



Samenvatting

De VNG heeft de werkgeversinzet voor de onderhandelingen Cao Gemeenten 2025-2026 aan haar leden voorgelegd. Alle leden kunnen tot 22 oktober 2024 12:00 uur reageren. Er kan enkel worden aangegeven of de gemeente wel of niet instemt met de arbeidsvoorwaardennota, dus stemmen per onderdeel is niet mogelijk. Wel kunnen eventuele opmerkingen worden geplaatst. Op 30 oktober 2024 stelt het bestuur van de VNG en het bestuur van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO) de definitieve arbeidsvoorwaardennota vast. De arbeidsvoorwaardennota bestaat uit voorstellen omtrent (1) voortzetting modernisering arbeidsvoorwaarden, (2) arbeidsmarkt en toelagen & vergoedingen, (3) looptijd en loonontwikkeling, (4) overig.

Gemeente Maastricht kan instemmen met de concept arbeidsvoorwaardennota - de inzet van de gemeentelijke werkgevers – voor de komende onderhandelingen over de Cao Gemeenten 2025-2026.

Beslispunten

1. Het college stemt in met de arbeidsvoorwaardennota inzet onderhandelingen Cao Gemeenten 2025-2026.

Besluit Burgemeester en Wethouders 8 oktober 2024:

Conform.



1. Aanleiding

De huidige Cao Gemeenten loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025. Op 10 september 2024 heeft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) haar leden een brief gestuurd omtrent de ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota 2025-2026. Dit is een ledenraadpleging over de concept arbeidsvoorwaardennota voor de komende onderhandelingen over de Cao Gemeenten en de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO). In de arbeidsvoorwaardennota staan de uitgangspunten voor de gemeentelijke werkgeversvertegenwoordigers in de onderhandelingen over de Cao Gemeenten voor 2025-2026. Met deze ledenraadpleging vraagt het College voor Arbeidszaken (CvA) van de VNG of gemeenten wel of niet kunnen instemmen met de voorgestelde werkgeversinzet.

Deze arbeidsvoorwaardennota bevat voorstellen omtrent (1) voortzetting modernisering arbeidsvoorwaarden, (2) arbeidsmarkt en toelagen & vergoedingen, (3) looptijd en loonontwikkeling, (4) overig.

2. Context

De arbeidsvoorwaardennota is de inzet van de werkgevers voor de onderhandelingen over de twee gemeentelijke cao's: de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Deze cao's bevatten dezelfde arbeidsvoorwaarden en de komende onderhandelingen gaan over beide cao's tegelijk. De ledenraadpleging in de ledenbrief betreft alleen de VNG.

Gemeenten kunnen tot dinsdag 22 oktober 12:00 uur een stem uitbrengen. Gemeenten kunnen voor of tegen de conceptarbeidsvoorwaardennota stemmen en hun stem nader toelichten. Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee voor de uitslag van de ledenraadpleging.

Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 30 oktober 2024 de definitieve arbeidsvoorwaardennota vast. De onderhandelingen kunnen daarna beginnen. Het uiteindelijke onderhandelingsresultaat, dat af kan wijken van de inzet vanuit de VNG, wordt wederom via een ledenraadpleging voorgelegd aan de leden.

Met de cao inzet 2025-2026 continueert VNG de richting uit *Stip op de Horizon* die de zij en de WSGO in 2022 hebben gezet, met arbeidsvoorwaarden die:

- effectief de beschikbare publieke middelen gebruiken,



- marktconform en concurrerend zijn,
- zorgen dat we naar buiten toe één gezicht hebben, en
- bijdragen aan o.a. diversiteit en inclusie van de medewerkers.

De voortdurende arbeidsmarkkrapte met personeelstekorten tot gevolg, in combinatie met de financiële tekorten de komende jaren (minder bijdragen vanuit het Rijk), zorgen voor dilemma's in de uitvoering van gemeentelijke taken. Er dreigt verschraling van de publieke dienstverlening door de grote bezuiniging op het gemeentefonds.

