

## Cao Gemeenten 1 januari 2016-1 mei 2017

### Preambule

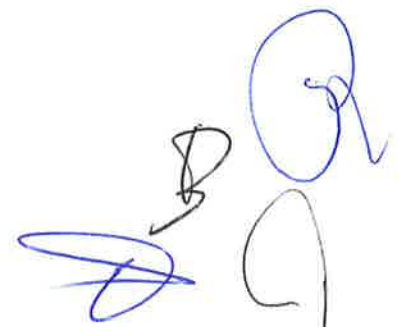
De VNG, FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF hebben een kortdurende cao met procesafspraken gesloten.

In 2014 en 2015 zijn bovensectorale afspraken gemaakt over herziening van de pensioenregeling en salarisontwikkeling. De partijen vinden het wenselijk om de afspraken over de salarisontwikkeling zo snel mogelijk voor de sector gemeenten uit te voeren.

In de vorige cao is een aantal afspraken gemaakt met belangrijke gevolgen voor de rechtspositie van gemeentelijk personeel en de uitvoering door HRM-afdelingen en de salarisadministratie: de invoering van een nieuw beloningshoofdstuk en het bijhorende overgangsrecht, het individueel keuzebudget, de opgave om jongeren aan te stellen en de opgave om arbeidsbeperkten aan te stellen.

Niettemin hebben zowel de VNG als de vakbonden de ambitie om ook in de nabije toekomst afspraken te maken over de doorontwikkeling van de gemeentelijke organisaties en hun medewerkers. Deze ambities blijven op de agenda van het LOGA. Partijen hebben afgesproken om de looptijd van deze cao te gebruiken om te onderzoeken hoe deze ambities op elkaar aansluiten, en op welke manier en in welk tempo zij verwezenlijkt kunnen worden. Hiervoor richt het LOGA verschillende werkgroepen op.

Uitgangspunt is dat het LOGA en de LOGA-werkgroepen doorlopend de direct betrokkenen — werkgevers en medewerkers — betrekken, in een proces van co-creatie.



### 1. Loonparagraaf en looptijd

De cao loopt van 1 januari 2016 tot 1 mei 2017

De salarissen stijgen per 1 januari 2016 met 3,0%.

De salarissen stijgen per 1 januari 2017 met 0,4%.

Met deze salarisafspraken voert het LOGA het pensioenakkoord van 2014 en de loonruimteovereenkomst van 2015 uit. Dat betekent dat in de salarisafspraken de afgesproken salarisverhogingen van 0,74% (pensioenakkoord 2014) en 1,4% (loonruimteovereenkomst 2015) zijn verwerkt. Met eerstgenoemde salarisverhoging wordt de eenmalige uitkering van 0,74% in 2016 omgezet in een structurele salarisverhoging, conform de LOGA-brief van 13 juli 2015.

### 2. Betrokkenheid en co-creatie

Het is van waarde de cao tot stand te laten komen door zo veel mogelijk gemeenten en medewerkers te betrekken bij het cao proces. Afspraken die tot stand komen met directe betrokkenheid van werkgevers en werknemers hebben vaak meer draagvlak en kunnen beter uitgevoerd worden. Co-creatie kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld met gebruikmaking van panels, of in sessies met groepen medewerkers. Partijen spreken af voor een aantal onderwerpen ter voorbereiding van het maken van afspraken in een volgende cao het instrument van co-creatie in te zetten.

### 3. Balans flexibiliteit en (werk)zekerheid

Partijen willen bevorderen dat in gemeentelijke organisaties flexibiliteit en werkzekerheid in balans zijn. Tevens vinden partijen het van belang dat werknemers en werkgevers de motivatie en het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige dienstverlening aan burgers hebben partijen afgesproken dat ze investeren in bestendige arbeidsrelaties en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Werkgever en werknemer dragen hiervoor beide verantwoordelijkheid.

Partijen vinden het niet wenselijk dat voor structureel werk bij gemeenten arbeidsrelaties worden aangegaan onder voorwaarden die niet geregeld zijn in de gemeentelijke rechtspositie. Partijen willen bijvoorbeeld bevorderen dat oneigenlijk gebruik van payroll, leidend tot onzekere en onevenwichtige contracten voor structureel werk, voorkomen wordt. In een *werkgroep flexibiliteit en zekerheid* zullen partijen onderzoeken hoe deze ambitie gerealiseerd kan worden, zonder dat de noodzakelijke flexibiliteit in het gedrang komt.

