

Principeakkoord Cao Gemeenten 1 januari 2019 - 1 januari 2021

Inleiding

De VNG, FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF hebben op 28 juni 2019 een principeakkoord voor de Cao Gemeenten gesloten. De nieuwe cao loopt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen.

In het akkoord staan afspraken over:

1. Loon en looptijd
2. Verlof en vitaliteit
3. Transitievergoeding
4. Werkgeversbijdrage
5. Flexibiliteit en zekerheid
6. Proces
7. Slotbepalingen

1. Loon en looptijd

De cao loopt van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021.

De salarissen stijgen per 1 oktober 2019 met 3,25%.

De medewerkers die op 28 juni 2019 in dienst zijn van de gemeente ontvangen in oktober 2019 een eenmalige uitkering van €750. Voor medewerkers met een deeltijdbetrekking wordt de eenmalige uitkering vastgesteld naar rato van de betrekkingssomvang. De eenmalige uitkeringen zijn niet pensioengevend en hebben geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid.

De salarissen stijgen per 1 januari 2020 met 1%.

De salarissen stijgen per 1 juli 2020 met 1%.

De salarissen stijgen per 1 oktober 2020 met 1%.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized 'P', a signature that appears to be 'M', and another signature that appears to be 'B' with 'al' written next to it.

Vanaf 2019 geldt de tegemoetkoming in de ziektekosten voor alle medewerkers. De medewerker hoeft niet langer aangesloten te zijn bij een in de cao genoemde zorgverzekeraar of een aanvullende verzekering te hebben. De voorwaarden in artikel 3.25 lid 1 worden geschrapt.

2. Verlof en vitaliteit

De VNG en de vakbonden ontwikkelen gedurende de looptijd van deze cao een gezamenlijk advies over een sectorale norm voor bovenwettelijk vakantieverlof inclusief overgangsrecht en over een sectorale norm voor vitaliteitsbeleid. Het doel is dat in het eerstvolgende principeakkoord staat wat in de volgende cao wordt opgenomen over zowel verlofharmonisatie als vitaliteitsbeleid.

Verlof

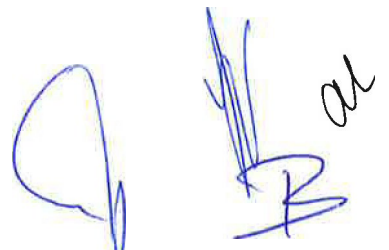
Harmonisatie van verlof moet een einde maken aan verschillen tussen gemeenten en tussen groepen medewerkers. Dat moet ervoor zorgen dat gemeentelijke medewerkers makkelijker kunnen overstappen tussen gemeenten, dat gemeenten makkelijker samenwerkingsverbanden kunnen aangaan, en dat de arbeidsvoorwaarden gelijkjer ten goede komen aan alle (groepen) medewerkers.

Voor het verlof bouwen partijen verder op de afspraken in de vorige cao en de adviezen van gezamenlijke werkgroepen over dit onderwerp. Partijen zijn het eens over de door de werkgroep geadviseerde norm van 34 uur bovenwettelijk vakantieverlof, maar houden de mogelijkheid open om die norm te verhogen naar 36 uur ofwel een volledige werkweek. Partijen moeten het nog eens worden over overgangsrecht, zowel voor werkgevers (die nu minder verlof toekennen) als voor werknemers (die nu meer verlof hebben).

Vitaliteit

De VNG en de vakbonden vinden dat alle gemeentelijke medewerkers toegang moeten hebben tot vitaliteitsbeleid. Vitaliteitsbeleid moet er zijn voor alle groepen medewerkers en moet ervoor zorgen dat er evenwicht is tussen arbeidsbelasting en de (ontwikkeling van) de belastbaarheid van de medewerkers, en moet bijdragen aan de ontwikkeling en het werkplezier van de medewerkers. Alle medewerkers moeten vitaal hun werk kunnen doen en gezond de pensioenleeftijd kunnen bereiken.

Gedurende de looptijd van deze cao ontwikkelt een werkgroep van de VNG en de vakbonden criteria voor vitaliteitsbeleid voor alle gemeenten. Het is mogelijk dat gemeenten in overleg al maatwerkafspraken hebben of maken. Voor gemeenten die daardoor al aan die criteria voldoen, verandert er niets. Voor gemeenten die niet aan die criteria voldoen, ontwikkelt de VNG instrumenten die die gemeenten kunnen gebruiken.



Vitaliteit was onderdeel van de gesprekken over deze cao. Tijdens deze gesprekken is het Pensioenakkoord gesloten. De VNG en de vakbonden willen voor de ontwikkeling van het vitaliteitsbeleid mede gebruik kunnen maken van de mogelijkheden van dit Pensioenakkoord. Echter, nog niet alle onderdelen van dit Pensioenakkoord zijn uitgewerkt. De VNG en de vakbonden kunnen daar niet op vooruitlopen en willen de werkgroep tijdens de looptijd van deze cao in de gelegenheid stellen om bij de verkenningen de uitwerking van het Pensioenakkoord te benutten.

