Principeakkoord Cao Gemeenten en Cao SGO 2021 – 2022

3 november 2021

Inleiding

De VNG, de WSGO, FNV Overheid, CNV Overheid en FDO-MHA hebben op 3 november 2021 een principeakkoord voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties) gesloten. Afgesproken wijzigingen worden eensluidend en tegelijk doorgevoerd in beide cao's, tenzij anders vermeld. De nieuwe cao's lopen van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst 27 januari 2022 (de vergadering van het VNG bestuur).

Medewerkers in de gemeentelijke sector staan in de frontlinie van de maatschappelijke ontwikkelingen. In de coronacrisis vervullen medewerkers die rol in bijzondere omstandigheden. Elke gemeentelijke medewerker zet zich op zijn of haar eigen manier extra in. Dat wordt gewaardeerd door de burgers, maar ook door de gemeentelijke werkgevers. Werkgevers en vakbonden willen dat deze waardering ook tot uiting komt in goede arbeidsvoorwaarden: door te investeren in loon, goede bij de tijd passende onkostenvergoedingen, een goede vakantieregeling en vitaliteitsbeleid.

In het akkoord staan afspraken over:

1. **Loon en looptijd**
2. **Thuiswerken**
3. **Verlof en vitaliteit**
    a. **Harmonisatie verlof**
    b. **Verlofsparen**
4. **Bovenwettelijke sociale zekerheid**
5. **Ouderschapsverlof**
6. **Financiering A&O fonds**
7. **Correcties cao-tekst**

1. Loon en looptijd

Cao-partijen vinden het van belang dat de ondersteuning en waardering voor deze uiteenlopende extra inzet tot uiting komt in loon en eenzelfde eenmalige uitkering voor alle medewerkers. Hiernaast willen gemeentelijke werkgevers tegemoetkomen aan de medewerkers voor het feit dat de salarisverhoging voor 2021 later in het jaar ingaat. Ook deze tegemoetkoming komt in de vorm van een eenmalige uitkering.

Structurele loonstijgingen

De Cao Gemeenten en Cao SGO lopen van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023.
De salarissen stijgen per:
1 december 2021 met 1,5 %
1 april 2022 met 2,4 %

Eenmalige uitkering (2021)

Elke werknemer (ook schaal A) die op 3 november 2021 in dienst is, heeft over het jaar 2021 recht op een eenmalige uitkering van € 1.200[1]. Daarvan is € 300 een corona onkostenvergoeding. Van de €1.200 is daarom € 900 euro pensioengevend. De eenmalige uitkering wordt conform artikel 1.9 cao vastgesteld naar rato van de arbeidsduur op 3 november 2021.

Werkgevers die in 2021 collectieve bedragen hebben betaald in het kader van corona, in de vorm van lokale thuiswerkvergoedingen (per dag of eenmalig), bonussen, toelagen, uitkeringen of gratificaties, trekken deze af van de coronaonkostenvergoeding van €300; lokale afspraken worden daarbij gerespecteerd.

Het verrekenen geldt niet voor bedragen die zijn gebaseerd op de zorgbonus of voor individuele toekenningen binnen de cao. Dit geldt ook niet voor vergoedingen voor daadwerkelijk gemaakte kosten: vergoedingen voor de aanschaf van kantoormeubilair en dergelijke kunnen niet worden afgetrokken van de eenmalige uitkering.

Bij het verrekenen van lokale tegemoetkomingen in 2021 en de eenmalige uitkering moeten bruto verstrekte tegemoetkomingen worden afgetrokken van de bruto uitkering, en moeten netto tegemoetkomingen worden afgetrokken van de netto-uitkering.

Minimum salaris

Medewerkers (ook die in schaal A) krijgen vanaf 1 januari 2022 een salaris van minimaal €14 per uur. Medewerkers die volgens de salaristabel een maandsalaris zouden ontvangen dat correspondeert met een uur-salaris van minder dan €14, krijgen in plaats daarvan een salaris dat correspondeert met een uur-salaris van €14. Hiertoe worden cao-artikel 3.3 lid 4, lid 5 en lid 6 aangepast. De € 14 per uur wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijgingen.

2. Thuiswerken

In 2022

Van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023 ontvangen medewerkers een thuiswerkvergoeding van €2 netto per dag.

[1] Uitbetaling vindt plaats zo spoedig mogelijk na het formeel worden van het akkoord door alle cao-partijen

De thuiswerkvergoeding geldt alleen voor dagen waarop de medewerker volgens afspraak thuis werkt. Uitgangspunt is dat de medewerker niet tegelijk een thuiswerkvergoeding en een reiskostenvergoeding woon-werk kan ontvangen.

