

Principeakkoord Cao Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019

Inleiding

De VNG, FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF hebben op 4 juli 2017 een principeakkoord voor de Cao Gemeenten gesloten. De nieuwe cao loopt van 1 mei 2017 tot 1 januari 2019. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen.

In het akkoord staan afspraken over:

1. Flexibiliteit en zekerheid
2. Duurzame inzetbaarheid
3. Verlof
4. Bewust belonen
5. Financiering A+O fonds
6. De banenafpraak
7. Een aantal overige afspraken
8. Loonparagraaf en looptijd
9. Slotbepalingen

1. Flexibiliteit en zekerheid

De verantwoordelijkheid voor een gezond evenwicht tussen interne en externe flexibiliteit ligt bij werkgevers en medewerkers in onze sector. Partijen willen bevorderen dat de werkgevers en medewerkers de mogelijkheid hebben om zich aan te passen aan de veranderende opgaven en taken van de gemeentelijke sector, zonder dat dit ten koste gaat van zekerheid voor de werknemer. De verwachting is dat de behoefte aan externe inhuur bij gemeenten kan afnemen, door nieuwe initiatieven voor interne flexibiliteit te stimuleren en bestaande initiatieven door te ontwikkelen en ervaringen te delen binnen de sector gemeenten.

Goed werknemerschap en goed werkgeverschap zijn de basis voor gezonde arbeidsverhoudingen. Goed werknemerschap vraagt van de medewerker om, naast het eigen belang, ook het organisatiebelang af te wegen in zijn of haar keuzes als het gaat om inzetbaarheid en flexibiliteit. Goed werkgeverschap vraagt dat de belangen van de medewerker worden meegewogen en dat er een transparant personeelsbeleid is. Dit betekent onder andere dat de gemeentelijke werkgever bij het aangaan van flexibele arbeidsrelaties vooraf duidelijk en transparant is over het interne vacature- en doorstroombeleid binnen de organisatie. Gemeenten ontwikkelen een strategisch personeelsbeleid waarin flexibiliteit en zekerheid een vast onderdeel vormt, afgestemd op de aard en duur van de werkzaamheden van de gemeenten, ook in de toekomst. Daarnaast stimuleren gemeenten diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie.

De ondernemingsraad heeft als taak te bevorderen dat er een bij de organisatie passend evenwicht is tussen zekerheid en externe flexibiliteit. De gemeentelijke werkgever informeert tenminste jaarlijks achteraf middels een rapportage de OR over de aard en omvang van de externe flexibiliteit. De WOR bestuurder en de ondernemingsraad bespreken deze rapportage in relatie tot de interne mobiliteit binnen de organisatie en bespreken de ambitie voor het volgende jaar. Het GO wordt hierover geïnformeerd.

Waar behoefte is aan flexibiliteit, onderzoekt de gemeente eerst de mogelijkheid van interne flexibiliteit of, waar mogelijk, de samenwerking met andere gemeenten. Gemeenten worden gestimuleerd om lokale initiatieven op het gebied van interne mobiliteit binnen en tussen gemeentelijke instellingen te ontwikkelen. Binnen de sector gemeenten zijn er een aantal goede initiatieven ontwikkeld zoals flexpools en marktplaatsen voor arbeid, die als voorbeeld kunnen dienen voor gemeenten waar beleid voor interne flexibiliteit nog in ontwikkeling is. Partijen hebben de ambitie om hiermee de duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid van medewerkers in de sector gemeenten te bevorderen. Enkele goede voorbeelden zijn: Flexibel Formeren (gemeente Utrecht), Deventer doet! (gemeente Deventer), Brabant Mobiel (Brabantse gemeenten) en de Oversteek (gemeenten Nijmegen).

Het uitgangspunt is dat structureel werk wordt verricht in een vaste aanstelling. Externe inhuur kan noodzakelijk en wenselijk zijn bij bijvoorbeeld 'piek en ziek'. Partijen spreken daarbij uit dat zij het belangrijk vinden dat binnen de gemeenten rechtsgelijkheid bestaat tussen medewerkers. Voor gelijk werk geldt het uitgangspunt gelijkwaardige mogelijkheden en beloning.

