



FNV t.a.v. Marieke Manschot
CNV t.a.v. Marc Dorst
PDO t.a.v. Gezina ten Hove

Datum
18 september 2023
Telefoon
070 373 8393

Onderwerp

Inzet Cao Gemeenten en Cao SGO 2024

Geachte mevrouw Manschot, heer Dorst en mevrouw Ten Hove,

In deze brief vindt u de inzet voor 2024 van de VNG en de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO) voor de onderhandelingen over de twee gemeentelijke cao's: de Cao Gemeenten en de Cao SGO.

De Cao Gemeenten en de Cao SGO bevatten dezelfde bepalingen, en de komende onderhandelingen gaan over beide cao's tegelijk. Het is de bedoeling dat de afspraken gaan gelden voor beide cao's. Hieronder spreken we over de *werkgevers* (VNG en WSGO) en over de *cao* (Cao Gemeenten en Cao SGO).

Doelen van de volgende cao

De medewerkers in de gemeentelijke sector leveren een essentiële bijdrage aan het functioneren van de samenleving. De cao moet de arbeidsvoorwaarden bevatten die medewerkers helpen de grote en uiteenlopende uitdagingen aan te kunnen.

Na een aantal cao's waarover lang onderhandeld is en waarin verreikende aanpassingen zijn afgesproken, is er nu behoefte aan een akkoord dat sneller wordt gesloten en duidelijkheid en continuïteit biedt. Met de inzet beperken we ons daarom tot het uitwerken van eerdere voorstellen en afspraken, en het vergroten van mogelijkheden bij de urgentste vraagstukken.

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Met onze voorstellen willen we verder gaan richting de [stip op de horizon voor gemeentelijke cao's](#) die de VNG en de WSGO in 2022 hebben gezet, met arbeidsvoorwaarden die:

- effectief de beschikbare publieke middelen gebruiken: meer activering in plaats van vangnetten,
- marktconform en concurrerend zijn,
- zorgen dat we naar buiten toe één gezicht hebben,
- bijdragen aan (onder andere) vitaliteit van de medewerkers.

Arbeidsmarkt

De concurrentie op de arbeidsmarkt blijft groot, en veel gemeentelijke organisaties hebben bezettingsproblemen. Daarom stellen we voor om in de bestaande arbeidsvoorwaarden meer mogelijkheden te creëren om beter te reageren op de krappe arbeidsmarkt:

1. In artikel 5.1 cao vervallen de leden 4 en 5 zodat afspraken over een 40-urige weekweek niet langer gemeld en geregistreerd hoeven te worden. Het blijft een individuele afspraak: de norm voor een voltijdsarbeidsweek blijft 36 uur en afwijken is alleen mogelijk als de bezetting dat vraagt en als de medewerker dat kan en wil.
2. Voor de functioneringstoelage (artikel 3.8 cao) en voor de arbeidsmarkttoelage (artikel 3.9 cao) geldt een hoger maximum: een maximum van 15% in plaats van het huidige maximum van 10%.
3. Een extra periodiek (artikel 3.4 lid 4 cao) kan in plaats van op de vaste periodiekdatum ook op een ander moment van het jaar worden gegeven.
4. De toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao) en de toelage beschikbaarheidsdienst (artikel 3.13 cao) worden opgebouwd over het salaris met een maximum van de bovenste periodiek in schaal 8 (nu respectievelijk schaal 6 en 7).
5. De percentages van de toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao) en de buitendagvenstertoelage (artikel 3.12 cao) voor weekenden en feestdagen worden gelijk aan elkaar, net als in het voorstel in de vorige cao-onderhandelingen:
 - o Zaterdag 50%
 - o Zondag 65%
 - o Feestdag 100%
6. De opzegtermijn voor medewerkers wordt 2 maanden (in plaats van de huidige 1 maand). Hiervoor maken we gebruik van artikel 7:672 lid 9 BW. We willen niet voorkomen dat medewerkers vertrekken maar ervoor zorgen dat de werkgever en de collega's meer tijd hebben om vervanging te zoeken. Dit vergroot de continuïteit in de organisatie van het werk en vermindert daarmee de gevolgen voor de werkdruk. De opzegtermijnen worden dan:

	< 5 dienstjaren	5-10 dienstjaren	10-15 dienstjaren	>15 dienstjaren
Werkgevers	2 maanden	2 maanden	3 maanden	4 maanden
Werknemers	2 maanden	2 maanden	2 maanden	2 maanden

(Dit voorstel geldt voor de medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd zijn gepasseerd, blijven de verkorte opzegtermijnen gelden zoals in 7:672 lid 3 BW).

7. Aan artikel 7.1 cao wordt een lid toegevoegd waarin staat dat de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt in afwijking van lid 1 gedurende een periode van maximaal 6 weken recht heeft op doorbetaling van salaris en salaristoelage(n). Dit is conform artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW.
8. Hiernaast hebben de VNG, FNV en CNV op 14 februari jl. het Stagepact MBO 2023-2027 ondertekend. Wij stellen voor om hierover het volgende overeen te komen:

In het Stagepact MBO 2023-2017, dat onder andere door sociale partners is ondertekend, is overeengekomen dat elke student een passende vergoeding krijgt voor de stage. Sociale partners vinden het belangrijk dat studenten die stage lopen een passende stagevergoeding ontvangen en dat hierbij geen onderscheid wordt gemaakt in de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus.

Vitaliteitsbeleid

Vitaliteit van medewerkers blijft een aandachtspunt. Veel organisaties hebben beleid op dit onderdeel en wij stellen voor om een basis voor alle organisaties af te spreken. In het akkoord voor de cao van 2019-2020 is al afgesproken om criteria voor het vitaliteitsbeleid voor alle organisaties op te stellen. Wij hebben in de onderhandelingen over de cao 2021-2022 aan de vakbonden voorgesteld om deze criteria in de cao op te nemen maar daarover nog geen afspraken gemaakt.

