

**ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders**

**Openbare besluitenlijst**

Zaaknummer: 12095-2023

Medewerker	:	John Voppen
Team	:	Bedrijfsvoering en Communicatie
Datum	:	20 maart 2023
Portefeuillehouder	:	wethouder H. Olthof

BIJLAGEN: Ledenraadpleging principeakkoord Cao Gemeenten 2023
<b>AFSTEMMING MET</b> <input checked="" type="checkbox"/> team Bedrijfsvoering <input checked="" type="checkbox"/> financieel
<input checked="" type="checkbox"/> Actief openbaar <input type="checkbox"/> Niet actief openbaar <input type="checkbox"/> Actief openbaar, eerst contact met steller van deze adviesnota
<b>ONDERWERP</b> Ledenraadpleging principeakkoord cao Gemeenten 2023

**BESLUIT burgemeester en wethouders**

1. In te stemmen met het principeakkoord Cao Gemeenten 2023;
2. De gemeentesecretaris te machtigen om namens het college de stem uit te brengen en een kanttekening te maken voor de toekomst richting van de VNG ten opzichte van de gekozen salarisontwikkeling voor de hogere salarisschalen.

**SAMENVATTING**

Er is een principeakkoord bereikt tussen de vakbonden en de VNG over de Cao Gemeenten die geldt voor een periode van 12 maanden en ingaat met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023. 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 2 januari 2023 in alle schalen met een vast bruto bedrag van € 240,- en daarna met 2%;
- Een extra vakantiedag en een extra feestdag;
- Verhoging van de thuiswerkvergoeding naar € 3,- per thuiswerkdag;
- Het zogenoemde derde ziektejaar wordt afgeschaft.

## INLEIDING

In de zomer van 2022 stemde uw college in met de Arbeidsvoorwaardennota 2023 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 moeizame onderhandelingen en enkele stakingsacties bij een aantal grote gemeenten hebben de vakbonden en de onderhandelingsdelegatie van de werkgeversvereniging VNG op 21 februari 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.

## KADER

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

Financiële kaders zijn de begroting 2023 en de (nog vast te stellen) kadernota 2024-2027.

## ARGUMENTEN

Het principeakkoord geldt vanaf 2 januari 2023 en de looptijd betreft een periode van 12 maanden. Het akkoord kent een aantal hoofdonderwerpen:

### **Salarisontwikkelingen**

Er is een salarisontwikkeling van eerst nominaal € 240,- (bruto) op alle loonschalen en daarbovenop komt daarna een verhoging van 2% per 2 januari 2023.

Gezien de huidige inflatie is deze loonontwikkeling proportioneel. Door eerst een nominale ophoging te doen en daarbovenop een procentuele stijging van 2% stijgen de lonen in de laagste loongroepen meer dan in de hogere. Bijvoorbeeld bij het maximum van schaal 4 stijgen de salarissen ongeveer 11% en bij de hogere schalen vanaf schaal 10 en hoger gaat het om een stijging van ongeveer 6 á 7%. Het is redelijk in deze tijd met een zeer hoge inflatie, dat medewerkers in de lagere schalen er financieel gezien meer op vooruit gaan dan de medewerkers in de hogere schalen. Vanuit die insteek kan daar mee ingestemd worden. Wel wordt het college geadviseerd een kanttekening mee te geven bij het uitbrengen van onze stem. De krapte op de arbeidsmarkt wordt in Olst-Wijhe met name ervaren bij functies vanaf schaal 10 en hoger. Dat wordt deels veroorzaakt doordat bij grotere organisaties de salarisschalen voor vergelijkbare functies vanaf schaal 10 en hoger vaak hoger liggen. Anderzijds zijn wij er als kleinere organisatie bij gebaat, dat de salarissen in de hogere schalen voldoende concurrerend zijn ten opzichte van andere Cao's waar wij onze nieuwe medewerkers werven. Het is belangrijk voor onze wervingskracht dat bij een volgende Cao goede aandacht wordt besteed aan de loonontwikkeling voor de hogere salarisschalen.

### **Vergoeding hybride werken**

De vergoeding voor hybride werken stijgt per 1 mei 2023 van € 2,- per thuiswerkdag naar € 3,-.

