

Besluitformulier

Personeel & Organisatie

Zaaknummer : 3387405 Datum : 7 oktober 2024	Opsteller : W. Nieuwenhuizen
Onderwerp: Ledenraadpleging concept Arbeidsvoorwaardennota Cao Gemeenten 2025–2026	
Besluit: 1. Kennis te nemen van de concept arbeidsvoorwaardennota 2025–2026; 2. In te stemmen met de concept arbeidsvoorwaardennota 2025–2026 3. Akkoord te gaan met aanvullende opmerkingen per onderwerp.	

Publiekssamenvatting

De huidige Cao Gemeenten loopt af per 1 april 2025. De VNG heeft voor de inzet voor de onderhandelingen vanuit de VNG een concept arbeidsvoorwaardennota opgesteld.

Er is behoefte aan een akkoord dat duidelijkheid en continuïteit biedt met arbeidsvoorwaarden die:

- Effectief de beschikbare publieke middelen gebruiken
- Marktconform en concurrerend zijn
- Ervoor zorgen dat de sector gemeenten één gezicht naar buiten heeft
- Bijdragen aan o.a. diversiteit en inclusie van de medewerkers.

De concept arbeidsvoorwaardennota beperkt zich daarom tot het uitwerken van de belangrijkste vraagstukken en biedt een balans tussen uitvoeringslast en verdere vernieuwing van de Cao Gemeenten. De nota bevat o.a. voorstellen om te komen tot een meer inclusieve Cao, tot verdere harmonisatie van toelagen en tot doorontwikkeling van het loongebouw. Met als doel een betere aansluiting op de arbeidsmarkt en verbetering en vereenvoudiging van toelagen.

Via de ledenraadpleging van de VNG krijgen gemeenten de mogelijkheid om aan te geven wat ze van de voorgenomen insteek van die onderhandelingen vinden. Er is de mogelijkheid om in zijn geheel met de concept arbeidsvoorwaardennota in te stemmen of niet. Daarnaast kunnen er opmerkingen meegegeven worden.

Het college heeft besloten in te stemmen met de concept arbeidsvoorwaardennota en daarbij een aantal aanvullende opmerkingen mee te geven.

Inleiding

De huidige Cao Gemeenten loopt af per 1 april 2025. Binnenkort starten de onderhandelingen voor de nieuwe Cao 2025–2026. De VNG heeft bij brief van 10 september 2024 de gemeenten geïnformeerd over de ledenraadpleging die voorafgaat aan de onderhandelingen. Het College van Arbeidszaken van de VNG onderhandelt namens alle gemeenten (de werkgevers) met de landelijke vakbondsvertegenwoordigers over de Cao van het gemeentelijk personeel.

Met de concept arbeidsvoorwaardennota geeft de VNG aan op welke manier de onderhandelingen gevoerd gaan worden. Via de ledenraadpleging van de VNG krijgen gemeenten de mogelijkheid om aan te geven wat ze van de voorgenomen insteek van die onderhandelingen vinden. Er is de mogelijkheid om in zijn geheel in te stemmen met de concept arbeidsvoorwaardennota of niet. Daarnaast kunnen er opmerkingen meegegeven worden.

De arbeidsvoorwaardennota kent 11 onderwerpen:

1. Inclusieve Cao (o.a. opnemen van gendertransitieverlof, verruiming ouderschapsverlof bij meerlingen, bij het (niet) werken op feestdagen ook rekening houden met andere dan religieuze feestdagen).
2. Sociale zekerheid: afschaffen na-wettelijke WW-uitkering (*stond ook in vorige arbeidsvoorwaardennota*) en schrappen aanvullende WW-uitkering bij ontslag wegens disfunctioneren).
3. Doorontwikkeling loongebouw (toevoegen van periodieken in schalen 13 tot en met 18)
4. Duurzame mobiliteit in woon-werkverkeer.
5. Toelagen en vergoedingen (toelage beschikbaarheidsdiensten en toelage onregelmatige dienst)
6. Overige vergoedingen.
7. Looptijd.
8. Loonontwikkeling.
9. Reservisten defensie.
10. Mantelzorg en rouwverlof.
11. Technische wijzigingen.

