

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

Datum
4 juli 2019

Ons kenmerk
TAZ/U201900546/
Lbr. 19/050
Telefoon
070 373 83 93

College voor Arbeidszaken

Bijlage(n)
1

Onderwerp
ledenraadpleging Cao Gemeenten 2019-2020

Samenvatting

Dit is een ledenraadpleging over het principeakkoord over de Cao Gemeenten 2019-2020. U kunt **tot en met 6 september** reageren. Het College voor Arbeidszaken en het bestuur van de VNG bespreken op respectievelijk 11 en 12 september het akkoord en de uitslag van de ledenraadpleging. Als het bestuur van de VNG het akkoord bekrachtigt, en de besturen van de vakbonden doen dat ook, wordt het akkoord definitief.

Gemeenten en aangesloten organisaties kunnen reageren met een reactieformulier. Bij de gemeente ontvangt de gemeentesecretaris het reactieformulier, bij de aangesloten organisaties de contactpersoon. Gemeenten kunnen stemmen. Aangesloten organisaties kunnen een adviserende stem uitbrengen.

Het akkoord bevat afspraken over:

- De salarisontwikkeling: 3,25% in 2019 en 3% in 2020.
- Een eenmalige uitkering van €750 in 2019.
- De ontwikkeling van sectorale normen voor verlof en vitaliteit.
- Voorkomen van stapeling van de transitievergoeding op bestaande cao-afspraken.
- Een werkgeversbijdrage voor de vakbonden.
- Een onderzoek naar de effecten van de in de cao opgenomen payroll-toeslag.
- Procesafspraken bij de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) en de Cao Gemeenten op 1 januari 2020.

In deze brief staan een samenvatting en een uitleg van deze afspraken. Het principeakkoord vindt u in de bijlage bij deze brief.

Aan de leden

Datum

4 juli 2019

Ons kenmerk

TAZ/U201900546/

Lbr 19/050

Telefoon

070 373 83 93

Bijlage(n)

1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp: ledenraadpleging Cao Gemeenten 2019-2020

ledenraadpleging Cao Gemeenten 2019-2020

Geacht college en gemeenteraad,

Dit is een ledenraadpleging over het principeakkoord over de Cao Gemeenten 2019-2020. De VNG heeft dit principeakkoord op 28 juni 2019 gesloten met FNV, CNV en CMHF. De VNG legt het akkoord nu voor aan de leden.

In deze brief staat:

1. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord
2. Samenvatting van het akkoord
3. Duiding van het akkoord

Het principeakkoord vindt u in de bijlage bij deze brief.

1. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord

De ledenraadpleging begint met de verzending van deze ledenbrief, op vrijdag 5 juli. De ledenraadpleging sluit op 6 september. U kunt dus **tot en met 6 september** reageren. De reactietermijn is dus negen weken.

Het College voor Arbeidszaken bespreekt op 11 september het akkoord en de uitslag van de ledenraadpleging, en geeft een advies aan het bestuur van de VNG. Het bestuur besluit op 12 september of de VNG het akkoord bekrachtigt. Als de VNG en de vakbonden het akkoord bekrachtigen, wordt het akkoord definitief.

De LOGA-brieven met de uitwerking van de afspraken komen na de bekrachtiging van het akkoord. De VNG streeft ernaar dat het LOGA de brieven uiterlijk 20 september verstuurt. In die LOGA-brieven zullen de aanpassingen in de CAR-UWO en de Cao Gemeenten staan.

De VNG en de vakbonden hebben afgesproken dat de afgesproken salarisverhoging en de eenmalige uitkering plaatsvinden in oktober.

De ledenraadpleging is elektronisch. Bij de gemeente ontvangt de gemeentesecretaris een link naar het reactieformulier, bij de aangesloten organisaties de voor die organisatie aangemelde contactpersoon.

Gemeenten kunnen stemmen over het akkoord. Elke gemeente heeft één stem per 1000 inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst met de VNG kunnen een adviserende stem geven.

2. Samenvatting van het akkoord

Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021.