Werkgevers vinden dat de cao de gemeentelijke organisaties en hun medewerkers duidelijkheid en continuïteit moet bieden in deze turbulente tijd. De concept arbeidsvoorwaardennota is zodoende beperkt tot de belangrijkste vraagstukken en er is een balans gezocht tussen uitvoeringslast en verdere vernieuwing van de cao.

De VNG bespreekt puur redactionele wijzigingen van de cao apart met de vakbonden. Het betreft zaken als artikelen die niet meer actueel zijn, verduidelijkingen en tekstuele correcties. Deze redactionele aanpassingen worden niet voorgelegd in de ledenraadpleging van de concept arbeidsvoorwaardennota. De conceptarbeidsvoorwaardennota bevat (richtings)voorstellen over:

1. Voorzetting van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden: de cao inclusiever maken en het afschaffen van sociale zekerheidsregelingen die nog stammen uit de ambtelijke rechtspositie;
2. Arbeidsmarkt en toelagen & vergoedingen: het doorontwikkelen van het loongebouw voor een betere aansluiting op arbeidsmarkt, afspraken over duurzame mobiliteit en verbeteringen en vereenvoudigingen rondom toelagen en vergoedingen;
3. Looptijd en loonontwikkeling: een cao voor twee jaar met een prudente procentuele loonontwikkeling, en
4. Overig: een afspraak voor reservisten en het volgen van de ontwikkelingen rondom mantelzorg en rouwverlof.

Voortzetting modernisering arbeidsvoorwaarden

Inclusieve cao:

Er wordt ingezet op verdere modernisering van de arbeidsvoorwaarden o.a. door middel van een inclusievere cao waarin medewerkers zich beter herkennen en gelijke toegang hebben tot arbeidsvoorwaarden. Voorbeelden hiervan zijn de introductie van gendertransitieverlof, verruiming ouderschapsverlof voor meerlingen en meeroudergezinnen (buiten de wettelijke definitie van de



Wazo), het werken op en ruilen van feestdagen en het opnemen van het aantal te werken uren per jaar in de cao. Erfenissen uit de (oude) ambtelijke rechtspositie worden afgeschaft.

Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid worden als thema alleen maar urgenter. Ook het recent verschenen LOGA-rapport over een inclusievere Cao Gemeenten¹ onderstreept dit. Een inclusievere cao draagt bij aan het creëren van kaders voor een omgeving waarin iedereen erbij hoort en de vrijheid en veiligheid ervaart om zichzelf te zijn en we niemand buitensluiten. De voorgestelde inzet draagt bij aan de ambitie om een inclusievere werkgever en daarmee stad te zijn. Wel zijn er vraagtekens waarom de VNG gendertransitieverlof (onder voorwaarden gedurende een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n)) wel wenst uit te werken, maar bij mantelzorgverlof kiest voor maatwerkconstructies. Bij gendertransities is namelijk sprake van een uiteenlopende duur van het (medisch) traject, door bijvoorbeeld diversiteit in individuele omstandigheden en gekozen behandelingen. Het Sociaal en Cultureel Planbureau hanteert voor het aantal transgenderpersonen een gemiddelde van 0,6-0,7% procent van de bevolking, dit vertaalt zich naar ca. 12 personen binnen onze organisatie die deze nieuwe vorm van verlof aangaat. Mantelzorg is een echter een onderwerp dat naar verwachting veel meer mensen raakt en daar worden geen sectorale kaders voor mee gegeven.

Bij vaststelling van de werktijden is het voorstel dat voortaan, naast religieuze feestdagen, ook zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met feest- en herdenkingsdagen die verband houden met bijvoorbeeld culturele achtergrond, nationaliteit en levensovertuiging. Hetgeen inclusie ten goede komt. Voor wat betreft het ruilen van feestdagen, meldt de VNG al dat de inzet is om dit enkel te honoreren als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten (dit betekent dat er geen enkele belemmeringen in bedrijfs- en dienstbelangen zijn, bijvoorbeeld een gesloten kantoor, veiligheidsissues, rooster technische problemen, ICT-ondersteuning etc.). Vraag is in welke mate men in de praktijk gebruik kan maken van deze mogelijkheid. Er zijn echter niet direct grote bezwaren aanwezig, gelet op de voorwaarde dat er geen enkele belemmering mag zijn. Daarmee kan Gemeente Maastricht zich vinden in de voorgestelde inzet op dit voorstel.

