



Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
12 juli 2017
Ons kenmerk
ECWGO/U201700542
Lbr: 17/039
CvA/LOGA 17/07
Telefoon
(070) 373 8393
Bijlage(n)
1

College voor Arbeidszaken

Onderwerp
Ledenraadpleging Cao Gemeenten 1 mei 2017 - 1 januari 2019

Samenvatting

Dit is een ledenraadpleging over het principeakkoord Cao Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019. De ledenraadpleging loopt tot en met **27 september** a.s. Het bestuur van de VNG bespreekt op 5 oktober a.s. de uitslag van de ledenraadpleging en besluit dan of de VNG het akkoord bekrachtigt en de cao definitief wordt.

Gemeenten en aangesloten organisaties kunnen reageren via een reactieformulier. De gemeentesecretaris ontvangt de link naar het reactieformulier. Bij de aangesloten organisaties ontvangt de bij ons geregistreerde contactpersoon de link.

Het akkoord bevat onder andere afspraken over de onderwerpen flexibiliteit en zekerheid, harmonisatie verlof, bewust belonen en het salaris.

Het principeakkoord vindt u in de bijlage bij deze brief.

Aan de leden**Datum**

12 juli 2017

Ons kenmerk

ECWGO/U201700542

Lbr: 17/039

CvA/LOGA 17/07

Telefoon

(070) 373 8393

Bijlage(n)

1

College voor Arbeidszaken**Onderwerp**

Ledenraadpleging Cao Gemeenten 1 mei 2017 - 1 januari 2019

Geacht college en gemeenteraad,

Dit is een ledenraadpleging over het principeakkoord Cao Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019. Op 4 juli 2017 heeft de VNG met de FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF een principeakkoord gesloten over de nieuwe Cao Gemeenten. Het principeakkoord wordt ter instemming aan u voorgelegd. Gemeenten kunnen reageren of ze instemmen met het akkoord. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst bij het College voor Arbeidszaken kunnen een adviserende stem uitbrengen.

Het principeakkoord is op 6 juli besproken in het VNG-bestuur en in het College voor Arbeidszaken. Het principeakkoord wordt met een positief advies voorgelegd met het verzoek om hiermee in te stemmen. De Cao Gemeenten sluit aan bij de maatschappelijke opgaven waar gemeenten voor staan en de bijdrage die medewerkers daaraan leveren. Werkgevers en medewerkers doen dat in gezamenlijkheid. De cao geeft hiervoor kaders.

Bij deze brief vindt u de integrale tekst van het principeakkoord en een reactieformulier. Gemeenten en aangesloten organisaties kunnen **uiterlijk 27 september** een reactie geven op de ledenraadpleging. Vanwege het zomerreces kent de ledenraadpleging een langere looptijd. De ledenraadpleging is elektronisch. Bij gemeenten krijgt de gemeentesecretaris een link naar het reactieformulier. Bij aangesloten organisaties ontvangt de contactpersoon de link naar het reactieformulier.

Het principeakkoord wordt definitief als het bestuur van de VNG en de vakbonden hiermee instemmen. Op basis van de uitslag van de ledenraadpleging neemt het bestuur van de VNG een definitief besluit over het principeakkoord.

In deze ledenbrief vindt u de volgende informatie:

1. Een toelichting op de totstandkoming van het akkoord (paragraaf 1)
2. De salarisafspraken en looptijd (paragraaf 2)
3. Flexibiliteit en zekerheid (paragraaf 3)
4. Verlof (paragraaf 4)
5. Bewust belonen (paragraaf 5)
6. De overige afspraken (paragraaf 6)
7. De procedure van de ledenraadpleging (paragraaf 7)

1. Een toelichting op de totstandkoming van het akkoord

Op 15 februari 2017 zijn de VNG en de vakbonden de onderhandelingen gestart met het uitwisselen van de inzetbrieven van partijen. De inzetbrief van de VNG was gebaseerd op de arbeidsvoorwaardennota waarin de uitgangspunten van de gemeentelijke werkgevers voor het overleg over deze cao stonden. Het advies "[Samen naar een nieuwe cao](#)" dat in voorbereiding op de cao-onderhandelingen in co-creatie is opgesteld door de VNG en de vakbonden, was hier opgenomen. De VNG heeft hierover een ledenraadpleging gehouden en de reacties hierop meegenomen in het overleg.