In de paragraaf Argumenten wordt inhoudelijk op ieder onderwerp ingegaan.

De ledenraadpleging geeft zoals gezegd gemeenten de mogelijkheid om in totaliteit in te stemmen of niet in te stemmen. Er is geen mogelijkheid deze keuze per onderwerp te maken.

Wel kan de gemeente per onderdeel aanvullende opmerkingen/aandachtspunten meegeven.

Het college wordt geadviseerd om in te stemmen met de arbeidsvoorwaardennota en daarbij de hieronder voorgestelde opmerkingen/aandachtspunten mee te geven.

Beoogd maatschappelijk resultaat

Met het uitbrengen van een stem wordt door de gemeente Alphen aan den Rijn invloed uitgeoefend op de uitgangspositie van de Cao-onderhandelingen.

Kader

Cao Gemeenten

Argumenten

Alhoewel er slechts in zijn geheel ingestemd of niet ingestemd kan worden, volgt hieronder toch per onderwerp een advies. Dit ten behoeve van de totale belangenafweging en beslissing door het college en omdat per onderwerp wel aanvullende opmerkingen kunnen worden geplaatst in het reactieformulier.

Ad 1 Inclusieve Cao/voortzetting modernisering arbeidsvoorwaarden

Advies: instemmen met aanvullende opmerking t.a.v. het omruilen van feestdagen en het goed opnemen in de Cao van de voorwaarden t.a.v. de (uitbreiding van de) voorstelde verlofvormen.

De voorstellen met betrekking tot een inclusieve Cao zien op:

- a. Het opnemen van een inclusieboodschap in een preambule in de cao.
- b. Het opnemen van gendertransitieverlof. De medewerker die in gendertransitie is of gaat krijgt binnen de sector gemeenten gedurende een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n). De medewerker stemt de spreiding van het gendertransitieverlof af met de werkgever. In de cao tekst worden daarvoor een aantal kaders opgenomen (8 weken van tevoren melden gewenste ingangsdatum, duur verlof, verklaring arts, etc.)
- c. Ouderschapsverlof meerlingen: voor elk kind recht op betaald ouderschapsverlof.
- d. Ouderschapsverlof meeroudergezinnen: het recht op ouderschapsverlof wordt uitgebreid naar meeroudergezinnen die nu buiten de wettelijke (Wazo) definitie vallen. Elke medewerker die een duurzaam en gezamenlijke huishouding heeft met een juridische ouder en de feitelijke zorg voor een kind draagt, krijgt recht op ouderschapsverlof.
- e. Werken op feestdagen: in artikel 5.3 lid 3 van de Cao staat dat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met religieuze feestdagen bij de vaststelling van de werktijden van de medewerker. Dit artikel wordt uitgebreid naar feest- en herdenkingsdagen die géén verband houden met religie, maar bijvoorbeeld met culturele achtergrond, nationaliteit en levensovertuiging (bijvoorbeeld Ketu Koti, Eid-Al-Fitr).
- f. Ruilen feestdagen (artikel 6.6 cao): de medewerker krijgt de mogelijkheid om tweede Paasdag en tweede Pinksterdag om te ruilen voor een andere feest- en/of herdenkingsdag verband houdend met religie, culturele achtergrond, nationaliteit of levensovertuiging. Bij het omruilen geldt bij werken op tweede Paasdag en/of tweede Pinksterdag géén toelagen. Bij ziekte op de gekozen andere feestdag en/of herdenkingsdag, kan deze vrije dag niet op een andere dag worden gepland. Een aanvraag voor omruilen kan alleen worden gehonoreerd als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten (dit betekent dat er geen enkele belemmeringen in bedrijfs- en dienstbelangen zijn, bijvoorbeeld een gesloten kantoor, veiligheidsissues, roostertechnische problemen, etc.). Werkgevers wensen deze afspraak na 2 jaar te evalueren.
- g. Het aantal te werken uren per jaar opnemen in de Cao. Het aantal te werken uren wordt dan jaarlijks op de volgende wijze berekend: het aantal kalenderdagen in het jaar verminderd met: het aantal zaterdagen en zondagen in het jaar en het aantal feestdagen in het jaar dat niet valt op een zaterdag of een zondag. Dit aantal resterende dagen wordt vermenigvuldigd met 7,2 uur en afgerond op hele uren (gelijk aan cao Rijk).