Sociale zekerheid:

De Cao Gemeenten 2023 kende al een stevige harmonisatieslag van het uitgebreide stelsel van sociale zekerheid. Door de ontwikkeling van het ontslagrecht, werkloosheidsrecht en arbeidsongeschiktheidsrecht is de sociale zekerheid van gemeentelijke medewerkers steeds meer

¹ Bron: [Adviesrapport uit voor inclusieve cao | VNG](#)



uit de pas gaan lopen met het private recht en de praktijk in Nederland. De VNG inzet ziet toe op het laten vervallen van de na-wettelijke uitkering bij werkloosheid vanaf 1 april 2025 of later. Ook vervalt het recht op de aanvullende uitkering voor oud-medewerkers voor wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd in verband met disfunctioneren. Er zijn immers al vele inspanningen vanuit de werkgever geweest bij een dergelijk traject, waarom publieke middelen dan niet besteed worden aan een aanvulling op een werkloosheidsuitkering. Deze voorstellen passen binnen de nieuwe omstandigheden sinds de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Het brengt een en ander meer in lijn met de landelijke regelgeving, hetgeen wenselijk is.

Arbeidsmarkt en toelagen & vergoedingen

Doorontwikkeling loongebouw:

Gelet op de aanhoudende grote concurrentie op de arbeidsmarkt en de bezettingsproblemen bij veel gemeentelijke organisaties, vinden werkgevers een doorontwikkeling van het loongebouw noodzakelijk voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. Hierbij ligt de nadruk op het creëren van een logischere trapsgewijze opbouw, door het schrappen van periodieken in salarisschalen 1 t/m 6 zodat er geen gelijke startsalaries meer zijn. Daarnaast wordt er aan salarisschaal 13 t/m 18 één tot maximaal drie periodieken toegevoegd. Dit zodat de loonlijn steiler wordt en er een betere aansluiting bij de arbeidsmarkt is voor hogere salarisschalen, hetgeen zorgt voor betere mogelijkheden tot aantrekken en behouden van personeel. Ook streeft de VNG naar een onderzoeksafpraak naar de mogelijkheden voor technische verbeteringen van het loongebouw. Een betere aansluiting bij de arbeidsmarkt is gelet op de uitdagingen bij het vinden en behouden van personeel wenselijk. Dit geldt echter niet enkel voor de bovenste loonschalen, de praktijk laat zien dat ook in lagere schalen de primaire arbeidsvoorwaarden een heikel punt kunnen zijn. Een algeheel onderzoek naar verbeteringen zien wij als input voor een volgende cao.

Duurzame mobiliteit:

Vanuit het oogpunt van duurzame mobiliteit wordt een centrale regeling vergoeding reiskosten woon-werk voorgesteld met lokale regelruimte. Naar aanleiding van het LOGA rapport² naar de mogelijkheden over sectorale afspraken rond duurzame mobiliteit, zet de VNG nu in op een 'moet-bepaling', waarbij de werkgever voortaan een lokale regeling moet vaststellen voor een vergoeding voor reiskosten van woon-werkverkeer. Bij het bepalen van de onkostenvergoeding(en) in de lokale regeling moet aandacht zijn voor verschillende vervoersmodaliteiten (fiets, auto, ov, etc.) en de co2-reductie doelstelling. Het verstrekken van een ov-abonnement wordt daarbij ook gezien als een vorm