Salaris

- Op 1 oktober 2019 stijgt het salaris met 3,25%
- In oktober 2019 krijgt de medewerker een eenmalige uitkering van €750. De eenmalige uitkering geldt voor medewerkers die op 28 juni 2019 (de datum van het principeakkoord) in dienst waren. De eenmalige uitkering is bruto, naar rato van het dienstverband en niet pensioengevend.
- Op 1 januari 2020 stijgt het salaris met 1%
- Op 1 juli 2020 stijgt het salaris met 1%
- Op 1 oktober 2020 stijgt het salaris met 1%

Tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering

Vanaf dit jaar krijgen alle medewerkers van gemeenten de tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering. Het gaat om een bedrag van €168 of €296, afhankelijk van het inkomen van de medewerker. Tot nu toe kregen medewerkers deze tegemoetkoming alleen als zij een aanvullende zorgverzekering hadden bij een zorgverzekeraar waar de VNG een contract mee heeft. Deze voorwaarde is vervallen. De afspraak gaat dit jaar nog in.

Dit betekent dat in december van dit jaar elke medewerker de tegemoetkoming krijgt, ongeacht welke zorgverzekering hij of zij heeft.

Verlof en vitaliteit

Dit is een procesafpraak. De VNG en de vakbonden hebben het voornemen om in een volgende cao afspraken te maken over verlof en vitaliteit. Dat betekent dat een volgende cao bindende afspraken zal bevatten over beide onderwerpen.

De VNG en de vakbonden zijn het erover eens dat de cao een standaardnorm moet bevatten voor bovenwettelijk vakantieverlof maar zijn het niet eens over het overgangsrecht bij de harmonisatie

van dat verlof. De VNG en de vakbonden zijn het erover eens dat iedere gemeente beleid voor vitaliteit (duurzame inzetbaarheid) moet hebben maar willen recht doen aan bestaande lokale afspraken en gebruik maken van de mogelijkheden van het recent gesloten en nog uit te werken pensioenakkoord.

Een gezamenlijke werkgroep moet tussen oktober 2019 en april 2020 advies geven over landelijke normen voor verlof en vitaliteit. Als een gemeente geen eigen vitaliteitsbeleid heeft, gelden de normen in de cao. De VNG zal het advies voorafgaand aan een volgend cao-overleg ter instemming voorleggen aan de leden.

Transitievergoeding

Medewerkers die op of na 1 januari 2020 ontslag krijgen om bedrijfseconomische redenen, behouden het huidige cao-recht op de van-werk-naar-werk periode en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, maar krijgen geen recht op een wettelijke transitievergoeding.

Medewerkers die op of na 1 januari 2020 ontslag krijgen vanwege disfunctioneren, hebben recht op de wettelijke opzegtermijn in plaats van de nu in de cao opgenomen verlengde opzegtermijn, maar behouden het recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en krijgen het recht op de transitievergoeding erbij.

Werkgeversbijdrage

Gemeenten betalen vanaf 1 januari 2020 jaarlijks een werkgeversbijdrage aan de vakbonden volgens AWWN-norm. In 2020 is dat €21,04 per fulltime medewerker. Voor parttime medewerkers is het bedrag naar rato van het dienstverband.

Flexibiliteit en zekerheid

De VNG en de vakbonden onderzoeken de effecten van de in de vorige cao afgesproken payrolltoeslag: een toeslag waarmee wordt bereikt dat de payroller evenveel verdient als een reguliere medewerker. Doel is om vast te stellen wat het effect van de afspraak is op inzet van flexibele arbeid bij gemeenten.

Procesafspraken

De VNG hebben drie procesafspraken gemaakt bij de inwerkingtreding van de Wnra:

- a) De vakbonden zullen een cao sluiten met een nieuwe werkgeversvereniging voor organisaties die geen lid kunnen worden van de VNG maar wel de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden volgen. Deze cao zal dezelfde arbeidsvoorwaarden hebben als de Cao Gemeenten.
- b) De VNG en de vakbonden vragen zo snel mogelijk een algemeen verbindend verklaring aan voor de Cao Gemeenten.
- c) De nieuwe werkgeversvereniging en de vakbonden vragen voor zo ver mogelijk een algemeen verbindend verklaring aan voor de onder (a) genoemde aparte cao.

3. Duiding van het akkoord

De VNG en de vakbonden begonnen de onderhandelingen op 14 december 2018. De vakbonden schortten de onderhandelingen op 12 april 2019 op. Na drie verkennende gesprekken hervatten de VNG en de vakbonden het overleg op 28 juni 2019 en sloten zij het principeakkoord.

