



## Samenvatting

De VNG heeft het behaalde principeakkoord cao gemeenten 2019-2020 en het onderhandelingsakkoord cao SW 2019 aan haar leden voorgelegd. Alle gemeenten kunnen tot en met 6 september 2019 reageren. Maastricht kan instemmen met de cao gemeenten 2019-2020, maar is tegen een sectornorm voor het bovenwettelijk verlof. Daarnaast stemt Maastricht in met de cao voor SW bedrijven, maar verbaast zich erover dat de loonstijging voor de medewerkers van de SW bedrijven achter blijft bij de cao voor gemeenten. Tot slot wil Maastricht wederom de opmerking maken over het feit dat de gevolgen van de pensioenpremies niet worden meegewogen bij de onderhandelingen over de cao.

## Beslispunten

Het college stemt in met

1. het principeakkoord cao gemeenten 2019-2020 behoudens de landelijke norm voor het bovenwettelijk verlof en maakt een opmerking over het feit dat de ontwikkeling van de pensioenpremie niet wordt meegenomen in de onderhandelingen;
2. het onderhandelingsakkoord cao SW 2019, maar permitteert zich de opmerking dat de loonstijging voor de SW bedrijven achterblijft bij de inflatiecorrectie en de loonstijgingen voor de gemeenten;
3. het verlenen van mandaat aan de wethouder Personeel om, zodra het akkoord definitief is, een definitief besluit te nemen over de volgende salarismaatregelen voortvloeiend uit het principeakkoord Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021:
  - salarismwijziging van 3,25 procent per 1 oktober 2019;
  - eenmalige uitkering van een bedrag van € 750,00 bruto voor ambtenaren die op 28 juni 2019 (datum principeakkoord) in dienst waren.

**Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 3 september 2019:**

**Conform.**



## 1. Aanleiding

- De VNG heeft onderhandeld met de landelijke vakbonden om te komen tot een cao gemeenten en een cao SW bedrijven;
- Voor zowel de cao gemeenten als de cao SW (voor Maastricht de MTB) liggen er onderhandelingsresultaten die nu aan de leden worden voorgelegd;
- Met deze ledenraadplegingen vraagt het College voor Arbeidszaken (CvA) van de VNG uw mening over het bereikte resultaten;
- Beide voorlopige akkoorden zijn niet vlekkeloos tot stand gekomen. Dat geldt zeker voor het principeakkoord voor de cao van de gemeenten;
- Bij de cao SW 2019 ging de discussie met name over de loonstijging;
- Bij de cao gemeenten 2019-2020 ging het, naast de loonstijging, ook over
  - o de ontwikkeling van sectornormen voor bovenwettelijk verlof en vitaliteit;
  - o het voorkomen van stapeling van 'transitievergoedingen' in relatie tot de huidige ambtelijke boven- en nawettelijke uitkering bij ontslag en het Van werk naar traject
  - o de werkgeversbijdrage voor vakbonden
- De twee laatstgenoemde onderwerpen waren vanuit de onderhandelingen over de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) doorgeschoven.

## 2. Context

- Met ingang van 1 januari 2020 treedt de Wnra in werking. Dit betekent dat afspraken uit deze cao gemeenten zowel in CAR-UWO en de cao Wnra kunnen landen. Afspraken voor 1 januari 2020 landen in de CAR-UWO en afspraken na 1 januari 2020 in de cao Wnra;
- Het is beide onderhandelingsdelegatie voor gemeenten en SW niet gelukt om over alle onderwerpen inhoudelijke afspraken te maken. Derhalve zijn er ook enkele procesafspraken gemaakt. Deels is dat ook te wijten aan het feit dat de uitwerking van het Pensioenakkoord nog niet is gemaakt;
- De concept-onderhandelingsresultaten van beide cao's en ledenbrieven van de VNG zijn toegevoegd als bijlagen.

## 3. Gewenste situatie

### Cao gemeenten 2019-2020

Het bereikte resultaat van de onderhandelingen:

- Salarisontwikkeling: 3,25% in 2019 (per 1 okt) en 3% in 2020 (1% per 1 jan, 1 juli en 1 okt);



- Een eenmalige uitkering van € 750 in oktober 2019 (compensatie voor de prijsstijging/inflatie 2019 vanwege het feit dat de loonstijging pas in okt. wordt uitgekeerd) voor medewerkers die op 28 juni 2019 – de datum van het principeakkoord - in dienst waren;
- Maastricht heeft het CvA in het verleden gevraagd bij de cao onderhandelingen over de salarisstijgingen met name de ontwikkeling van de pensioenpremies te betrekken, aangezien deze vaak een behoorlijke impact kunnen hebben op de beschikbare financiële ruimte van gemeenten. Voorgesteld wordt om daarover een opmerking te maken nu de ontwikkeling van de pensioenpremie nog niet bekend zijn;
- Vanaf 1 januari 2019 krijgen alle medewerkers een tegemoetkoming in de kosten van de collectieve verzekering. Het gaat om een bedrag van €168 of €296, afhankelijk van het inkomen en ongeacht of het een verzekeraar is waarmee de VNG afspraken heeft gemaakt;
- Een procesafpraak om te komen tot bindende afspraken voor de volgende cao over een standaardnorm bovenwettelijk vakantieverlof en het beleid voor vitaliteit. Hiertoe zal een gezamenlijke werkgroep uiterlijk april 2020 voorstellen tot landelijke normen uitwerken. De delegaties waren het nu nog niet eens over het overgangsrecht van bovenwettelijk verlof.
- Bij eerdere ledenraadplegingen heeft Maastricht reeds eerder aangegeven geen voorstander te zijn van een landelijke norm voor bovenwettelijk verlof. Maastricht is de meest zuidelijke grote stad in Nederland. Aan de periferie van Nederland maar middenin de Euregio. Om te kunnen concurreren en een aantrekkelijke werkgever te zijn, is niet alleen salaris maar ook de regionale inkleuring van verlof van belang;
- Op dit moment heeft Maastricht bijna 58 uren bovenwettelijk verlof. Daarin zit het levensfaseverlof van 28,95 uren, twee carnavalsdagen, twee brugdagen en 5 mei in lustrumjaren. Maastricht heeft een aantal jaren geleden het leeftijdsverlof voor ouderen (in het kader van leeftijdsdiscriminatie) omgezet naar levensfaseverlof voor elke medewerker. Dat maakt onderdeel uit van ons levensfasebewust personeelsbeleid;
- Thans wordt een sectornorm van 34 of 36 uren voorgesteld. Dat is een behoorlijke teruggang. De lokale bonden zullen hierop reageren. De vraag is dan ook wat de overgangsregeling zal inhouden, die de landelijke werkgroep nog zal voorstellen;
- Wat betreft het beleid voor vitaliteit (duurzaam inzetbaarheid) zijn beide partijen het eens dat alle gemeentelijke medewerkers toegang moeten hebben tot dit beleid, zodat een evenwicht wordt gecreëerd voor de arbeidsbelasting en de (ontwikkeling van de) belastbaarheid van medewerkers. De eerder genoemde werkgroep gaat ook hiervoor criteria uitwerken. Voor gemeenten die hieraan voldoen verandert niets. Voor de overige gemeenten zal de VNG instrumenten ontwikkelen die ze kunnen gebruiken. Beide partijen willen de mogelijkheden naar aanleiding van de uitwerking van het Pensioenakkoord ook afwachten;



- Met betrekking tot de 'transitie-vergoeding' maakt dit akkoord onderscheid in reorganisatie-ontslag en ontslag wegens disfunctioneren. In het eerste geval behoudt medewerker het volledige recht gedurende de 'van werk naar werk' periode op de boven- en nawettelijke ww uitkering. Bij ontslag wegens disfunctioneren wordt weliswaar de termijn van salarisdoorbetaling ingekort, namelijk van 12 maanden naar 4 maanden, maar ontvangt de medewerker naast de boven- en nawettelijke ww de zogenaamde transitievergoeding van maximaal € 75.000. De werkgever heeft wel financiële compensatie hiervoor doordat het salaris minder lang hoeft te worden doorbetaald. In het kader van normalisatie van de rechtspositie van ambtenaren had het meer voor de hand gelegen dat een afbouwregeling was voorgesteld voor de boven- en nawettelijke ww uitkeringen;
- Gemeenten zullen met ingang van 1 januari 2020 € 21,04 per medewerker aan de vakbonden betalen als een werkgeversbijdrage. Dit geldt voor alle medewerkers, ook medewerkers die geen vakbondslid zijn. Een grote groep gemeenten (maar geen meerderheid) heeft reeds aangegeven hiermee niet te kunnen instemmen. Hoewel de VNG begrip heeft voor de principiële bezwaren van deze gemeenten, is zij van mening dat dit niet een akkoord in de weg mag staan.
- Tot slot is er een afspraak met betrekking tot 'flexibiliteit en zekerheid' gemaakt over het onderzoeken van de effecten van de in de vorige cao afgesproken payrolltoeslag: een toeslag waarmee wordt bereikt dat de payroller evenveel verdient als een reguliere medewerker. Doel is om vast te stellen wat het effect is van de afspraak op inzet van flexibele arbeid bij gemeenten.