² Bron: [Rapport over duurzame mobiliteit gepubliceerd | VNG](#)



van een onkostenvergoeding. Momenteel kent Gemeente Maastricht, buiten de fiscale uitruil van het Individueel Keuzebudget, geen vergoeding voor woon-werkverkeer. Het LOGA-rapport geeft aan dat minder reizen de grootste duurzaamheidsimpact heeft. Daarom is de mogelijkheid om thuis (of dichterbij huis) te werken de belangrijkste "knop om aan te draaien" en mede door COMIC geven we hier al invulling aan. Het beter vergoeden van 'schone' modaliteiten heeft eveneens een positieve impact, momenteel kennen we nog weinig onderscheid in de uitruilmogelijkheden. De voorgestelde 'moet-bepaling' laat wel ruimte voor lokale wensen, mogelijkheden en beperkingen gelet op bijvoorbeeld de beschikbaarheid en bereikbaarheid van openbaarvervoer. Vanuit onze duurzaamheidsambities (klimaatneutrale stad in 2050 en klimaatneutrale gemeentelijke organisatie in 2030), maar ook gelet op de concurrentie op de arbeidsmarkt op dit punt is het wenselijk om meer harmonisatie op dit front als overheidssector na te streven. Zo kent de Cao Provinciale sector al het recht op een vergoeding woon-werkverkeer (met door de werkgever nader vastgestelde regels), net als de Cao Rijk.

Beschikbaarheidsdienst, toelage onregelmatige dienst (TOD) en 14,4 uur:

Om de uitvoerbaarheid en het draagvlak voor beschikbaarheidsdienst te verbeteren wordt voorgesteld om de hoogte van de toelage voor alle medewerkers te koppelen aan het maximum uursalaris van schaal 8. Dit is een verbetering voor medewerkers tot en met schaal 7. Eenvoud, meer gelijkheid en duidelijkheid is nodig bij een aantal toelagen. Om dat te bereiken wordt voorgesteld om de TOD te verhogen op zaterdag en zon- en feestdagen. Ook is de inzet om de uitzondering voor deeltijdienstverbanden bij het toekennen van bovenwettelijk verlof bij onregelmatig werken en het draaien van beschikbaarheidsdiensten eruit gehaald. In de praktijk blijft de toepassing hetzelfde. De voorgestelde wijziging van de percentages voor de TOD zijn:

Dag	Voorstel inzet	Huidige cao 3.11
Zaterdag	75 %	40%
Zondag	100 %	65%
Feestdagen	100%	65%

Op deze wijze ontvangen medewerkers op zaterdag, zon- en feestdagen gelijke percentages bij de TOD, buitendagvenstertoelage en overwerkvergoeding. Een verhoging van de toeslag onregelmatige dienst past binnen de landelijke trend. In zowel de Cao Rijk als andere cao's hebben reeds verhogingen van de onregelmatige diensttoeslag plaatsgevonden. Uit de praktijk blijkt dat medewerkers beschikbaarheids- en onregelmatige diensten veelal als belastend ervaren. Een



financiële prikkel kan hier (zeker in de lagere loonschalen waar dit veelal van toepassing is) tot op zekere hoogte compenserend voor werken. Een en ander past ook binnen de huidige arbeidsmarkt waar krapte aan de orde van de dag is en men zoekt naar mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden concurrerend te houden. Dit voorstel is daarmee redelijk.

Overige vergoedingen:

Werkgevers stellen voor om een bepaling op te nemen in de cao waarmee de gemeente of gemeentelijke organisatie lokaal een algemene onkostenvergoedingsregeling kan maken. Het kader daarbij is: de lokale regeling betreft alleen daadwerkelijk gemaakte onkosten van een werknemer die verband houden met de uitoefening van de functie. De gemeentelijke werkgever kan eenzijdig besluiten deze onkostenvergoedingsregeling vast te stellen. Alsmede voor welke onkosten een regeling wordt gemaakt, bijvoorbeeld voor verhuiskosten, maaltijdenvergoeding, reiniging kledingvergoeding, parkeerkosten, etc. In de praktijk zien we dat op team- en afdelingsniveau voor verschillende zaken onkostenvergoedingen worden verstrekt. Dit echter onder verschillende noemers. Een bij cao geregelde (kapstok)bepaling, biedt op dit punt ruimte en draagt bij aan eenduidigheid.

