



Samenvatting

De VNG heeft de werkgeversinzet voor de onderhandelingen Cao Gemeenten 2024 aan haar leden voorgelegd. Alle leden kunnen tot 8 september 2023 12:00 uur reageren. Er kan enkel worden aangegeven of de gemeente wel of niet instemt met het akkoord, dus stemmen per onderdeel is niet mogelijk. Wel kunnen eventuele opmerkingen worden geplaatst. Op 15 september 2023 stelt het bestuur van de VNG en het bestuur van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO) de definitieve arbeidsvoorwaardennota vast. De arbeidsvoorwaardennota bestaat uit voorstellen omtrent (1) arbeidsmarkt, (2) vitaliteitsbeleid, (3) voortzetting modernisering arbeidsvoorwaarden, (4) looptijd en loonontwikkeling, en (5) overig.

Gemeente Maastricht kan instemmen met de concept arbeidsvoorwaardennota - de inzet van de gemeentelijke werkgevers – voor de komende onderhandelingen over de Cao Gemeenten 2024.

Beslispunten

1. In te stemmen met de concept arbeidsvoorwaardennota inzet onderhandelingen Cao Gemeenten 2024.

Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 5 september 2023:

Conform.



1. Aanleiding

De huidige Cao Gemeenten verloopt op 31 december 2023. Op 29 juni 2023 heeft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) haar leden een brief gestuurd omtrent de ledenraadpleging arbeidsvoorwaardennota 2024. Dit is een ledenraadpleging over de concept arbeidsvoorwaardennota voor de komende onderhandelingen over de Cao Gemeenten en de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (SGO). In de arbeidsvoorwaardennota staan de uitgangspunten voor de gemeentelijke werkgeversvertegenwoordigers in de onderhandelingen over de Cao Gemeenten voor 2024. Met deze ledenraadpleging vraagt het College voor Arbeidszaken (CvA) van de VNG of gemeenten wel of niet kunnen instemmen met de voorgestelde werkgeversinzet.

Deze arbeidsvoorwaardennota bevat voorstellen omtrent (1) arbeidsmarkt, (2) vitaliteitsbeleid, (3) voortzetting modernisering arbeidsvoorwaarden, (4) looptijd en loonontwikkeling, en (5) overig.

2. Context

De arbeidsvoorwaardennota is de inzet van de werkgevers voor de onderhandelingen over de twee gemeentelijke cao's: de Cao Gemeenten en de Cao SGO. Deze cao's bevatten dezelfde arbeidsvoorwaarden en de komende onderhandelingen gaan over beide cao's tegelijk. De ledenraadpleging in de ledenbrief (bijlage 1) betreft alleen de VNG.

Gemeenten kunnen tot vrijdag 8 september 2023 een stem uitbrengen. Gemeenten kunnen voor- of tegen de conceptarbeidsvoorwaardennota stemmen en hun stem nader toelichten. Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee voor de uitslag van de ledenraadpleging.

Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 15 september 2023 de definitieve arbeidsvoorwaardennota vast. De onderhandelingen kunnen daarna beginnen.

Werkgevers en vakbonden hebben in het vorige akkoord voor de Cao Gemeenten 2021-2022 en 2023 veel grote vernieuwingen doorgevoerd. Nu is er behoefte aan een akkoord dat snel wordt gesloten en duidelijkheid en continuïteit biedt. Met de arbeidsvoorwaardennota beperken de VNG en de WSGO zich daarom tot het uitwerken van eerdere voorstellen en afspraken en het vergroten van mogelijkheden bij de urgentste vraagstukken. Zo gaan de VNG en de WSGO verder richting de *Stip*



op de Horizon¹ die de VNG en de WSGO in 2022 hebben gezet, met arbeidsvoorwaarden die effectief de beschikbare publieke middelen gebruiken: meer activering in plaats van vangnetten, marktconform en concurrerend zijn, zorgen dat we naar buiten toe één gezicht hebben, bijdragen aan (onder andere) vitaliteit van de medewerkers.