Het LOGA is van mening dat het onwenselijk is dat payroll of vergelijkbare constructies¹ om oneigenlijke redenen worden gebruikt bijvoorbeeld uitsluitend vanwege het beperken van werkgeverskosten of het vermijden van risico's als gevolg van sociale zekerheidsregelgeving. Daarom spreken partijen af dat een medewerker die via payroll of vergelijkbare constructies wordt ingehuurd een vergelijkbare beloning ontvangt als een medewerker met een aanstelling of arbeidsovereenkomst bij een gemeente. Dit houdt in dat gemeenten payrollers of medewerkers in vergelijkbare constructies belonen conform het gemeentelijke functiewaarderingssysteem op een niveau dat vergelijkbaar is aan de totale beloning van medewerkers in de corresponderende functies, inclusief werkgeverslasten pensioen en sociale zekerheid. Dit leidt in voorkomende gevallen tot een toeslag voor de payroll-medewerker, waardoor gelijke beloning wordt gerealiseerd.

Voor de uitwerking van dit principe spreken partijen af dat er een paritaire werkgroep wordt ingesteld voor de technische uitwerking van de hierboven genoemde afspraak. Deze werkgroep levert een rapport op aan het B-LOGA, waar na overeenstemming besloten wordt over de technische uitwerking. De invoering van de afspraak vindt plaats per 1 juli 2018.

Medewerkers die bereid zijn een stap te zetten door van baan te veranderen kunnen daarbij ondersteuning krijgen van de werkgever. Partijen constateren dat medewerkers wel in beweging willen komen, maar dat te weinig zekerheid hen vaak van deze stap weerhoudt. Door een (tijdelijke) overstap naar een andere gemeente kunnen medewerkers zich ontwikkelen en ervaring opdoen. Instrumenten die werkgevers hierbij bijvoorbeeld kunnen gebruiken zijn detacheringen en het oprichten van een (regionale) marktplaats voor het inhuren van personeel in dienst van de gemeentelijke sector.

Partijen geven hierbij aan dat de landelijke gemeentelijke loopbaansite "Meester in je Werk" ondersteuning kan bieden aan de loopbaanontwikkeling van medewerkers en aan de mobiliteit van de sector. Jaarlijks wordt een landelijke mobiliteitsdag georganiseerd voor medewerkers en werkgevers in de gemeentelijke sector om kennisdeling te bevorderen en ervaringen uit te wisselen over het

¹ Hieronder worden in ieder geval niet verstaan uitzendkrachten, gedetacheerden vanuit andere (semi-)overheidsorganisaties en ZZP'ers.

thema flexibiliteit en zekerheid. De resultaten van deze mobiliteitsdag zullen in LOGA verband worden besproken.

2. Duurzame inzetbaarheid

Partijen willen duurzame inzetbaarheid van medewerkers bevorderen, zodat zij hun werkzaamheden kunnen afstemmen op enerzijds de ontwikkelingen in de gemeentelijke sector en anderzijds op de wensen van medewerkers op het gebied van loopbaanontwikkeling, privé en zorg. Het doel van duurzame inzetbaarheid is dat medewerkers gelet, op de belastbaarheid en competenties, hun werk goed, gezond en met plezier kunnen blijven doen en daarbij breed inzetbaar blijven. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers kan op de volgende manieren gestimuleerd worden.

Door veranderende behoeften en omstandigheden per levensfase kent de loopbaan van een medewerker een golvend karakter waardoor de taakbelasting en de bijbehorende verantwoordelijkheid (tijdelijk) niet meer passend zijn. Het doel is om evenwicht hierin te brengen. Een stapje terug of vooruit kan in een loopbaanfase een oplossing zijn. De levensfaseperiode heeft daardoor effect op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Bij aanpassing van de functie of een nieuwe functie horen andere arbeidsvoorwaarden. Bij verandering van functie of taken kunnen op basis van CAR 3:5 in onderling overleg tussen werkgever en medewerker arbeidsvoorwaarden aangepast worden.

