

COLLEGEVOORSTEL

ONDERWERP : Ledenraadpleging Cao Gemeenten 2019-2020

ZAAKNUMMER : 24798-2019

B&W VERGADERING : 3 september 2019

INTEGRALE ADVISERING : Financiën (Henry van Rossum), HR (Fenny Schillings)

PORTEFEUILLEHOUDER : Dhr. M.P. (Martijn) Dadema

VOOR INFORMATIE : Eline Stegeman

BESTUURSSAMENVATTING


Er is een principeakkoord gesloten tussen de vakbonden en de VNG over een nieuwe Cao Gemeenten die geldt voor de jaren 2019 en 2020. De VNG legt dit akkoord nu voor aan de leden die hierover een stem kunnen uitbrengen. De belangrijkste afspraken die gemaakt zijn over de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers van de gemeenten zijn:

- De salarisontwikkelingen voor 2019 en 2020;
- Afspraken over verlof en vitaliteit;
- Het voorkomen van opstapeling van werkloosheidsuitkeringen en een transitievergoeding;
- Een werkgeversbijdrage aan de vakbonden.

BESLISPUNTEN

1. Om in te stemmen met het principeakkoord over een nieuwe Cao voor de gemeenten;
2. De gemeentesecretaris te machtigen om namens het college te reageren door een stem uit te brengen via het digitaal reactieformulier.

BESLUIT

Conform, 

INLEIDING

Op 16 oktober 2018 stemde uw college in met de Arbeidsvoorwaardennota Cao Gemeenten 2019. Na vaststelling van de Arbeidsvoorwaardennota zijn in december 2018 de onderhandelingen met de vakbonden gestart en op 28 juni 2019 is een principeakkoord gesloten. De gemeente Raalte kan nu reageren of zij instemt met het akkoord.

BEOOGD EFFECT

Een actuele en betaalbare Cao die aansluit bij de steeds veranderende maatschappij en de gemeentelijke sector.

ARGUMENTEN

1.1 Door in te stemmen met het principeakkoord geeft de gemeente Raalte aan dat zij akkoord is met de gemaakte afspraken met de vakbonden over een nieuwe Cao Gemeenten 2019-2020.

Op hoofdlijnen is het principeakkoord een goede en herkenbare vertaling van de Arbeidsvoorwaardennota waarmee wij eerder hebben ingestemd.

De volgende afspraken zijn in het principeakkoord overeengekomen:

1. Loon en looptijd

De cao loopt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021. Dit is een langere looptijd dan eerder voorzien (oorspronkelijke inzet was 1 jaar. Voordeel van de langere looptijd is dat dit duidelijkheid, stabiliteit en rust in de sector geeft. Voor de uitwerking van de Cao-afspraken is nu ook voldoende tijd beschikbaar.

Salarisontwikkeling:

- Per 1 oktober 2019 stijgen de salarissen met 3,25%.
- Medewerkers die op 28 juni 2019 in dienst zijn van de gemeente ontvangen in oktober 2019 een eenmalige bruto uitkering van €750 (medewerkers met een deeltijdbetrekking ontvangen de uitkering naar rato).
- Per 1 januari 2020 stijgen de salarissen met 1%.
- Per 1 juli 2020 stijgen de salarissen met 1%.
- De salarissen stijgen per 1 oktober 2020 opnieuw met 1%.

Daarnaast geldt vanaf 2019 de tegemoetkoming in de ziektekosten voor alle medewerkers.

2. Verlof en vitaliteit

Het is niet gelukt om te komen tot een concrete afspraak over harmonisatie van het bovenwettelijk verlof. Wel zijn procesafspraken gemaakt. De VNG en de vakbonden ontwikkelen gedurende de looptijd van deze cao een gezamenlijk advies over een sectorale norm voor bovenwettelijk vakantieverlof inclusief overgangsrecht en over een sectorale norm voor vitaliteitsbeleid. Het doel is dat de eerstvolgende cao bindende afspraken gaat bevatten. Als een gemeente geen eigen vitaliteitsbeleid heeft (zoals bijvoorbeeld een generatiepactregeling) dan gelden de normen in de cao.

