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

Datum
11 november 2021
Kenmerk
TAZ/U202100934
Lbr 21/076
Telefoon
06 373 83 93
Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
Ledenraadpleging principeakkoord cao 2021-2022

Samenvatting

Dit is de ledenraadpleging over het principeakkoord voor de Cao Gemeenten 2021-2022. De laatste dag waarop u een reactie kan geven is **woensdag 12 januari 2022**. Het akkoord wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur op 27 januari 2022. Het principeakkoord 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 principeakkoord betreft:
- Een looptijd van twee jaar, 2021 en 2022.
- Een salarisverhoging van totaal 3,9% en eenmalige bedragen van totaal €1200 bruto.
- Een minimaal uur-salaris van €14.
- Een thuiswerkvergoeding van € 2 netto per dag.
- Een harmonisatie van verlof zodat elke medewerker recht heeft op 26 (wettelijke én bovenwettelijke) vakantiedagen.
- Introductie van het verlofsparen.
- Financiering van het A&O fonds Gemeenten.
- Maatwerk in de opname van betaald ouderschapsverlof.

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
11 november 2021
Kenmerk
TAZ/U202100934
Lbr 21/076
Telefoon
06 373 83 93
Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
Ledenraadpleging cao 2021-2022

Geacht college en gemeenteraad,

Inleiding

Dit is de ledenraadpleging over het principeakkoord voor de Cao Gemeenten 2021-2022. U kunt reageren **tot en met 12 januari 2022**. Het College voor Arbeidszaken en het bestuur van de VNG bespreken op respectievelijk 19 januari en 27 januari 2022 het principeakkoord en de uitslag van de ledenraadpleging. Als het bestuur van de VNG het akkoord bekrachtigt, en de besturen van de vakbonden dat ook doen, wordt het akkoord definitief.

Het principeakkoord gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO. De Cao SGO is de cao voor gemeentelijke samenwerkingsverbanden. De Cao Gemeenten en de Cao SGO zijn inhoudelijk hetzelfde. VNG (Cao Gemeenten) en de WSGO (Cao SGO) onderhandelen tegelijk over beide cao's samen, 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.

Voor veiligheidsregio's geldt een andere procedure. Een korte weergave van die procedure staat in paragraaf 4 van de ledenbrief.

Het principeakkoord bevat afspraken over:
- De salarisontwikkeling: 1,5% per 1 december 2021 en 2,4% per 1 april 2022
- Een eenmalige uitkering van totaal € 1.200
- Harmonisatie van bovenwettelijk verlof en introductie van verlofsparen
- Overige afspraken

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

In deze brief staat:

1. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord
2. Samenvatting van het principeakkoord
3. Duiding van het principeakkoord
4. Procedure veiligheidsregio's

1. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord
De ledenraadpleging begint met de verzending van deze ledenbrief, op donderdag 11 november. De ledenraadpleging sluit woensdag 12 januari 2022. U kunt dus **tot en met 12 januari 2022** reageren.

Het College voor Arbeidszaken en het bestuur van de WSGO bespreken op 19 januari 2022 het principeakkoord en de uitslag van de ledenraadpleging. Het CvA adviseert hierover het VNG-bestuur. Het VNG-bestuur besluit op 27 januari 2022 of de VNG het akkoord kan bekrachtigen. VNG en WSGO stemmen hun besluit met elkaar af.

Als de VNG, de WSGO en de vakbonden het akkoord bekrachtigen, wordt het definitief en gaat het gelden voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO.

Als het akkoord definitief is, meldt het LOGA (VNG, WSGO en vakbonden samen) de nieuwe cao aan. Alle nieuwe afspraken gaan 1 januari 2022 in, tenzij anders vermeld.

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.

Voor de procedure bij de veiligheidsregio's, zie paragraaf 4 van deze ledenbrief.

De VNG en WSGO organiseren digitale ledenbijeenkomsten in de weken van 22 en 29 november. De uitnodiging hiervoor volgt.

2. Samenvatting van het principeakkoord
Looptijd
De Cao loopt van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023. Waarom het niet 'tot' maar 'tot en met' 1 januari 2023 is, staat in paragraaf 3 van deze brief.

