

FNV
T.a.v. Zakari Boufangacha en Marieke
Manschot

Datum
10 januari 2023
Bijlage(n)
1

Onderwerp
Ultimatum

Geachte heer Boufangacha en mevrouw Manschot,

Hiermee beantwoorden wij uw brief van 28 december 2022 met het ultimatum voor de gemeentelijke cao's. U eist dat wij uiterlijk 11 januari 2023 akkoord gaan met uw eisen, en meldt anders acties te gaan voeren.

Wij hechten eraan om zo snel mogelijk een akkoord te sluiten, dat recht doet aan de wensen van zowel gemeentelijke medewerkers als gemeentelijke werkgevers. Een akkoord dat bijdraagt aan onder andere een aantrekkelijk salaris en goede vergoedingen, en een veilige en gezonde loopbaan. En een akkoord dat gemeentelijke werkgevers en medewerkers toerust op de taken en financiële uitdagingen in de sector.

Zo'n akkoord kunnen we niet baseren op een ultimatum. Daarvoor moeten we weer bijeen en onderhandelingen voeren waarin we bereid zijn om elkaar tegemoet te komen. Dat doen we zo snel mogelijk en liefst zelfs meteen: hoe sneller u bereid bent om verder te overleggen hoe eerder we tot een akkoord kunnen komen en medewerkers kunnen profiteren van de verbeterde arbeidsvoorwaarden.

In plaats van in te gaan op uw ultimatum, nodigen wij u daarom uit om de onderhandelingen te hervatten, te beginnen met een tegenbod op ons laatste bod van 16 november 2022. Dit bod vindt u in de bijlage bij deze brief.

Hieronder leggen we dit uit. We geven eerst een algemene reactie op uw ultimatum en daarna een weergave van de onderhandelingen. Als laatste geven wij een inhoudelijke reactie op de afzonderlijke onderdelen van uw ultimatum.

Algemene reactie op uw ultimatum

Net als u, betreuren wij het dat u het overleg heeft afgebroken en dat er daardoor nog steeds geen nieuwe cao is. We kunnen echter niet ingaan op uw ultimatum. Los van de onhaalbaarheid van uw eisen, doet ingaan op uw ultimatum geen recht aan de onderhandelingen zoals we die tot nu toe hebben gevoerd.

Wij hebben als laatste een bod gedaan, op 16 november 2022. Met dit bod komen we qua salarisontwikkeling dicht in de buurt van andere akkoorden die voor 2023 zijn gesloten, in de markt én bij de overheid. Daarnaast bieden wij een forse uitbreiding van de bovenwettelijke vakantie-uren.

Om tot een goede uitkomst te komen, is het aan u om een concreet en haalbaar tegenbod te doen. Uw laatste bod is van 2 november 2022, en u heeft daarna in twee onderhandelingsrondes gemeld dat u daarover niet verder wilt onderhandelen. In plaats daarvan valt u in uw ultimatum grotendeels weer terug op uw oorspronkelijke inzet van 16 september 2022.

Onderhandelingsproces

Wij hebben na de start van de onderhandelingen meerdere malen een bod gedaan, onder andere op de twee onderdelen die voor u het zwaarst wegen: loon en verlof. U reageerde telkens met de mededeling dat het niet genoeg was, maar was ook niet bereid om te verkennen hoe het beter kan.

Uw laatste bod van 2 november 2022 behelsde onder andere een looneis van 11,25%. U stelde dat dit een hele stap was vanaf uw oorspronkelijke inzet, een automatische prijscompensatie plus €100 per maand. Maar het was vooral een symbolische stap: een salarisverhoging van 11,25% is voor de gemeentelijke sector net zo min haalbaar als een automatische prijscompensatie plus €100 per maand. Het is ook niet in lijn met andere cao's voor 2023, cao's die recentelijk nog gesloten zijn en waar u als vakbonden ook partij bij bent. En toch stelt u al vanaf 2 november dat u niet over deze looneis wil onderhandelen.