Na 2022

Partijen stellen vast dat de coronacrisis bij veel gemeentelijke werkgevers en medewerkers leidt tot een heroriëntatie op thuiswerken en hybride werken. Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze cao welke ontwikkelingen op dit gebied doorzetten, en of die ontwikkelingen moeten leiden tot nieuwe, structurele afspraken op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden inclusief de hoogte van de thuiswerkvergoeding voor de periode na 2022. Hierbij worden ook betrokken ontwikkelingen in wet- en regelgeving.

3. Verlof en vitaliteit

Sociale partners vinden het van belang dat gemeentelijke organisaties, werkgevers én medewerkers, blijvend investeren in duurzame inzetbaarheid. Medewerkers moeten werken in een omgeving die ze energie geeft en ze in de gelegenheid stelt om die energie gedurende hun hele loopbaan vast te houden. Zodat deze medewerkers hun werk goed kunnen blijven doen, breed inzetbaar blijven, en langer fit en met plezier kunnen doorwerken. De cao draagt bij aan de voorwaarden voor medewerkers in alle levensfasen.

Ter ondersteuning daarvan krijgen alle medewerkers vanaf 1 januari 2023 26 vakantiedagen: 20 wettelijke vakantiedagen en 6 bovenwettelijke vakantiedagen. De afspraak gaat 1 januari 2023 in omdat de bovenwettelijke vakantie en andere soorten verlof nu lokaal zijn geregeld, en organisaties de tijd nodig hebben om zich op de verandering voor te bereiden.

Ook ter ondersteuning van het vitaliteitsbeleid krijgen alle medewerkers vanaf 1 januari 2022 de mogelijkheid om hun bovenwettelijke vakantie te sparen. Met dit *verlofsparen* krijgen medewerkers meer mogelijkheden om hun vrije tijd af te stemmen op hun specifieke wensen ten aanzien van hun werk en hun privéleven, zodat ze beter in staan zijn om gedurende hun gehele loopbaan vitaal te blijven.

Partijen zijn samen met het A&O fonds Gemeenten met behulp van het subsidietraject DIEU (duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden) van het Ministerie van SZW als onderdeel van het pensioenakkoord gestart om medewerkers langer duurzaam inzetbaar te houden.

a. Verlofharmonisatie

Het bovenwettelijk verlof wordt geharmoniseerd. Er komt een einde aan de verschillen tussen gemeentelijke organisaties en tussen verschillende (groepen) medewerkers. Vanaf 1 januari 2023 heeft elke medewerker 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar (43,2 uur voor een voltijds dienstverband).

De volgende overgangsregeling is afgesproken met ingang van 1 januari 2023:

- Medewerkers die tot 1 januari 2023 meer bovenwettelijk verlof hadden, bouwen vanaf 1 januari 2023 af naar de norm van 6 bovenwettelijke vakantiedagen zitten. De afbouw is 1 dag per kalenderjaar.
- Medewerkers die tot 1 januari 2023 minder bovenwettelijk verlof hadden, krijgen meteen met ingang van 1 januari 2023 6 bovenwettelijke vakantiedagen.
- Medewerkers die op 1 januari 2023 60 jaar of ouder zijn, en op 1 januari 2023 meer dan zes dagen bovenwettelijk verlof hebben, behouden het recht op het huidige verlof tot einde dienstverband.

De 6 bovenwettelijke vakantiedagen in de cao komen in de plaats van lokale bovenwettelijke vakantie-uren, lokale feestdagen en lokale vormen van verlof (zoals benoemd in de cao-artikelen 6.6 sub g en 6.13). Lokaal kunnen geen extra bovenwettelijke uren meer worden afgesproken en daarom zijn ze ook geen onderwerp meer voor lokaal overleg. De desbetreffende bepalingen over het lokaal overleg worden geschrapt (cao-artikel 12.2 lid 1 sub a over 'lokale regelingen bovenwettelijke vakantie-uren', over 'lokale feestdagen' en over 'lokale vormen van verlof').

De werkgever kan na instemming van de ondernemingsraad maximaal 2 lokale feestdagen/verplicht verlof (bijvoorbeeld de dag na Hemelvaart) aanwijzen. Die dagen gaan af van het totaal aantal vakantiedagen.