In de *werkgroep flexibiliteit en zekerheid* onderzoeken partijen op welke wijze flexibel werken kan worden gerealiseerd door (vormen van) interne flexibilisering. Hierbij zal in ieder geval worden onderzocht op welke wijze de opzet van interne- of regionale flexpools kan bijdragen aan deze doelstelling. Hiertoe zullen drie concrete pilots in het land worden opgezet. Daarnaast wordt onderzocht hoe combinaties van vaste functies en flexibele inzet op klussen beter gecombineerd kunnen worden, en welke systematiek van functie beschrijven en – waarderen hier het beste bij aansluit. Tenslotte wordt de bijdrage van scholing in de brede inzetbaarheid van medewerkers onderzocht.

Het onderzoek door de *werkgroep flexibiliteit en zekerheid* moet antwoord geven op de vraag of en hoe externe flexibiliteit zoveel mogelijk kan worden omgezet in interne flexibiliteit. Welke vormen van interne flexibilisering zorgen dat de afhankelijkheid van externe flexibiliteit daadwerkelijk vermindert én tegelijkertijd een wendbare organisatie wordt neergezet?

Ten tweede moet het onderzoek handvatten opleveren die betrokken worden bij de volgende cao.

#### 4. Onkostenvergoedingen

Vervoersvergoedingen voor dienstreizen in gemeenten zijn al heel lang niet verhoogd. Daarom doen partijen een onderzoek naar de haalbaarheid en wenselijkheid om centrale afspraken in de cao te maken over een aanvaardbaar niveau van vergoedingen.

#### 5. Afspraken over de WW

Partijen hebben in het cao-akkoord 2013 – 2015 hun gezamenlijk commitment uitgesproken ten aanzien van de afspraken, zoals die zijn gemaakt in het sociaal akkoord 2013 en zoals deze zijn vastgelegd in de Wet Werk en Zekerheid. Tijdens de looptijd van het akkoord 2013-2015 zouden nader afspraken gemaakt worden om invulling te geven aan deze afspraken voor de sector gemeenten.. In deze cao willen partijen verdere afspraken maken.

Vanaf 1 januari 2016 wordt door een wetswijziging de maximale duur van de WW-uitkering via een overgangsregeling teruggebracht van 38 naar 24 maanden en is de opbouw van de WW-rechten vertraagd. In de gemeentelijke sector is het beroep op WW-uitkeringen lager dan gemiddeld.. Cao-partijen spreken af om deze aanpassingen van de duur en de opbouw van de WW als volgt in de cao gemeenten te repareren:

- Vanaf 1 januari 2016 wordt de hoogte en de duur van de WW-uitkering na-wettelijk aangevuld tot de (wettelijke) hoogte, opbouw en duur van de WW-uitkering zoals die was op 31 december 2015.
- Tijdens bovenstaande gerepareerde duur bestaat recht op een aanvullende uitkering, die overeenkomt met de aanvullende uitkering, zoals vastgelegd in artikel 10d:25 tot en met 10d:29.
- Werknemers betalen voor deze reparatie van de wettelijke WW en de aanvullende uitkering een kostendekkende premie.
- De premie per 1-1-2018 wordt voorlopig vastgesteld op 0,1% van het salaris en de salaristoelagen. In 2017 onderzoeken partijen of deze premie aanpassing behoeft. Vanaf 2018 zullen sociale partners jaarlijks deze premie bijstellen, onder nader te bepalen methodiek, ten einde deze premie kostendekkend te houden.
- De huidige na-wettelijke uitkering, zoals vastgelegd in 10d:30 tot en met 10d:33 blijft ongewijzigd en gaat in aansluitend op de gerepareerde WW-uitkering.

#### 6. Loopbaan- en ontwikkelbeleid

##### 6.1 Loopbaanplein

In de cao 2013-2015 zijn afspraken gemaakt over instrumenten om loopbaankansen te vergroten en ontwikkeling van medewerkers te stimuleren. In oktober 2015 is de landelijke loopbaansite "Meester

in je Werk gelanceerd". Het is dé site voor alle gemeenteambtenaren en gaat over loopbaan, ontwikkeling en vakmanschap. Partijen willen doorgaan met de verdere ontwikkeling van deze site. Hiertoe vragen sociale partners het A&O fonds gemeenten te onderzoeken welke modules toegevoegd kunnen worden, zoals online lespakketten (E-learning), en zal verdere verbinding van de regionale arbeidsmarkt met de landelijke vacaturesite tot stand gebracht worden. Partijen spreken af het loopbaanplein in 2017 te evalueren.

