

Onderwerp	Ledenraadpleging principeakkoord Cao Gemeenten 2023
Zaaknummer	18324-2023
B&W vergadering	28 maart 2023
Integrale advisering	Henry van Rossum (financiën)
Portefeuillehouder	Dhr. M.P. (Martijn) Dadema
Voor informatie	Fenny Schillings - Scholten

Bestuurssamenvatting

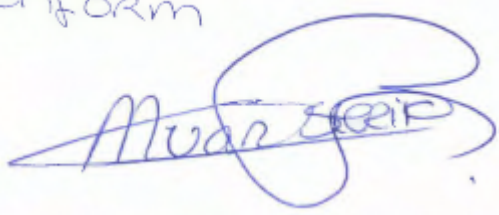
Op 21 februari hebben de vakbonden en de VNG (namens alle gemeentelijke werkgevers) een principeakkoord gesloten voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO (Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties). De nieuwe Cao loopt van 2 januari 2023 tot en met 1 januari 2024. Elke gemeente kan een stemadvies geven tot vrijdag 31 maart. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst 6 april 2023 (de vergadering van het VNG-bestuur).

Beslispunten

1. In te stemmen met het principeakkoord voor de Cao Gemeenten 2023 en meegeven dat bij een volgende Cao aandacht moet zijn voor indexering van de hogere salarisschalen vanwege de krappe arbeidsmarkt.
2. De burgemeester machtigt de gemeentesecretaris om voor de gemeente Raalte het stemadvies uit te brengen via het digitale reactieformulier.
3. De financiële gevolgen Cao gemeenten verwerken in de zomernota 2023.

Besluit

Conform



Inleiding

De onderhandelingen over de nieuwe cao hebben enige tijd geduurd en zijn opgeschort geweest, omdat vakbonden en werkgevers niet tot elkaar konden komen. Mede gelet op de inflatie heeft daarom in de maand december, vooruitlopend op de nieuwe cao een éénmalige uitbetaling aan de medewerkers plaatsgevonden. Na de stakingen sloten op 21 februari de VNG, de WSGO en de vakbonden een principeakkoord. Door het principeakkoord zijn de stakingen opgeschort. Partijen leggen het principeakkoord voor aan hun achterbannen.



Beoogd effect

Waardering voor de werkzaamheden van de medewerkers, stijging van het salaris om de gevolgen van inflatie op te vangen en aandacht voor duurzame inzetbaarheid.

Argumenten

1.1. *Door in te stemmen met de arbeidsvoorwaardennota geeft de gemeente Raalte aan dat zij akkoord gaat met het principeakkoord.*

Salarisontwikkeling

De salarissen stijgen per 2 januari 2023 met eerst €240,- en daarna met 2%. De onderkant van het loongebouw wordt aangepast. De salarisverhoging is relatief hoger voor medewerkers in de lagere loonschalen. Het instapsalaris in de gemeentelijke sector blijft €2.184 per maand. Gemiddeld is de loonsverhoging 9,1%.

Vergoeding hybride werken

Vanaf 1 mei 2023 ontvangen werknemers een vergoeding van €3,- netto per dag. De vergoeding was €2,- per dag.

Verlof en vitaliteit

Er komt vanaf 2 januari 2023 één bovenwettelijke vakantiedag bij. Dit betekent dat de ruim 40 medewerkers (geboren na 1 januari 1963) die dit jaar een dag moesten inleveren, deze dag er weer bij krijgen.

Vanaf 2024 wordt 5 mei een jaarlijks door de werkgever betaalde vrije dag. Werkgevers hebben gekozen voor 5 mei vanwege het maatschappelijk belang van een dag waarin mensen stilstaan bij de waarde van vrijheid, democratie en mensenrechten.

Het maximumaantal te kopen vakantie uren wordt verhoogd naar 187 uren (dit waren 144 uren).

