

Besluitformulier

Personeel & Organisatie

Zaaknummer : 3244479 Datum : 27 november 2023	Opsteller : W. Nieuwenhuizen
Onderwerp: Ledenraadpleging principeakkoord Cao Gemeenten 2024–2025	
Besluit: 1. Kennis te nemen van het principeakkoord Cao Gemeenten 2024–2025 2. In te stemmen met het principeakkoord Cao Gemeenten 2024–2025 3. Voor het begrotingsjaar 2024 geen aanpassing te doen op de geraamde salarislaster en de uitputting van deze lasten te monitoren in de P&C producten 2024. 4. De financiële gevolgen voor de jaren 2025 en verder mee te nemen in de integrale doorrekening van de salarislaster voor de begroting 2025.	

Publiekssamenvatting

De VNG heeft op 14 november jl. met de bonden een principeakkoord gesloten over een nieuwe Cao Gemeenten voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025. Belangrijke onderdelen van dit akkoord zijn:

- een salarisverhoging per 1 januari 2024 van 4,75% en per 1 oktober 2024 van 1,25%;
- opbouw van de toelage onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst over een hoger maximumsalarisbedrag en verhoging van het maximumbedrag van de arbeidsmarkttoelage;
- één extra bovenwettelijk verlofdag per 1 januari 2025: van 7 naar 8 dagen (57,6 uur voor een fulltimer).
- Versoepeling RVU regeling Cao Gemeenten: vereist aantal dienstjaren wordt verlaagd van 43 naar 41 jaren;
- opzegtermijn voor de werknemer wordt twee maanden;
- verplichting tot het hebben van een beleidsplan vitaliteit dat voldoet aan in de Cao Gemeenten vastgelegde criteria;
- afschaffing van payrolling per 1 januari 2028 en monitoring van en rapporteren over de externe inhuur.

Het college heeft besloten met het principeakkoord in te stemmen.

Inleiding

Bij brief van 15 november 2023 heeft de VNG gemeenten schriftelijk geïnformeerd over het principeakkoord Cao Gemeenten 2024–2025 en de schriftelijke ledenraadpleging hierover. De VNG vraagt gemeenten uiterlijk 11 december a.s. aan te geven of zij kunnen instemmen met het principeakkoord. De ledenraadpleging geeft gemeenten de keuze om in totaliteit in te stemmen of niet in te stemmen. Er is geen mogelijkheid om deze keuze per onderwerp te maken.

Het principeakkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op 13 december 2023.

Beoogd maatschappelijk resultaat

De sociale partners in de sector gemeenten willen met de Cao Gemeenten 2024–2025 o.a. het volgende bereiken:

- Een substantiële salarisverhoging voor de medewerkers in de sector gemeenten.
- Het blijven van een aantrekkelijk werkgever voor zittende en nieuwe werknemers in een krappe arbeidsmarkt door verruiming van een aantal bestaande arbeidsvoorwaarden.
- Aandacht voor vitaliteit en werkdruk.
- Aandacht voor een goede balans tussen tijdelijke (externe inhuur) en vaste arbeidsrelaties.

Verder wordt met het uitbrengen van een stem door de gemeente Alphen aan den Rijn invloed uitgeoefend op het al dan niet definitief tot stand komen van een nieuwe Cao Gemeenten 2024–2025.

Kader

Cao Gemeenten
Ambtenarenwet

Argumenten

Het principakkoord betreft de volgende onderwerpen:

1. Een salarisontwikkeling over 15 maanden
2. Afspraken rondom IKB, premie reparatie WW, toelagen en vakantie
3. RVU, vitaliteitsbeleid en werkdruk
4. Verbeteringen in de Cao Gemeenten met het oog op de krappe arbeidsmarkt
5. Externe inhuur, waaronder het afschaffen van payroll
6. Leiderschap en professionele tegenspraak
7. Diversen
8. Technische aanpassingen in de Cao gemeenten.

Op de belangrijkste onderwerpen wordt hieronder een korte toelichting gegeven. Voor meer informatie wordt verwezen naar het principeakkoord en de toelichting in de ledenbrief van de VNG.