Looptijd

De looptijd is twee jaar. Dit biedt gemeentelijke werkgevers zekerheid over de financiële ontwikkelingen en zicht op de uitvoeringsdruk op afdelingen P&O vanuit de cao.

Salaris

De structurele salarisverhoging in 2019 (3,25%) ligt boven de verwachte inflatie voor 2019: in juni is de gemiddelde inflatie over 2019 2,6%. De inflatie in 2020 is onbekend. De salarisverhoging is in lijn met recente grote akkoorden in de markt en bij de overheid. In de afgelopen tien jaar zijn cao-afspraken op of rond het inflatieniveau gemaakt. De VNG vindt het redelijk om nu de waardering voor gemeentelijke medewerkers te uiten met een investering in de verbetering van de koopkracht.

De meeste van de in deze cao afgesproken salarisverhogingen gaan gedurende het kalenderjaar in maar zijn wel structureel. Het is een manier om ruimte te creëren voor een forse investering in de koopkracht met een relatief bescheiden druk op de lopende begroting.

De eenmalige uitkering is een tegemoetkoming voor het feit dat de salarisverhoging voor 2019 pas op 1 oktober ingaat. De uitkering is een bedrag waardoor, anders dan bij een uitkering als percentage, de tegemoetkoming relatief gunstiger uitvalt voor lagere dan voor hogere inkomens.

Tegemoetkoming in de kosten voor de zorgverzekering

Op dit moment krijgen medewerkers alleen een tegemoetkoming in de kosten voor de zorgverzekering als zij een aanvullende verzekering hebben bij de collectieve zorgverzekering van de VNG.

Deze voorwaarde is ingevoerd bij de invoering van het nieuwe zorgverzekeringsstelsel in 2006, en heeft als doel om aansluiting bij de collectieve zorgverzekering te bevorderen en daarmee betere voorwaarden te bedingen. Zolang deze koppeling bestaat, heeft ze altijd ter discussie gestaan en is het draagvlak ervoor afgenomen, zowel onder werkgevers als onder werknemers. De leden hebben in de ledenraadpleging over de inzet van de vorige cao al ingestemd met het voornemen om deze koppeling af te schaffen.

Verlof en vitaliteit

De VNG heeft al langere tijd de ambitie om het bovenwettelijk vakantieverlof te harmoniseren: één norm voor alle medewerkers van alle gemeenten. Op dit moment zijn er verschillen tussen gemeenten (bijvoorbeeld aantal lokale vrije dagen) en tussen medewerkers (bijvoorbeeld leeftijdsverlof). In twee eerdere cao's hebben de VNG en de vakbonden afgesproken het bovenwettelijk verlof te harmoniseren.

Over de norm voor dit wettelijk verlof (34 of 36 uur) kunnen de VNG en de vakbonden het eens worden, maar niet over het overgangsrecht. Dat overgangsrecht is nodig zowel voor medewerkers die nu meer verlof hebben dan de voorgestelde norm als voor gemeenten die nu minder verlof toekennen dan de voorgestelde norm.

De vakbonden hebben in de onderhandelingen voorstellen gedaan voor cao-afspraken over vitaliteitsbeleid. De kaders van vitaliteitsbeleid zijn vaak onder andere de pensioenregeling en de cao, maar het beleid zelf is onderdeel van de gemeentelijke HRM. Hiernaast hebben veel, zo niet de meeste gemeenten enige vorm van vitaliteitsbeleid. Ook kon de VNG zich weliswaar vinden in sommige van de voorstellen van de vakbonden voor vitaliteitsbeleid — zoals een uitbreiding van het individueel keuzebudget voor het sparen en opnemen van extra verlof — maar in andere voorstellen niet — zoals extra verlof voor oudere medewerkers.

Wel is de VNG het met de vakbonden eens dat met de stijging van de pensioenleeftijd en het afschaffen van lokale vrijheid op het gebied van bovenwettelijk vakantieverlof, het nodig is dat in de cao afspraken komen over normen waar lokaal vitaliteitsbeleid aan moet voldoen en er instrumenten komen voor gemeenten die niet aan die norm voldoen. Ook is het mogelijk dat het recente Pensioenakkoord aanknopingspunten biedt voor nieuwe afspraken. Hierom heeft de VNG met de vakbonden afgesproken om gezamenlijk deze norm en instrumenten te ontwikkelen en in een volgende cao op te nemen.