De conceptarbeidsvoorwaardennota bevat (richtings)voorstellen over:

1. Arbeidsmarkt: vergemakkelijking 40-urige werkweek; meer mogelijkheden voor arbeidsmarkt- en functioneringstoelagen en extra periodieken; verbetering toelagen voor onregelmatige diensten en beschikbaarheidsdiensten; harmonisering van toelagen voor werken op onregelmatige tijden; verlengen opzegtermijn voor medewerkers; verkorten van de loondoorbetalingstermijn voor medewerkers na de AOW-leeftijd.
2. Vitaliteitsbeleid: verplicht beleid voor werkdruk, strategische personeelsplanning en vitaliteit zware beroepen; wettelijke termijn invoeren voor het verval van wettelijke vakantie.
3. Voortzetting modernisering arbeidsvoorwaarden: afschaffen na-wettelijke werkloosheidsuitkering voor nieuwe gevallen, en invoeren van een herlevingsbepaling voor bestaande gevallen; vastleggen van HR21 als niet verplicht standaardfunctiewaarderingssysteem.
4. Looptijd en loonontwikkeling: een cao voor één jaar, 2024, met concurrerend loon.
5. Overige onderwerpen: zoals een pauze in de premies die medewerkers betalen voor de zogenoemde reparatie-uitkering.

1. Arbeidsmarkt

Gelet op de grote concurrentie op de arbeidsmarkt en de bezettingsproblemen bij veel gemeentelijke organisaties stellen de VNG en WSGO voor om in de bestaande arbeidsvoorwaarden mogelijkheden te creëren.

1. In artikel 5.1 Cao Gemeenten vervallen de leden 4 en 5 zodat afspraken over een 40-urige weekweek niet langer gemeld en geregistreerd hoeven te worden. Het blijft een individuele afspraak: de norm voor een voltijdsarbeidsweek blijft 36 uur en afwijken is alleen mogelijk als de bezetting dat vraagt en als de medewerker dat kan en wil.
2. Voor de functioneringstoelage (artikel 3.8 Cao Gemeenten) en voor de arbeidsmarkttoelage (artikel 3.9 Cao Gemeenten) geldt een hoger maximum: een maximum van 15% in plaats van het huidige maximum van 10%.

¹ [Publicatie 'STIP op de horizon voor gemeentelijke cao's' | VNG](#)



3. Een extra periodiek (artikel 3.4 lid 4 Cao Gemeenten) kan in plaats van op de vaste periodiekdatum ook op een ander moment van het jaar worden gegeven.
4. De toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 Cao Gemeenten) en de toelage beschikbaarheidsdienst (artikel 3.13 Cao Gemeenten) worden opgebouwd over het salaris met een maximum van de bovenste periodiek in schaal 8 (nu respectievelijk schaal 6 en 7).
5. De percentages van de toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 Cao Gemeenten) en de buitendagvenstertoelage (artikel 3.12 Cao Gemeenten) voor weekenden en feestdagen worden gelijk aan elkaar, conform het voorstel in de vorige cao-onderhandelingen:
 - o Zaterdag 50%
 - o Zondag 65%
 - o Feestdag 100%
6. De opzegtermijn voor medewerkers wordt 2 maanden (in plaats van de huidige 1 maand). De VNG en WSGO willen niet voorkomen dat medewerkers vertrekken maar ervoor zorgen dat de werkgever en de collega's meer tijd hebben om vervanging te zoeken. Dit vergroot de continuïteit in de organisatie van het werk en vermindert daarmee de gevolgen voor de werkdruk, aldus de VNG en WSGO.
7. Aan artikel 7.1 Cao Gemeenten wordt een lid toegevoegd waarin staat dat de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt in afwijking van lid 1 gedurende een periode van maximaal 6 weken recht heeft op doorbetaling van salaris en salaristoelage(n).

Voorstel 1

Artikel 5.1 lid 2 Cao Gemeenten biedt de mogelijkheid om de formele arbeidsduur per week uit te breiden van 36 uur naar max 40 uur per week. Voorstel 1 ziet op het schrappen van de leden 4 en 5 van het huidige artikel 5.1 Cao Gemeenten. In de leden 4 en 5 van het huidige artikel 5.1 Cao Gemeenten staat dat de werkgever de uitbreiding van de arbeidsduur (van 36 naar 40 uur per week) vooraf meldt aan de ondernemingsraad en dat de werkgever hierover jaarlijks rapporteert in het sociaal jaarverslag welke ter bespreking wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad. Gemeente Maastricht ziet geen bezwaren tegen het schrappen van de voornoemde leden 4 en 5 van artikel 5.1 Cao Gemeenten. De mogelijkheid om de formele arbeidsduur van 36 uur naar max 40 uur per week uit te breiden blijft bestaan. De beoogde wijziging ziet enkel op de uitvoering die met dit voorstel vereenvoudigd wordt.

