



Aangetekend en per e-mail

VNG

T.a.v. de heer Roel Cazemier
Voorzitter College van Arbeidszaken
Nassaulaan 12
2514 JS DEN HAAG

cc Janine Jongepier, secretaris College van Arbeidszaken, janine.jongepier@vng.nl

Datum

25 april 2019

Ons Kenmerk

UTR-CVH-240419-003

Betreft / Onderwerp

Ultimatumbrief Cao Gemeenten

Doorkiesnummer

06-20539196

Email contactpersoon

bert.dehaas@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte heer Cazemier,

Tijdens de laatste onderhandeling over de cao gemeenten 2019 op 12 april jl. hebben FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF aangegeven geen perspectief meer te zien in voortzetting van de onderhandelingen. Na vijf maanden onderhandelen met zes intensieve cao-rondes in het B-LOGA, gesprekken in het A-LOGA, twee werkgroepen en vele voorstellen, was er nog geen enkel zicht op een akkoord of zelfs maar de contouren van overeenstemming. Nadat u met een loonbod kwam dat *lager* was dan het vorige bod, hebben de bonden geconcludeerd dat we hiermee eerder verder weg van een oplossing kwamen dan dichterbij. Ook eerdere signalen tijdens deze ronde wezen ons op een uitzichtloze situatie. Ondanks onze herhaalde pogingen om met constructieve voorstellen de onderhandelingen vlot te trekken, kwam u met voorstellen die niet getuigden van een wil om eruit te komen. Verder onderhandelen leek zinloos en we hebben de onderhandelingen daarom afgebroken. Met deze brief stellen we een ultimatum aan de VNG. Hieronder lichten wij verder toe waarom we hiertoe besloten hebben en wat onze eisen zijn. Eerst een overzicht van de onderhandelingen.

Eerste fase van de onderhandelingen: inzetbrieven

Op **14 december 2018** was de eerste ronde van de onderhandelingen. Deze startte met voorbeschouwingen ("pitches") door bonden en werkgever. De bonden hebben hierbij meteen aandacht gevraagd voor de noodzaak van vitaliteitsbeleid gezien de ontwikkelingen van stijgende werkdruk, langer doorwerken en krappe personeelsbezettingen. U gaf aan de ontwikkelingen ter herkennen, maar niet in deze cao-periode vernieuwingen te willen doorvoeren. Wel wilde VNG de verlofharmonisering doorvoeren. Vervolgens werden de inzetbrieven gepresenteerd. U kwam nog niet met een concreet loonbod, maar zei wel een passende loonsverhoging te willen bieden. Verder kwam het voorstel om het advies van de werkgroep verlof over te nemen met betrekking tot de norm en wat opgenomen moest worden in de landelijke norm. Maar ten aanzien van het overgangsrecht kwam de VNG met een afwijkend voorstel: af – en opbouw in 5 jaar naar de nieuwe norm. De bonden lichtten hun eigen brieven toe. FNV lichtte toe dat het ging om meer koopkracht, meer zekerheid en meer kwaliteit. Voor dit laatste is een

nieuw vitaliteitsbeleid voor alle leeftijden nodig. Voor het eerste een loonsverhoging van 5%. Ook CNV en CMHF kwamen met vergelijkbare inzet. CMHF stelde voor de Krachtkaat voor jongeren in te voeren in de sector, en de Work Ability Index als instrument om beleid voor duurzaam werken mogelijk te maken. CNV pleitte voor een duurzaam inzetbaarheids- of vitaliteitsbeleid voor de hele populatie van medewerkers.

Fase twee: verdieping en verkenning

Op **17 januari** volgde een verdere puntsgewijze verdieping van de inzetten. Er werd veel gesproken over de economische situatie, de financiële situatie van gemeenten en de loonontwikkeling van werknemers. De inzichten liepen hierbij uiteen. Ook werd veel gesproken over de clustering van onderwerpen. Voor de bonden hoort het onderwerp vitaliteit gekoppeld te zijn aan verlofharmonisering, omdat met afschaffing van leeftijdsdagen een instrument voor levensfase-bewust personeelsbeleid vervalt. In het kader van vitaliteit dient hier een instrument voor terug te komen gericht op ouderen. De VNG heeft aarzelingen bij deze koppeling. Er werd door u geen loonbod gedaan, omdat u de looneis van de bonden eerst goed onderbouwd wil zien. Ten aanzien van de vraag hoe we verdere stappen kunnen zetten om doorgeschoten flex terug te dringen, zijn partijen het eens dat eerste onderzocht moet worden hoe de payrolltoeslag werkt.

Uiteindelijk wordt besloten de volgende ronde drie thema's te agenderen: loon, verlof/vitaliteit en zekerheid.