De daarop volgende overleggen waren verkennend van aard. Er is intensief met elkaar gesproken over de belangrijkste onderwerpen. Partijen hebben er hard aan gewerkt om vanuit de dialoog te onderhandelen. Met name over de onderwerpen flexibiliteit en zekerheid en het harmoniseren van verlof hebben partijen ruimte moeten vinden om stappen richting een akkoord te zetten.

Partijen hebben zich ingespannen om voor de zomer tot een akkoord te komen. De VNG en de vakbonden sloten op 4 juli 2017 het principeakkoord.

2. De salarisafspraken en looptijd

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 20 maanden: van 1 mei 2017 tot 1 januari 2019. Een langere looptijd geeft stabiliteit en rust in de sector. Dit geeft partijen de tijd om de afspraken uit dit akkoord uit te werken, te implementeren en om zich voor te bereiden op de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren.

Salarisontwikkeling

In het principeakkoord staan verhogingen van het salaris én verhogingen van het IKB.

Het salaris stijgt met 1 procent op 1 augustus 2017 en met 1,5 procent op 1 januari 2018. Dit zijn structurele salarisverhogingen. Als het akkoord wordt bekrachtigd dan worden de salaristabellen in de CAR-UWO aangepast. Stijging van het salaris heeft gevolgen voor alle beloningscomponenten van de medewerker.

Het IKB stijgt met 0,5 procentpunt op 1 december 2017 en met 0,25 procentpunt op 1 juli 2018. Het betreft het onderdeel van het IKB dat staat in artikel 3:28 lid 2 sub b CAR-UWO. Dit onderdeel van het IKB is pensioengevend.

Stijging van het IKB heeft tot gevolg dat de maandelijkse reservering genoemd in artikel 3:28 lid 2 sub b CAR-UWO wordt verhoogd. Dit betekent dat de opbouw van het IKB over de maanden januari tot en met november 2017 6% blijft. In de maand december 2017 wordt de opbouw 6,5%. Hierna blijft in de maanden januari tot en met juni 2018 de opbouw 6,5%. In de maanden juli tot en met december 2018 wordt de opbouw 6,75%. Vanaf januari 2019 blijft dit onderdeel 6,75%.

3. Flexibiliteit en zekerheid

Gemeenten kunnen en mogen gebruik blijven maken van flexibele arbeidsrelaties, maar over de manier van beloning van payrollers hebben partijen afspraken gemaakt. Om oneigenlijk gebruik van payroll tegen te gaan hadden de vakbonden als inzet het afschaffen van payroll. Vanuit goed werkgeverschap voor eigen en externe medewerkers, was de VNG bereid om afspraken te maken over de kaders van flexibiliteit. De discussie over het afschaffen van payroll is daarbij verschoven van het gebruik van payroll naar de manier waarop medewerkers in payroll of vergelijkbare constructies worden beloond.

Partijen hebben afgesproken dat aan medewerkers in een payroll of vergelijkbare constructie een toeslag wordt betaald, indien hun beloning lager is dan die van medewerkers in dienst van de gemeente die hetzelfde werk verrichtten. Deze afspraak geldt niet voor uitzendkrachten, zzp'ers en gedetacheerden vanuit andere (semi)overheidsorganisatie. Een paritaire werkgroep werkt de afspraken uit, waarbij gekeken wordt naar welke elementen van de beloning, naast werkgeverslasten pensioen en sociale zekerheid, worden betrokken bij de toeslag. Over de uitkomsten van de werkgroep moet overeenstemming worden bereikt in het BLOGA, waarna de afspraak op 1 juli 2018 in werking treedt.

4. Verlof

De harmonisatie van de verlofregeling is voor de VNG een belangrijke stap in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. In voorbereiding op de cao-onderhandelingen is over het verlof in co-creatie een advies opgeleverd. Partijen onderschrijven de uitkomsten van het advies en hebben afgesproken om het advies nader uit te werken op de volgende onderdelen: de sectorale norm in dagen, het overgangsrecht en de regels voor opname. Hiervoor wordt een paritaire werkgroep ingesteld die op 1 juli 2018 haar rapport oplevert. Na overeenstemming tussen de VNG en de vakbonden over de uitwerking van de nieuwe verlofregeling, wordt deze regeling in 2020 opgenomen in de cao.

5. Bewust belonen

Partijen zijn overeengekomen om de systematiek van bewuste beloning in de vorm van de pilot 'Bewust belonen' voor gemeenten mogelijk te maken. Door het gedifferentieerde beeld van gemeenten over de invoering van een bewust beloningssysteem is er voor gekozen om dit nog niet generiek in te voeren.