U vraagt hiernaast om een zeer omvangrijke uitbreiding van de verlofaanspraken. U wilt het bovenwettelijke verlof voor medewerkers onder de 45 jaar verdubbelen en dat van medewerkers boven de 55 jaar verdriedubbelen. *Daarbovenop* wilt u dat elke medewerker per week een halve dag vrij krijgt.

De huidige bovenwettelijke vakantie — zes dagen voor elke medewerker — hebben we samen afgesproken na 5 jaar intensief overleg en is ingegaan op 1 januari 2023. Hiermee hebben we eindelijk het onderscheid tussen jongere en oudere medewerkers beëindigd. En net nu het ingaat, wilt u erop terugkomen, het aantal dagen fors uitbreiden en nieuw leeftijdsonderscheid afspreken. Het openbreken van een recente afspraak, het herinvoeren van leeftijdsonderscheid, en de gevraagde omvang: dit alles bij elkaar is irreëel. Wij hebben geprobeerd om u hierin tegemoet te komen, met een uitbreiding van de bovenwettelijke vakantie-uren — van de eerder afgesproken zes dagen naar acht dagen — maar dan voor *alle* medewerkers en niet alleen voor 45-plussers.

In uw brief vermeldt u dit onderdeel van ons bod niet. En u bent er in onze overleggen ook nooit serieus op ingegaan. In uw brief stelt u wel dat de vakbonden op dit onderwerp hebben 'bewogen' maar helaas weten wij niet waar u op doelt. U heeft op dit onderwerp nooit een bod gedaan anders

dan uw inzet. Graag vernemen wij van u waaruit deze beweging bestaat: mogelijk per brief maar natuurlijk liever in een nieuw, concreet, bod in de te heropenen onderhandelingen.

De voor werkgevers inhoudelijk belangrijke onderwerpen weigert u te bespreken. Op ons voorstel voor de bovenwettelijke sociale zekerheid gaat u ook inhoudelijk niet in.

Van de rest van uw eisen kunnen wij vaststellen dat ze omvangrijk, maar vooral onduidelijk zijn. Uw enige 'integraal bod' dateert van 5 oktober 2022 en bestaat uit: drie verschillende looneisen van elk van de drie vakbonden, 15 andere onderwerpen, een bijlage over verlof en vitaliteit, een bijlage over 'echte banen' én een verwijzing naar de drie inzetbrieven van de drie vakbonden.

Nu u ook in uw ultimatumbrief uw eisen algemeen houdt — 'een goede verlof & vitaliteitsregeling voor jong en oud' — en ook verwijst naar uw inzetbrief, wordt uw positie in deze onderhandelingen voor ons nog onduidelijker.

De onderhandelingen komen op ons over als een nagenoeg eenzijdig proces: één partij mag alle stappen zetten in de hoop ooit een vaag punt te bereiken waarop de andere partij bereid is om de onderhandelingen echt te beginnen. Voor de werkgevers is dat onbegonnen werk: er is bereidheid om verder te onderhandelen maar het is ook aan u als gezamenlijke vakbonden om open en reëel te onderhandelen en zicht te bieden op een concreet en haalbaar onderhandelingsresultaat.

We lijken het in ieder geval eens te kunnen worden over een verbetering van de thuiswerkvergoeding, het verbeteren van betaald ouderschapsverlof en de toelagen, en over het gezamenlijk oppakken van duurzame mobiliteit en inclusiviteit.

Wij vragen u een helder, afgebakend tegenbod te doen en ons tegemoet te komen op het gebied van salaris en verlof, zodat we onze onderhandelingen kunnen hervatten en afronden. En zodat we werkgevers en medewerkers in de gemeentelijke sector de rust en zekerheid bieden die horen bij alle werk en uitdagingen in deze ingewikkelde tijden.

De eisen in uw ultimatum

We behandelen hieronder de eisen in uw ultimatumbrief, voor zover u ze expliciet hebt geformuleerd.