Looptijd en loonontwikkeling

Werkgevers vinden het van belang dat organisaties en hun medewerkers duidelijkheid en continuïteit wordt geboden, in tijden waarop de financiële druk op gemeentelijke organisaties toeneemt.

Looptijd:

Een cao voor twee jaar, van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027. Gelet op de administratieve en organisatorische regeldruk binnen onze organisatie die bij een cao-implementatie komt kijken is een tweejarige looptijd wenselijk. Bovendien zorgt dit na jaren met relatief kortlopende cao's voor meer stabiliteit en duidelijkheid, ook voor onze medewerkers.

Loonontwikkeling:

Werkgevers stellen voor om gedurende de looptijd van de cao een prudente loonontwikkeling af te spreken die past bij de financiële ontwikkelingen voor gemeenten en gemeentelijke organisaties. Het voorstel is daarbij een procentuele verhoging van de salarisschalen. Gelet op het feit dat niet duidelijk is wat de concrete inzet voor de salarisontwikkeling is en derhalve niet aan te geven is of met de financiële ontwikkelingen in balans zijn geldt dat de financiële implicaties van de inzet niet inzichtelijk gemaakt kunnen worden. De gemeente Maastricht kan - wat betreft dit gedeelte van de werkgeversinzet- dan ook geen weloverwogen beslissing nemen. Loonafspraken in cao's kwamen in



juli 2024 uit op gemiddeld 5,0 procent (huidige jaargemiddelde kalenderjaar 2024: 5,2%) aldus de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN). Deze lijn zal naar alle waarschijnlijkheid ook in de Cao Gemeenten terug te zien zijn.³ In de meicirculaire wordt een percentage van 4.4% gehanteerd. Beide getallen vormen niet meer dan indicatieve richtingen.

Overig

Reservisten defensie:

Voorgesteld wordt om een regeling op te nemen voor medewerkers die reservist willen worden bij Defensie. Het voorstel is om deze regeling gelijkwaardig te laten zijn aan de regeling bij het Rijk (artikel 4.8 cao Rijk). Kort samengevat houdt dit in dat het inkomen van de reservist bij Defensie door de gemeentelijke organisatie wordt aangevuld tot het oorspronkelijke gemeentelijke maandinkomen gedurende de verlofperiodes.

Er zijn geen bezwaren tegen dit voorstel. Zoals boven vermeld kent de Cao Rijk op dit moment al een regeling die toeziet op de inzet van reservisten. De praktijk wijst uit dat de VNG de Cao Rijk op verschillende vlakken als leidraad gebruikt.

Mantelzorg en rouwverlof:

Werkgevers erkennen dat dit belangrijke onderwerpen zijn waar nagenoeg elke medewerker mee te maken heeft/krijgt. Werkgever en medewerker moeten goed met elkaar in gesprek over welke behoeften er zijn om werk en privé goed op elkaar te kunnen afstemmen en welke faciliteiten daarvoor nodig kunnen zijn. Dat is maatwerk. Werkgevers constateren dat er nog veel in beweging is op deze onderdelen: er is een internetconsultatie voor rouwverlof geweest, een initiatiefwetsvoorstel rouwverlof, het SER-advies Balans in maatschappelijk verlof is gepubliceerd en er wordt nog SER-advies over mantelzorg verwacht. Werkgevers stellen voor om samen de ontwikkelingen te volgen en te bespreken.

Er zijn in Nederland 5 miljoen mantelzorgers. Dit betekent dat 1 op de 3 mensen mantelzorgers is. Omdat de vergrijzing toeneemt, is de verwachting dat er in de toekomst zelfs nog meer mantelzorgers nodig zijn⁴. De meeste mantelzorg wordt gegeven door personen in de leeftijd van 45 tot 70 jaar. En daarbinnen het meest door 55- tot 60-jarigen: van hen gaf 24 procent in 2022 mantelzorg⁵. Zeker gelet op de samenstelling van ons personeelsbestand, raakt dit ook veel van