Een leven lang leren wordt steeds belangrijker. Een leven lang leren is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en vraagt om maatwerk. De medewerker neemt zelf de regie en het initiatief om te werken aan duurzame inzetbaarheid. De werkgever faciliteert dit proces. De dialoog tussen werkgever en medewerker staat daarbij centraal. Doel van dit gesprek is om de werkzaamheden, verantwoordelijkheden en arbeidsvoorwaarden af te stemmen op de levensfase van de medewerker en eventuele zorgtaken.

Een leven lang leren zorgt ervoor dat medewerkers hun positie op de arbeidsmarkt behouden en verbeteren. Om hun talenten te blijven ontwikkelen, moeten medewerkers uit alle verschillende leeftijdsfasen de kans krijgen om geschoold te worden. Door te investeren in een leercultuur geven medewerkers vorm aan hun eigen loopbaan en verhogen werkgevers de kennisontwikkeling en kennisdeling in de organisatie. Hiermee levert de gemeentelijke sector kwaliteit en continuïteit.

Ter ondersteuning van deze leercultuur spreken partijen af dat er pilotgemeenten komen waar leerambassadeurs opgeleid worden. Dit zijn medewerkers die opgeleid worden om collega's te wijzen op de noodzaak om zich te blijven ontwikkelen en met gebruikmaking van de leermogelijkheden die daarbij passen. De pilotgemeenten kunnen gebruik maken van de expertise van (de kaderacademie van) de vakbonden en het A+O fonds Gemeenten. Opleiding en activiteiten kunnen worden gedaan in de werktijd van medewerkers.

Partijen benadrukken dat de medewerker eens in de drie jaar recht heeft op een gesprek met een gecertificeerde loopbaanadviseur om stil te staan bij zijn ontwikkeling en loopbaan. Hiervoor kan ook gebruikt gemaakt worden van de Loopbaanverkenner die nu al op loopbaansite Meesterinjewerk.nl wordt aangeboden.

Partijen onderzoeken naar aanleiding van het SER-advies “leren ontwikkelen tijdens de loopbaan” d.d.17 maart 2017 of er tot een mobiliteitsbeleid kan worden gekomen om het leren en ontwikkelen te stimuleren in de gemeentelijke sector.

Om tot een balans te komen tussen taakbelasting en belastbaarheid van medewerkers bevelen partijen werkgevers en medewerkers aan om het onderwerp werkdruk op te nemen in de dialoog tussen werkgever en medewerker. Om de oorzaken van werkdruk te achterhalen wordt een aantal gemeenten gevraagd om de gegevens uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) over werkdruk beschikbaar te stellen. Aan de hand van de analyse van die gegevens wordt bekeken of er afspraken gemaakt dienen te worden over de aanpak van werkdruk.

Een andere wijze om duurzame inzetbaarheid als maatwerk te stimuleren is het generatiepact. Het aanbieden van een generatiepact kan de vitaliteit van de oudere medewerkers bevorderen en draagt bij aan de toekomstbestendigheid van de gemeentelijke organisatie door ruimte te maken voor de instroom van jongeren. Partijen willen het gebruik van het generatiepact verder stimuleren. Via de site van het A+O fonds Gemeenten wordt een stappenplan aan werkgevers aangeboden.

Het aantrekken van jong talent zorgt daarnaast voor vergroening en vernieuwing van de gemeentelijke organisatie. Partijen spreken af om binnen de looptijd van deze cao 2000 jongeren aan het werk te helpen bij gemeenten. Dit kan mede door het inzetten van het Generatiepact. Partijen spreken daarnaast af dat in 2018 de campagne “werken bij gemeente” (werktitel) wordt gestart. Het doel van deze campagne is om de nieuwkomers op de arbeidsmarkt te informeren over het werken bij de gemeente.

3. Verlof

Partijen werken samen aan arbeidsvoorwaarden die aantrekkelijk zijn voor werkgever en medewerkers. In de afgelopen cao's zijn arbeidsvoorwaarden gemoderniseerd en geharmoniseerd, zoals het nieuwe beloningshoofdstuk en het individueel keuzebudget (IKB). Nu zijn we klaar voor een volgende stap: de harmonisatie en de vereenvoudiging van het verlofhoofdstuk in de CAR-UWO.