***Concluderend ten aanzien van de cao gemeenten kan Maastricht instemmen met het principeakkoord cao gemeenten 2019-2020, behoudens een landelijke norm voor het bovenwettelijk verlot.***

#### **Cao SW 2019**

Het bereikte resultaat van de onderhandelingen:

- Beide partijen hadden de intentie om een cao met langere looptijd overeen te komen. Vanwege het ontbreken van een concrete, langjarige toezegging aan gemeenten van een loon- en prijscompensatie (LPO) door het ministerie van SZW en omdat de gevolgen van het pensioenakkoord nog onvoldoende duidelijk zijn, hebben partijen voor een kortlopende cao van één jaar - 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019 - gekozen (de LPO is slechts voor 2019 toegekend aan het Participatiebudget). Afgesproken is dat VNG zich tezamen met



- de vakbonden zich zullen wenden tot de minister voor structurele middelen (zie brief in de bijlage);
- Over de loonontwikkeling is afgesproken dat medewerkers die meer dan het wettelijk minimumloon (WML) verdienen de stijging van het WML volgen: per 1 juli 2019 1,23% en per 1 januari 2020 1,34%;
  - Gedurende de looptijd van deze cao (1 januari 2019 tot 1 januari 2021) wordt onderzocht wat de effecten en de mogelijkheden zijn het pensioenakkoord, waaronder de mogelijkheden om voor de AOW gerechtigde leeftijd te kunnen uitreden;
  - Verder zijn enkele technische wijzigingen (veelal definitiekwesties) doorgevoerd;

***Concluderend ten aanzien van de cao SW bedrijven kan Maastricht instemmen maar vindt het wel opmerkelijk dat de loonstijging lager is dan de inflatiecorrectie en achterblijft bij de cao voor gemeenten.***

#### **4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid**

Niet van toepassing.

#### **5. Effect op de openbare ruimte**

Niet van toepassing.

#### **6. Personeel en organisatie**

Als er een cao is, zal het team P&O alle voorbereidingen treffen om de cao tijdig in te voeren.

#### **7. Informatiemanagement en automatisering**

Niet van toepassing.

#### **8. Financiën**

In de memorie van toelichting van de Kaderbrief 2019 hebben we informatie verstrekt over de Meicirculaire 2019 en de cao. Daarbij is een inschatting gemaakt voor de loonstijging van 3,5% voor 2019 en 3,5% voor 2020. Dit is nog een inschatting, aangezien we nog niet weten wat de sociale lasten en de pensioenpremie per 1 januari 2020 gaan doen. De cao stijgt met 6,25%. Als de sociale lasten/pensioenpremies niet te veel stijgen, dan hebben we genoeg budget in de begroting zitten om deze cao op te vangen. Eind 2019 (na vaststelling van de begroting 2020) wordt meer duidelijkheid verkregen. Zo nodig zal de begroting 2020 hiervoor worden gewijzigd.



## **9. Aanbestedingen**

Niet van toepassing

## **10. Participatie tot heden**

Niet van toepassing

## **11. Voorstel**

Het college stelt voor om in te stemmen met

1. het principeakkoord cao gemeenten 2019-2020 behoudens de landelijke norm voor het bovenwettelijk verlof en maakt een opmerking over het feit dat de ontwikkeling van de pensioenpremie niet wordt meegenomen in de onderhandelingen;
2. het onderhandelingsakkoord cao SW 2019, maar permitteert zich de opmerking dat de loonstijging voor de SW bedrijven achterblijft bij de inflatiecorrectie en de loonstijgingen voor de gemeenten;
3. het verlenen van mandaat aan de wethouder Personeel om, zodra het akkoord definitief is, een definitief besluit te nemen over de volgende salarismaatregelen voortvloeiend uit het principeakkoord Cao Gemeenten 1 januari 2019 – 1 januari 2021:
  - salariswijziging van 3,25 procent per 1 oktober 2019;
  - eenmalige uitkering van een bedrag van € 750,00 bruto voor ambtenaren die op 28 juni 2019 (datum principeakkoord) in dienst waren.

## **12. Uitvoering, evaluatie en vervolg**

De stem met de toelichting zal door de gemeentesecretaris uiterlijk 6 september 2019 aan de VNG worden bekend gemaakt. Het College voor Arbeidszaken bespreekt op 11 september het akkoord en de uitslag van de ledenraadplegingen, en geeft een advies aan het bestuur van de VNG. Het bestuur besluit op 12 september of de VNG het akkoord bekrachtigt. Als de VNG en de werknemersorganisaties het akkoord bekrachtigen, wordt het akkoord definitief.