Ad 1.

Alle medewerkers krijgen per 1 januari 2024 een salarisverhoging van 4,75% en per 1 oktober een salarisverhoging van 1,25%. Door de langere looptijd van de nieuwe Cao is het mogelijk de kosten van de salarisverhogingen te spreiden.

Ad 2.

Toelagen

Met de afspraken over het verhogen van de toelage onregelmatige dienst en beschikbaarheid worden voor een deel van de medewerkers (de medewerkers in de schalen onder schaal 8) deze toelagen hoger. Deze afspraak vergroot zowel de concurrentiepositie van gemeentelijke werkgevers op de arbeidsmarkt als de bereidheid van (toekomstige) medewerkers om deze diensten te draaien.

Verhoging bovenwettelijk verlof

Met de verhoging van het bovenwettelijk verlof tot 8 dagen per jaar is het aantal bovenwettelijke vakantiedagen gelijk aan het aantal in de sector Rijk. Wel hebben werkgevers aangegeven dat met dit aantal dagen het maximum voor de toekomst bereikt is.

Ad 3.

RVU-regeling Cao Gemeenten

Het vereiste aantal dienstjaren om gebruik te kunnen maken van de (tijdelijke) Regeling vervroegd uittreden wordt verlaagd van 43 naar 41 jaar. Door deze verlaging zullen iets meer medewerkers binnen onze organisatie hiervan gebruik kunnen maken. Gebleken is dat binnen onze organisatie het gebruik kunnen maken van deze RVU-regeling tegemoetkomt aan zowel een behoefte van de medewerker als van de werkgever.

Vitaliteitsbeleid

In de Cao Gemeenten wordt vastgelegd dat er een beleidsplan vitaliteit moet zijn dat voldoet aan in de Cao opgenomen criteria en uitgangspunten. Deze criteria en uitgangspunten passen in de visie en het plan van aanpak die op dit moment voor onze organisatie worden ontwikkeld ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Dit is binnen onze organisatie een belangrijk onderwerp en krijgt volop aandacht.

Ad 4.

Arbeidsmarkt

Er is een arbeidsmarktpakket afgesproken met de vakbonden. Alle voorstellen van werkgevers zijn gehonoreerd op één na (het verhogen van de functioneringstoelage). 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.
- De arbeidsmarkttoelage krijgt een hoger maximum van 15% van het salaris (nu 10%).
- Het wordt mogelijk een extra periodieke salarisverhoging toe te kennen aan een werknemer buiten de vaste periodiekdatum.
- Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt eenvoudiger. Een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, krijgt maximaal 6 weken recht op doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) bij ziekte.
- 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 belangrijk dat de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten concurrerend blijven. Ook binnen onze organisatie hebben leidinggevenden daadwerkelijk behoefte aan meer flexibiliteit in de vorm van een tussentijdse of vervroegde toekenning van een extra periodiek en toekenning van een hogere arbeidsmarkttoelage. Ook komt het steeds vaker voor dat medewerkers doorwerken na AOW-leeftijd.

De verhoging van de opzegtermijn van 1 maand naar 2 maanden kan tegemoet komen aan de behoefte in de praktijk om te zorgen voor tijdige vervanging en vermindering van de werkdruk.

Ad 5.***Afschaffen payrollling met ingang van 1 januari 2028***

Binnen onze organisatie wordt al steeds minder gebruik gemaakt van payrollling: enerzijds omdat de arbeidsvoorwaarden van een payroller en een vaste medewerker gelijk zijn getrokken en anderzijds omdat wij streven naar vaste medewerkers voor structureel werk en terugdringing van externe inhuur. Op dit moment zijn er 10 medewerkers die worden ingezet via een payrollconstructie. Dit betreft vaak voormalig stagiaires met een bijbaan die op basis van een flexibel contract worden ingezet. Er zijn geen belemmeringen om deze rechtstreeks in dienst te nemen bij de gemeente. De bestaande payrollcontracten kunnen worden uitgediend.