De afspraken moeten ertoe leiden dat alle gemeentelijke werkgevers beleid hebben dat vitaliteit bevordert. Werkgevers zijn vrij in hoe ze dat doen, maar het vitaliteitsbeleid moet wel voldoen aan een aantal in de cao vastgelegde criteria. De LOGA-werkgroep heeft in 2020 de volgende criteria geformuleerd: (a) vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en vitaliteitsbeleid komt tot stand in een (individuele of collectieve) dialoog; (b) vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid; (c) vitaliteitsbeleid draagt ertoe bij dat medewerkers geschikt zijn en blijven voor werk; en (d) vitaliteitsbeleid draagt bij aan een balans tussen werk en privéleven.

Wij stellen voor om het volgende in de cao op te nemen:

9. Alle werkgevers moeten in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit hebben, dat voldoet aan de bovengenoemde criteria. Dit beleidsplan moet in ieder geval bevatten:
 - Een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk, in overleg met de ondernemingsraad.
 - Een periodieke bespreking van de personele bezetting en eventuele maatregelen tegen (dreigende) onderbezetting, in overleg met de ondernemingsraad.
 - De al bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid.

- (Mogelijk) de al bestaande cao-verplichtingen voor het loopbaanadvies en het persoonlijk ontwikkelingsplan (hoofdstuk 8 cao).
10. We willen artikel 6.1 lid 2 en 3 in de cao schrappen. De vervalttermijn van wettelijke vakantie is dan niet 12 maanden maar de wettelijke 6 maanden. Dit bevordert tijdige en regelmatige opname van vakantie.

Voortzetten modernisering arbeidsvoorwaarden

We willen verder op de weg van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt moet de cao zoveel mogelijk bijdragen aan re-integratie. We stellen daarom het volgende voor:

11. Voor medewerkers die na ingaan van de nieuwe cao werkloos worden, geldt niet meer de uit het ambtelijk verleden stammende na-wettelijke werkloosheidsuitkering (artikel 10.5-10.10).
12. Voor medewerkers die vóór ingaan van de nieuwe cao werkloos zijn geworden, komt er een herlevingsbepaling voor de na-wettelijke werkloosheidsuitkering.

De gemeentelijke cao kent wel een loongebouw maar geen functiehuis of conversietabel. Dit is zeldzaam. In eerdere cao's is afgesproken om de diversiteit van gemeentelijke organisaties en de beleidsvrijheid te respecteren, maar om wel toe te werken naar één functiewaarderingsstelsel voor (bijna) alle gemeenten. Hiertoe is in 2011 een gemeentelijk functiewaarderingsstelsel ontwikkeld. Dit stelsel, HR21, wordt nu door ruim de helft van de gemeenten en door ruim tachtig andere gemeentelijke organisaties gebruikt.

Ons voorstel is:

13. Om het gebruik van HR21 te bevorderen, stellen wij voor om in de cao op te nemen dat HR21 het functiewaarderingsstelsel is, tenzij er voor een ander stelsel wordt gekozen. Het blijft dus mogelijk om een ander functiewaarderingsstelsel te hanteren, maar het wordt minder vanzelfsprekend.

Looptijd en loonontwikkeling

Ons voorstel is:

14. Een cao voor één jaar, 2024, maar we staan open voor mogelijkheden voor een langere looptijd.

We willen voor de cao 2024 een loonontwikkeling afspreken waarmee de gemeentelijke sector zich goed positioneert tegenover de omliggende sectoren in de overheid. De ruimte voor loonontwikkeling in 2024 wordt mede bepaald door de verwachte pensioenpremieontwikkeling in 2024.

In de vorige cao hebben we de arbeidsvoorwaardenruimte voor het grootste deel vertaald in een nominale verhoging, vanwege de druk van de inflatie op de koopkracht van medewerkers met lagere inkomens. Voor de komende cao gaat onze voorkeur uit naar afspraken over een procentuele salarisverhoging.

15. Hiernaast stellen we voor om in de cao af te spreken dat we de 0,8 procentpunt in artikel 4.2 lid 1 onderdeel d van het individueel keuzebudget (voormalige verlofdagen) verplaatsen naar onderdeel b (voormalige eindejaarsuitkering), zodat ook dit onderdeel van het IKB pensioengevend wordt.

Overig

16. We stellen voor dat gedurende de looptijd van de cao organisaties geen premie op het salaris inhouden ter bekostiging van de zogenoemde reparatie-uitkering. Op dit moment houden organisaties 0,1% in op het salaris van medewerkers, ter bekostiging van een jaar extra werkloosheidsuitkering (artikel 10.16 cao). Deze inhouding van 0,1% van het salaris staat niet in verhouding tot het huidige aantal (langdurig) werklozen in de sector. In principe herleeft de inhouding na afloop van de komende cao.

Parallel aan de onderhandelingen over de komende cao voeren werkgevers en vakbonden afspraken van het laatste akkoord uit: afspraken over duurzame mobiliteit, inclusieve cao, rouw en overgang en kunsteducatie. De resultaten hiervan zullen niet in het komende akkoord komen, maar wel mogelijk in een volgend akkoord.

Het is mogelijk dat we gedurende de onderhandelingen aanvullende of nieuwe voorstellen doen.

Met vriendelijke groet,
College voor Arbeidszaken van de VNG
Werkgeversvereniging samenwerkende gemeentelijke organisaties



Ton Heerts
voorzitter