### **Verlof en vitaliteit**

- Het aantal bovenwettelijke vakantie-uren stijgt in 2023 naar 50,4 uur (was 43,2 uren) en 5 mei wordt vanaf 2024 een feestdag in de Cao.
- Aankoop van verlof via het IKB wordt verhoogd naar 187,2 uur voor een fulltimer per jaar (was 144 uur).
- In de Cao wordt een recht op RVU-regeling opgenomen conform de regeling voor de rijksambtenaren. Instroom is mogelijk tussen 1 januari 2024 en 31 december 2025. In de Cao komen de voorwaarden te staan en er moet worden voldaan aan de belastingvoorwaarden. Bekend is dat de doelgroep die daarvan gebruik kan maken beperkt is. De uitkering voor belanghebbenden wordt gemaximeerd op de fiscale drempel (dus de AOW uitkering).

### **Bovenwettelijke sociale zekerheid**

Per 1 januari 2024 wijzigen de regels met betrekking tot arbeidsongeschikte werknemers:

- Einde loondoorbetaling na 104 weken ziekte;
- Loondoorbetaling wordt jaar 1: 100% en jaar 2: 70%;
- Het ontslagverbod bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vervalt inclusief de bijzondere uitkering, zodat medewerkers na 104 weken ziekte kunnen worden ontslagen (toestemming UWV blijft nodig);
- Voor werknemers wiens eerste ziektedag ligt voor 1/1/2024 blijft de oude regeling gelden.
- Medewerkers die zich aanvullend verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid ontvangen van de werkgever een bruto tegemoetkoming van € 10,- per maand.

### **Ouderschapsverlof en onbetaald WAZO-verlof**

Het betaald ouderschapsverlof op grond van Cao gaat beter aansluiten op het betaald ouderschapsverlof via UWV en het WAZO-ouderschapsverlof. De introductie per 2 augustus 2022 van het wettelijk betaald ouderschapsverlof leidde tot veel complicaties en administratie als er gelijktijdig ook betaald ouderschapsverlof Cao werd opgenomen. De nieuwe regels gaan in per 1 januari 2024, maar de terugbetalingsregeling vervalt per 1 juni 2023.

Ook wordt de verdeling van de pensioenpremie tussen werknemer en werkgever bij verlof langer dan 3 maanden aangepast. De huidige premieverdeling blijft van toepassing op al het betaald en onbetaald WAZO-verlof. Voor overig onbetaald verlof gaat gelden (per 1 juni 2023) dat als de verlofperiode langer duurt dan 3 maanden, de eerste 3 maanden de premieverdeling blijft zoals die is, en pas vanaf maand 4 de werknemer ook de werkgeverspremie voor pensioen gaat betalen. Verlofperiodes die elkaar opvolgen met minder dan 6 weken worden gezien als 1 verlofperiode.

### **Onderzoeken**

Er komen onderzoeken naar:

- Haalbaarheid en wenselijkheid voor centrale afspraken over reiskosten. Hier worden ontwikkelingen meegenomen zoals het hybride werken en ambities om de arbeidsvoorwaarden te 'vergroenen'.
- De manier waarop de Cao inclusiever gemaakt kan worden.

### **Eindconclusie**

Op hoofdlijnen is het principeakkoord een goede en herkenbare vertaling van de Arbeidsvoorwaardennota waarmee wij eerder hebben ingestemd én passend bij de ontwikkelingen die zich in de maatschappij en de gemeentelijke sector voordoen.

### **DRAAGVLAK**

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

Met de PSA 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 groot.

### **FINANCIËLE CONSEQUENTIES**

Doorgerekend is hoe deze nieuwe salarisafspraken inclusief de vergoeding voor hybride werken doorwerken in de zogenoemde 'loonstaat B 2023' van de gemeente Olst-Wijhe. Bij de kadernota 2023-2026 was al rekening gehouden met een beperkte stijging van de salarislasten. De nieuwe concept Cao 2023 betekent hogere salarislasten dan wij eerder geraamd hadden. Voor ons gaat het om een extra (structureel) bedrag aan werkgeversloonkosten van ongeveer € 225.000,-.

Dit extra bedrag van € 225.000,- wordt mee genomen in de 1<sup>e</sup> BERAP 2023 en bij de kadernota 2024-2027 als verwachte autonome ontwikkeling.

#### AANPAK/UITVOERING

Na besluitvorming zal de gemeentesecretaris uiterlijk op 31 maart 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 op zijn vroegst op 6 april 2023 een formeel akkoord. In de maand mei 2023 wordt dan de salarisverhoging met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 verwerkt.