



Voorstel College van Burgemeester en Wethouders

Openbaar	: Ja
Datum vergadering	: 5 december 2023
Kenmerk	: Z136814/BenW-08535
Portefeuillehouder	: Marianne Besselink
Onderwerp	: Ledenraadpleging onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten 2024-2025
Speerpunt coalitie	: Dienstbare overheid

Kernboodschap

Instemmen met het onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten 2024-2025.

Voorstel

In te stemmen met het onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten 2024-2025.

Inleiding

De VNG houdt een ledenraadpleging over het bijgaande onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten en Cao Sgo 2024-2025. De Cao Gemeenten en de Cao Samenwerkende gemeentelijke organisaties (Sgo) lopen af op 31 december 2023. Deze cao's zijn inhoudelijk hetzelfde. In het bijgaande principeakkoord staan de door partijen gemaakte onderhandelingsafspraken over de nieuwe cao. Dit betreffen voorstellen voor afspraken over o.a. de looptijd, het salaris, IKB, RVU, vitaliteitsbeleid en overige onderwerpen. Gemeenten hebben tot en met 11 december 2023 12:00 uur de tijd om te reageren op het onderhandelingsresultaat. Via dit advies wordt u geïnformeerd over de inhoud hiervan.

Inhoud onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten en Cao Sgo

Partijen hebben op 10 november 2023 een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao bereikt. Dit akkoord wordt pas definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst op 13 december 2023. In het onderhandelingsresultaat staan afspraken over:

- **Looptijd en salarisverhoging**
Er is een looptijd van 15 maanden afgesproken vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025. De salarissen stijgen per 1 januari 2024 met 4,75% en daarna per 1 oktober 2024 met 1,25%.
- **Individueel Keuzebudget IKB**
De samenstelling van het IKB wordt 8% (vakantiegeld), 1,5% (levensloop) en 7,55% (eindejaarsuitkering) door overheveling van de 0,8% (voormalige verlofdagen naar de 6,75% (voormalige eindejaarsuitkering). Het IKB wordt volledig pensioengevend.
- **Vitaliteitsbeleid/RVU (Regeling Vervoegd Uittreden)**
In de Cao wordt vastgelegd dat er een beleidsplan vitaliteit moet zijn, dat moet voldoen aan een aantal criteria. Dit plan moet in ieder geval o.a. een periodieke peiling naar werkdruk en bespreking van de personele bezetting en maatregelen tegen onder- en overbezetting bevatten. Vanaf 1 januari 2024 kan een werknemer twee jaar voor zijn AOW-leeftijd met 41 ABP-jaren vervroegd uittreden (in plaats van 43 gewerkte ABP jaren). Maatwerk RVU blijft een optie.

- **Verlof**
Iedereen krijgt een extra vrije dag vanaf 1 januari 2025. Dat brengt het totaal dan op acht bovenwettelijke verlofdagen (57,6 uren) in plaats van zeven (50,4 uren).
- **Arbeidsmarkt**
De opzegtermijn voor de werknemer wordt twee maanden. Die van de werkgever twee tot vier maanden, afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer.
Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt eenvoudiger. Een werknemer die deze leeftijd heeft bereikt, krijgt bij ziekte recht op max. 6 weken doorbetaling van het salaris.
Het wordt mogelijk om buiten de vaste periodiekdatum een extra periodieke salarisverhoging toe te kennen. En het plafond voor de arbeidsmarkttoelage gaat van 10 naar 15%.
- **Verhoging max schaalbedrag toelage onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst**
Deze vergoedingen worden voortaan berekend op basis van het salaris, met als plafond de hoogste periodiek in schaal 8 (is momenteel respectievelijk max. schaal 6 en max. schaal 7).
- **Externe inhuur**
Cao partijen vinden een goede en verantwoorde balans tussen vaste en tijdelijke arbeidsrelaties en externe inhuur in het belang van werkgevers en werknemers. De toename van externe inhuur is een niet gewenste ontwikkeling. Uitgangspunt is een arbeidsovereenkomst. Pay-rolling als contractvorm wordt afgeschaft per 1 januari 2028. Bestaande contracten kunnen dan nog worden uitgediend, maar niet verlengd.

Afstemming

Het onderhandelingsresultaat is besproken en afgestemd met de portefeuillehouder p&o in het bedrijfsvoeringsoverleg van 27 november 2023.

Het is niet nodig om uw besluit af te stemmen met de ondernemingsraad. De vakbonden raadplegen zelf hun eigen achterban over het onderhandelingsresultaat voor de cao.

Beoogd effect

De VNG tijdig, te weten vóór 11 december 2023 12 uur, uw standpunt laten weten over het onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten 2024-2025.

