



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft

ons kenmerk

datum

ledenraadpleging

ECWGO/U201401198

18 juli 2014

principeakkoord Cao Gemeenten Lbr. 14/056
2013-2015

Samenvatting

De onderhandelingsdelegatie van het College voor Arbeidszaken (CvA) en de vertegenwoordigers van de bonden van overheidspersoneel hebben op dinsdag 15 juli een principeakkoord bereikt over een nieuwe Cao gemeenten 2013-2015.

Deze ledenbrief betreft de ledenraadpleging voor het principeakkoord voor de nieuwe Cao gemeenten. Het College voor Arbeidszaken legt het principeakkoord met een positief advies aan u voor. Ieder lid kan slechts één keer stemmen. Daarom is het reactieformulier alleen aan de gemeentesecretaris verstuurd. U kunt tot uiterlijk dinsdag 9 september uw stem uitbrengen door het reactieformulier te retourneren naar secr_ecwgo@vng.nl. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen (gewogen) mee in het eindresultaat.



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)
2

betreft
ledenraadpleging
principeakkoord Cao Gemeenten
2013-2015

ons kenmerk
ECWGO/U201401198
Lbr. 14/056

datum
18 juli 2014

Geacht college en gemeenteraad,

Op 15 juli 2014 hebben de onderhandelingsdelegatie van het College voor Arbeidszaken (CvA) en de vertegenwoordigers van de bonden van overheidspersoneel een principeakkoord bereikt over een nieuwe Cao gemeenten 2013-2015.

Hierbij leggen we, met een positief advies, het principeakkoord Cao gemeenten (die loopt van 1 januari 2013 tot 1 januari 2016) ter goedkeuring aan u voor. De VNG is van mening dat het principeakkoord evenwichtig is en recht doet aan de uitdagingen voor gemeenten en de bijdrage van medewerkers daaraan. Door de looptijd van 3 jaar biedt het akkoord bovendien de nodige rust.

Bij deze brief vindt u de integrale tekst van het akkoord en de bijlagen bij het akkoord (bijlage 1) en een reactieformulier (bijlage 2). Wij verzoeken u het reactieformulier uiterlijk **9 september 2014** te mailen naar het in het formulier opgenomen mailadres.

Het principeakkoord wordt definitief als het bestuur van de VNG en de vakbonden ermee instemmen. Instemming van de VNG hangt af van de uitslag van de ledenraadpleging.

Paragraaf 1 van deze brief beschrijft het onderhandelingsproces. In paragraaf 2 informeren we u over de belangrijkste onderdelen van het akkoord. Paragraaf 3 legt de procedure van de ledenraadpleging uit.

1. Onderhandelingsproces

Op 5 april 2013 zijn de VNG en de vakbonden de onderhandelingen over deze cao begonnen met het uitwisselen van de inzetbrieven. De inzetbrief van de VNG was gebaseerd op de arbeidsvoorwaardennota. De VNG hield februari en maart 2013 een ledenraadpleging over deze arbeidsvoorwaardennota.

In het derde overleg, op 20 september 2013, schortten de bonden de onderhandelingen op. Dit deden zij omdat de VNG niet op voorhand akkoord wilde gaan met drie eisen. Hierna hebben de VNG en de vakbonden nog één verkennend gesprek gehad, op 21 februari 2014. De vakbonden schortten daarna wederom het overleg op. Nadat de vakbonden op 6 maart 2014 een ultimatum stelden met daarin elf eisen, en de VNG niet op het ultimatum akkoord ging, volgden acties.

De VNG en de vakbonden hebben het overleg op 30 juni heropend en sloten op 15 juli een principeakkoord.

2. Belangrijkste onderdelen van het akkoord

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 3 jaar: van 1 januari 2013 tot 1 januari 2016.

Loonparagraaf

In oktober 2014 wordt *eenmalig* 350 euro bruto uitgekeerd.

Per 1 oktober 2014 ontvangen medewerkers een *structurele* salarisverhoging van 1%.

Per 1 april 2015 wordt het salaris *structureel* verhoogd met 50 euro bruto. Deze loonsverhoging per 1 april 2015 betekent voor de vrijwillige brandweer een verhoging van hun vergoedingen met 1,4%.

Verder spreken partijen af dat als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldend wettelijk minimum loon ligt, de medewerker het voor hem geldende minimum loon ontvangt. Dit wordt bij de salaristabellen aangegeven.