De werkgroep zal in de verkenning onder andere de volgende bouwstenen gebruiken.:

Het pensioenakkoord en de uitwerking daarvan, in het bijzonder:

- o Een mogelijke koppeling van de AOW-leeftijd aan het aantal van 45 gewerkte jaren.
- o Het tijdelijk vervallen van de RVU-boete tot een maximum van €19 duizend per jaar van het salaris bij individuele gevallen waarin een medewerker maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd stopt met werken.
- o De uitbreiding van de mogelijkheid om verlof te sparen van 50 naar 100 weken, de mogelijkheid om daarvoor toelagen en vergoedingen in te zetten, en ruimere mogelijkheden om verlof te sparen.

Inzet van het individueel keuzebudget (1KB) voor individueel maatwerk.

Lokale afspraken zoals varianten van een generatiepact.

Functiewisseling en functieverlichting.

Middelen om de arbeidsbelasting en de belastbaarheid van medewerkers te volgen.

Inzet van het A+O Fonds Gemeenten.

Huidige en eventuele toekomstige cao-bepalingen, waaronder:

- o Overgangsrecht bij de af te spreken harmonisatie van verlof.
- o Betaald ouderschapsverlof.
- o Doorbetaling van kortdurend en langdurend zorgverlof.
- o Verhaal van werkgeverskosten bij onbetaald verlof.
- o De mogelijkheid om afspraken te maken over indeling in een lagere functieschaal.
- o Bepalingen over duurzame inzetbaarheid in hoofdstuk 8 van de Cao Gemeenten.
- o Verlofopbouw

Proces

In de werkgroep zullen de werkgevers zowel bestuurlijke als ambtelijke vertegenwoordigers aanwijzen.

De werkgroep gaat van start op 1 oktober 2019 en moet een advies leveren uiterlijk 1 april 2020.

Het gezamenlijke advies wordt onderdeel van de gesprekken over de eerstvolgende cao. Zowel de VNG als de vakbonden zullen het advies voorafgaand aan de onderhandelingen voorleggen aan hun eigen leden, als onderdeel van de raadpleging over de inzet voor de cao.

De afspraken worden onderdeel van de eerstvolgende cao, die op 1 januari 2021 ingaat. De afspraken moeten ingaan op dezelfde datum, tenzij de werkgroep een andere ingangsdatum adviseert.

3. Transitievergoeding

De CAR-UWO kent voorzieningen bij reorganisatieontslag en bij ontslag vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid. Deze voorzieningen staan ook in de Cao Gemeenten, die op 1 januari 2020 in de plaats komt van de CAR-UWO.

Als op 1 januari 2020 de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking treedt, komt er wettelijk recht op een transitievergoeding. Toen de VNG en de vakbonden op 28 oktober 2018 afspraken maakten over de omzetting van CAR-UWO naar Cao Gemeenten, hebben ze de intentie uitgesproken om te komen tot afspraken waarmee de stapeling van de rechten in de Cao Gemeenten en de wettelijke rechten wordt voorkomen.

De VNG en de vakbonden hebben daarom in deze cao het volgende afgesproken:

1. *Medewerkers die ontslag krijgen om bedrijfseconomische redenen*


Medewerkers die op of na 1 januari 2020 ontslag krijgen om bedrijfseconomische redenen (wat nu 'reorganisatieontslag' heet) behouden recht op de huidige, in de CAR-UWO en Cao Gemeenten, opgenomen van-werk-naar-werk periode en bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, en krijgen geen recht op een transitievergoeding.

Hiermee gebruiken de cao-partijen de wettelijke mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke bepalingen over de transitievergoeding. De bestaande voorzieningen in de cao, zoals het van-werk-naar-werk traject en de bovenwettelijke uitkeringen dragen volgens cao-partijen voldoende bij aan het beperken van werkloosheid en aan de terugkeer naar werk en komen in de plaats van de transitievergoeding.

Hiervoor zal een aanvullende bepaling in de Cao Gemeenten komen.

2. *Medewerkers die ontslag krijgen vanwege disfunctioneren*

Medewerkers die op of na 1 januari 2020 ontslag krijgen vanwege disfunctioneren (wat nu 'ontslag vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid' heet) hebben na de inwerkingtreding van de Wnra recht op een wettelijke opzegtermijn. Werkgever en werknemer moeten zich maximaal inspannen voor re-integratie. Dat is ook een voorwaarde voor toestemming voor ontslag door de kantonrechter. Daarom is de bovenwettelijke re-integratiefase die nu in de CAR-UWO staat niet meer nodig.



Dit betekent dat de artikelen 9.15 en 9.16 in de tekst voor de Cao Gemeenten die op 1 januari 2020 ingaat, vervallen. Voor de medewerker die wordt ontslagen vanwege disfunctioneren geldt de wettelijke opzegtermijn. De medewerker behoudt na inwerkingtreding van de Wnra recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en krijgt recht op een transitievergoeding

Partijen benadrukken dat zij er van uitgaan dat de werkgever maximale inspanning blijft verrichten voor het voorkomen van werkloosheid. Niet alleen omdat dit wettelijk vereist is, maar ook vanuit goed werkgeverschap. De bepalingen die nu nog staan in artikel 9.16 in de tekst voor de Cao Gemeenten die op 1 januari 2020 ingaat, kunnen daarbij als leidraad dienen.