Immers, nu vooraf geen melding meer hoeft te worden gedaan bij de OR wordt het eenvoudiger om afspraken te kunnen maken over de uitbreiding van de arbeidsduur en dus 40-urige werkweken af te



spreken. In de ledenbrief is hierover nog opgenomen dat de norm voor een voltijdsarbeidsweek 36 uur is en afwijken alleen mogelijk is als de bezetting dat vraagt en als de medewerker dat kan en wil. Onduidelijk is of en hoe dat laatste in de Cao Gemeenten zal worden opgenomen. Nu staat het immers werkgever en werknemer vrij om, ongeacht de reden, overeen te komen dat de formele arbeidsduur per week tijdelijk wordt uitgebreid van 36 uur per week naar maximaal 40 uur per week.

Voorstel 2

Voorstel 2 ziet op de verhoging van de functioneringstoelage (artikel 3.8 cao) en de arbeidsmarkttoelage (artikel 3.9 cao) te weten een maximum van 15% in plaats van het huidige maximum van 10%. De voorwaarden waaraan voldaan moet worden om in aanmerking te kunnen komen voor een functioneringstoelage dan wel een arbeidsmarkttoelage blijven ongewijzigd.

De arbeidsmarkttoelage kan ingezet worden als een tool voor de gemeente om het werken bij de gemeente aantrekkelijker te maken en concurrerend te zijn op de huidige (krappe) arbeidsmarkt. Een toename van de hoogte van de arbeidsmarkttoelage past hierin. Hetzelfde geldt voor de verhoging van de functioneringstoelage. Dit is een mogelijkheid voor de werkgever om medewerkers, indien aan de voorwaarden wordt voldaan, extra te belonen. Dit kan als een extra motivatie voor medewerkers worden gezien en wellicht bijdragen aan het behoud van de medewerkers voor de organisatie. Het behouden van goed functionerende werknemers is van groot belang voor de gemeente. Gelet op de huidige arbeidsmarkt betreft een verhoging van de functioneringstoelage een welkome aanvulling.

De meerkosten van de verhoging wordt globaal ingeschat op € 117.000. De kosten van deze stijgingen worden opgevangen binnen de bestaande formatiebudgetten (zie ook de financiële paragraaf).

Voorstel 3

In voorstel 3 wordt voorgesteld om een extra periodiek (artikel 3.4 lid 4 cao) ook te kunnen toekennen op een ander moment van het jaar, dus buiten de vaste periodiekdatum om. De aanpassing van deze bepaling geeft de werkgever meer vrijheid en flexibiliteit om daar waar omstandigheden dit billijken werknemer al een extra periodiek toe te kennen zonder te hoeven wachten op het gebruikelijke “vaste moment”. De gemeente heeft hier dan ook geen bezwaren tegen.



Voorstel 4

In voorstel 4 wordt voorgesteld om de toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 cao) en de toelage beschikbaarheidsdienst (artikel 3.13 cao) op te bouwen over het salaris met een maximum van de bovenste periodiek in schaal 8 (nu respectievelijk schaal 6 en 7). Binnen de gemeente Maastricht zal een dergelijke verhoging nauwelijks een meerwaarde hebben nu 90% van de medewerkers die een toelage onregelmatige dienst of toelage beschikbaarheidsdienst ontvangen in salarisschaal 6 zitten. Desalniettemin is er voor de gemeente Maastricht geen reden om hierop tegen te zijn.

Voorstel 5

Voorstel 5 heeft betrekking op het gelijktrekken van de percentages van de toelage onregelmatige dienst (artikel 3.11 Cao Gemeenten) en de buitendagvenstertoelage (artikel 3.12 Cao Gemeenten) voor weekenden en feestdagen, conform het voorstel in de vorige cao-onderhandelingen. De cao kent twee verschillende regelingen voor werktijden: de standaardregeling voor medewerkers die de eigen werktijden bepalen en de bijzondere regeling voor medewerkers die dat niet doen. Werkgevers willen meer eenheid en duidelijkheid in de regelingen. Ook vinden werkgevers het belangrijk dat de waardering voor de inzet beter tot uiting komt voor medewerkers in de bijzondere regeling voor werktijden. Dit zijn de medewerkers die vanwege roosters of bijzondere omstandigheden (zoals crisissituaties) moeten (blijven) werken op niet-traditionele tijden.

Als werkgeversinzet stelt de VNG voor om (in het voordeel van medewerkers in de bijzondere werktijdenregeling) op zaterdag, zondag en feestdagen in beide werktijdenregelingen (t.b.v. eenvoud en meer uniformiteit) hetzelfde percentage te hanteren in de artikelen 3.11 (toelage onregelmatige dienst) en 3.12 (buitendagvenstertoelage). De percentages worden dan:

Dag	Voorstel inzet	Huidige cao 3.11	Huidige cao 3.12
Zaterdag	50%	40%	50%
Zondag	65%	65%	75%
Feestdagen	100%	65%	100%

Een verhoging van de toelage onregelmatige dienst past binnen de landelijke trend. In zowel de Cao Rijk als andere cao's hebben verhogingen van de onregelmatige diensttoelage plaatsgevonden. Een en ander past ook binnen de huidige arbeidsmarkt waar krapte aan de orde van de dag is en men zoekt naar mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden concurrerend te houden.



Een zeer globale inschatting van de meerkosten die een verhoging van de toelage onregelmatige dienst met zich meebrengt komt neer op het volgende: In 2022 was het totaalbedrag van de zaterdag € 99.3656,34 bruto. In het geval er een akkoord bereikt wordt voor wat betreft het nieuwe percentage op zaterdag zou dit € 124.570,43 bruto zijn, de verwachte meerkosten bedragen alsdan jaarlijks € 24.914,09 bruto voor Gemeente Maastricht. Voor de buitendagvenstertoelage geldt dat het niet mogelijk is om een prognose te maken.

Voor wat betreft het buitendagvenstertoelage geldt dat het percentage voor de zaterdag met de voorgestelde inzet verlaagd wordt. Het is de vraag of dit haalbaar is nu andere percentages wel verhoogd worden en een verlaging dus niet in de pas daarmee loopt.

De aanpassingen zijn wel overall gezien een verbetering voor de medewerkers in de bijzondere werktijdenregeling. Daarnaast leidt dit tot meer eenvoud en uniformiteit. Op basis daarvan kan de gemeente Maastricht zich vinden in het voorstel.

Voorstel 6

Voorstel 6 ziet op de verlenging van de opzegtermijn voor medewerkers. De huidige opzegtermijn voor medewerkers is bepaald op 1 maand. Het voorstel is om de opzegtermijn vast te stellen op 2 maanden. Hiermee wordt niet getracht te voorkomen dat medewerkers vertrekken maar wordt geborgd dat de werkgever en collega's meer tijd hebben om vervanging te zoeken. Een en ander vergroot de continuïteit in de organisatie van het werk en vermindert daarmee de gevolgen voor de werkdruk.

De vraag kan gesteld worden of met de verlenging van de opzegtermijn het beoogde doel behaald wordt. Immers zal bij een opzegging en het opstarten van de werving van een nieuwe collega dit vaak ook niet afgerond zijn binnen de 2 maanden. Alhoewel de verlenging van de opzegtermijn niet bepaald "werknemersvriendelijk" is en dit niet gebruikelijk is om op te nemen in een cao² kan de Gemeente Maastricht zich vanuit werkgeversoogpunt wel vinden in dit punt. Als voordeel ziet de gemeente dat er alsdan meer tijd en ruimte is voor een goede overdracht aan andere collega's dan wel het inwerken van een interne collega op bepaalde taken. Dit klemmt temeer nu bij een opzegging de betreffende medewerker vaak relatief kort nog daadwerkelijk aan het werk is in verband met de opname van resterende verlof- en/of vakantie-uren.

² Cao Provinciale Sector kent wel een opzegtermijn van twee maanden voor werknemers
Ledenraadpleging VNG inzake arbeidsvoorwaardennota inzet onderhandeling Cao Gemeenten 2024



Voorstel 7

Conform voorstel 7 is het de bedoeling dat aan artikel 7.1 Cao Gemeenten (gaat over het recht op salaris bij arbeidsongeschiktheid) een lid wordt toegevoegd waarin opgenomen zal worden dat de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt gedurende een periode van maximaal 6 weken recht heeft op doorbetaling van salaris en salaristoelage(n). Per 1 juli 2023 geldt conform de landelijke wetgeving dat een AOW-gerechtigde werknemer bij arbeidsongeschiktheid maximaal 6 weken het loon krijgt doorbetaald. Het voorstel van de VNG en WSGO is dus om dit ook in de cao op te nemen. Voorgaande is in lijn met de landelijke wet- en regelgeving. Een harmonisatie met de landelijke wet- en regelgeving op dit punt is zeker wenselijk. Ten aanzien van dit voorstel zijn er dus ook geen bezwaren.

2. Vitaliteitsbeleid

De VNG en WSGO stellen voor om een basis voor alle organisaties af te spreken als het gaat om de vitaliteit voor medewerkers. In het akkoord voor de cao van 2019-2020 is al afgesproken om criteria voor het vitaliteitsbeleid voor alle organisaties op te stellen. De VNG en WSGO hebben in 2020 aan de leden voorgesteld om deze criteria in de cao op te nemen maar daarover nog geen afspraken met de vakbonden gemaakt.

De afspraken moeten ertoe leiden dat alle gemeentelijke werkgevers beleid hebben dat vitaliteit bevordert. Werkgevers zijn vrij in hoe ze dat doen, maar het vitaliteitsbeleid moet wel voldoen aan een aantal in de cao vastgelegde criteria. De LOGA-werkgroep heeft in 2020 de volgende criteria geformuleerd: (a) vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker en vitaliteitsbeleid komt tot stand in een (individuele of collectieve) dialoog; (b) vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid; (c) vitaliteitsbeleid draagt ertoe bij dat medewerkers geschikt zijn en blijven voor werk; en (d) vitaliteitsbeleid draagt bij aan een balans tussen werk en privéleven.

Alle werkgevers moeten in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit hebben, dat voldoet aan de bovengenoemde criteria. Dit beleidsplan moet in ieder geval bevatten:

- Een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk, in overleg met de ondernemingsraad.
- Een periodieke bespreking van de personele bezetting en eventuele maatregelen tegen (dreigende) onderbezetting, in overleg met de ondernemingsraad.
- De al bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid.



- (Mogelijk) de al bestaande cao-verplichtingen voor het loopbaanadvies en het persoonlijk ontwikkelingsplan (hoofdstuk 8 cao).
- Werkgevers moeten onderzoeken of er medewerkers zijn met zware beroepen voor wie individuele aanvullende maatregelen nodig zijn opdat deze medewerkers vitaal kunnen blijven werken.

Gemeente Maastricht kan zich vinden in de werkgeversinzet op dit punt. De gestelde criteria stelt kwalitatieve eisen aan het vitaliteitsbeleid en is uitvoerbaar voor de gemeente Maastricht. Daarnaast ondersteunen de criteria een goede relatie met de ondernemingsraad nu deze dan meer wordt betrokken. Het peilen en onderzoeken van regelmogelijkheden bij zowel a. Fysieke arbeid als b. Werkdruk liggen in lijn met de ambities van de interne Arbozorg van de gemeente Maastricht.

Tot slot is er een voorstel om de vervaltermijn van het wettelijke verlof te verkorten van 12 maanden naar 6 maanden, om zo tijdige en regelmatige opname van vakantie te bevorderen. Conform de landelijke wetgeving geldt er een vervaltermijn van 6 maanden voor het wettelijk verlof. Echter is het bij overheidsorganisaties gebruikelijk dat er een vervaltermijn van 12 maanden wordt gehanteerd, zoals dit in Cao Rijk en Cao Provinciale Sector ook het geval is. De gemeente Maastricht is voorstander van dit voorstel. Op deze manier wordt het beoogde doel van tijdige en regelmatige opname van vakantie wellicht eerder behaald dan thans het geval is. Bovendien draagt een tijdige en regelmatige opname van vakantie bij aan het welzijn van medewerkers. Voorgaande past ook binnen de uit te zetten lijn in het kader van vitaliteit.

2. Voortzetten modernisering arbeidsvoorwaarden

Afschaffing en herlevingsbepaling na-wettelijke werkloosheidsuitkering

Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt moet de Cao Gemeenten zoveel mogelijk bijdragen aan re-integratie. De VNG en WSGO stellen daarom opnieuw voor om voor medewerkers die na ingaan van de nieuwe Cao Gemeenten werkloos worden, de uit het ambtelijk verleden stammende na-wettelijke werkloosheidsuitkering af te schaffen. Ook stellen de VNG en WSGO opnieuw voor om voor medewerkers die vóór ingaan van de nieuwe cao werkloos zijn geworden, een herlevingsbepaling voor de na-wettelijke werkloosheidsuitkering op te nemen.