## **6.2 Evaluatie individueel loopbaanbudget**

In de vorige cao is het individueel loopbaanbudget ingesteld van 500 euro per jaar gedurende de periode 2013-2015. In 2016 gaan partijen evalueren wat het effect is geweest van dit budget en of het heeft bijgedragen aan het vergroten van de regie van de medewerker over zijn eigen loopbaan. Op basis van deze evaluatie kan ook besloten worden of een loopbaanbudget onderdeel wordt van de cao, of dat het blijft bij een experiment voor drie jaar. In gemeenten waar in afwijking van de CAR-UWO het recht op ILB later dan 1 januari 2013 is vastgesteld in de lokale rechtspositie of later is geëffectueerd, en medewerkers daardoor niet het gehele met het ILB gemoeide bedrag hebben kunnen aanwenden, bespreekt het GO hoe deze medewerkers alsnog in staat gesteld kunnen worden om dit resterende budget te gebruiken.

## **7. Aanstelling jongeren en duurzaam doorwerken ouderen**

Partijen blijven het belang onderstrepen van de instroom van jongeren bij gemeenten. Het is van wezenlijk belang voor de toekomst van gemeenten dat de personeelsopbouw meer representatief wordt voor de (leeftijdsopbouw van de) werkende bevolking. Om de aanstelling van jongeren verder te stimuleren, spreken partijen af gemeenten bekend te maken met het generatiepact als een effectief instrument om zowel formatieruimte te krijgen voor jongeren als ook oudere medewerkers langer te laten doorwerken. De kracht van het instrument is juist de combinatie van die twee elementen. Het is niet of jongeren, of ouderen, maar jongeren én ouderen. Er hoeft geen kennis verloren te gaan, doordat ouderen niet in een keer uitstromen, maar parttime doorwerken. Hierdoor kan zorgvuldige overdracht van kennis plaatsvinden.

Nu er in steeds meer gemeenten ervaring is opgedaan met het instrument generatiepact, kunnen we een aantal concrete aanbevelingen doen om het generatiepact tot een succes te maken. Partijen vragen het A&O Fonds om organisaties en medewerkers actief te benaderen en voor te lichten hoe een generatiepact succesvol kan zijn voor de organisatie én de medewerkers. In deze voorlichting kunnen de inzichten meegenomen worden over de voordelen van de combinatie met deeltijdpensioen. Ook kunnen aanbevelingen gedaan worden hoe de deelname van lager ingeschaalde medewerkers kan worden bevorderd, en kan informatie verstrekt worden over ondersteuning voor gemeenten bij het opstellen van regelingen en welke subsidie het fonds ter beschikking stelt voor de aanstelling van jongeren.

VNG en bonden spreken de ambitie uit om het generatiepact tijdens deze looperperiode onder de aandacht te brengen bij gemeenten. Daarnaast spreken partijen af om, boven de 1500 jongeren uit het vorige cao-akkoord, nog eens 1000 jongeren aan het werk te helpen bij gemeenten binnen de looptijd van deze cao.

## **8. Verlof, hoofdstuk 6 CAR-UWO**

Als een volgende stap op weg naar de 'cao van de toekomst' gaat het LOGA verkennen op welke manier het verlofhoofdstuk in de CAR-UWO kan worden herzien. Partijen willen komen tot landelijke afspraken, om zo de mobiliteit van medewerkers te vergroten en de samenwerking tussen organisaties op lokaal niveau te vergemakkelijken.

Het nieuwe verlofhoofdstuk moet tegemoetkomen aan zowel de behoeften en wensen van medewerkers aan flexibiliteit, eigen verantwoordelijkheid en regie op de combinatie van werk en privé-verplichtingen, vereenvoudiging in de uitvoering, evenwichtige verdeling van rechten, en continuïteit in de bedrijfsvoering.

Vertrekpunt voor de verkenning is de huidige situatie bij gemeenten, waarin er naast het wettelijk verlof (dat voor iedereen gelijk is), er centraal afgesproken bovenwettelijk verlof is (dat per 1-1-2017 aan het IKB wordt toegevoegd), én lokaal geregeld bovenwettelijk verlof is. De omvang van dit lokale verlof verschilt in omvang, en is in voorkomende gevallen op individueel niveau gekoppeld aan leeftijd, dienstjaren en/of salarisschaal en op collectief niveau aan lokale feest- of bruidsdagen.