Als de pilot binnen de ambitie van gemeenten past, dan kunnen gemeenten hier vanaf de inwerkingtreding van dit akkoord mee aan de slag. De aanpak van de systematiek van bewuste beloning staat in het co-creatieadvies. Alle onderdelen van dit advies dienen integraal te worden uitgewerkt. De pilotfase duurt tot eind januari 2019. Daarna vindt er een evaluatie van de pilots plaats door partijen. De evaluatie heeft als doel om inzicht te geven in de leer- en verbeterpunten.

6. De overige afspraken

Partijen hebben naast de bovengenoemde afspraken het volgende afgesproken:

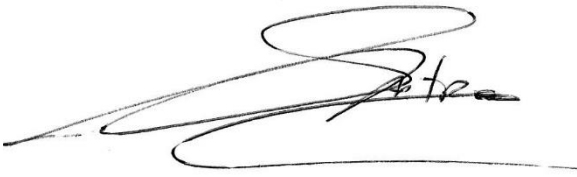
- *Banenafpraak*
Ter stimulering van de uitvoering van de Wet banenafpraak en quatum arbeidsbeperkten spannen partijen zich in om de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten. Op 31 december 2018 moeten er 2625 banen gerealiseerd zijn voor deze doelgroep. De mogelijkheid om deze doelgroep in te schalen in de specifieke salarisschaal A is uitgebreid.
- *Jongeren aan het werk*
Om een extra impuls te geven aan de instroom van jongeren in de gemeentelijke sector worden binnen de looptijd van deze cao 2.000 jongeren aan een baan geholpen.
- *Financiering A+O fonds Gemeenten*
Gemeenten continueren de financiering van het A+O fonds vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020, zoals voorgesteld in de ledenbrief van 14 december 2016 (Lbr. 16/093 CvA/LOGA 16/2). Hiermee wordt de financiering van het A+O fonds geborgd voor de duur van 3 jaar. Daarnaast vindt er een evaluatie plaats over de rol en de positie van het A+O fonds en de toekomstige financiering.
- *Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)*
Voor werkgevers wordt het mogelijk om ook na aanvang van het dienstverband van medewerkers een VOG aan te vragen. Dit geldt voor die situaties, waarin er door wijziging in de functie, overplaatsing of tewerkstelling een VOG nodig is.
- *Zwaarwegend advies*
Het bindend advies dat een paritaire toetsingscommissie hanteert wordt omgezet naar een zwaarwegend advies, waarvan het college alleen kan afwijken als dit voldoende gemotiveerd is.
- *Wettelijk minimumloon*
In bijlage II van de salaristabellen van de CAR-UWO wordt aangepast dat medewerkers recht hebben op minimaal het wettelijk minimumloon voor medewerkers van 22 jaar en ouder. Dit wordt vanaf juli 2019 voor medewerkers van 21 jaar en ouder.

7. De procedure van de ledenraadpleging

Gemeenten kunnen over het principeakkoord stemmen. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst bij het College voor Arbeidszaken kunnen over het akkoord een adviserende stem geven. Bij gemeenten krijgen de gemeentesecretarissen een link naar een digitaal reactieformulier. Gemeentesecretarissen worden geacht om te reageren namens het college. Bij organisaties met een aansluitingsovereenkomst krijgen de bij de VNG geregistreeerde contactpersonen een link naar een digitaal reactieformulier. De contactpersonen worden geacht te reageren namens het bestuur van hun organisaties.

U kunt **uiterlijk 27 september** a.s. reageren. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee voor de uitslag van deze ledenraadpleging. Gemeenten die niet reageren worden niet meegeteld als stem voor of stem tegen het akkoord. Het bestuur van de VNG bespreekt 5 oktober a.s. de uitslag van de ledenraadpleging en besluit dan of de VNG het akkoord bekrachtigt. Ook de vakbonden raadplegen hun achterbannen. Als de VNG en de vakbonden het akkoord bekrachtigen, dan wordt de cao definitief. Als het akkoord definitief wordt, publiceert het LOGA in de tweede week van oktober de nieuwe salaristabellen.

Hoogachtend,
College voor Arbeidszaken van de VNG

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Pijpstra', with a long horizontal flourish extending to the left.

Mw. mr. S. Pijpstra
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.