

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders
Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 41534-2023

Medewerker	:	John Voppen
Team	:	Bedrijfsvoering en Communicatie
Datum	:	29 november 2023
Portefeuillehouder	:	wethouder H. Olthof

BIJLAGEN: cao akkoord
AFSTEMMING MET ☒ team Bedrijfsvoering ☒ financieel
☒ Actief openbaar ☐ Niet actief openbaar ☐ Actief openbaar, eerst contact met steller van deze adviesnota
ONDERWERP onderhandelingsresultaat over Cao Gemeenten 2024-2025

BESLUIT burgemeester en wethouders

1. In te stemmen met het principeakkoord Cao Gemeenten 2024-2025;
2. De gemeentesecretaris te machtigen om namens het college de stem uit te brengen
3. Een aantekening te maken bij het uitbrengen van de stem over de afspraak bij het afschaffen van de payroll constructie op termijn. Dit vinden wij minder gewenst nu er geen Cao afspraken gemaakt zijn om de werkgeverrisico's op termijn te verlagen. Dit is namelijk de hoofdreden van gemeenten om gebruik te maken van de payroll constructie. De VNG wordt gevraagd dit bij een volgende Cao in te brengen.

SAMENVATTING

Er is een principeakkoord bereikt tussen de vakbonden en de VNG over de Cao Gemeenten die geldt voor een periode van 15 maanden en ingaat vanaf 1 januari 2024. De VNG legt dit akkoord nu voor aan de leden die hierover een stem kunnen uitbrengen.

De belangrijkste afspraken die gemaakt zijn over de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers van de gemeenten zijn:

- De salarissen stijgen per 1 januari 2024 met 4,75% en 1,25% per 1 oktober 2024;
- Eén extra vakantiedag per 1 januari 2025;
- Er moet een beleidsplan vitaliteit vastgesteld worden die voldoet aan een aantal criteria;
- Er zijn enkele specifieke afspraken gemaakt die gemeentelijke organisaties dan wel werknemers meer perspectief bieden in het omgaan met een krappe arbeidsmarkt én het terugdringen van externe inhuur.

INLEIDING

In de zomer van 2023 stemde uw college in met de Arbeidsvoorwaardennota 2024 van de VNG. Na deze raadpleging van de leden heeft de VNG de definitieve inzet bepaald namens de werkgevers voor de nieuwe Cao Gemeenten en zijn de onderhandelingen met de vakbonden gestart. Na een aantal onderhandelingsrondes hebben de vakbonden en de onderhandelingsdelegatie van de werkgeversvereniging VNG op 13 november 2023 een principeakkoord gesloten voor de Cao Gemeenten. Dit principeakkoord wordt nu voorgelegd aan de leden ter instemming.

BEOOGD RESULTAAT

Het uitbrengen van een stem richting VNG voor of tegen het principeakkoord. Als de meeste gemeenten voor hebben gestemd, zal het bestuur van de VNG het principeakkoord bekrachtigen en geldt de nieuwe Cao voor alle medewerkers van de gemeenten met ingang van 1 januari 2024.

KADER

Het principeakkoord als zodanig, waarbij op grond van de Wet op de Cao instemming wordt gevraagd aan de leden van de werkgeversvereniging.

Financiële kader is de begroting 2024.

ARGUMENTEN

Het principeakkoord geldt vanaf 1 januari 2024 tot 1 april 2025. De looptijd betreft een periode van 15 maanden. Het akkoord kent een aantal hoofdonderwerpen:

Salarisontwikkelingen

- De salarissen stijgen per 1 januari 2024 met 4,75% en per 1 oktober 2024 met 1,25%.
- De toelage onregelmatige dienst en de toelage beschikbaarheidsdienst worden opgebouwd over het salaris met een maximum van periodiek 11 van schaal 8 (is nu respectievelijk schaal 6 en 7).