Lokaal kennen gemeenten - in verschillende verschijningsvormen - extra bovenwettelijk verlof toe. Dit onderscheid zorgt voor een niet evenwichtige verdeling van verlofaanspraken tussen medewerkers én tussen gemeenten in de sector. Partijen vinden dat medewerkers de ruimte en de keuze moeten hebben voor individuele wensen. Medewerkers moeten zelf kunnen bepalen waarvoor verlof wordt ingezet. Daarbij versterkt harmonisatie de samenwerking tussen gemeente, de arbeidsmarktmobiliteit van medewerkers en draagt het bij aan de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij (ambtelijke) fusies en samenwerkingen.

Het proces van co-creatie om te komen tot harmonisatie en vereenvoudiging van de verlofregeling heeft een advies opgeleverd: een sectorale norm voor bovenwettelijk verlof in een budget met als mogelijk toekomstscenario uitbreiding hiervan in het IKB. Belangrijke voorwaarden voor de nieuwe verlofregeling zijn: de sectorale norm, het overgangsrecht en de regels voor opname van het verlof.

Partijen hebben de intentie om per 1 januari 2020, als er overeenstemming is over de sectorale norm in verlofdagen en het overgangsrecht, een nieuwe verlofregeling op te nemen in de cao. Er wordt een paritaire werkgroep ingesteld om het advies van de co-creatiegroep concreet uit te werken. Op 1 juli

2018 levert de werkgroep een rapport op met een voorstel over de sectorale norm en vormgeving overgangsrecht. Het voorstel wordt besproken in het B-LOGA.

4. Bewust belonen

Partijen hebben onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor een nieuw bewust beloningssysteem. In co-creatie hebben mensen uit de sector een advies ontwikkeld en voorgelegd aan het LOGA. Belangrijk uitgangspunt van dit advies is, dat een systematiek van bewuste beloning de leidinggevende en medewerkers in de vorm van een dialoog meer invloed geeft om prestaties, resultaten en ontwikkeling van medewerkers te beoordelen en te belonen.

Partijen hebben vastgesteld dat er in de sector te veel vragen zijn over hoe het systeem in de praktijk zal werken, om het systeem landelijk in te voeren. Partijen spreken af dat gemeenten die dat willen, een pilot kunnen doen aan de hand van de systematiek van bewust belonen zoals voorgesteld in het co-creatierapport. Deze pilots kunnen worden gestart vanaf de inwerkingtreding van het cao-akkoord en lopen tot eind 2019. De evaluatie van de pilots bewust belonen vindt plaats in het B-LOGA .

De pilots kunnen worden gedaan onder de volgende voorwaarden:

- (1) Het voorstel in het rapport wordt integraal toegepast, zonder weglating van onderdelen.
- (2) Er is overeenstemming in het georganiseerd overleg over het aangaan van de proeven.
- (3) Als de proef eindigt, en er wordt landelijk geen overeenstemming bereikt over invoering van deze nieuwe vorm van bewust belonen, gaat de gemeente terug naar het periodiekensysteem van de CAR-UWO (of de opvolger daarvan) en worden de medewerkers in een periodiek geplaatst die minstens even hoog is als het maandsalaris van de medewerker.

5. Financiering A+O fonds Gemeenten vanaf 2018

Tot en met 2017 wordt het A+O fonds Gemeenten gefinancierd door een uitname uit het Gemeentefonds. Vanaf 2018 stopt deze wijze van financiering. Het geld wordt vanaf 2018 gestort in de algemene uitkering van het Gemeentefonds en verdeeld via de verdeelsleutel van het aantal inwoners. De financiële basis van deze afspraak is vastgelegd in de meicirculaire 2017.

Partijen spreken af dat gemeenten vanaf 1 januari 2018 tot en 31 december 2020, met de huidige bijdrage de financiering van het A+O fonds Gemeenten continueren. De bijdrage per gemeente is voor de looptijd van deze afspraak gebaseerd op het inwoneraantal van die gemeente op 1 januari 2017.

Partijen spreken daarnaast af om vóór de zomer van 2020 het A+O fonds Gemeenten te evalueren. Op basis van deze evaluatie zullen partijen afspraken maken over de toekomstige financiering van het A+O fonds Gemeenten vanaf 2021.