Salarisontwikkeling

- Op 1 december 2021 stijgen de salarissen met 1,5%
- Op 1 april 2022 stijgen de salarissen met 2,4%.
- Medewerkers die op 3 november 2021 in dienst waren, krijgen een eenmalige onkostenvergoeding van €300 en een eenmalige uitkering van €900. Het bedrag van €300 is niet pensioengevend. Het bedrag van €900 is wel pensioengevend. Beide bedragen zijn bruto en naar rato van de arbeidsduur. De eenmalige uitkering geldt ook voor medewerkers in schaal A. Bedragen die in 2021 zijn betaald in het kader van corona, worden hier afgetrokken van het bedrag van €300, tenzij lokaal anders is afgesproken.
- Vanaf 1 januari 2022 hebben alle medewerkers recht op een salaris van minimaal €14 per uur.

Verlof en vitaliteit per 1 januari 2022

- Vanaf 1 januari 2022 kunnen medewerkers verlofsparen. Verlofsparen betekent dat de medewerker bovenwettelijke vakantie opzij kan zetten om later op te nemen, zonder dat die bovenwettelijke vakantie verjaart.
- De prijs waarvoor een medewerker met zijn IKB bovenwettelijke vakantie koopt, wordt per 1 januari 2022 in overeenstemming gebracht met de prijs die de werkgever aan de medewerker betaalt voor vakantie die bij vertrek van de medewerker overblijft. De aan- en verkoopprijs van vakantie worden dus hetzelfde.
- De medewerker kan vanaf 1 januari 2022 niet langer in een jaar meer werken, om extra vakantie op te bouwen. Dat betekent dat artikel 6.3 cao wordt geschrapt.

Verlof en vitaliteit per 1 januari 2023

- Vanaf 1 januari 2023 heeft elke medewerker zes bovenwettelijke vakantiedagen (naast de twintig wettelijke vakantiedagen).
- Medewerkers die op 1 januari 2023 60 jaar of ouder zijn, en meer dan zes bovenwettelijke verlofdagen hebben (vakantie of een andere soort verlof), behouden hun huidige recht op verlof tot het einde van hun dienstverband.
- Medewerkers die op 1 januari 2023 jonger dan 60 jaar zijn, en meer dan zes bovenwettelijke verlofdagen hebben (vakantie of een andere soort verlof), bouwen vanaf 1 januari 2023 met één dag per jaar af naar de zes bovenwettelijke vakantiedagen.

Bovenwettelijke sociale zekerheid

- Werkgevers en vakbonden doen een gezamenlijke studie naar nut en noodzaak van de aanvullingen die de cao biedt voor arbeidsongeschikte medewerkers. Deze aanvullingen zijn de loondoorbetalingsplicht na 24 maanden ziekte en het zogenoemde ‘derde ziektejaar’ voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Ouderschapsverlof

Als medewerkers betaald ouderschapsverlof opnemen, dan kunnen zij vanaf 2 augustus 2022, binnen de kaders van de huidige aanspraken, zelf kiezen hoe lang dat betaald ouderschapsverlof duurt en wat het percentage loondoorbetaling is.

Financiering A&O fonds Gemeenten

De werkgevers en de vakbonden hebben afgesproken om een Cao A&O fonds af te spreken voor een periode van vijf jaar met indexering van de bijdrage van gemeenten. Deze periode loopt van 2023 tot en met 2027. In de tussentijd hebben de werkgevers en de vakbonden de huidige Cao A&O fonds verlengd met één jaar, voor 2022.

Technische aanpassingen

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.

3. Uitleg van het principeakkoord

Proces

De werkgevers en de vakbonden begonnen de onderhandelingen op 13 november 2020. De vakbonden schortten de onderhandelingen op 19 februari 2021 op. Hierna hebben de vakbonden op 16 september 2021 een ultimatum aan de werkgevers overhandigd, en hebben de werkgevers

op 9 oktober 2021 een nieuw bod gedaan. Na een verkennend gesprek op 29 oktober 2021 hervatten de werkgevers en de vakbonden het overleg op 3 november 2021 en sloten zij het principeakkoord.

Looptijd
De looptijd is twee jaar, voor 2021 en 2022. Voor de werkgevers was het belangrijk om de leden voor de komende periode in ieder geval op het gebied van de arbeidsvoorwaarden duidelijkheid en rust te bieden.