Op **15 februari** was de derde ronde. Er is uitgebreid gesproken over verlofharmonisering en vitaliteitsbeleid. Er leefde het misverstand bij de VNG dat bonden zich niet aan de afspraken houden met betrekking tot verlofharmonisering. De bonden lichtten toe dat de voorstellen over overgangsrecht in het advies van de werkgroep verlof stonden en dat de bonden zich bij dit advies aansluiten. Het is juist de VNG die afwijkt door een overgangsrecht van 5 jaar voor te stellen. Het afschaffen van leeftijdsdagen zonder dat er een ander levensfasebewust instrument voor terugkomt, vinden de bonden onverantwoord. Over de koppeling van verlofharmonisering en vitaliteitsbeleid ontstond geen overeenstemming. Wel over de mogelijke ingangsdatum van verlofharmonisering. Het lijkt verstandig deze los te koppelen van ingang Wnra en daarom wordt 1 januari 2021 als ingangsdatum benoemd. Over flexibiliteit en zekerheid concludeerden partijen dat er meer aandacht voor nodig is. Om meer zicht te krijgen op de effecten van de payrolltoeslag, komt het voorstel van een diepteonderzoek in een aantal gemeenten naar boven.

Er werd door beide partijen een presentatie over de financieel-economische situatie van gemeenten gehouden. Ook werd de loonontwikkeling vergeleken met andere sectoren en de prijsinflatie. Het beeld wat daaruit naar voren kwam hangt erg af van de gekozen periode. Over de afgelopen 10 jaar loopt de gemeentelijke sector enkele procenten achter bij de landelijke loonontwikkeling en centrale prijsindexatie. Een inhaalslag is nodig en dus is 5% een redelijke eis. Maar er volgde nog geen loonbod.

Fase drie: eerste pakketten komen op tafel

Tijdens de **vierde ronde op 22 februari** werd uitgebreid gesproken over het vitaliteitspact van Den Haag en de generatiepacten in andere steden, zonder dat partijen tot een eensluidend inzicht komen. De VNG ziet dat de vraag naar vitaliteitsbeleid leeft in gemeenten, maar ziet geen belang in eensluidende afspraken. De bonden geven aan dat er enige ruimte kan zijn voor maatwerk, maar dat er wel een kader afgesproken moet worden in de cao. Het voorstel van u om eerst een onderzoek te doen naar nut en noodzaak wijzen de bonden af. Zonder concrete afspraken over vitaliteit is verlofharmonisering onacceptabel.

Er volgde deze ronde (de schets van) een eerste bod van de VNG. Een loonbod van 2,5% voor 15 maanden, afspraken over verlofharmonisering volgens advies van de werkgroep verlof, inclusief een onderzoek of een budget neutrale regeling als Den Haag ook voor andere gemeenten moet worden gemaakt. Voor het eerst werd ook voorgesteld om afspraken over zowel de anti-cumulatie met de transitievergoeding en een werkgeverbijdrage in deze cao ronde te maken.

Na een uitgebreid gesprek over dit eerste bod, kwamen de bonden na een schorsing met een tegenbod: een cao met een looptijd van *twee jaar*, loonontwikkeling van 8% (ieder jaar 4%), verlofharmonisering conform het advies van de werkgroep en een vitaliteitsbeleid (inclusief vitaliteitsregeling senioren). Gezien de complexiteit hiervan kunnen afspraken over verlofharmonisering en vitaliteit naar achteren geschoven worden, zodat eerst zaken onderzocht kunnen worden. Het onderzoek naar de budgetneutraliteit achten de bonden niet wenselijk.

Tijdens de **vijfde ronde op 22 maart** kwam de VNG met een nieuw bod dat bestaat uit de keuze tussen twee pakketten: een pakket met accent op verlof en een pakket met accent op loon. Het verlofpakket kent een loonbod van circa 4,44% inclusief 0,78% in IKB, verlofharmonisering inclusief garantieregeling in een overgangsrecht en 36 bovenwettelijk verlofuren. Het loonpakket kent een loonverhoging van 4,5%, verlofharmonisering met overgangsrecht van 5 jaar, en 34,4 uur bovenwettelijk verlof. Beide voorstellen kennen een afspraak over anti-cumulatie van transitievergoeding en onvoorwaardelijke tegemoetkoming ziektekosten. N.B. Geen van beide pakketten hebben een voorstel voor werkgeversbijdrage of vitaliteitsbeleid.

Voor de bonden is dit laatste onaanvaardbaar. Wel een afspraak over verlofharmonisering, maar niet over vitaliteit. Wel een afspraak over transitievergoeding, niet over werkgeversbijdrage. In de ogen van de bonden is dit zeer onevenwichtig.