Looptijd

- Uw eis: 'Een cao gemeenten en een cao SGO met een looptijd van 2 januari 2023 tot en met 31 december 2023'.
- Onze reactie: over de looptijd kunnen we onderhandelen, hoewel onze voorkeur uitgaat naar een cao met een looptijd van twee jaar: 2023 en 2024.

Salaris

- Uw eis: '12% structurele salarisverhoging'; 'Een automatische prijscompensatie (APC) ter compensatie van toekomstige inflatie, gebaseerd op cpi afgeleid oktober-december'; '100 euro per maand structurele salarisverhoging.'
- Onze reactie: helaas is voor ons onduidelijk wat uw looneis is: valt u terug op uw oorspronkelijke inzet van een APC plus €100 of op uw bod van 5 oktober 2022 van 12%, of geldt nog uw bod op 2 november 2022 van 11,25 %? Zoals eerder gemeld

vinden wij uw eisen, welke van deze drie dan ook, irreëel voor de gemeentelijke sector en ontvangen wij graag een duidelijk en reëel tegenbod op ons laatste bod van 16 november 2022.

Minimumsalaris van €14

- Uw eis: 'Indexatie van het in de cao geldende minimumbrutoloon op basis van de contractloonsstijging.'
- Onze reactie: wij hebben op 16 november 2022 een beter voorstel gedaan: het instapniveau blijft €14 maar de onderliggende periodieken worden geschrapt. Hierdoor kunnen alle bij deze afspraak betrokken medewerkers een echte jaarlijkse periodiek krijgen.

Sociale zekerheid

- Uw eis: 'Het handhaven van de sociale zekerheid: niet afschaffen van de na-wettelijke werkloosheidsuitkering en geen versoering van de arbeidsongeschiktheidsregeling door het afschaffen van het derde ziektejaar'.
- Onze reactie: Wij hebben ons voorstel om de na-wettelijke werkloosheidsuitkering af te schaffen al laten vallen, als tegemoetkoming in de onderhandelingen. Wij houden vast aan een afspraak over afschaffen van het zogenoemde derde ziektejaar voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers, conform eerdere afspraken in het vorig akkoord en de gezamenlijke werkgroep. Hiernaast willen wij de loondoorbetaling na 24 maanden arbeidsongeschiktheid stoppen.

Verlof en vitaliteit

- Uw eis: 'Een goede verlof & vitaliteitsregeling voor jong en oud'.
- Onze reactie: wij hebben hier juist al voor gezorgd met de invoering van het spaarverlof per 1 januari 2022 en de verlofharmonisatie per 1 januari 2023. Vanaf dit jaar gaat de vakantie naar jonge én oudere medewerkers. Wij zijn bereid om de bovenwettelijke vakantie-uren uit te breiden van zes naar acht dagen. En we zijn bereid om af te spreken dat medewerkers 187 verlofuren per jaar kunnen kopen, conform uw wens.

Thuiswerk

- Uw eis: 'Een thuiswerkregeling, met een financiële vergoeding van 3 euro per dag netto'
- Onze reactie: dit is akkoord en is onderdeel van ons bod van 16 november 2022: een thuiswerkvergoeding van €2 netto en een internetvergoeding van €1 netto, samen €3 netto.

Conclusie

De werkgevers VNG en WSGO hebben een bod gedaan op de voor u belangrijkste punten: loon en verlof. Ook op andere onderdelen hebben wij voorstellen gedaan voor verbeteringen voor medewerkers. Of we uiteindelijk tot afspraken kunnen komen, hangt af van de vraag of u bereid bent om te onderhandelen en om één reëel en concreet tegenbod te doen.

Gemeentelijke werkgevers en medewerkers staan te springen om een akkoord. Wij dringen er daarom bij u op aan om het proces niet nog verder te vertragen en om snel terug te keren naar de overlegtafel.

Met vriendelijke groet,
College voor Arbeidszaken van de VNG
Werkgeversorganisatie Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'A.J.M. Heerts', written over a faint horizontal line.

A.J.M. (Ton) Heerts,
Voorzitter

Bijlage
Bod VNG en WSGO van 16 november 2022