Het LOGA verkent de volgende mogelijkheden:

- Vereenvoudiging van de regeling, waarbij wordt gekeken naar overbodige en verouderde regels, interne tegenstrijdigheden en overlap, en overlap met wetgeving zoals de Wazo.
- Harmonisatie en modernisering van de regeling, waarbij de mogelijkheid wordt onderzocht om de verschillende lokale en individuele verlofvormen, met uitzondering van wettelijke verlofvormen (zoals de Wazo), en rekening houdend met lokale omstandigheden, om te vormen tot één regeling voor alle werknemers.
- De eventuele samenhang met het individueel keuzebudget (IKB).

Het LOGA formeert een werkgroep met afgevaardigden van werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. Doel van de werkgroep is om in co-creatie voorstellen te ontwikkelen voor herziening van het verlofhoofdstuk.

## 9. Bewust belonen

Partijen hebben in 2015 onderzoek laten doen naar mogelijke vormen van flexibele beloning bij gemeenten. De bevindingen zijn neergelegd in het onderzoeksrapport: Bewust belonen bij gemeenten (7 oktober 2015).

Dit onderzoek is een vervolgstap op de invoering van een vernieuwd beloningshoofdstuk in de CAR UWO per 1 januari 2016. Partijen vinden het van belang dat er een toekomstbestendig beloningssysteem is, dat tegemoet komt aan de wensen van medewerkers en werkgevers. Een beloningssysteem moet een bijdrage leveren aan het gesprek tussen leidinggevenden en medewerker en hun sturingsmogelijkheden bieden op ontwikkeling en resultaten..

Uit het onderzoek blijkt dat er mogelijkheden zijn om met flexibele beloning de effectiviteit van de organisatie en de tevredenheid van de medewerkers te vergroten, en dat beoordelingsafhankelijke beloningsvormen het beste passen bij deze doelen. Partijen onderschrijven de conclusie uit het onderzoek dat bewust belonen in de vorm van beoordelingsafhankelijke beloningsvormen, alleen

kan werken als er voldaan wordt aan een aantal randvoorwaarden, te weten: het beloningsbeleid in de gemeente is transparant en uniform, en de individuele beoordeling en beloning zijn objectief. Partijen vinden dat belonen geen doel om zichzelf is maar dient ter ondersteuning van gestelde doelen van de medewerker en de organisatie.

Het onderzoek laat verschillende methoden voor beoordelingsafhankelijke beloning zien, de voorwaarden waaronder die methoden kunnen werken en de mogelijke sectorale en lokale afspraken daarbij.

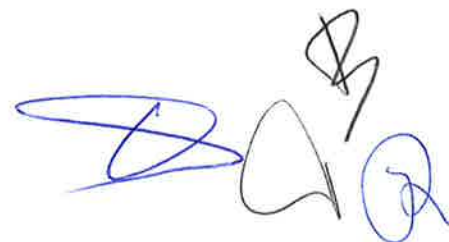
Partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao in co-creatie te onderzoeken welke methodes van beoordelingsafhankelijk belonen het beste zouden kunnen werken bij gemeenten, onder welke voorwaarden die methodes werken en welke afspraken daarvoor in de cao nodig zijn.

## 10. Uitvoering banenafpraak

Ter uitvoering van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, zullen gemeentelijke organisaties (gemeenten en gemeenschappelijke regelingen) in 2016 730 banen openstellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze 730 banen komen naast de 630 banen die gemeenten in 2015 moesten openstellen.

## 11. Slotbepalingen

- Alle financiële middelen die gemeenten ter beschikking hebben voor extra arbeidsvoorwaarden komen tot uitdrukking in dit akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord.
- Voor zover een wijziging van de CAR UWO noodzakelijk is moet deze, zodra partijen over de tekst van de wijzigingen overeenstemming hebben bereikt, door gemeenten worden vastgesteld.
- Het akkoord is bindend voor de G4. De uiteindelijke Cao wordt vertaald in de lokale rechtspositieregelingen van de vier grootste steden. Voor zover het akkoord betrekking heeft op ziektekosten, geldt dat het niet van toepassing is op Den Haag en Amsterdam.



Aldus overeengekomen te Utrecht, 28 januari 2016

Ondertekend,

Namens het College voor Arbeidszaken



R.S. Cazemier

Voorzitter

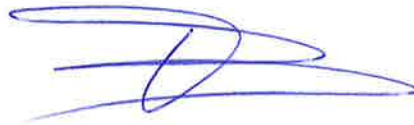
Den Haag 31 maart 2016

Namens de vakbonden



A.E. de Haas

FNV Overheid



P. Fey

CNV Overheid



E. Clason

CMHF

Den Haag 1 april 2016