³ Bron: [AWVN 'zeer bezorgd' om risico's in trend hoge loonafspraken cao-onderhandelingen - CHRO.nl](https://www.chro.nl/nieuws/2023/07/awvn-zeer-bezorgd-om-risico-s-in-trend-hoge-loonafspraken-cao-onderhandelingen)

⁴ Bron: [Hulp voor toenemend aantal mantelzorgers | Mantelzorg | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/mantelzorg/publicaties/hulp-voor-toenemend-aantal-mantelzorgers)

⁵ Bron: [4. Aantal mantelzorgers en ervaren belasting | CBS](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderwerpen/mantelzorg/publicaties/aantal-mantelzorgers-en-ervaren-belasting)



onze medewerkers. In de praktijk wordt reeds voor maatwerkafspraken gekozen, maar het stimuleren van het voeren van het juiste gesprek hierover is wenselijk. Dat dit voortaan per cao geregeld is kan hieraan bijdragen. Daarom waren meer richtinggevende kaders (voor het gelijk handelen bij gelijke situaties) op dit front wel wenselijk geweest.

3. Gewenste situatie

Gemeente Maastricht stemt in met de concept arbeidsvoorwaardennota inzet onderhandelingen Cao Gemeenten 2025-2026. De gemeentesecretaris kan namens het college tot 22 oktober 2024 12:00 uur reageren middels het invullen van een digitaal formulier waarop kan worden aangegeven of Gemeente Maastricht wel of niet instemt met het de gehele nota. Daarbij kunnen eventuele opmerkingen worden geplaatst.

4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Onderwerpen als duurzaamheid en vitaliteit vormen al enkele jaren in toenemende mate een algehele trend in de arbeidsvoorwaardenvorming. Dit zien we ook terug in de werkgeversvoorstellen voor de Cao Gemeenten 2025-2026.

5. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

6. Personeel en organisatie

Zodra meer bekend is over de voortgang van de onderhandelingen en er sprake is van een principeakkoord, zal P&O alle voorbereidingen treffen om (tijdig) uitvoering te geven aan de Cao Gemeenten 2025-2026.

7. Informatiemanagement en automatisering (incl. Smart City)

Niet van toepassing.

8. Financiën

Gelet op de grote onvoorspelbaarheid van de effecten die de onderhandelingen met de vakbonden zullen hebben op de inzet van de VNG, is ditmaal gekozen voor een beperkte financiële paragraaf. Ervaring leert namelijk dat er zeer grote verschillen kunnen ontstaan tussen de inzet en het uiteindelijke onderhandelingsresultaat.



Gebaseerd op de meicirculaire 2024 is in de huidige begroting uitgegaan van een stijging van 4,4%. Als het gemiddelde van juli 2024 van 5%⁶ gehanteerd wordt, betreft het aanvullend effect een tekort van $0,6\% \times \text{€ } 130 \text{ mln.} = \text{€ } 0,780 \text{ mln.}$ in de stelpost. De verwachting is echter dat de loonstijging waarmee vanuit de meicirculaire gerekend is, voldoende zal zijn om het looneffect 2025 op te vangen.

Het effect van de onderwerpen rond duurzame mobiliteit (d.w.z. de woon-werkvergoeding) en de toelagen beschikbaarheid en onregelmatige dienst, kunnen momenteel niet ingeschat worden. Naar verwachting zijn deze niet materieel op een begroting van €130 miljoen loonkosten.

9. Aanbestedingen

Niet van toepassing.

10. Participatie tot heden

Niet van toepassing.

11. Voorstel

Het college stemt in met de concept arbeidsvoorwaardennota inzet onderhandelingen Cao Gemeenten 2025-2026.

12. Uitvoering, evaluatie en vervolg

De gemeentesecretaris kan, namens het college, tot 22 oktober 2024 12:00 uur een stem uitbrengen. Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 30 oktober 2024 de definitieve arbeidsvoorwaardennota vast.

⁶ Bron: [AWVN 'zeer bezorgd' om risico's in trend hoge loonafspraken cao-onderhandelingen - CHRO.nl](#)