De looptijd is *tot en met* 1 januari 2023, in plaats van zoals gebruikelijk *tot*. Dat is omdat de afspraken over verlofharmonisatie in het akkoord staan maar pas op 1 januari 2023 ingaan.

Salaris
De onderhandelingen zijn begonnen tijdens het hoogtepunt van de coronacrisis, en daarom hebben de werkgevers bij aanvang van de onderhandelingen ingezet op een cao zonder structurele salarisontwikkeling. Het bod van de werkgevers op 19 februari 2021 bevatte een salarisverhoging van 0,5%, een eenmalige uitkering van €300 bruto en een thuiswerkvergoeding van €2 netto per dag. Hierna hebben de vakbonden het overleg opgeschort.

Inmiddels is de coronacrisis niet voorbij, maar zijn de economische omstandigheden — ook voor gemeenten — veranderd. Dat geldt voor de economische groei, inflatie, de loonontwikkeling in de markt en bij de overheid, en nieuwe afspraken tussen rijk en gemeenten. Maar net zo belangrijk is dat de arbeidsmarkt fors aantrekt, en ook gemeentelijke werkgevers zich steeds beter op de arbeidsmarkt moeten profileren. Om die reden hebben werkgevers ervoor gekozen om een cao te sluiten met een investering in de koopkracht.

In de eenmalige onkostenvergoeding van €300 (bruto) en de eenmalige uitkering van €900 (bruto) komen verschillende wensen tot uiting.

Ten eerste is er de wens om waardering te tonen voor de inzet van alle gemeentelijke medewerkers in de coronacrisis. Elke medewerker heeft op zijn of haar eigen manier deze extra inzet gegeven. Werkgevers willen hierin geen onderscheid maken tussen verschillende medewerkers en tussen verschillende soorten inzet, en daarom krijgt elke medewerker hetzelfde bedrag (naar rato van de arbeidsduur).

Ten tweede hadden de werkgevers en de vakbonden de ambitie om voor 2021 een thuiswerkvergoeding van €2 netto af te spreken. Om te voorkomen dat die afspraak met terugwerkende kracht moet worden uitgevoerd, is deze vergoeding verwerkt in de waardering voor de extra inzet tijdens corona. Ten derde komt de eenmalige uitkering tegemoet aan het feit dat de salarisafspraak voor 2021 ingaat op 1 december van dat jaar.

Een aantal gemeentelijke werkgevers heeft in 2021 al thuiswerkvergoedingen en coronabonussen in verschillende vormen gegeven. Deze worden van het bedrag van €300 afgetrokken, tenzij lokaal anders is afgesproken. Hiermee worden de lokale omstandigheden weer in overeenstemming met de cao gebracht.

Vanaf 1 januari 2022 hebben alle medewerkers recht op een uur-salaris van minimaal €14 per uur. Dat betekent dat medewerkers in periodieken met een lager salaris, in plaats daarvan een naar een maandsalaris omgerekend uur-salaris van €14 krijgen. Werkgevers willen hiermee een bijdrage leveren aan de inkomensverbetering van medewerkers in de lagere loonschalen. Het bedrag van €14 wordt niet geïndexeerd met toekomstige salarisafspraken.

Thuiswerkvergoeding
De thuiswerkvergoeding is €2 netto per dag. Dit is in overeenstemming met de (voorgenomen) wijziging van de Belastingwet en in overeenstemming met de meeste recente cao's. De thuiswerkvergoeding geldt voor 2022.

De cao-tekst voor de thuiswerkvergoeding wordt zo snel mogelijk bekend gemaakt. De thuiswerkvergoeding geldt voor medewerkers die volgens afspraak thuiswerken. Hoe zo'n afspraak er uit ziet, is lokaal beleid: voorbeelden zijn individuele afspraken per dag, afspraken op basis van een vast patroon, afspraken over 'werken waar nodig', in opdracht, enz.