De bonden kwamen met een tegenbod, waarin wel alle elementen zitten, zowel voor de VNG als voor de bonden. Een looptijd van *twee jaar*, een loonbod van 7,55% (inclusief 0,8% in IKB), verlofharmonisering met 36 uur bovenwettelijk verlof en een garantieregeling in overgangsrecht, anticumulatie transitievergoeding, werkgeversbijdrage conform AWWN-norm, onvoorwaardelijke tegemoetkoming ziektekosten en vitaliteitspakket. In dit pakket zitten de Krachtk kaart voor jongeren, de Work Ability index en de vitaliteitsregeling voor senioren.

De VNG zag dit als een zeer uitgebreid pakket en vond het teleurstellend dat niet uit een van hun beide pakketten gekozen wordt. De bonden gaven aan dat zij zich niet in het keurslijf van de VNG laten drukken, door zich te beperken tot de door VNG voorgestelde pakketten.

Voor de VNG is het vitaliteitspakket onbespreekbaar. Dan is voor de bonden de verlofharmonisering onbespreekbaar.

Het overleg eindigde met de vraag of we kiezen voor een uitgebreid pakket met loon, verlofharmonisering en vitaliteitspakket, of een smal pakket met accent op loon. Beide partijen gaan dit sonderen bij hun achterban.

12 april: de finale ronde

U kwam in deze zesde ronde met een nieuw bod. Een looptijd van *24 maanden*, een loonbod van 5,25% inclusief 0,8% in IKB, verlofharmonisering met 36 BW verlofuren, aangepast overgangsrecht met garantie voor 60+-ers, vitaliteitsbeleid zonder regeling voor senioren, géén voorstel werkgeversbijdrage, wel afspraken over het voorkomen van cumulatie transitievergoeding (TV), een onderzoek naar flex, onvoorwaardelijke tegemoetkoming ziektekosten en oprichting van een werkgroep cao van de toekomst. Voor de bonden was dit voorstel onbegrijpelijk. Naast het wederom ontbreken van een loonbod met koopkrachtverbetering, was met name het feit dat er wéér geen voorstel stond voor een werkgeversbijdrage, maar wel volledige anti-cumulatie van de TV werd geëist, in deze fase onbegrijpelijk. Daarnaast het ontbreken van een vitaliteitsregeling voor senioren, terwijl de bonden herhaaldelijk hebben gezegd dat hiermee verlofharmonisering onacceptabel was. En de onvolledige garantie in het overgangsrecht betekende dat groepen werknemers verlofdagen moeten gaan inleveren. Tijdens de schorsing vroegen bonden zich af of werkgevers eigenlijk bereid waren op deze punten iets te leveren, of dat het zo zou blijven. Er werd navraag gedaan in klein comité. U zei dat beweging nog mogelijk was, maar dat eerst een beweging van de bonden verwacht werd.

Hoewel de bonden erg twijfelden of het nog zin had om met een bod te komen, is er toch een serieus tegenbod gedaan in een poging beweging te krijgen in de onderhandelingen. Dit keer een keuze uit twee pakketten, één met verlofharmonisering/vitaliteitsbeleid en één zonder. Het eerste pakket had een

looptijd van *twee jaar*, een loonbod van 6,5% (dus een heel procent minder dan het vorige bod), verlofharmonisering met 36 BW-uren en garanties in overgangsrecht, vitaliteitspakket voor alle leeftijden, anti-cumulatie TV en een werkgeversbijdrage (AWVN-norm). Het tweede pakket met looptijd van *twee jaar* en loonbod van 7,25%, zonder verlofharmonisering en vitaliteitspakket, en verder hetzelfde.

U vervolgde met de reactie dat het voorstel met een vitaliteitspakket in brede zin *onbespreekbaar* was. Dus bleef over een pakket zonder verlofharmonisering en vitaliteitspakket. In dat geval bood de VNG voor *twee jaar* 4,9% loon, een werkgeversbijdrage van 5 euro per werknemer, met inlevering van bijzonder verlof voor vakbondsconsulenten en arbeidsvoorwaardenadviseurs en eigen voorstel anti-cumulatie TV. Dit laatste bod deed voor de bonden de deur dicht. Het loonbod was achteruitgegaan (van 5,25% naar 4,9%) terwijl de bonden juist verwachtten dat het bod omhoog zou gaan. Waarom? Ten eerste omdat dit een stap zou zijn richting een compromis. Ten tweede omdat in een loonpakket het accent meer op loon komt te liggen omdat andere positieve punten wegvallen. Met dit lagere loonbod werd een signaal in de verkeerde richting gegeven en het gat naar 7,25% was daarmee groter dan tijdens het begin van deze laatste ronde.