Wij kunnen ons vinden in deze voorstellen. Het is belangrijk dat de Cao Gemeenten en daarmee ook gemeentelijke organisaties inclusiever worden en dat medewerkers zich herkennen in en gelijke toegang hebben tot de arbeidsvoorwaarden.

Het opnemen van gendertransitieverlof geeft de medewerker die in transitie gaat de tijd om de fysieke, mentale en emotionele aspecten te verwerken zonder druk van werkverplichting.

Het voorstel m.b.t. ouderschapsverlof bij meerlingen sluit beter aan op het uitgangspunt dat een medewerker recht heeft op ouderschapsverlof 'per' kind. Daarbij is het ook passend omdat de zorg voor een meerling intensiever en veeleisender kan zijn.

Met de uitbreiding van het recht op ouderschapsverlof naar meeroudergezinnen erkent de werkgever de diversiteit van gezinsstructuren in de moderne samenleving. Hiermee worden alle ouders in staat gesteld actief betrokken te zijn bij de zorgtaken.

Ook het expliciet opnemen in de Cao van het aantal te werken uren per jaar en de berekening daarvan voorziet in een behoefte aangezien medewerkers hierover vaak vragen hebben en dit nu lokaal moet worden vastgesteld.

Ten aanzien van het ruilen van Feestdagen (2^e Paasdag en 2^e Pinksterdag: we vinden dit een mooie ontwikkeling die de inclusiviteit van onze arbeidsvoorwaarden zeer bevordert. Van het omruilen van deze Feestdagen kunnen in de praktijk die medewerkers gebruik maken die ook daadwerkelijk op deze dagen hun werkzaamheden kunnen verrichten. Voor bijv. medewerkers met een baliefunctie is dat lastig omdat op die dagen het gemeentehuis is gesloten.

Verder is het van belang dat in de artikelen in de Cao die betrekking hebben op de voorgestelde (uitbreiding van de) verlofvormen de voorwaarden waaronder deze verlofvormen kunnen worden toegekend duidelijk worden omschreven zodat hierover lokaal geen nader overleg hoeft plaats te vinden.

Ad 2 Sociale Zekerheid

Advies: instemmen met voorstellen t.a.v. afschaffen na-wettelijke uitkering en afschaffen aanvullende uitkering.

Net zoals in de vorige concept arbeidsvoorwaardennota Cao Gemeenten 2024 wordt door de VNG voorgesteld om de na-wettelijke (WW) uitkering voor medewerkers die na inwerkingtreding van de nieuwe Cao werkloos worden af te schaffen met overgangsrecht voor de medewerkers die op die datum al een na-of aanvullende uitkering ontvangen. Met daarbij ook een herlevingsbepaling voor de na-wettelijke WW-uitkering voor medewerkers die onder het overgangsrecht vallen.

Wij kunnen ons vinden in deze voorstellen. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat de Cao Gemeenten zoveel mogelijk bijdraagt aan re-integratie en het vinden van ander werk en minder op behoud van inkomen bij werkloosheid.

Ook stelt de VNG voor om de aanvullende WW-uitkering aan medewerkers die vanaf 1 april 2025 wegens disfunctioneren ontslagen zijn/worden af te schaffen. Aan een dergelijk disfunctioneringsontslag gaat een heel verbetertraject (scholing, coaching, herplaatsing etc.) vooraf waardoor bij een eventueel ontslag in het kader van disfunctioneren al een passende inspanning vanuit de werkgever heeft plaatsgevonden. Bij een dergelijk ontslag worden publieke middelen dan niet besteed aan een aanvulling op een werkloosheidsuitkering.

Ook in dit voorstel kunnen wij ons vinden. Waarbij ook hier geldt dat de Cao Gemeenten zoveel mogelijk bijdraagt aan het vinden van een andere baan en minder op behoud van inkomen bij werkloosheid.