Deze afspraak gaat in op 1 januari 2020. De partijen zullen de tekst voor de Cao Gemeenten, die op 1 januari 2020 ingaat, volgens deze afspraak aanpassen.

4. Werkgeversbijdrage

Vanaf 1 januari 2020 betaalt de gemeentelijke werkgever een werkgeversbijdrage aan de vakbonden, conform de modelregeling van AWWN. Op 1 januari 2020 is dat €21,04 per voltijdsmedewerker. Het bedrag voor een deeltijdmedewerker is naar rato.

Eventuele lokale afspraken tussen werkgever en vakbonden over financiering van vakbondswerk of lokaal overleg met de vakbonden vervallen per 1 januari 2020.

Deze afspraak gaat in op 1 januari 2020. De partijen zullen de tekst voor de Cao Gemeenten, die op 1 januari 2020 ingaat, volgens deze afspraak aanpassen.

5. Flexibiliteit en zekerheid

Partijen willen een goed evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Uitgangspunt is dat structureel werk wordt verricht in een vaste aanstelling. Externe inhuur kan noodzakelijk en wenselijk zijn bij bijvoorbeeld 'piek, ziek of specifiek'. In de vorige cao zijn daartoe afspraken gemaakt over gelijke beloning bij payrollconstructies. Deze afspraken zijn 1 oktober 2018 ingegaan. Partijen gaan onderzoeken wat het effect van deze afspraak is. Hiervoor komt er een onderzoek met de volgende vragen:

1. Welk effect heeft de payrolltoeslag op de omvang van payroll, andere vormen van flexwerk en vast werk?
2. Welke behoeften hebben gemeentelijke werkgevers en werknemers naar vaste en flexibele arbeidsrelaties?
3. Waarom maken gemeentelijke werkgevers gebruik van payroll?

Het onderzoek zal uit twee delen bestaan. Het eerste deel is een monitor waarmee de ontwikkeling van payroll en andere vormen van flexibiliteit kan worden gevolgd. Het tweede deel is een diepteonderzoek in een beperkt aantal gemeenten waarin verschillende personen (werkgevers en werknemers) zullen worden geïnterviewd.

6. Proces

De bij dit principeakkoord betrokken partijen organiseren ledenraadplegingen. Hierna besluiten de besturen van de afzonderlijke partijen of het akkoord definitief wordt.

Afspraken die vóór 1 januari 2020 ingaan, komen na bevestiging eerst in de CAR-UWO en na inwerkingtreding van de Wnra in de Cao Gemeenten. Afspraken die na 1 januari 2020 ingaan, komen in de Cao Gemeenten.

Partijen zullen een algemeen verbindend verklaring voor de Cao Gemeenten aanvragen bij de minister van SZW. Streven is dat de algemeen verbindend verklaring tegelijk ingaat met de Cao Gemeenten: 1 januari 2020.

In verband met de inwerkintreding van de Wnra richt de VNG een tweede werkgeversvereniging op, om te zorgen voor gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor medewerkers in de gehele gemeentelijke sector. De VNG heeft de intentie om *ervoor* te zorgen dat die tweede werkgeversvereniging er vóór 1 januari 2020 is. Het gaat om een aparte werkgeversvereniging voor organisaties die geen gemeente zijn maar wel (deels) gemeentelijke taken uitvoeren en daarbij dezelfde arbeidsvoorwaarden als die in de Cao Gemeenten volgen. Doel van deze werkgeversvereniging is om voor de eigen leden een cao te sluiten met dezelfde arbeidsvoorwaarden als die in de Cao Gemeenten. De vakbonden hebben de intentie om met de beoogde nieuwe werkgeversvereniging een cao af te sluiten met dezelfde arbeidsvoorwaarden als die in de Cao Gemeenten. Partijen streven ernaar om een algemeen verbindend verklaring aan te vragen voor deze cao. Zij onderzoeken de mogelijkheden daartoe.

7. Slotbepalingen

Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord.

Partijen spreken af, dat zij met het A+O fonds Gemeenten overleggen over de bijdrage die het A+ 0 fonds Gemeenten kan leveren aan de uitwerking van de afspraken in deze cao.

Het akkoord is bindend voor de G4. De afspraken die gaan over 2019, worden vertaald in de lokale rechtspositieregelingen van de G4. Voor zover dit akkoord betrekking heeft op ziektekosten geldt dat dit niet van toepassing is op de gemeenten Den Haag en gemeente

1.



Amsterdam. De afspraken over verlof en vitaliteit (paragraaf 2 van dit akkoord) gelden vanwege bestaande lokale afspraken niet voor de gemeente Den Haag.

Overeengekomen te Den Haag op 28 juni 2019

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG

R.S. Caemter
voorzitter

Namens de vakbonden

A.E. de Haas
FNV Overheid

J. Schot
CNV Overheid

A.J. van der Linden
CMHF