De in de cao gebruikte begrippen voor vakantie en verlof in hoofdstuk 6 en in de rest van de cao worden aangepast zodat ze consistent zijn met elkaar en met de wetgeving. Partijen zullen een ontwerp hiervoor vaststellen op uiterlijk 1 juli 2022 en opnemen in de eerstvolgende cao.

b. Verlofsparen

Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie-uren sparen. Hiermee kunnen medewerkers passend bij hun levensfase hun bovenwettelijke vakantie inzetten op een manier die aansluit bij hun persoonlijke levens- en carrièreplanning en het gemeentelijke vitaliteitsbeleid. Bovenwettelijke vakantie-uren die worden gebruikt voor verlofsparen, verjaren niet.

Partijen spreken af om voor de ingangsdatum van de nieuwe wetgeving van het pensioenakkoord het verlofsparen te evalueren.

De volgende bepalingen in de cao worden aangepast aan de invoering van het verlofsparen:

- Medewerkers die op of na 1 januari 2022 met hun IKB bovenwettelijke vakantie-uren kopen, betalen daarvoor per vakantie-uur het salaris en het IKB per uur. Hiermee wordt de prijs van een gekocht vakantie-uur in overeenstemming gebracht met de (wettelijke) prijs van een bij einde dienstverband verkocht vakantie-uur (minimaal het salaris en IKB per uur). Artikel 4.4 lid 7 wordt daarop aangepast. Artikel 6.5 lid 4 wordt geschrapt.

- Artikel 6.3 wordt geschrapt. Medewerkers kunnen niet meer in een jaar meer werken om bovenwettelijke vakantie op te bouwen. Structureel meer werken om daarmee extra bovenwettelijke vakantie te krijgen staat op gespannen voet met het vitaliteitsbeleid. Ook wordt hiermee geborgd dat medewerkers elk jaar hun wettelijk verplichte vakantie genieten. Daarnaast kan meer vakantie worden verkregen door die te kopen vanuit het IKB budget.

4. Bovenwettelijke sociale zekerheid

Partijen doen een gezamenlijke studie naar nut, noodzaak, gebruik en bedragen van de aanvullingen in de cao op de sociale zekerheid van arbeidsongeschikte medewerkers. Deze aanvullingen betreffen:

- De loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid langer dan 24 maanden (artikel 7.2 cao).
- Het zogenoemde 'derde ziektejaar' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers (artikel 7.5 en 10.21-10.23 cao).

Het onderzoek gaat over deze cao-bepalingen in relatie tot de huidige wet- en regelgeving en of de bepalingen een bijdrage leveren aan de re-integratie en de inkomenszekerheid van de medewerker. Het onderzoek is 1 juli 2022 afgerond. De partijen betrekken de uitkomsten van het onderzoek bij het overleg over de volgende cao (2023 e.v.).

5. Ouderschapsverlof

Medewerkers hebben op grond van de wet 26 weken ouderschapsverlof. Van deze 26 weken worden nu op grond van de cao 13 weken ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald. Het percentage loondoorbetaling hangt af van de salarisschaal van de medewerker. Met ingang van 2 augustus 2022 kunnen medewerkers zelf de duur, spreiding en percentage van de loondoorbetaling vaststellen, waarbij de totale loondoorbetaling de aanspraken in de huidige cao niet overschrijdt.
Een voorbeeld:

- Een medewerker in schaal 6 kan nu 13 weken betaald ouderschapsverlof genieten tegen 50% loondoorbetaling.
- Een medewerker in schaal 6 kan vanaf 2 augustus 2022 6,5 weken betaald ouderschapsverlof genieten tegen 100% loondoorbetaling of 26 weken betaald ouderschapsverlof genieten tegen 25% loondoorbetaling.
- Enzovoort.

Hiertoe gaat cao-artikel 6.10 vanaf 2 augustus 2022 een rekenformule bevatten.

6. Financiering A&O fonds

De afspraken over de financiering van het A&O fonds die eerder waren opgenomen in artikel 8.8 van de cao en voor 2021 zijn opgenomen in een aparte Cao A&O fonds gemeenten, worden vanaf 2022 vastgelegd in een aparte cao voor de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2027. De

bijdrage aan het A&O fonds wordt vanaf 2023 jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex van het CPB.

7. Technische aanpassingen

Partijen zijn een aantal technische aanpassingen in de cao overeengekomen. De aanpassingen betreffen onder andere correcties op de omzetting van CAR-UWO naar Cao Gemeenten/Cao SGO. De aanpassingen gaan in per 1 januari 2022 tenzij anders aangegeven of tenzij dat om juridische of technische redenen niet kan.

Slotbepalingen

- Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten en leden van de SGO bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord.
- De afspraken over verlofharmonisatie (paragraaf 3.a van dit akkoord) gelden 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 3 november 2021

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

J. Schot
CNV Overheid

G.G. ten Hove
FDO-MHA