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Er komt een recht op deelname aan de RVU in de Cao voor medewerkers die 43 ABP-jaren hebben en 10 jaar in dienst van de sector gemeenten zijn. De duur van de RVU is maximaal twee jaar en de uitkering is gemaximeerd op de fiscale drempel (€2.037 per maand het bedrag AOW voor een alleenstaande, naar rato van de arbeidsduur). Maatwerk is mogelijk als zowel de werkgever als medewerker ermee instemt. Het doel van de RVU is een financiële overbrugging van het werkzame leven naar de AOW-gerechtigde leeftijd. Met de medewerkers die gaan deelnemen wordt een beëindigingsovereenkomst afgesloten.

Bovenwettelijke sociale zekerheid

Vanaf 1 januari 2024 wordt de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte na 104 weken afgeschaft. Dit was een langgekoesterde wens van de werkgevers. De staffel van loondoorbetaling bij ziekte wordt dan: 1^e jaar 100% en 2^{de} jaar 70%. Medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, kunnen na 24 maanden worden ontslagen (was 36 maanden). In plaats daarvan krijgt elke medewerker die zich aanvullend verzekert tegen arbeidsongeschiktheid een bijdrage aan die verzekering van €10 bruto per maand.

Ouderschapsverlof en onbetaald Wazo-verlof

De regels voor het ouderschapsverlof worden per 1 januari 2024 voor de werkgever iets eenvoudiger om uit te voeren en sluiten dan beter aan bij de UWV/Wazo-uitkering voor ouderschapsverlof. Daarnaast worden de afspraken over de verdeling van pensioenpremies bij onbetaald verlof verbeterd. De terugbetalingsverplichting bij einde dienstverband en urenvermindering verdwijnt. Deze verplichting vervalt al per 1 juni 2023.

Duurzaamheid

Er komen onderzoeken naar de haalbaarheid en wenselijkheid van centrale afspraken over reiskosten. Hierin worden ontwikkelingen meegenomen zoals hybride werken en ambities om de arbeidsvoorwaarden te vergroenen.



Kanttekening

Uit toelichting van de VNG bleek dat er tijdens de onderhandelingen geen ruimte was om ook voor de hogere salarisschalen een procentueel evenredige salarisstijging af te spreken. De impact van de inflatie was voor de lagere salarisschalen het grootst. Meerdere gemeenten gaan een signaal naar de VNG afgeven dat bij de volgende onderhandelingen, voor de Cao van 2024, specifiek aandacht moet zijn voor de hogere salarisschalen om te komen tot een marktconforme beloning.

Financiën

Elke medewerker krijgt per 2 januari 2023 eerst een salarisverhoging van €240 en daarna van 2%. De gemiddelde salarisverhoging is 9,1%. De financiële gevolgen van de nieuwe CAO worden als autonome ontwikkeling verwerkt in de komende zomernota 2023. In de primitieve begroting is vooruitlopende op deze nieuwe CAO rekening gehouden met een loon- en premieontwikkeling van 5%. Bij de meicirculaire 2023 wordt, op basis van de macro economische verkenningen (MEV), bekend welke loon- en prijscompensatie gemeenten tegemoet kunnen zien.

Vervolg

De gemeentesecretaris heeft van de VNG een e-mail ontvangen met daarin de link naar het reactieformulier. Zij kan het stemadvies vóór 31 maart 2023 om 12.00 uur digitaal uitbrengen. Het akkoord wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur van de VNG op 6 april 2023. Als het principeakkoord door de VNG en door de vakbonden wordt bekrachtigd, gaat de Cao per 2 januari 2023 in. Na bekrachtiging wordt de cao aangemeld en gepubliceerd.

De VNG stuurt ledenbrieven ter uitvoering van het akkoord op de verschillende onderdelen (o.a. ambitie arbeidsvoorwaarden te vergroenen en de cao inclusiever te maken).

Communicatie

Medewerkers worden via SharePoint geïnformeerd over de nieuwe Cao. De verwachting is dat de nabetaling van het salaris plaats vindt in de maand mei.

Bijlagen

Bijlage

Ledenbrief college voor arbeidszaken 27 februari 2023 nr 23/007