Argumenten

- 1.1. *Door deelname aan de ledenraadpleging over het onderhandelingsresultaat voor de Cao Gemeenten 2024-2025 kunt u uw mening hierover aan de VNG kenbaar maken.*
We hebben tot en met maandag 11 december 2023 12 uur de tijd om te reageren op het resultaat en hierbij onze op- en aanmerkingen door te geven.
- 1.2. *Verbetering van de arbeidsmarktpositie van gemeenten.*
Er ontstaat steeds meer krapte op de arbeidsmarkt. Door in te stemmen met deze cao inclusief de afgesproken salarisverhogingen kunnen we als gemeentelijke werkgevers onze arbeidsmarktpositie verbeteren. Een goede cao kan hierbij helpen.
- 1.3. *Het IKB wordt volledig pensioengevend*
De administratieve uitvoering wordt eenvoudiger door het volledig pensioengevend maken van het IKB.
- 1.4. *De verlaging van het minimumaantal ABP-jaren voor de RVU maakt het voor meer medewerkers mogelijk om via deelname aan de RVU eerder te stoppen met werken.*
Door de nieuwe afspraken vanaf 1 januari 2024 kan een werknemer twee jaar voor zijn AOW-leeftijd met 41 ABP-jaren vervroegd uittreden (in plaats van het huidige minimumaantal van 43 gewerkte ABP jaren). Dit maakt een deelname aan de RVU voor meer medewerkers bereikbaar.
- 1.5. *Door de toekenning van een extra bovenwettelijke verlofdag per 2025 hoeft er bij de harmonisatie van het verlof bij een deel van de medewerkers minder afgebouwd te worden.*
Per 2025 ontvangen medewerkers een extra verlofdag. Bij medewerkers die er bij de harmonisatie

van het verlof per 1 januari 2023 op achteruit zijn gegaan hoeft er daardoor minder verlof afgebouwd te worden.

- 1.6. *Gemeenten en werknemers meer perspectief bieden in het omgaan met een krappe arbeidsmarkt.*
Cao-partijen constateren dat de concurrentie op de arbeidsmarkt groot blijft. In dat licht hebben partijen gezamenlijk afspraken gemaakt. Om de continuïteit in de organisatie van werk te verbeteren en de werkdruk van werknemers waar mogelijk te verminderen, hebben partijen o.a. afgesproken de opzegtermijn voor werkgevers en werknemers te wijzigen. Zodat er meer tijd is om vervanging te zoeken.
- 1.7. *Het terugdringen van externe inhuur en uit faseren van payroll is in het belang van de gemeentelijke sector.*
Het is gewenst dat mensen die beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, kiezen voor een arbeidsovereenkomst in de gemeentelijke sector in plaats van een externe positie. Voorkomen moet worden dat het aantrekkelijker wordt extern te worden ingehuurd. Daarmee is het maatschappelijke belang van de gemeentelijke sector niet gebaat.

Kanttekeningen

- 1.1. *De verlaging van het vereiste minimumaantal opgebouwde ABP-jaren voor deelname aan de RVU betekent een mogelijke verhoging van de kosten.*
Wanneer een werknemer twee jaar voor zijn AOW-leeftijd met 41 ABP-jaren al vervroegd kan uittreden (in plaats van het huidige minimumaantal van 43 gewerkte ABP jaren) kan dit een toename van de kosten voor de werkgever betekenen. Dit doordat meer werknemers hieraan mogelijk willen deelnemen.
- 1.2. *Het voorkomen van externe inhuur is niet in alle situaties mogelijk.*
Voor tijdelijke werkzaamheden ('piek') en bij ziekte blijft het wenselijk een beroep te kunnen doen op de mogelijkheid van externe inhuur.

Kosten, baten en dekking

De ledenraadpleging op zichzelf brengt geen kosten met zich mee. Uitgaande van het onderhandelingsresultaat zijn de financiële consequenties in beeld gebracht.

Voor de bepaling van de loonsombegroting 2024 is, in overeenstemming met de meicirculaire 2023, uitgegaan van een stijgingspercentage van de loonvoet sector overheid van 5,2% (inclusief sociale lasten). Op basis van het onderhandelingsresultaat stijgen de reguliere salarissen per 1 januari 2024 met 4,75% en per 1 oktober 2024 met 1,25%. Dit betekent een gemiddelde loonsverhoging van 5,08% voor 2024. Het positieve verschil ten opzichte van de begroting is 0,12% en bedraagt ongeveer € 27.500. De premiepercentages voor de sociale verzekeringen zullen nog wat stijgen en de pensioenpremie voor 2024 is nog niet bekend.

De prognose is dat de loonkosten in 2024 op basis van het onderhandelingsresultaat binnen de loonsombegroting 2024 kunnen worden opgevangen.

Uitvoering

Bronckhorst heeft een link ontvangen voor de deelname aan deze ledenraadpleging. Hiermee kunnen we tot en met maandag 11 december 2023 12 uur reageren. De gemeentesecretaris kan via de link reageren.

Bijlagen

Ledenbrief van het College voor Arbeidszaken van de VNG van 15 november 2023 over de ledenraadpleging onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten 2024-2025.
Onderhandelingsresultaat Cao Gemeenten en Cao SGO 2024-2025.