Als de hiertoe opgerichte werkgroep tot een advies komt, zal de VNG dit advies voorafgaand ter instemming aan de leden voorleggen, als onderdeel van de ledenraadpleging over de inzet voor de volgende cao.

Transitievergoeding

Op 25 oktober 2019 hebben de VNG en de vakbonden afspraken gemaakt bij de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) op 1 januari 2020. De VNG en de vakbonden hebben daarbij de intentie uitgesproken om te voorkomen dat de inwerkingtreding van de Wnra ertoe leidt dat bestaande cao-afspraken over ontslag gaan stapelen met de wettelijke transitievergoeding.

De VNG is van mening dat de afspraken in deze cao in lijn zijn met deze intentieafpraak en de duidelijkste en eenvoudigst uitvoerbare oplossing bieden.

Werkgeversbijdrage

Ook de afspraak over de werkgeversbijdrage bouwt voort op een afspraak op 25 oktober 2018. De VNG hebben toen de intentie uitgesproken om een werkgeversbijdrage aan vakbonden mogelijk te maken.

In de ledenraadpleging over de afspraken bij de inwerkingtreding van de Wnra hebben 70 van de 199 reagerende gemeenten gemeld dat zij bezwaren hebben tegen zo'n werkgeversbijdrage. Een aantal van hen heeft ook gemeld bij een eventuele afspraak hierover in een volgend principeakkoord, tegen dat akkoord te gaan stemmen. De VNG heeft de werkgeversbijdrage afgesproken om de volgende redenen.

Ten eerste heeft de VNG begrip voor de principiële bezwaren tegen een werkgeversbijdrage van vakbonden, maar vindt de VNG ook dat deze principiële bezwaren geen belemmering mogen zijn voor het sluiten van een akkoord. Uit bijeenkomsten met leden in de periode dat het overleg was opgeschort, maakt de VNG op dat de meeste leden die mening delen.

Ten tweede heeft de VNG er belang bij dat in deze cao een andere intentieafspraken bij de inwerkingtreding van de Wnra wordt uitgevoerd: het voorkomen dat de inwerkingtreding van de Wnra leidt tot stapeling van rechten bij ontslag (zie bij *transitievergoeding*). Onder andere de afspraak over de werkgeversbijdrage maakt dat mogelijk.

Ten derde vindt de VNG óók dat de gemeentelijke werkgevers zelf baat hebben bij het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg en dus ook bij goed functionerende vakbonden. De VNG vindt dus dat de werkgeversbijdrage ook deels in het belang van de gemeentelijke werkgever zelf is. Een cao maakt overleg en onderhandelingen die de werkgever anders met elke werknemer zou moeten voeren, onnodig. Niet voor niets kiezen alle gemeenten — inclusief gemeenten met weinig tot geen georganiseerde medewerkers — ervoor om onder de Cao Gemeenten te vallen.

Procesafspraken

Voor de VNG is het belangrijk dat de vakbonden bereid zijn om mee te werken aan het aanvragen van een algemeen verbindend verklaring van de Cao Gemeenten. De algemeen verbindend verklaring is niet nodig om de gemeentelijke werkgevers te binden: alle gemeenten zijn al gebonden via hun lidmaatschap bij de VNG. Een algemeen verbindend verklaring zou voor gemeentelijke werkgevers de zorgen wegnemen dat medewerkers zich onttrekken aan de werkingssfeer van de cao. Het is dus een wens van de VNG.

Voor de VNG is het belangrijk dat de vakbonden bereid zijn om mee te werken aan een aparte cao voor organisaties die wel de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden toepassen maar geen kunnen lid kunnen worden van de VNG. Ook is het belangrijk dat de vakbonden willen dat die cao dezelfde arbeidsvoorwaarden kent als de Cao Gemeenten.

Voor de VNG is een algemeen verbindend verklaring van deze 'tweede cao' op zich niet nodig. De vakbonden willen graag deze algemeen verbindend verklaring om te voorkomen dat werkgevers in het gemeentelijk domein zich onttrekken aan (delen) van de gemeentelijke cao. De VNG vindt het redelijk dat als de vakbonden meewerken aan een algemeen verbindend verklaring voor de Cao Gemeenten, de VNG meewerkt aan een algemeen verbindend verklaring voor de 'tweede cao'.

Met vriendelijke groet,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken