



Samenvatting

De VNG en de vakbonden hebben op 4 juli 2017 een principeakkoord gesloten over de nieuwe Cao Gemeenten 1 mei 2017 - 1 januari 2019. Dit akkoord bevat onder andere afspraken over de onderwerpen flexibiliteit en zekerheid, harmonisatie verlof, bewust belonen en het salaris.

Het college van burgemeester en wethouders heeft besloten in te stemmen met het principeakkoord nieuwe Cao Gemeenten 1 mei 2017 - 1 januari 2019.

Beslispunten

Instemmen met het principeakkoord Cao Gemeenten 1 mei 2017 - 1 januari 2019.

**Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 26 september 2017:
Conform.**



1. Aanleiding

De VNG en de vakbonden hebben op 4 juli 2017 een principeakkoord gesloten over de nieuwe Cao Gemeenten 1 mei 2017 - 1 januari 2019. Dit akkoord bevat onder andere afspraken over de onderwerpen flexibiliteit en zekerheid, harmonisatie verlof, bewust belonen en het salaris.

Uw college van burgemeester en wethouders heeft besloten in te stemmen met het principeakkoord Cao Gemeenten 1 mei 2017 - 1 januari 2019.

2. Context

Het College voor Arbeidszaken legt dit principe akkoord met een positief advies voor aan de gemeenten met het verzoek hiermee in te stemmen.

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.

In het principeakkoord Cao Gemeenten staan afspraken over:

1. Salaris en Individueel Keuzebudget (IKB)

De gemeente Maastricht heeft in januari 2017 naar aanleiding van de conceptarbeidsvoorwaardennota, die als inzet voor de cao diende, gereageerd dat er nauwelijks loonruimte was voor de salarisstijging. De lonen in het Nederlandse bedrijfsleven stijgen gemiddeld harder dan de lonen van mensen in dienst van overheden, zo constateert werkgeversvereniging Algemene Werkgeversvereniging Nederland.

Uitkomst onderhandelingen VNG en vakbonden:

- a. Het salaris stijgt structureel met 1 procent op 1 augustus 2017 en met 1,5 procent op 1 januari 2018. Stijging van het salaris heeft gevolgen voor alle beloningscomponenten van de medewerker.
- b. Het IKB stijgt met 0,5 procentpunt op 1 december 2017 en met 0,25 procentpunt op 1 juli 2018.

2. Flexibiliteit en zekerheid

Uitgangspunt is dat structureel werk wordt verricht in een vaste aanstelling. Het bevorderen van interne mobiliteit vermindert de behoefte aan externe mobiliteit.



Duurzaam doorwerken vergt dat mensen zowel fysiek als mentaal fit blijven. Om mensen mentaal fit en beweeglijk te houden, wordt stevig en ruimhartig geïnvesteerd in opleidings- en ontwikkelmogelijkheden voor iedereen in de organisatie.

Ook wordt de interne mobiliteit via mobiliteitscentrum Move en het opdoen van nieuwe ervaringen gestimuleerd.

Medewerkers in een payroll of vergelijkbare constructie krijgen vergelijkbare beloning als medewerkers met een ambtelijke aanstelling. Een landelijke paritaire werkgroep werkt de vergelijkbare beloning uit voor 1 juli 2018. Gemeente Maastricht loopt voor op deze afspraak. Uitzendkrachten en payrollers ontvangen dezelfde beloning als ambtenaren. Dit is geregeld in de raamovereenkomst met Driessen Inhuur flexibele arbeidskrachten.

3. 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. De gemeente Maastricht heeft in januari 2017 aangegeven geen voorstander te zijn van een landelijke, gemiddelde norm, omdat dit geen recht doet aan de regionale en culturele verschillen. De VNG en de vakbonden onderschrijven echter de uitkomsten van het advies en gaan het advies nader uitwerken op de volgende onderdelen: de sectorale norm in dagen, het overgangsrecht en de regels voor opname. Hiervoor wordt een landelijke paritaire werkgroep (zie bovenstaande vragen) 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.

4. 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.

Gemeenten kunnen vanaf de inwerkingtreding van dit akkoord aan de slag met de pilot 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.

Maastricht wil pilots starten in de organisatie ervaring op te doen.

5. Overige afspraken

a. Banenafspraak



Ter stimulering van de uitvoering van de Wet banenafpraak en quotum 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. Maastricht voldoet nu al aan de norm. De aantallen zijn in de antwoordbrief artikel 47 Reglement van Orde vragen inzake RIB Diversiteit en Personeelsbeleid opgenomen.

b. *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. Gemeente Maastricht stuurt al gericht op een gezonde mix van jong en oud in de organisatie. Zo besteedt de gemeente Maastricht in het werving- en selectieproces meer aandacht aan het binnenhalen van jonge mensen. Uiteraard staat daarbij kwaliteit voorop. Geen quota worden gehanteerd voor het aan te nemen percentage jongeren.

Wel worden (team)managers gestimuleerd om bij gelijke geschiktheid (lees: kwaliteit) ook vaker jongere sollicitanten een kans te geven.

c. *Financiering A+O fonds Gemeenten*

Gemeenten continueren de financiering van het A+O fonds vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020. 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.

d. *Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)*

De werkgever vergoedt de kosten voor de VOG-verklaring. Tot nu toe betalen nieuwe medewerkers zelf de VOG-verklaring van € 34,00. Daarnaast krijgen werkgevers de mogelijkheid om ook na aanvang van het dienstverband van medewerkers een VOG aan te vragen bij wijziging in of van de functie, overplaatsing of tewerkstelling.

e. *Zwaarwegend advies*

Het bindend advies dat een lokale paritaire toetsingscommissie hanteert wordt omgezet naar een zwaarwegend advies, waarvan het college alleen kan afwijken als dit voldoende gemotiveerd is. Gemeente Maastricht heeft het zwaarwegende advies van de commissie Van werk naar Werk al per 1 augustus 2016 geregeld in het Reglement commissie Van werk naar werk gemeente Maastricht.



f. *Wettelijk minimumloon*

Het wettelijk minimumloon wordt per 1 juli 2019 verlaagd van 22 jaar en ouder naar 21 jaar en ouder.

6. Gewenste situatie

Instemmen met het principeakkoord Cao Gemeenten 1 mei 2017 - 1 januari 2019,

7. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

8. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

9. Personeel en organisatie

Personeel wordt geïnformeerd op moment dat nieuwe CAO Gemeenten definitief is.

10. Informatiemanagement en automatisering

Niet van toepassing

11. Financiën

In de begroting 2018 is rekening gehouden met de salarisstijging in de CAO-Gemeenten 1 mei 2017- 1 januari 2019.

12. Aanbestedingen

Niet van toepassing

13. Participatie tot heden

Niet van toepassing.

14. Voorstel

Instemmen met het principeakkoord Cao Gemeenten 1 mei 2017 - 1 januari 2019, waarna de gemeentesecretaris namens uw college zal reageren naar de VNG via een digitaal antwoordformulier (reageren kan tot uiterlijk 27 september aanstaande). Het bestuur van de VNG



bespreekt op 5 oktober aanstaande. de uitslag van de ledenraadpleging en besluit dan of de VNG het akkoord bekrachtigt en de cao definitief wordt.

15. Uitvoering, evaluatie en vervolg

Op basis van de ledenraadpleging neemt het bestuur van de VNG een definitie besluit over het principeakkoord. Daarna ontvangen de gemeenten LOGA-brieven met een uitwerking van de Cao Gemeenten, die door de afzonderlijke gemeenten ter vaststelling moeten worden vastgesteld.

De volgende onderwerpen hebben een langere doorlooptijd:

1. Flexibiliteit en zekerheid: over de uitkomsten van de werkgroep moet overeenstemming worden bereikt in het LOGA, waarna de afspraak op 1 juli 2018 in werking treedt.
2. Verlof: na overeenstemming tussen de VNG en de vakbonden over de uitwerking van de nieuwe verlofregeling, wordt deze regeling in 2020 opgenomen in de cao.
3. Bewust belonen: de pilotfase duurt tot eind januari 2019. Daarna vindt er een evaluatie van de pilots plaats door partijen.