Voor vergoedingen is het uitgangspunt een onderscheid tussen een werkdag thuis en een werkdag op kantoor. Het principeakkoord gebruikt het woord 'uitgangspunt' om te voorkomen dat een te rigide regeling onbedoeld nadelige gevolgen heeft voor de werknemer, en om (experimenten met) verschillende combinaties mogelijk te maken. De regeling wordt zo duidelijk en eenduidig mogelijk, maar zal toch ook ruimte moeten laten voor (veranderingen) in lokale omstandigheden.

Werkgevers en vakbonden willen gedurende 2022 kijken hoe het thuiswerken zich ontwikkelt — in de praktijk, in wet- en regelgeving — en of en welke afspraken er nodig zijn voor 2023.

Verlof en vitaliteit
Vanaf 1 januari 2023 heeft elke medewerker recht op zes bovenwettelijke vakantiedagen. Deze zes dagen komen bovenop de wettelijke twintig vakantiedagen. Deze *verlofharmonisatie* maakt een einde aan de verschillen tussen gemeentelijke organisaties, maar vooral ook tussen verschillende (doorgaans oudere en jongere) medewerkers. Voor de werkgevers is het van wezenlijk belang dat elke medewerker gelijke toegang heeft tot zo'n belangrijke arbeidsvoorwaarde als vakantiedagen.

De werkgevers hebben deze *verlofharmonisatie* al langer op de agenda staan, en zijn blij dat het uiteindelijk is gelukt om hier afspraken over te maken met de vakbonden. Om dit mogelijk te maken, zijn de volgende voorwaarden afgesproken.

De eerste voorwaarde is dat een eerder door de gezamenlijke werkgroep Verlof en Vitaliteit geadviseerde norm van vijf dagen, wordt uitgebreid naar zes dagen.

De tweede voorwaarde is het overgangsrecht voor medewerker die nu meer dan zes bovenwettelijke verlofdagen hebben: medewerkers ouder dan zestig jaar behouden hun rechten; medewerkers jonger dan zestig jaar bouwen geleidelijk af naar zes dagen. In afwijking van de eerdere werkgeversinzet bouwen medewerkers met minder dan zes dagen vakantie niet geleidelijk op naar zes dagen maar krijgen die meteen per 1 januari 2023.

De derde voorwaarde is het verlofsparen. Verlofsparen was onderdeel van een advies van een gezamenlijke werkgroep van werkgevers en vakbonden aan de sociale partners (werkgroep Verlof en Vitaliteit). Gedachte achter dit advies is dat door de harmonisatie van verlof het (achterhaalde) instrument van leeftijdsverlofdagen wordt vervangen door een voor alle medewerkers toegankelijk vitaliteitsbeleid. In plaats van de leeftijdsdagen die de werkgever aan bepaalde categorieën (oudere) medewerkers geeft, biedt de werkgever met het verlofsparen alle medewerkers de gelegenheid om zelf te sparen.

Uit de ledenraadpleging over de inzet van deze cao-onderhandelingen in juni 2021 bleek er onder de werkgevers weinig animo voor verlofsparen te bestaan. Daarna hebben de werkgevers aan de vakbonden voorgesteld om de verlofharmonisatie uit te voeren zonder introductie van het spaarverlof.

Zonder verlofsparen bleek een afspraak over verlofharmonisatie niet haalbaar. Los daarvan zijn er goede redenen om het verlofsparen serieus op te pakken. Verlofsparen is voor gemeentelijke werkgevers nieuw: het zal zeker een extra uitvoeringslast geven. Het CvA en de WSGO vinden het passen bij modern werkgeverschap dat de werkgever deze inspanning verricht. Verlofsparen is onderdeel van het pensioenakkoord, een voor heel Nederland belangrijke stap in het financieel bestendig maken van ons pensioenstelsel en dus ook het ABP. Het is onderdeel van veel cao's waaronder bijna alle grote cao's in de publieke sector. Het past bij de gedachte dat de medewerker in staat wordt gesteld om zijn eigen arbeidsvoorwaarden in te zetten op een manier die past bij zijn of haar eigen (voorziene) werk- en leefomstandigheden, wat de druk op (collectieve of individuele) afspraken over nieuwe varianten op het vroegpensioen moet doen afnemen.