Ad 3 Doorontwikkeling loongebouw

Advies: instemmen met voorstel met betrekking tot het aanbrengen van verbeteringen in de structuur van het loongebouw

De VNG stelt enerzijds voor in de schalen 1 tot en met 6 één of twee onderste periodieken te schrappen zodat er een logischere trapsgewijze opbouw volgt en deze schalen geen gelijke startsalariissen meer kennen. In de salarisschalen 1 t/m 6 worden één of twee onderste periodieken geschrapt. Hiermee wordt ook de bestaanszekerheid van medewerkers in de lagere schalen verbeterd.

Anderzijds stelt de VNG voor aan de salarisschalen 13 tot en met 18 geleidelijk één tot maximaal drie periodieken toe te voegen aan het einde van de salarisschalen (bijv. aan salarisschaal 13 één extra periodiek, aan schalen 14 en 15 twee periodieken en aan schalen 16 tot en met 18 drie periodieken).

Met deze voorstellen wordt de loonlijn steiler en wordt de arbeidsmarktproblematiek in de hogere salarisschalen geadresseerd zowel wat betreft nieuwe instroom van medewerkers als personeelsbehoud.

Wij kunnen ons vinden in deze voorstellen. De problematiek in de hogere salarisschalen is herkenbaar voor onze organisatie. Deze voorstellen bieden de sector gemeenten in de hogere schalen een betere arbeidsmarktpositie. Op dit moment zakt de sector gemeenten vanaf schaal 13 weg ten opzichte van de markt. Ook ten opzichte van andere publieke sectoren is het gemeentelijk loongebouw vanaf schaal 13 niet concurrerend is. De eindbedragen van de salarisschalen van deze andere publieke sectoren (Rijk, Waterschappen en Provincies) zijn allemaal hoger.

Ad 4 Duurzame mobiliteit

Advies: instemmen met voorstel om in de Cao op te nemen dat een werkgever een regeling moet vaststellen voor een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer

De VNG stelt voor om het vaststellen van een regeling voor vergoeding van de kosten van woon-werkverkeer verplicht te stellen. De inhoud van een dergelijke regeling blijft een lokale aangelegenheid maar in de lokale regeling moet wel aandacht zijn voor verschillende vervoersmodaliteiten en terugdringen van de CO2 uitstoot.

Wij kennen binnen onze gemeente al sinds jaar en dag een lokale regeling voor vergoeding van woon-werkverkeer. In april 2023 is een nieuwe regeling vastgesteld op grond waarvan de medewerkers kunnen kiezen tussen een vast maandelijks mobiliteitsbudget (gebaseerd op 0,17 per kilometer, met maximum van 60 km per dag en ongeacht of de medewerker lopend, met fiets of auto naar het werk komt) of volledige vergoeding van OV. Ook kan de medewerker 1 x in de 6 jaar IKB uitruilen ten behoeve van de aanschaf van een (elektrische) fiets.

Met onze lokale regeling voldoen wij al aan het voorstel van de VNG. Ook wordt in onze lokale regeling rekening gehouden met duurzaamheidsaspecten aangezien de vergoeding voor gebruik van fiets en auto gelijk zijn en de medewerker fiscaal voordeel kan behalen bij de aanschaf van een (elektrische) fiets voor woon-werkverkeer.

Wel willen wij de VNG meegeven om meer richting te geven waar het gaat om duurzame mobiliteit en reductie CO₂-uitstoot. Hierbij kan bijv. gedacht worden aan een regeling om fietsen naar het werk (nog meer) te stimuleren. Het zou wenselijk zijn om als sector hiervoor één regeling te hebben (in lijn met sector Rijk). Nu zijn de verschillen tussen gemeenten op dit vlak groot, wat onwenselijk is als we duurzame mobiliteit willen stimuleren.

Ad 5 Toelage beschikbaarheidsdienst en toelage onregelmatige dienst plus afschaffen tweede lid van artikel 6.3 Cao Gemeenten

Advies: instemmen met het voorstel ten aanzien van de hoogte van de toelage beschikbaarheidsdienst en aanpassing van de percentages voor toelage onregelmatige dienst. Instemmen met schrappen van artikel 6.3, tweede lid, met aanvullende opmerking.

