cao's lopen van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025. Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst 14 december 2023.
Onderdeel van de afspraak is dat partijen op maandag 13 november vanaf 14.00 uur communiceren.

In het resultaat staan afspraken over:

1. **Looptijd en loonstijging**
2. **IKB, premie reparatie-uitkering en toelagen**
3. **Vakantie, RVU, vitaliteit en werkdruk**
4. **Arbeidsmarkt**
5. **Inhuur**
6. **Professionele tegenspraak en leiderschap**
7. **Diversen**
8. **Correcties cao-tekst**

1. Looptijd en loonstijging

Looptijd

De nieuwe Cao Gemeenten en Cao SGO loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025 (15 maanden).

Structurele loonstijging

De reguliere salarissen stijgen per:
1 januari 2024 met 4,75%
1 oktober 2024 met 1,25%
Partijen spreken af dat aan schaal 1 een nieuwe periodiek 3 wordt toegevoegd van €2.184. Deze periodiek wordt niet geïndexeerd met de salarisstijging.
Voor schaal A geldt een uitzondering.

Schaal A

- Schaal A is gekoppeld aan het WML. De periodieken lopen van 100% tot 120% van het WML. Partijen spreken af dat de € 2.184 bodem in de cao bij schaal A niet wordt geïndexeerd met de loonstijgingen in deze cao (huidig lid 6 van artikel 3.3 cao blijft bestaan). Door de komende stijgingen van het WML wordt de bodem van 14 euro per uur in de cao ingehaald door de WML. Naar verwachting zal de bodem in juli 2024 alleen nog praktisch van toepassing zijn op periodiek 0.

2. IKB, premie reparatie-uitkering en toelagen

IKB geheel pensioengevend

Het gehele IKB wordt pensioengevend. Afgesproken is dat de 0,8% van het salaris in artikel 4.2 lid 1 onderdeel d (voormalige verlofdagen) wordt overgeheveld naar onderdeel b (voormalige eindejaarsuitkering), zodat ook dit onderdeel van het IKB pensioengevend wordt. Daarmee verdwijnt sub d. De samenstelling van het IKB wordt dan 8% (vakantiegeld), 7,55% (eindejaarsuitkering) en 1,5% (levensloop).

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). Er wordt dan geen premie meer geïnd omdat de inhouding van 0,1% van het salaris niet in verhouding staat tot het huidige aantal langdurig werklozen in de sector. Partijen spreken af om deze afspraak te monitoren en jaarlijks te beoordelen wat de premie moet zijn.

Schaalmaxima Toelage onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst omhoog
De toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao) en de toelage beschikbaarheidsdienst (artikel 3.13 cao) worden opgebouwd over het salaris met een maximum van de bovenste periodiek in schaal 8 (dat is nu respectievelijk schaal 6 en 7).

3. Vakantie, RVU, vitaliteit en werkdruk

Bovenwettelijke vakantiedagen
Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen wordt per 1-1-2025 verhoogd naar 8. Het aantal bovenwettelijke vakantie-uren in de cao bedraagt dan 57,6 uur. Artikel 6.2 cao wordt daarop aangepast.

RVU
De huidige RVU-regeling in de cao wordt aangepast. Met ingang van 1-1-2024 wordt het vereiste aantal dienstjaren van de werknemer voor deelname aan de RVU-regeling verlaagd. Op de ingangsdatum van de RVU moet de werknemer 41 jaar in dienst zijn geweest van een bij ABP aangesloten werkgever (*dat is nu 43 dienstjaren*). Artikel 2.11 cao wordt daarop aangepast.

Vitaliteitsbeleid
Vitaliteit van werknemers is een blijvend punt van aandacht. Veel organisaties hebben HR-beleid op dit onderdeel. Een werkgroep van cao-partijen (Werkgroep Verlof & Vitaliteit van het LOGA) heeft in mei 2020 vier criteria geformuleerd:
1. vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en vitaliteitsbeleid komt tot stand in een (individuele of collectieve) dialoog;
2. vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid;
3. vitaliteitsbeleid draagt ertoe bij dat medewerkers geschikt zijn en blijven voor werk; en
4. vitaliteitsbeleid draagt bij aan een balans tussen werk en privéleven.