Vakantie, RVU, vitaliteit en werkdruk

- Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen wordt per 1 januari 2025 verhoogd van 7 naar 8 en wordt 57,6 uur.
- Het aantal vereiste jaren voor de huidige RVU regeling wordt verlaagd van 43 ABP dienstjaren naar 41 ABP dienstjaren.
- Er moet lokaal een beleidsplan vitaliteit vastgesteld worden die voldoet aan een aantal criteria waaronder het periodiek peilen van de werkdruk.

Arbeidsmarkt

- De mogelijkheid van een tijdelijke 40-urige arbeidsduur en de mogelijkheid om na de AOW leeftijd door te werken wordt vergemakkelijkt.
- Een aantal beloningsinstrumenten (zoals de arbeidsmarkttoelage en de extra periodiek) wordt verruimd.
- De opzegtermijnen worden verruimd, waardoor er meer tijd is om vacatures in te vullen. Voor werknemers geldt voortaan twee maanden opzegtermijn.

Externe inhuur

Afspraken die hierover gemaakt zijn betreffen onder andere:

- een arbeidsovereenkomst is het uitgangspunt bij structureel werk;
- er geldt een inspanningsverplichting (uitzonderingen zijn mogelijk) om minder extern in te huren;
- payroll wordt uit gefaseerd en is per 2028 niet meer gewenst.

Overall advies:

De meeste punten die in het principe akkoord staan, waren al aangekondigd bij de Cao inzet waarmee wij in de zomer hebben ingestemd. De salarisswijzigingen zijn hoger dan wij geraamd hadden in het voorjaar 2023, maar passen in de trend van andere recent afgesloten Cao's. Door een langere looptijd van de gemeentelijke Cao is het mogelijk de kosten wat meer te spreiden. De afspraak over het afschaffen van de payroll constructie op termijn is minder gewenst. Wij maken incidenteel daar gebruik van om de

werkgeverrisico's (bij werkloosheid en ziekte) te verminderen. Er zijn echter geen Cao afspraken gemaakt om de werkgeverrisico's op termijn te verlagen. Voorgesteld wordt om dit punt nog mee te geven bij een volgende onderhandeling voor een toekomstige Cao Gemeenten, zodat er op dat vlak evenwicht is.

DRAAGVLAK

Uit navraag is gebleken, dat de andere DOWR gemeenten ook de intentie hebben om in te stemmen met het principeakkoord.

Met de PSA-DOWR en de financieel adviseur is contact geweest over de financiële gevolgen van deze afspraken.

RISICO'S (financieel/juridisch)

Als er niet wordt ingestemd door de meerderheid van de gemeenten, dan is er geen akkoord. De VNG moet dan opnieuw gaan onderhandelen met de vakbonden en het risico op onrust en onvrede op de werkvloer is dan aanwezig.

FINANCIËLE CONSEQUENTIES

Doorgerekend is hoe deze nieuwe salarisafspraken doorwerken in de zogenoemde 'loonstaat B 2024' van de gemeente Olst-Wijhe. Bij de kadernota 2024-2027 was al rekening gehouden met een beperkte stijging van de salarislasteren. De nieuwe concept Cao 2024-2025 betekent hogere salarislasteren dan wij eerder geraamd hadden. Voor ons gaat het om een extra (structureel) bedrag aan werkgeversloonkosten van ongeveer € 235.000,-.

Dit extra bedrag van € 235.000,- wordt mee genomen in de 1^e BERAP 2024.

AANPAK/UITVOERING

Na besluitvorming zal de gemeentesecretaris uiterlijk op 11 december 2023 de stem uitbrengen via de link die ontvangen is.

Indien de meerderheid van de gemeenten instemt met het akkoord én de leden van de vakorganisaties eveneens instemmen dan ligt er nog in de loop van de maand december 2023 een formeel akkoord. De salarisverhoging per 1 januari 2024 kan dan nog in de kalendermaand januari 2024 worden verwerkt.