3. Transitievergoeding

De CAR-UWO kent voorzieningen bij reorganisatieontslag en bij ontslag vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid. Deze voorzieningen staan ook in de Cao Gemeenten, die op 1 januari 2020 in de plaats komt van de CAR-UWO.

Als op 1 januari 2020 de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking treedt, komt er wettelijk recht op een transitievergoeding. Toen de VNG en de vakbonden op 28 oktober afspraken maakten over de omzetting van de CAR-UWO naar Cao Gemeenten, hebben ze de intentie uitgesproken om te komen tot afspraken waarmee de stapeling van de rechten in de Cao Gemeenten en de wettelijke rechten wordt voorkomen.

In de cao hebben partijen deze afspraken uitgewerkt, zodat een stapeling van rechten wordt voorkomen. De opstapeling van transitievergoeding en WW-uitkeringen is van de baan bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen (voorheen reorganisatie-ontslag). Bij ontslag vanwege disfunctioneren hebben medewerkers wel recht op een transitievergoeding én een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Daar staat tegenover dat de verlengde opzegtermijn (re-integratiefase max. 12 maanden) komt te vervallen. De wettelijke opzegtermijn is voortaan van toepassing.

4. Werkgeversbijdrage

Gemeenten betalen vanaf 1 januari 2020 jaarlijks een werkgeversbijdrage aan de vakbonden volgens de AWWN-norm. In 2020 is dat 21,04 per fulltime medewerker.

Bij de ledenraadpleging over de invoering van de Wnra lag er al een intentieafpraak hierover. De VNG heeft ondanks de bezwaren van een aantal gemeenten tegen deze werkgeversbijdrage toch afspraken gemaakt in het voorliggende principeakkoord. De VNG heeft aangegeven begrip te hebben voor de principiële bezwaren, maar vindt dat dit geen belemmering mag zijn voor het sluiten van een akkoord. Ten tweede lag er een koppeling met de opstapeling van de transitievergoeding. Anders was daar geen akkoord over bereikt. Voorts vindt de VNG, dat gemeentelijke werkgevers ook baat hebben bij goed functionerende vakbonden.

DUURZAAMHEID

Niet van toepassing.

KANTTEKENINGEN

Bij het uit te brengen positieve stemadvies een appèl te doen op het college van arbeidszaken, dat bij volgende Cao-onderhandelingen wordt ingezet om de jaarlijkse werkgeversbijdrage aan de vakbonden te verlagen.

FINANCIËN

Salarisverhoging: Bij het opstellen van de staat B (salarissen) van de begroting 2020 is al rekening gehouden met de salarisverhoging.

Tegemoetkoming ziektekosten: 'Vanaf 2019 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. In 2018 is aan 130 medewerkers een bedrag van € 25.000 werkelijk uitbetaald. Vanaf de begroting 2020 is bij de berekening van de salarissen al uitgegaan van het feit dat iedereen recht krijgt op de vergoeding. De extra structurele kosten zijn dus verwerkt in de begroting 2020. Het gaat ten opzichte van de rekening 2018 om ongeveer € 25.000 extra kosten. De extra kosten 2019 worden als autonome ontwikkeling in de jaarrekening 2019 verwerkt.

Transitievergoeding:

Het bestaande (financiële) risico blijft grosso modo gelijk, eventuele hieruit voortvloeiende verplichtingen komen ten laste van de reserve SPP.

Werkgeversbijdrage: De kosten van de werkgeversbijdrage aan de vakbonden bedragen voor Raalte € 4.500. Dit bedrag is opgenomen met ingang van de begroting 2020.

VERVOLG

De gemeentesecretaris heeft van de VNG een e-mail ontvangen met daarin de link naar het reactieformulier. Zij kan namens het college de bevindingen per gemeente voor 7 september 2019 digitaal retourneren. Indien de meerderheid van de gemeenten voor het principeakkoord stemt (en de leden van de vakorganisaties ook), dan ligt er eind september 2019 een definitief akkoord en daarmee een nieuw vastgestelde Cao.

COMMUNICATIE

Indien de cao definitief wordt vastgesteld, vindt communicatie aan de medewerkers over de inhoud plaats via Intranet.

BIJLAGEN

VNG Ledenbrief19/050 ledenraadpleging Cao Gemeenten 2019-2020