Om het vitaliteitsbeleid in de gemeentelijke sector te bevorderen, hebben partijen afgesproken dat werkgevers in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit moeten hebben dat voldoet aan de bovengenoemde criteria.

In de cao wordt daarom vastgelegd dat er een beleidsplan vitaliteit moet zijn, dat moet voldoen aan de vier criteria en dat het plan in ieder geval bevat:
- Een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk, in overleg met de ondernemingsraad.
- Een periodieke bespreking van de personele bezetting en eventuele maatregelen tegen (dreigende) onder- en overbezetting, in overleg met de ondernemingsraad.
- De al bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid.
- (Mogelijk) de al bestaande cao-verplichtingen voor het loopbaanadvies en het persoonlijk ontwikkelingsplan (hoofdstuk 8 cao).

M.D

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
In een gemeentelijke organisatie is er altijd veel werk, inwoners die hun wensen en vragen hebben, wet- en regelgeving die toegepast moet worden, maatschappelijke opgaven waar antwoorden op worden verwacht. Voor de gehele arbeidsmarkt in Nederland is de komende jaren krapte voorspeld. Prioriteiten stellen als organisatie, als team, als medewerker is nodig. Werkgevers zijn op grond van de Arbowet verplicht om een beleid te voeren dat erop gericht is om deze vorm van arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Het hebben van een reëel takenpakket helpt werkdruk voorkomen. Werknemers en leidinggevenden voeren hier onderling het gesprek over.

Het A&O-fonds Gemeenten biedt voor zowel werkgever als werknemer instrumenten aan om met werkdruk om te gaan. Cao-partijen roepen gemeenten op werkdruk op alle niveaus bespreekbaar te houden dan wel te maken.

4. Arbeidsmarkt

Cao-partijen constateren dat de concurrentie op de arbeidsmarkt groot blijft. In dat licht hebben partijen een aantal afspraken gemaakt die gemeentelijke organisaties en werknemers meer perspectief bieden in het omgaan met een krappe arbeidsmarkt.
De volgende afspraken zijn gemaakt:

- In artikel 5.1 cao (***arbeidsduur***), vervalt lid 4. Een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer over maximaal een 40-urige werkweek hoeft niet langer gemeld te worden bij de ondernemingsraad. Het blijft een individuele afspraak: de norm voor een voltijdsarbeidsweek blijft 36 uur en het betreft een tijdelijke afspraak tussen werkgever en werknemer.
- Voor de ***arbeidsmarkttoelage*** (artikel 3.9 cao) gaat een hoger maximum gelden van 15% van het salaris (in plaats van het huidige maximum van 10% van het salaris).
- Het wordt mogelijk een ***extra periodieke salarisverhoging*** (artikel 3.4 lid 4 cao) te geven aan een werknemer buiten de vaste periodiekdatum. Deze extra periodiek komt dus boven op de jaarlijkse periodiek en kan dus qua datum afwijken van de gebruikelijke periodiekdatum van de werknemer en/of organisatie. Daarmee wordt meer flexibiliteit gecreëerd in het moment van belonen.
- Om ***doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd*** eenvoudiger te maken, wordt aan het artikel over de loondoorbetaling bij ziekte (artikel 7.1 cao) een nieuw lid toegevoegd. Daarin wordt geregeld dat de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, maximaal 6 weken recht krijgt op doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) bij ziekte. Cao partijen maken daarbij gebruik van de regeling in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b Burgerlijk Wetboek.
- **Opzegtermijn**
  Partijen constateren dat in deze krappe arbeidsmarkt meer werknemers van baan wisselen. Zowel in als buiten de gemeentelijke sector. De vacature moet dan worden ingevuld. Om de continuïteit in de organisatie van werk te verbeteren en de werkdruk van werknemers waar mogelijk te verminderen, hebben partijen afgesproken de opzegtermijn voor werkgevers en werknemers te wijzigen. Daarmee zorgen we ervoor dat de werkgever en de collega's meer tijd hebben om vervanging te zoeken. De opzegtermijnen in de cao worden:

	< 5 dienstjaren	**5-10 dienstjaren**	**10-15 dienstjaren**	**>15 dienstjaren**
Werkgever	2 maanden	2 maanden	3 maanden	4 maanden
Werknemer	2 maanden	2 maanden	2 maanden	2 maanden

MD

Voor de werknemer wordt de opzegtermijn 2 maanden (in plaats van de huidige 1 maand). Hiervoor maken we gebruik van artikel 7:672 lid 9 BW. Ook voor de werkgever wijzigt de opzegtermijn naar 2 maanden voor arbeidsovereenkomsten tot 5 jaar. Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, blijven de verkorte opzegtermijnen gelden zoals bepaald in 7:672 lid 3 BW.

5. Externe inhuur

Cao partijen hebben kennisgenomen van de cijfers uit de personeelsmonitor 2022 waaruit blijkt dat:

- Externe inhuur licht is gestegen naar 17,0 procent van de loonsom. Het beeld rondom inhuur verschilt per gemeentegrootte.
- Externe inhuur wordt gezien als de meest effectieve manier om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen.
- Het aandeel gemeenten dat ernaar streeft om externe inhuur terug te dringen, wordt kleiner.

De achtergrond is duidelijk. Nood breekt wet. Om in deze krappe arbeidsmarkt toch werk gedaan te krijgen, worden medewerkers extern ingehuurd. Om de bedrijfsvoering en dienstverlening aan burgers en bedrijven zo goed mogelijk in stand te houden en om de werkdruk waar mogelijk te beteugelen. Uit onderzoek in 2023 onder medewerkers door de gezamenlijke bonden blijkt dat de respondenten aangeven dat werkdruk het beste aangepakt kan worden door te zorgen voor vaste collega's.

Cao partijen vinden een goede en verantwoorde balans tussen vaste en tijdelijke arbeidsrelaties en externe inhuur in het belang van werkgevers en werknemers in de gemeentelijke sector. Mede met het oog op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. De toename van externe inhuur is dan ook geen gewenste ontwikkeling. Dat de inspanningen om externe inhuur terug te dringen bij een aantal organisaties daalt, baart cao partijen zorgen.

In de huidige maatschappelijke context zijn partijen het daarom eens dat waar mogelijk de externe inhuur naar aanvaardbare en verantwoorde proporties moet worden teruggebracht. Het is zowel voor werkgevers als werknemers alsmede voor burgers en bedrijven niet wenselijk dat publieke werkzaamheden in een steeds grotere mate worden uitgevoerd door externe inhuur.

Het is gewenst dat mensen die beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, kiezen voor een arbeidsovereenkomst in de gemeentelijke sector in plaats van een externe positie. Voorkomen moet worden dat het aantrekkelijker wordt extern te worden ingehuurd. Daarmee is het maatschappelijke belang van de gemeentelijke sector niet gebaat.

Om de tendens van toename van externe inhuur te keren, hebben partijen de volgende zaken afgesproken:

- Een arbeidsovereenkomst is het uitgangspunt. Cao-partijen vinden dat een arbeidsovereenkomst de voorkeur heeft boven inhuur voor structureel werk bij gemeenten. Uitgangspunt is dat structureel werk door medewerkers wordt gedaan met vaste en tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij de gemeentelijke organisatie.
- Werkgevers hebben een inspanningsverplichting naar een vermindering van de externe inhuur. Bij externe inhuur moet worden gestreefd naar alleen inhuren voor tijdelijke werkzaamheden ("piek") en bij ziekte.
- Cao-partijen realiseren zich dat dit op gespannen voet kan staan met de praktijk en hanteren dan ook als principe dat als dit in de praktijk tot onuitvoerbare en voor de burger en bedrijven onwenselijke gevolgen leidt c.q. kan leiden externe inhuur mogelijk is.