Modernisering van de arbeidsvoorwaarden

De cao bevat afspraken over een nieuw beloningshoofdstuk, een individueel keuzebudget voor medewerkers en een redactionele vereenvoudiging van de CAR-UWO.

Nieuw beloningshoofdstuk (hoofdstuk 3)

Het nieuwe beloningshoofdstuk, dat per 1 januari 2016 in zal gaan, is een eerste stap naar de ongedeelde cao. De nieuwe beloningsregeling betekent de volgende veranderingen:

Er is geen onderscheid meer tussen artikelen die gelden voor alle gemeenten (CAR), artikelen die gelden voor gemeenten die zich bij de UWO hebben aangesloten, en artikelen die verwijzen naar regelingen in de lokale bezoldigingsverordening. Het nieuwe beloningshoofdstuk regelt voor alle gemeenten het salaris, de toelagen en de vergoedingen en betekent het einde van de huidige bezoldigingsverordeningen. Het nieuwe beloningshoofdstuk gebruikt heldere en eenduidige begrippen. Ook is in het nieuwe beloningshoofdstuk een aantal achterhaalde regelingen geschrapt.

Deze harmonisatie, vereenvoudiging en (beperkte) modernisering helpen gemeenten bij het aangaan van samenwerkingsverbanden en vergroot de mobiliteit van medewerkers binnen de sector. Omdat de invoering van hoofdstuk 3 een ingrijpende verandering inhoudt, hebben partijen overgangsrecht afgesproken.

Het individueel keuzebudget

Het individuele keuzebudget (IKB), dat eveneens ingaat op 1 januari 2016, bundelt een aantal arbeidsvoorwaarden in één budget voor elke medewerker. De medewerker kan die aan verschillende doelen uitgeven. In deze cao is afgesproken om vier bronnen in het IKB op te nemen: de eindejaarsuitkering, de vakantietoelage, de werkgeversbijdrage levensloop en het bovenwettelijke deel van het vakantieverlof in de CAR-UWO (14,4 uur). Dit levert een substantieel percentage van het salaris op dat de medewerker kan besteden aan doelen naar keuze. Voor sommige medewerkers in onze sector gelden afwijkende regels ten aanzien van bijvoorbeeld levensloop. Het IKB budget kan voor hen dus een andere hoogte hebben.

Redactionele vernieuwing

Partijen hebben afgesproken om op basis van adviezen en aanbevelingen van een paritaire werkgroep de tekst en opmaak van de CAR-UWO te herzien. Op uiterlijk 1 juli 2016 ligt daartoe een voorstel bij het LOGA.

Eerste stap cao van de toekomst

Voor de VNG is dit principeakkoord een eerste stap naar de Cao van de Toekomst: een cao die bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de effectiviteit van de organisatie. De VNG heeft de visie op de Cao van de Toekomst samen met de leden opgesteld en vastgesteld. De VNG en de vakbonden sloten januari 2013 een werkconferentie af met een gezamenlijke verklaring over de toekomst van de cao: de Aanpak van Ede. Belangrijke onderdelen van deze visie zijn dat er één ongedeelde cao voor alle gemeenten is en dat de cao keuzemogelijkheden aan individuele medewerkers geeft.

Ruime invoeringstermijn

Het nieuwe beloningshoofdstuk en het IKB betekenen ook op lange termijn een administratieve vereenvoudiging, maar het invoeren ervan zal veel werk opleveren. Daarom hebben de VNG en de vakbonden gekozen voor de ruime invoeringstermijn tot 1 januari 2016.

Investeren in werk

Kansen voor jongeren en ouderen

Partijen hebben afgesproken dat gemeenten een inspanningsverplichting aangaan om binnen de looptijd van de cao 1500 jongeren aan een baan te helpen binnen de sector. Het A+O fonds Gemeenten zal de voortgang monitoren. Om deze ambitie te helpen realiseren, is een sectorplan ingediend bij het Ministerie van SZW. Op basis van dit sectorplan kunnen gemeenten cofinanciering aanvragen voor het bevorderen van loopbaankansen en werkgelegenheid van onder andere jongere en oudere medewerkers. Onderdeel van dit sectorplan is een subsidie voor

250 arbeidsplaatsen voor jongeren. Deze subsidieregeling is onder voorbehoud van goedkeuring van het sectorplan door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Partijen roepen gemeenten op om de mogelijkheden van een generatiepact benutten, waarmee meer ruimte komt voor aanstelling van jongeren.