De vierde voorwaarde is beheersing van de omvang en van de kosten van het spaarverlof. Op dit moment kunnen medewerkers al maximaal 144 uur vakantie kopen met hun individueel keuzebudget tegen een te goedkoop tarief en het daarna bij vertrek verkopen tegen een fors duurder tarief. Dat is een onvolkomenheid in de cao waar werkgevers nu al last van hebben. Door onze afspraak over verlofsparen is ook afgesproken dat we de verhouding tussen aankoopprijs en verkoopprijs van vakantie weer rechttrekken. Met deze cao maken we ook een einde aan de vreemde constructie in de cao (artikel 6.3), waarin de medewerker recht heeft om in bepaalde jaren meer te werken om zo voor extra vakantie te sparen.

We hebben met de vakbonden afgesproken om het verlofsparen te evalueren voordat de nieuwe pensioenwetgeving ingaat. Dat is 1 januari 2027.

Bovenwettelijke sociale zekerheid
De werkgevers hadden in deze cao een einde willen maken aan de aanvullingen op de wettelijke sociale zekerheid voor arbeidsongeschikte medewerkers. Naar mening van de werkgevers staat de bijdrage die deze aanvullingen bieden aan de inkomenszekerheid aan werknemers niet in verhouding tot de remmende werking die ze kunnen hebben op de re-integratie van de medewerkers.

In deze cao is een eerste stap gezet met een gezamenlijke studie naar nut en noodzaak van deze aanvullingen.

Betaald ouderschapsverlof
De cao-bepaling over betaald ouderschapsverlof betreft meer maatwerk voor de medewerker bij de opname. In plaats van betaald ouderschapsverlof voor een gegeven periode voor een gegeven percentage, kan de medewerker kiezen voor een voor hem of haar geschikte periode en een geschikt percentage. Periode en percentage samen zijn gebaseerd op de huidige aanspraken. Werkgevers willen het hiermee voor de medewerker makkelijker maken om werk en privé af te stemmen.

Deze afspraak gaat in op 2 augustus 2022. Vanaf die dag hebben medewerkers naast recht op betaald ouderschapsverlof op grond van de cao, aanspraak op een uitkering van het UWV gedurende negen weken van het ouderschapsverlof. De aanpassing van de cao maakt het mogelijk om het betaald ouderschapsverlof uit de cao af te stemmen op de uitkering van het UWV.

Financiering A&O fonds
De financiering van het A&O fonds is geregeld in een aparte cao, de Cao A&O fonds Gemeenten. Om de continuïteit van het fonds te borgen, hebben de werkgevers en de vakbonden op 3 november 2021 deze cao met een jaar verlengd, dus voor 2022. In dit principeakkoord is afgesproken om de financiering ook voor langere tijd te borgen. Dat betekent dat werkgevers en vakbonden gedurende 2022 een langdurige cao afspreken voor het fonds, dus voor de jaren 2023 tot en met 2027, en dat in die cao de bijdrage van gemeenten jaarlijks wordt geïndexeerd met de inflatie.

4. Procedure veiligheidsregio's
De VNG heeft op dit moment aansluitingsovereenkomsten met organisaties die de CAR-UWO nog toepassen. Dit zijn de veiligheidsregio's. Deze aangesloten organisaties hebben een adviserende stem bij ledenraadplegingen.

Vanaf 1 januari 2022 hebben de veiligheidsregio's geen aansluiting meer bij de VNG maar hebben zij een eigen werkgeversvereniging (de WVSV). De WVSV maakt zelf afspraken met de vakbonden over de (wijzigingen in de) rechtspositie voor het personeel van de veiligheidsregio's.

De veiligheidsregio's hebben bij de start van de ledenraadpleging nog een aansluitingsovereenkomst bij de VNG, maar bij de beoogde bekrachtiging van het akkoord niet meer. Daarom is met de WVSV het volgende afgesproken.

De VNG vraagt bij deze ledenraadpleging (voor een laatste keer) een adviserende stem van de veiligheidsregio's, maar betrekt die niet meer bij de bekrachtiging van het akkoord. In plaats daarvan draagt de VNG de adviserende stemmen over aan de WVSV. Hierna is het aan de WVSV om met haar leden de eventueel gewenste aanpassingen in de rechtspositie van het personeel van de veiligheidsregio's vast te stellen en hierover afspraken met de vakbonden te maken.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken