



Samenvatting

Op 10 november 2023 is er een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe Cao Gemeenten (Cao Gemeenten 2024-2025). De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft het onderhandelingsresultaat aan haar leden voorgelegd. Alle leden kunnen tot maandag 11 december 2023 tot 12.00 uur reageren. Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst 14 december 2023.

Het onderhandelingsresultaat bestaat uit afspraken over onder meer het salaris, IKB, salaristoelagen, vakantie, vitaliteit, RVU, arbeidsmarkt en externe inhuur. De afspraken uit het principeakkoord worden in onderhavig collegevoorstel kort uiteengezet.

De nieuwe cao heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025.

Beslispunten

1. Het college stemt in met het onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten 2024-2025.

Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 5 december 2023:

Conform.



1. Aanleiding

Op 15 november 2023 heeft de VNG haar leden een brief gestuurd omtrent de ledenraadpleging over het onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten 2024-2025. Het resultaat gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO, de cao voor leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). VNG en WSGO stemmen het besluit over bekrachtiging af.

Het onderhandelingsresultaat bestaat uit afspraken over onder meer het salaris, IKB, salaristoelagen, vakantie, vitaliteit, RVU, arbeidsmarkt en externe inhuur.

Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst 14 december 2023.

2. Context

VNG, WSGO, FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF Overheid hebben op 10 november 2023 een onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO (Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties) gesloten. De cao's gelden samen voor ruim 200 duizend medewerkers. Afgesproken wijzigingen worden eensluidend en tegelijk doorgevoerd in beide cao's. De nieuwe cao's lopen van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025.

In de cao-onderhandelingen vertegenwoordigt de VNG ook de belangen van Gemeente Maastricht. Het ligt daarmee voor de hand om, ten tijde van het bereiken van een onderhandelingsresultaat, hiermee in te stemmen.

De afspraken uit het onderhandelingsresultaat zijn nagenoeg gelijk aan de voorstellen uit de eerdere inzet welke voorafgaand aan de recente onderhandelingen zijn voorgelegd aan alle leden van de VNG. Het college heeft op 5 september 2023 met de inzet ingestemd. De voorstellen uit de eerdere inzet met betrekking tot het verhogen van de functioneringstoelage en het invoeren van de wettelijke vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen zijn uiteindelijk niet overgenomen en maken derhalve geen onderdeel uit van het onderhandelingsresultaat. De overige afspraken over onderwerpen zoals die in de eerdere inzet aan bod zijn gekomen zullen hieronder nog eens kort worden toegelicht. Geheel nieuw zijn de afspraken over de looptijd, de salarisontwikkeling, de extra bovenwettelijke vakantiedag en een versoepeling van de RVU.



Looptijd

De cao loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025. Werkgevers hebben aangestuurd op een langere looptijd van de cao, op verzoek van de leden.

Salarisontwikkeling

Medewerkers in de reguliere salarisschalen krijgen per 1 januari 2024 een salarisverhoging van 4,75% en per 1 oktober 2024 een salarisverhoging van 1,25%. De financiële afspraken komen daarmee in enige mate tegemoet aan de inflatiecijfers en koopkrachtbehoud.

Schaal A

Schaal A is gekoppeld aan het Wettelijk Minimum Loon (WML). Partijen hebben afgesproken dat de € 2.184 bodem in de cao bij schaal A niet wordt geïndexeerd met de salarisverhogingen in deze cao (uursalaris bodem blijft 14 euro). Door de komende stijgingen van het WML, gedurende de looptijd van deze cao, wordt de bodem van 14 euro per uur in de cao ingehaald door het WML en verdwijnt het praktische nut van de bodem.

IKB geheel pensioengevend

Het gehele IKB wordt pensioengevend. De samenstelling van het IKB wordt 8% (vakantiegeld), 7,55% (eindejaarsuitkering) en 1,5% (levensloop). De 0,8% (14,4 uur omgezet in geld in 2017) is toegevoegd aan de eindejaarsuitkering van 6,75%. Dit maakt de administratieve uitvoering eenvoudiger.

Tijdelijk geen premie reparatie-uitkering WW

Gedurende de looptijd van de cao houdt de werkgever geen premie in op het salaris voor de bekostiging van de zogenoemde reparatie-uitkering (artikel 10.16 cao). De inhouding van 0,1% staat namelijk niet in verhouding tot het huidige aantal langdurig werklozen in de sector.

Schaalmaxima Toelage onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst omhoog

De toelage onregelmatige dienst en de toelage beschikbaarheidsdienst worden voortaan berekend op basis van het salaris, met als plafond de hoogste periodiek in schaal 8 (is momenteel respectievelijk max. schaal 6 en max. schaal 7). In het kader van de concurrentie op de arbeidsmarkt en de bereidheid van medewerkers om deze diensten te draaien is het maximum verhoogd.



Bovenwettelijke vakantiedag

Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen wordt per 1 januari 2025 verhoogd naar 8. Het aantal bovenwettelijke vakantie-uren in de cao bedraagt dan 57,6 uur. Daarmee is het aantal dagen gelijk aan die van het Rijk. Met het oog op de administratieve uitvoerbaarheid gaat die dag in op 1 januari 2025.

RVU

Het vereiste aantal dienstjaren van de werknemer voor deelname aan de RVU-regeling wordt verlaagd naar 41 jaar (nu 43 jaar). Dit was op verzoek van de bonden. Hierdoor komen meer medewerkers voor de regeling in aanmerking. Dit zou moeten bijdragen aan het welzijn van de medewerkers die fysiek en mentaal zwaar werk verrichten.

Vitaliteitsbeleid

In de cao wordt vastgelegd dat er een beleidsplan vitaliteit moet zijn, dat moet voldoen aan de vier criteria zoals geformuleerd in de Werkgroep Verlof & Vitaliteit uit 2020¹ en dat het plan in ieder geval bevat:

- Een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk.
- Een periodieke bespreking van de personele bezetting en maatregelen tegen onder- en overbezetting
- De bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid.
- Bestaande cao-verplichtingen voor het loopbaanadvies en het persoonlijk ontwikkelingsplan.

De afspraken moeten ertoe leiden dat alle gemeentelijke werkgevers beleid hebben dat vitaliteit bevordert. Werkgevers zijn vrij in hoe ze dat doen, zolang het vitaliteitsbeleid maar voldoet aan de in de cao vastgelegde criteria.

Arbeidsmarkt

Er is een arbeidsmarktpakket afgesproken met de vakbonden. De afspraken zijn:

- *Een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer over maximaal een 40-urige werkweek hoeft niet langer te worden gemeld bij de OR.*

¹ <https://vng.nl/sites/default/files/2020-05/advies-werkgroep-verlof-en-vitaliteit-mei-2020.pdf>



Een individuele afspraak tussen werkgever en werknemer over maximaal een 40-urige werkweek hoeft niet langer gemeld te worden bij de ondernemingsraad. Het blijft een individuele afspraak: de norm voor een voltijds arbeidsweek blijft 36 uur en het betreft een tijdelijke afspraak tussen werkgever en werknemer.

- *De arbeidsmarkttoelage krijgt een hoger maximum van 15% van het salaris (nu 10%).*

De voorwaarden waaraan voldaan moet worden om in aanmerking te kunnen komen voor een arbeidsmarkttoelage blijven ongewijzigd. De arbeidsmarkttoelage kan ingezet worden als een tool voor de gemeente om het werken bij de gemeente aantrekkelijker te maken en concurrerend te zijn op de huidige (krappe) arbeidsmarkt. Een toename van de hoogte van de arbeidsmarkttoelage past hierin.

- *Het wordt mogelijk een extra periodieke salarisverhoging toe te kennen aan een werknemer buiten de vaste periodiekdatum.*

De aanpassing van deze bepaling geeft de werkgever meer vrijheid en flexibiliteit om daar waar omstandigheden dit billijken werknemer al een extra periodiek toe te kennen zonder te hoeven wachten op het gebruikelijke “vaste moment

- *Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt eenvoudiger. Een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, krijgt maximaal 6 weken recht krijgt op doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) bij ziekte.*

Per 1 juli 2023 geldt conform de landelijke wetgeving dat een AOW-gerechtigde werknemer bij arbeidsongeschiktheid maximaal 6 weken het loon krijgt doorbetaald. Voorgaande is in lijn met de landelijke wet- en regelgeving. Een harmonisatie met de landelijke wet- en regelgeving op dit punt is zeker wenselijk.

- *Opzegtermijn voor de werknemer wordt twee maanden. Die van de werkgever twee tot vier maanden, afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer. Voor een AOW-gerechtigde medewerkers geldt de uitzondering van de wet: één maand.*

Het is een feit dat in deze krappe arbeidsmarkt meer werknemers van baan wisselen. Zowel in als buiten de gemeentelijke sector. De vacature moet dan worden ingevuld. Om de continuïteit in de organisatie van werk te verbeteren en de werkdruk van werknemers waar mogelijk te verminderen, hebben partijen afgesproken de opzegtermijn voor werkgevers en werknemers te wijzigen. Daarmee wordt ervoor gezorgd dat de werkgever en de collega's meer tijd hebben om vervanging te zoeken.



De opzegtermijnen in de cao worden:

| | < 5 dienstjaren | 5-10 dienstjaren | 10-15 dienstjaren | >15 dienstjaren |
|-----------|-----------------|------------------|-------------------|-----------------|
| Werkgever | 2 maanden | 2 maanden | 3 maanden | 4 maanden |
| Werknemer | 2 maanden | 2 maanden | 2 maanden | 2 maanden |

Externe inhuur

De toename van externe inhuur is een niet gewenste ontwikkeling. Cao-partijen hebben een aantal uitgangspunten afgesproken. Bijvoorbeeld dat een arbeidsovereenkomst het uitgangspunt moet zijn. Afhankelijk van de ontwikkelingen rondom de wetgeving bij flexibele arbeidsrelaties en de cijfers uit de gemeentelijke sector gaan cao-partijen na deze periode in overleg over het nut en de noodzaak van het eventueel hanteren van sectorale normen rondom inhuur.

Concreet wordt in de cao afgesproken:

- Payrolling als contractvorm wordt afgeschaft per 1/1/2028. Bestaande contracten kunnen worden uitgediend maar niet verlengd.
- De gemeentelijke werkgever moet jaarlijks aan de ondernemingsraad een overzicht leveren van de uitgaven aan externe inhuur en een overzicht van de bezetting in diverse arbeids- en inhuur vormen.

Diversen

- In veel gemeenten wordt een groot deel van de vrije ruimte in de werkkostenregeling aangewend om eindheffing op de vergoedingen en verstrekkingen voor politieke ambtsdragers te voorkomen. Daarmee blijft er weinig vrije ruimte over om medewerkers fiscale voordelen te bieden. Omdat dit vraagstuk uniek is voor overheidswerkgevers, zet dit de gemeentelijke sector als geheel op achterstand ten opzichte van werkgevers in de markt. Cao-partijen gaan de wetgever benaderen om tot een mogelijke oplossing voor het probleem te komen en zich beraden op een eventueel advies aan de sector.
- Er wordt geen onderscheid meer gemaakt in de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus.

Partijen vinden het belangrijk dat studenten die stagelopen een passende stagevergoeding ontvangen en dat hierbij geen onderscheid wordt gemaakt in de vergoeding voorstagiaires van verschillende opleidingsniveaus.