m.o

- Cao-partijen realiseren zich dat organisaties voor werkzaamheden met bepaalde specialistische kenmerken ("uniek") en werkzaamheden van bepaalde duur (projecten) gebruik maken van inhuur. Toch doen cao-partijen hier de oproep aan werkgevers om waar mogelijk deze vorm van externe inhuur te verminderen.
- Cao-partijen roepen werkgevers op om te kijken naar meer flexibele inzet van hun eigen medewerkers mede in relatie tot de (kennis en vaardigheden) ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van hun eigen medewerkers, het samenwerken binnen de publieke sectoren en via en binnen publieke samenwerkingsverbanden. Dit mede met het oog op de maatschappelijke ontwikkelingen en mogelijke wetgeving rondom flexibele arbeidsrelaties.
- In de cao wordt opgenomen dat payroll over 4 jaar niet meer in de sector gemeenten gewenst is: Payrolling als contractvorm wordt afgeschaft per 1/1/2028. Bestaande contracten kunnen worden uitgediend maar niet verlengd. Artikel 2.6 cao eindigt op 31-12-2027.
- In de cao wordt opgenomen dat de gemeentelijke werkgever jaarlijks aan de ondernemingsraad een overzicht levert van de uitgaven aan externe inhuur (in percentage van de totale personeelsuitgaven) en een overzicht van de bezetting in diverse arbeids- en inhuur vormen.
- Cao-partijen gaan de ontwikkelingen 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 partijen na deze periode in overleg over het nut en de noodzaak van het eventueel hanteren van sectorale normen rondom inhuur.

6. Professionele tegenspraak en leiderschap

Werken voor een gemeentelijke organisatie betekent dat je je inzet voor een beter Nederland. Het beste voor hebben met alle inwoners. Dat doe je in een publieke organisatie, samen met collega's en leidinggevenden. Werken voor een gemeentelijke organisatie, betekent ook werken in een bestuurlijke en politieke omgeving. In een politieke omgeving zijn er veel belanghebbenden, een veelvoud aan opvattingen, aan werkstijlen, waar uiteindelijk in het politieke proces politiek gelegitimeerde besluiten worden genomen.

Het boeken van concrete resultaten in deze complexe, meerdimensionale omgeving vraagt van alle medewerkers en leidinggevenden om ambtelijk vakmanschap. Leiderschap en ruimte voor professionele tegenspraak op én tussen alle niveaus versterken het ambtelijke vakmanschap en dragen bij aan een leuke, fijne en veilige werkomgeving waarin resultaten worden gerealiseerd. In een goed gesprek tussen leidinggevende en medewerker is het belangrijk dat de onderwerpen die van belang zijn voor de medewerker zelf, voor het team en voor de organisatie aan bod komen. Het zijn de intermenselijke relaties die ertoe doen.

Goed leiderschap dat bijdraagt aan een cultuur van open communicatie en groei, waarin medewerkers gedijen en bijdragen aan de prestaties van de organisatie regel je niet in cao-teksten. Dit geldt eveneens voor professionele tegenspraak.

Daarom vragen cao-partijen aan het A&O-fonds Gemeenten in hun programma aandacht te besteden aan leiderschap en professionele tegenspraak binnen de gemeentelijke organisatie als geheel.

7. Diversen

Werkkostenregeling

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. Hierbij gaat het vooral in kleinere gemeenten om een fors deel van de vrije ruimte. In die gemeenten blijft er

weinig vrije ruimte over om medewerkers fiscale voordelen te bieden (denk bijvoorbeeld aan reiskosten, elektrische fietsen).