Het bod voor de werkgeversbijdrage van 5 euro werd door de bonden ervaren als respectloos en niet serieus te nemen. Dat, na zes keer overleggen en wetende dat bij Provincies en het Rijk de volledige AWWN-norm wordt geboden. Voor de bonden was dit, samen met het afnemende loonbod, de druppel: verder overleg had geen zin! Wij kunnen derhalve niet anders dan vaststellen dat thans een onoverbrugbaar verschil bestaat in wederzijdse standpunten. Er is sprake van een uitzichtloze situatie en verder onderhandelen is zinloos. Dit betekent dat we uitonderhandeld zijn.

De bonden FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF stellen u hierbij een ultimatum voor **woensdag 1 mei 2019 om 10.00 uur**.

De eisen waarmee u alsnog akkoord dient te gaan zijn de volgende:

Loon/koopkracht:

- Een substantiële koopkrachtverbetering en dat betekent concreet een structurele loonstijging van minimaal 4% per jaar looptijd van de cao. Hiermee wordt in ieder geval de inflatie gecompenseerd en blijft wat ruimte over voor koopkrachtverbetering;
- Loskoppeling jaarlijkse tegemoetkoming in de ziektekosten van de aansluiting bij een specifieke ziektekostenverzekering.

Vitaliteitsbeleid/verlof/kwaliteit van werken:

We eisen een investering in vitaliteitsbeleid voor **alle** leeftijdsgroepen met minimaal de volgende elementen:

- Invoering per 1 januari 2020 van de Krachtkaat voor jongeren met een trainingsaanbod van twee dagen per persoon, met als doel om krachten te herkennen en eigen grenzen te leren (aangeven);
- Invoering van de Work Ability Index per 1 januari 2020; een instrument voor alle leeftijdsgroepen om het werkvermogen te meten en te bepalen waar inzet van extra vitaliteitsbeleid nodig is in het kader van duurzaam werken;
- Invoering per 1 januari 2020 van een generieke vitaliteitsregeling senioren, met als doel het mogelijk te maken dat werknemers die x- jaren van hun AOW-leeftijd zijn kunnen kiezen voor, óf minder werken (één a twee dagen) met behoud van 50% (75% schaal 6 en lager) loon en 100% pensioenopbouw (over oude uren omvang), óf een overgang naar minder belastend werk met behoud van salaris;
- In het kader van verlofharmonisering, het generiek verhogen van het aantal bovenwettelijke uren naar 36 uur, zodat iedere leeftijdsgroep meer dagen basisverlof heeft om in te zetten voor

feestdagen of andere vormen van verlof; N.B. afschaffing leeftijdsdagen kan niet zonder de instelling van een vitaliteitsregeling senioren;

- Indien de verlofdagen worden geharmoniseerd, afspraken overnemen vanuit het advies van de werkgroep verlof met betrekking tot overgangsrecht.

Zekerheid en flex:

- Een diepgaand onderzoek naar het effect van de payrolltoeslag, in een geselecteerde groep gemeenten, op de inzet van payrollmedewerkers en anders vormen van flexibele contracten in de betrokken organisaties;
- Het starten van een sectoraal gesprek over de noodzaak- en de omvang van de flexibele schil bij gemeenten, teneinde te komen tot afspraken in een volgende ronde cao-onderhandelingen.

Werkgeversbijdrage en Transitievergoeding;

invoering van een werkgeversbijdrage per 1 januari 2020 op basis van de AWWN-norm, voortvloeiend uit de afspraken voor de invoering van de Wnra, (Afspraken normalisering sector gemeenten 26 oktober 2018en slechts in dat geval afspraken over de door de werkgroep transitievergoeding aangedragen opties voor anti-cumulatie van de Transitievergoeding.

Indien u onverhoopt niet **uiterlijk woensdag 1 mei 2019, 10.00 uur** aan onze eisen tegemoet bent gekomen en er derhalve voor ons geen aanvaardbaar onderhandelingsresultaat tot stand is gekomen, zijn wij genoodzaakt door middel van collectieve acties een aanvaardbaar resultaat af te dwingen. Over de aard en omvang van de acties zullen wij uw leden separaat berichten.

Wij hopen echter dat de door ons beoogde overeenstemming spoedig gerealiseerd kan worden en zijn hiertoe te allen tijde voor overleg beschikbaar.

Voor nadere informatie en overleg kunt u zich wenden tot de onderhandelaars, de heer Bert de Haas van FNV Overheid, telefoonnummer: 06 – 20539196, de heer Juan Schot van CNV Overheid: 06-11325137, of Gezina ten Hove van CMHF, tel. 06-10910232.

Hoogachtend,
namens J. Schot (CNV Overheid) en G.G. ten Hove (CMHF)



Zakaria Boufangacha
coördinator arbeidsvoorwaarden FNV