- HR21 wordt opgenomen als het functiewaarderingsstelsysteem voor de sector gemeenten. Organisaties kunnen er nog steeds voor kiezen om toch een ander stelsysteem te hanteren. In 2011 is een gemeentelijk functiewaarderingsstelsysteem ontwikkeld. Dit stelsysteem, HR21, wordt nu door ruim de helft van de gemeenten en door ruim tachtig andere gemeentelijke organisaties gebruikt. Het opnemen in de CAO van HR21 als functiewaarderingsstelsysteem is een positieve ontwikkeling. Het is vreemd dat de gemeentelijke cao op dit moment wel een loongebouw kent, maar geen functiehuis of conversietabel. Het is dus goed dat de Cao Gemeenten voortaan voorschrijft dat HR21 het functiewaarderingsstelsysteem is. Binnen het Rijk kennen ze ook één functiewaarderingsstelsysteem. In het kader van de harmonisatie is het wenselijk dat er langzaam één functiewaarderingsstelsysteem gaat gelden voor de gehele gemeentelijke sector.

- De ontslagcommissie wordt verlengd tot 1 januari 2027.

- Er komt een studie naar het gebruik van de na-wettelijke uitkering (artikel 10.5 cao). Dit past bij de wens van werkgevers voor de voortzetting van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden.

3. Gewenste situatie

Instemming met het onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten 2024-2025. De gemeentesecretaris kan namens de gemeente Maastricht uiterlijk 11 december 2023 om 12.00 uur reageren middels het invullen van een digitaal formulier waarop kan worden aangegeven of Gemeente Maastricht wel of niet instemt met het onderhandelingsresultaat.

4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

5. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

6. Personeel en organisatie

Zodra het onderhandelingsresultaat definitief is en de tekst van de Cao Gemeenten 2024 -2025 bekend is, zal P&O alle voorbereidingen treffen om (tijdig) uitvoering te geven aan de nieuwe Cao Gemeenten.



7. Informatiemanagement en automatisering (incl. Smart City)

Niet van toepassing.

8. Financiën

De afspraken uit het onderhandelingsresultaat hebben uiteraard financiële gevolgen voor de gemeente Maastricht. Deze zijn echter moeilijk kwantificeerbaar. Voor zover deze te kwantificeren zijn, wordt verwezen naar de collegenota inzake de arbeidsvoorwaardennota inzet onderhandeling Cao Gemeenten 2024 waar e.e.a. reeds uiteen is gezet.

Financieel effect salarisontwikkeling

Medewerkers in de reguliere salarisschalen krijgen per 1 januari 2024 een salarisverhoging van 4,75% en per 1 oktober 2024 een salarisverhoging van 1,25%. Het financiële effect van de salarisontwikkeling in geld is ongeveer € 7,1 mln.

In de septembercirculaire 2024 staan diverse indices opgenomen, waaronder de loonvoet overheid. Dit is voor 2024 een indicatie van hoe de lonen van rijk, provincies en gemeenten kunnen ontwikkelen. In onze begroting 2024 hebben we met een indexatie van 5,2% rekening gehouden. In de circulaire staat nu 6,7%. Gemeenten krijgen hier geen aparte, aanvullende indexatie voor en moeten dit dekken uit het accres van de algemene uitkering. Derhalve stellen wij voor het verschil van 1,5% te reserveren en niet vrij te laten vallen ten gunste van de algemene middelen. Dit betekent dat er voldoende ruimte is gereserveerd om de verwachte salarisstijging op te vangen.

9. Aanbestedingen

Niet van toepassing.

10. Participatie tot heden

Niet van toepassing.

11. Voorstel

Het college stemt in met het onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten 2024-2025.



12. Uitvoering, evaluatie en vervolg

De gemeentesecretaris kan namens de gemeente Maastricht uiterlijk 11 december 2023 om 12.00 uur reageren middels het invullen van een digitaal formulier waarop kan worden aangegeven of Gemeente Maastricht wel of niet instemt met het onderhandelingsresultaat. Het resultaat wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst 14 december 2023. Als VNG, WSGO en de vakbonden het resultaat bekrachtigen, wordt het definitief en meldt het LOGA (VNG, WSGO en vakbonden samen) de nieuwe cao aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Er komt na de bekrachtiging van het resultaat een LOGA-salarisbrief met o.a. de nieuwe salarisschaal per 1 januari 2024.