Dit verkleint de mogelijkheden voor gemeentelijke werkgevers om zich te onderscheiden op de arbeidsmarkt met een aanbod voor fiscale voordelen bijvoorbeeld via een uitruil van het individueel keuzebudget tegen reiskosten. En het verkleint de mogelijkheden voor gemeentelijke werkgevers om via personeelsbeleid maatschappelijk gewenste ontwikkelingen te bevorderen.

Omdat dit vraagstuk uniek is voor overheidswerkgevers zet dit de gemeentelijke sector als geheel op achterstand ten opzichte van werkgevers in de markt. En omdat dit vraagstuk pregnanter wordt naarmate de gemeente kleiner is, zet het kleinere gemeenten op achterstand ten opzichte van grotere gemeenten en gemeentelijke organisaties. Het frustreert de ambitie om via het individueel keuzebudget gemeentelijke werkgevers en medewerkers ruimte en mogelijkheden te bieden om lokaal en individueel maatwerk te bieden in het arbeidsvoorwaardenpakket.

Gemeenten hebben de VNG gevraagd, en medewerkers hebben de vakbonden gevraagd, om hiervoor een oplossing te bieden. Omdat de vergoedingen en verstrekkingen voor politieke ambtsdragers van rechtswege onder de werkkostenregeling vallen, is een snelle oplossing niet voorhanden. Partijen gaan in de eerste helft van 2024 de wetgever benaderen om tot een mogelijke oplossing van het probleem te komen en zich daarna beraden op een advies aan gemeentelijke werkgevers en werknemersvertegenwoordigers.

Gelijke stagevergoeding

In het Stagepact MBO 2023-2027, dat onder andere door sociale partners is ondertekend, is overeengekomen dat elke student een passende vergoeding krijgt voor de stage. Sociale partners vinden het belangrijk dat studenten die stagelopen een passende stagevergoeding ontvangen en dat hierbij geen onderscheid wordt gemaakt in de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus.

HR21

De VNG heeft in 2009 met de leden en met de bonden afgesproken om een gemeentelijk functiewaarderingssysteem te ontwikkelen en te stimuleren dat op termijn alle gemeenten hetzelfde functiewaarderingssysteem hebben. In 2011 is het gemeentelijk functiewaarderingssysteem HR21 ontwikkeld.

Cao-partijen hebben afgesproken dat in de cao wordt opgenomen dat HR21 het functiewaarderingssysteem is voor de sector gemeenten. Organisaties kunnen er nog steeds voor kiezen om toch een ander systeem te hanteren. Partijen hopen hiermee dat dit de transparantie in de sector bevordert, de onderlinge vergelijkbaarheid en dat intergemeentelijke samenwerking daarmee eenvoudiger wordt.

Ontslagcommissie
De ontslagcommissie wordt verlengd tot 1 januari 2027.

Studie na-wettelijke uitkering
Partijen laten een studie uitvoeren naar het gebruik van de na-wettelijke uitkering (artikel 10.5 cao). Wordt in de praktijk gebruik gemaakt van deze regeling en in welke aantallen?

M.D

9. Correcties cao-tekst
Partijen zijn een aantal technische aanpassingen in de cao overeengekomen. De aanpassingen gaan in per 1 januari 2024 tenzij anders aangegeven of tenzij dat om juridische of technische redenen niet kan.

Slotbepalingen
- Het resultaat is op alle onderdelen voor alle gemeenten en leden van de SGO bindend. De gemaakte afspraken gaan per 1 januari 2024 in, tenzij anders aangegeven in dit resultaat.
- De afspraak over de bovenwettelijke vakantiedag per 1-1-2025 geldt vanwege bestaande lokale afspraken niet voor de gemeente Den Haag.
- 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 10-11-2023

Namens de werkgevers:

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

Namens de vakbonden:

M. Manschot
FNV Overheid

M. Dorst
CNV Overheid

J. Hut
CMHF Overheid

MD