Jaarlijkse rapportage aan OR over externe inhuur

Afgesproken is dat de werkgever jaarlijks aan de OR rapporteert over het aantal en vormen van externe inhuur en de kosten daarvan.

Dit gaan we binnen de organisatie doen, in aanvulling op de rapportage Personeelsmonitor die er al is.

Duurzaamheid

n.v.t.

Participatie

n.v.t.

Financiële consequenties

In het principeakkoord loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025. Er wordt uitgegaan van een verhoging van het salaris van 4,75% per 1 januari 2024 en een verhoging van 1,25% per 1 oktober 2024. Dit komt neer op een verhoging van 5,08% voor jaarschijf 2024 en een verhoging van 6% voor de jaarschijven daarna.

In de begroting 2024 is in totaal € 83 miljoen aan salarislasten geraamd. In dit bedrag is reeds rekening gehouden met de verwachte CAO stijging van 4,7%. Het verschil tussen 4,7% en respectievelijk 5,08% (2024) en 6% (2025 en verder) moet nog worden gedekt in de begroting. Om aansluiting te maken op de afspraken uit het principeakkoord is een verhoging van de geraamde salarislasten nodig van € 0,4 miljoen (afgerond) in 2024 en € 1 miljoen (afgerond) in de jaren daarna. Deze verhoging is structureel.

Schaalmaxima TOD en beschikbaarheidsdienst

De Toelage Onregelmatige Dienst (TOD) en de Toelage Beschikbaarheidsdienst worden op dit moment opgebouwd over het salaris met een maximum van de bovenste periodiek in respectievelijk schaal 6 en 7. In het principeakkoord is afgesproken dat deze toelagen voortaan worden opgebouwd over het salaris met een maximum van schaal 8. Op basis van de huidige gegevens betekent dit een verhoging van de salarislasten van afgerond € 58.000. Deze verhoging is structureel en komt bovenop de hiervoor genoemde € 0,4 miljoen voor 2024 en € 1 miljoen voor de jaren daarna.

Dekking en verwerking in begroting

Gezien het relatief lage bedrag dat voor 2024 extra nodig is, € 358.000, en het verloop van de salarislasten van de afgelopen jaren (onderbesteding, i.v.m. doorlooptijd invullen vacatures) is er

nu niet direct noodzaak om voor 2024 geld bij te ramen. Voorgesteld wordt de salarisbudgetten goed te monitoren in de P&C producten van 2024 en pas een bijstelling te doen als echt blijkt dat de salarisramingen overschreden zullen gaan worden. Dus niet vooraf het begrotingsresultaat over 2024 hiervoor te beklemmen.

De raming voor de jaren 2025 en verder kan worden bijgesteld als de integrale doorrekening van de salarislasteren bij het opstellen van de Begroting 2025 plaats zal vinden. Dit in combinatie met een herijking van de stelpost CAO ontwikkelingen 2025 en volgende jaren.

RVU-regeling en functioneringstoelage

Wanneer mensen van de RVU-regeling gebruik gaan maken of een functioneringstoelage ontvangen moet per situatie gekeken worden naar de dekking. Deze zal binnen het team geregeld moeten worden.

Verhoging bovenwettelijk verlof

De financiële consequenties van de extra dag bovenwettelijk verlof zal onderdeel zijn van de integrale doorrekening van de salarislasteren bij de Begroting 2025 (staat B).

Vervolg

Zodra het college een besluit heeft genomen, zal de gemeentesecretaris namens het college via een digitaal antwoordformulier namens de gemeente Alphen aan den Rijn zijn stem uitbrengen bij de VNG. De medewerkers worden via Intranet over het besluit geïnformeerd.

Na bekrachtiging van het principeakkoord volgt een VNG ledenbrief met de concrete en technische uitwerking van de afspraken uit het Cao akkoord.

Bijlage(n):

Principeakkoord Cao Gemeenten 2024-2025

VNG Ledenbrief ledenraadpleging principeakkoord Cao Gemeenten 2024-2025 d.d. 15 november 2023.