De CAR-UWO wordt aangepast zodat gemeenten meer mogelijkheden hebben om jongeren stage- en werkervaringsplaatsen aan te bieden.

Kansen voor mensen met een beperking

Ter stimulering van de werkgelegenheid en als uitvloeisel van het Sociaal Akkoord 2013 zullen in de gemeentelijke sector, per 31 december 2015, 630 banen gerealiseerd moeten zijn voor mensen met een beperking. Deze afspraak bouwt voort op de afspraken binnen de overheidssectoren (vso) die op hun beurt weer voortvloeien uit het Sociaal Akkoord.

Behoud van werkgelegenheid voor laag opgeleiden

Partijen hebben lang gesproken over dit onderwerp. In het akkoord is een aantal niet-bindende oproepen opgenomen met als strekking dat gemeenten zich inspinnen om werkgelegenheid aan de onderkant te behouden. Onder andere wordt opgeroepen om bij inkoop en aanbestedingen social return als voorwaarde op te nemen.

Digitaal loopbaanplein

Het A+O fonds Gemeenten krijgt van cao-partijen de opdracht om uiterlijk op 1 juli 2015 een gemeentelijk loopbaanplein te lanceren waardoor de regionale gemeentelijk vacaturesites worden verbonden en medewerkers via individuele modules hun loopbaan kunnen vormgeven.

Werk en zekerheid

De doorgeschoten flexibiliteit was een zwaar discussiepunt tijdens de onderhandelingen. Cao-partijen hebben in het akkoord een (niet-bindende) oproep gedaan kritisch te kijken naar vormen van flexibele arbeidsrelaties. Om duidelijk inzicht te krijgen in vormen van flexibiliteit die voorkomen of gewenst zijn zullen partijen tijdens de looptijd van de cao hier een onderzoek naar doen.

Als op 1 juli 2015 de bepalingen uit de wet Werk en Zekerheid over opeenvolgende tijdelijke aanstellingen van kracht worden, en dus in het BW worden opgenomen, wordt artikel 2:4 CAR in lijn hiermee gewijzigd. Aan dit artikel wordt een anti-draaideur bepaling toegevoegd.

Overige afspraken

Vakantie bij ziekte

De bepalingen over vakantie bij ziekte worden nu in lijn gebracht met Europese wetgeving. Dat betekent dat het onderscheid tussen ziek en niet-ziek vervalt bij opbouw en opname van vakantieverlof. Daarbij worden ook verval- en verjaringstermijnen ingevoerd.

Vakbondsverlof

Per 1 januari 2015 treedt een gewijzigd artikel 6:4:2 van de CAR-UWO in werking. Hierin worden de faciliteiten voor de functies van vakbondsconsulent en arbeidsvoorwaardenadviseur opgenomen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in organisatiegrootte en wordt een maximum aantal uren gezet op activiteiten die horen bij deze functies.

Artikel 10d:33 lid 3

Artikel 10d:33 gaat over de duur van de na-wettelijke uitkering, waarmee is bedoeld de uitkering die wordt gedaan na afloop van de WW duur aan medewerkers die worden ontslagen op grond van reorganisatie. Deze uitkering wordt nu afgekapt bij 62 jaar en 9 maanden. In navolging van andere overheidscao's wordt dit gewijzigd in de AOW-leeftijd.

3. Procedure ledenraadpleging

Deze raadpleging vindt schriftelijk plaats. Bij deze brief zit een reactieformulier met ruimte voor uw opmerkingen (bijlage 3). Wij verzoeken u het reactieformulier **vóór 9 september 2014** te mailen naar het CVA-secretariaat. De mogelijkheid tot reageren is nadrukkelijk alleen bedoeld voor bestuurders (het reactieformulier is alleen toegezonden aan de gemeentesecretaris). Het VNG-bestuur besluit op 11 september 2014 of het instemt met het principeakkoord.

Komende week publiceren we een overzicht met veel gestelde vragen op VNG.nl, [dossier Cao-onderhandelingen](#).

Hoogachtend,
College voor Arbeidszaken



Mw. mr. S. Pijpstra
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.