De VNG stelt voor om de hoogte van de toelage beschikbaarheidsdienst voor alle medewerkers te koppelen aan het maximum van schaal 8. Dit is een verbetering voor de medewerkers tot en met schaal 7. Ook wordt voorgesteld om de hoogte van de toelage onregelmatige dienst voor het werken op zaterdag, zondag en feestdagen gelijk te trekken met de overige toelagen die medewerkers voor het werken op die dagen kunnen ontvangen.

Wij vinden dit goede voorstellen omdat hierdoor medewerkers hetzelfde betaald krijgen voor hetzelfde 'ongemak' waardoor ook het draagvlak onder medewerkers toeneemt om beschikbaarheidsdiensten en/of diensten op onregelmatige tijden te draaien. Ook leidt het gelijktrekken tot meer eenvoud en uniformiteit.

De VNG stelt ook voor om artikel 6.3, tweede lid, van de Cao Gemeenten te schrappen. Dit artikel biedt medewerkers aanspraak op 14,4 extra vakantieuken als zij regelmatig en in overwegende mate op onregelmatige uren werken of zich regelmatig en in belangrijke mate beschikbaar moeten houden. Het tweede lid kent deze 14,4 uren ook toe aan medewerkers die parttime werken. Wij kunnen ons vinden in het schrappen van het tweede lid van artikel 6.3. Het is gebruikelijk om verlofuren naar rato van het dienstverband toe te kennen. Een gelijke toepassing hiervan in artikel 6.3 is dan ook logisch.

Daarnaast willen wij de VNG meegeven om in artikel 6.3 expliciet op te nemen wat onder 'regelmatig en in belangrijke mate' wordt verstaan. Dit is op dit moment niet het geval en dit leidt elk jaar tot discussie in de organisatie. Gemeenten gaan hier ook verschillend mee om.

Ad 6 Overige vergoedingen

Advies: instemmen met het voorstel om in de Cao Gemeenten een bepaling op te nemen op grond waarvan de gemeente zelf een lokale onkostenvergoedingsregeling kan maken.

Wij zijn voorstander van een dergelijke algemene bepaling. Door de toevoeging van de mogelijkheid om op lokaal niveau een regeling te treffen voor de vergoeding van onkosten is het mogelijk meer maatwerk te leveren op dit vlak kijkend naar de behoefte in de organisatie. In de praktijk blijkt hieraan binnen onze gemeente ook behoefte te zijn, bijv. om als grondslag te dienen voor het toekennen van een maaltijdvergoeding.

Ad 7 Looptijd

Advies: instemmen met de voorgestelde looptijd van 2 jaar (1 april 2025 – 31 maart 2027).

De VNG stelt een looptijd van twee jaar voor (van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027).

Wij kunnen ons vinden in een looptijd van twee jaar. Dit biedt de organisatie duidelijkheid en continuïteit, zeker in deze financieel onrustige tijd, en biedt de gelegenheid om de voorgestelde verdere modernisering van arbeidsvoorwaarden te implementeren.

Ad 8 loonontwikkeling

Advies: instemmen met het afspreken van een prudente loonontwikkeling die past bij de financiële ontwikkeling voor gemeenten.

Wij stellen voor om in te stemmen met een prudente loonontwikkeling gelet op de financiële uitdagingen waarvoor gemeenten gesteld staan. Daarbij is het wel van belang dat de gemeentelijke sector concurrerend blijft ten aanzien van andere sectoren.

Ad 9 reservisten Defensie

Advies: instemmen met de voorgestelde regeling tot aanvulling van het maandinkomen van de reservist.

De VNG stelt voor om in de Cao een regeling op te nemen voor medewerkers die reservist willen worden bij Defensie. Dit is op dit moment weer actueel in verband met geopolitieke omtandigheden in Europa. Het voorstel is om deze regeling gelijk te laten zijn aan de regeling die in de sector Rijk is afgesproken, te weten dat het inkomen van de reservist bij Defensie door de gemeente wordt aangevuld tot het oorspronkelijke gemeentelijke maandinkomen gedurende de verlofperiodes.