6. Banenafpraak

In lijn met de landelijke Banenafpraak spreken partijen af, dat zij de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen blijven vergroten. Partijen spreken af om de taakstelling in de landelijke banenafpraak voor de gemeentelijke sector te halen: 2625 banen op 31 december 2018 voor medewerkers met een arbeidsbeperking. De doelstelling is om tot en met 2023 in totaal 5250 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren.

Partijen spreken af om salarisschaal A van toepassing te verklaren voor de hele doelgroep van de banenafpraak, voor zover ze niet alle taken van een regulier functie kunnen vervullen en dus niet in een reguliere functieschaal in Bijlage II (nieuwe structuur) ingeschaald kunnen worden.

7. Overige afspraken

Verklaring Omtrent het Gedrag

Partijen komen overeen dat de mogelijkheden voor het aanvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag worden uitgebreid voor situaties, waarin er door een wijziging in of van de functie, overplaatsing of te werkstelling een Verklaring Omtrent het Gedrag nodig is. De werkgever vergoedt de kosten voor de VOG-verklaring. Deze uitbreiding geeft meer zekerheid dat een medewerker over de gewenste gedragingen en integriteit beschikt.

Zwaarwegend advies

Voor geschillen over de uitvoering van het van-werk-naar-werk-contract geldt dat een paritaire toetsingscommissie een bindend advies kan uitbrengen. Een bindend advies is op grond van de Algemene Wet Bestuursrecht niet geldig. Partijen spreken af dat in plaats van het bindend advies het zwaarwegend advies wordt gehanteerd, waarvan het college kan afwijken als dit voldoende gemotiveerd is. Na 1 januari 2020 wordt dit door de toepasselijkheid van het Burgerlijk wetboek weer een bindend advies.

WML

De salaristabel van de CAR UWO kent enkele periodieken onder het wettelijk minimumloon. Echter volgens de CAR UWO hebben medewerkers minimaal recht op het wettelijk minimumloon. Dit staat nu in bijlage II van de CAR-UWO. Aan de bijlage wordt toegevoegd, dat het hier gaat om het wettelijk minimumloon voor medewerkers van 22 jaar en ouder, en vanaf 1 juli 2019 het wettelijk minimumloon voor medewerkers van 21 jaar en ouder.

8. Loonparagraaf en looptijd

De cao loopt van 1 mei 2017 tot 1 januari 2019.

De salarissen stijgen per 1 augustus 2017 met 1,0%.

Het IKB stijgt per 1 december 2017 met 0,5%. Het gaat om het gedeelte van het IKB dat wordt genoemd in CAR-UWO artikel 3:28 lid 2 sub b. Dit gedeelte van het IKB is pensioengevend.

De salarissen stijgen per 1 januari 2018 met 1,5%.

Het IKB stijgt per 1 juli 2018 met 0,25%. Het gaat om het gedeelte van het IKB dat wordt genoemd in CAR-UWO artikel 3:28 lid 2 sub b. Dit gedeelte van het IKB is pensioengevend.

9. Slotbepalingen

- Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord
- Partijen spreken af, dat zij in het najaar van 2017 in overleg treden met het A+O fonds Gemeenten over de wijze waarop het A+ O fonds Gemeenten een bijdrage kan leveren aan de uitwerking van de door LOGA-partijen gemaakte afspraken.

- Voor zover een wijziging van de CAR UWO noodzakelijk is moet deze, zodra partijen over de tekst van de wijzigingen overeenstemming hebben bereikt, door gemeenten worden vastgesteld.
- Het akkoord is bindend voor de G4. De cao wordt vertaald in de lokale rechtspositieregelingen van de G4. Voor zover dit akkoord betrekking heeft op ziektekosten, geldt dat dit niet van toepassing is op de gemeenten Den Haag en de gemeente Amsterdam.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 4 juli 2017

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG

R.S. Cazemier
Voorzitter

Namens de vakbonden

A.E. de Haas
FNV Overheid

P. Fey
CNV Overheid

G.G.. ten Hove
CMHF