Wij stellen voor uit het oogpunt van solidariteit en goed overheidswerkgeverschap akkoord te gaan met het opnemen van een dergelijke regeling.

Ad 10 Mantelzorg en rouwverlof

Advies: instemmen met voorstellen om te komen tot maatwerkafspraken en het blijven monitoren en bespreken op sectorniveau van de ontwikkelingen op deze onderwerpen.

De VNG wil dat werkgever en medewerker goed met elkaar in gesprek gaan over de behoeften om werk en privé goed te kunnen combineren en welke faciliteiten daarvoor nodig zijn. Daarbij is sprake van maatwerk.

Verder constateert de VNG dat er veel ontwikkelingen en initiatieven zijn op deze onderwerpen. Daarom wordt voorgesteld dat werkgevers en werknemersvertegenwoordigers deze ontwikkelingen blijven volgen en bespreken.

Wij kunnen ons vinden in deze voorstellen. De gemeente Alphen aan den Rijn heeft sinds 2015 de erkenning 'Wij werken mantelzorgvriendelijk' van de Stichting Werk en Mantelzorg. Deze erkenning is een blijk van waardering omdat wij binnen onze organisatie aandacht hebben voor het onderwerp mantelzorg, het thema 'werk en mantelzorg' bespreekbaar maken en flexibel zijn

in het bieden van maatwerkoplossingen. Daarnaast blijft het belangrijk om nieuwe ontwikkelingen op deze onderwerpen te blijven monitoren en te bespreken.

Ad 11 technisch inhoudelijke wijzigingen

Advies: instemmen met de voorstellen.

Naast de hierboven genoemde inhoudelijke voorstellen doet de VNG ook nog een aantal zgn. technisch inhoudelijke wijzigingen ten aanzien van de Cao Gemeenten, bijv. ten aanzien van het schrappen van bijlagen of het blijvend aandacht besteden aan eenvoudige aanpassingen van de Cao om een inclusieve Cao te bevorderen.

Wij kunnen ons vinden in deze voorstellen.

Duurzaamheid

N.v.t.

Participatie

N.v.t.

Financiële consequenties

De financiële consequenties kunnen pas bij de ledenraadpleging over de definitieve Cao 2025–2026 in kaart gebracht worden.

De financiële gevolgen van wijzigingen in toelagen zijn beperkt met deels kleine verhogingen. Op de lange termijn kan het schrappen van de na-wettelijke uitkering bij werkeloosheid financieel effect hebben op individuele casussen, waarbij minder lang een uitkering betaald hoeft te worden.

Bij het opstellen van de primitieve begroting wordt een schatting gemaakt van de stijging van de salarissen. In de meerjarenbegroting 2025–2028 zijn de salarislasten begroot op basis van het verwachte prijspeil 2025. Voor de jaren 2026 en verder is een stelpost CAO opgenomen. Deze post wordt “gevoed” vanuit het gemeentefonds. In het gemeentefonds zit een component voor “loon- en prijsstijgingen”. Zodra een nieuwe CAO definitief is worden de begrote salarislasten opnieuw doorgerekend. Eventuele verschillen worden verrekend met de stelpost CAO.

Vervolg

Zodra het college een besluit heeft genomen zal de gemeentesecretaris namens het college dit besluit via een digitaal antwoordformulier aan de VNG doorgeven, inclusief de voorgestelde aanvullende opmerkingen per onderwerp. De sluitingsdatum om de stem uit te brengen is 22 oktober 2024 om 12.00 uur.

Na het vaststellen van de definitieve arbeidsvoorwaardennota wordt gestart met de onderhandelingen voor de nieuwe Cao tussen de bonden (namens werknemers) en de VNG (namens de werkgevers). Uit deze onderhandelingen volgt een principe akkoord. Werkgevers kunnen vervolgens via een nieuwe ledenraadpleging hun stem uitbrengen over het principe akkoord.

Bijlage(n):

- Ledenbrief VNG d.d. 10 september 2024

- Concept arbeidsvoorwaardennota Cao Gemeenten 2025–2026.