De wens om de na-wettelijke werkloosheidsuitkering af te schaffen voor medewerkers die na het ingaan van de nieuwe Cao Gemeenten werkloos worden, ziet op een harmonisatie met de landelijke wet- en regelgeving. De gemeentelijke sector loopt steeds meer uit de pas met de wetgeving en zulks bevordert uiteindelijk de activering en re-integratie van werkloze ex-medewerkers niet. Deze



voorstellen passen binnen de nieuwe omstandigheden sinds de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Het brengt een en ander in lijn met de landelijke regelgeving. De huidige uitvoeringspraktijk is ook niet verenigbaar met de landelijke uitvoering door het UVW, zodat dit tot talloze problemen leidt. Harmonisatie op dit punt is dus wenselijk.

Ten aanzien van het voorstel om een herlevingsbepaling voor de na-wettelijke werkloosheidsuitkering in de cao op te nemen voor medewerkers die vóór het ingaan van de nieuwe cao werkloos zijn geworden zijn er wel bezwaren gezien de middelen die Gemeente Maastricht als eigen risicodragers ter beschikking heeft. Het is namelijk niet duidelijk wat de herlevingsbepaling inhoudt noch hoe lang/ver deze reikt. De herlevingsbepaling geldt voor de na-wettelijke uitkering en wordt op geen enkele wijze ingeperkt hetgeen onredelijk is en tot hoge kosten kan leiden. Alles overziend zorgt dit ervoor zodat ook hier de implicaties van de inzet op dit onderdeel niet in te schatten zijn.

Naar één functiewaarderingsstelsel

In eerdere cao's is afgesproken om toe te werken naar één functiewaarderingsstelsel voor (bijna) alle gemeenten. Hiertoe is in 2011 een gemeentelijk functiewaarderingsstelsel ontwikkeld. Dit stelsel, HR21, wordt nu door ruim de helft van de gemeenten en door ruim tachtig andere gemeentelijke organisaties gebruikt. Om het gebruik van HR21 te bevorderen, stellen de VNG en WSGO voor om in de cao op te nemen dat de gemeenten voortaan een gemeenschappelijk functiewaarderingsstelsel zijnde HR21 geldt, tenzij er voor een ander stelsel wordt gekozen.

Voorgaande is een positieve ontwikkeling. Het is vreemd dat de gemeentelijke cao op dit moment wel een loongebouw kent, maar geen functiehuis of conversietabel. Het is dus goed dat de Cao Gemeenten voortaan voorschrijft dat HR21 het functiewaarderingsstelsel is. Binnen het Rijk kennen ze ook één functiewaarderingsstelsel. In het kader van de harmonisatie is het wenselijk dat er langzaam één functiewaarderingsstelsel gaat gelden voor de gehele gemeentelijke sector.

3. Looptijd en loonontwikkeling

Voor de volgende Cao Gemeenten willen de VNG en de WSGO een loonontwikkeling afspreken waarmee de gemeentelijke sector zich goed positioneert tegenover de omliggende sectoren in de overheid. De ruimte voor loonontwikkeling in 2024 wordt mede bepaald door de verwachte pensioenpremieontwikkeling in 2024. Voor de komende cao zullen er waarschijnlijk afspraken worden gemaakt over een procentuele salarisverhoging.



Daarnaast stellen de VNG en WSGO voor om in de cao af te spreken dat de 0,8 procentpunt in artikel 4.2 lid 1 onderdeel d van het individueel keuzebudget (voormalige verlofdagen) wordt verplaatst naar onderdeel b (voormalige eindejaarsuitkering), zodat ook dit onderdeel van het IKB pensioengevend wordt.

Het voorstel is een cao voor één jaar, 2024.

Het is momenteel nog onduidelijk welke procentuele salarisverhoging de VNG en WSGO voor ogen hebben. Daarom is het niet mogelijk is om de financiële gevolgen inzichtelijk te maken en kan niet worden aangegeven of de gemeente Maastricht zich hierin kan vinden. De gemeente Maastricht ziet in ieder geval geen belemmering om de 0,8 procentpunt van het IKB pensioengevend te maken. De hiermee gepaard gaande kosten worden opgevangen binnen de bestaande formatiebudgetten (zie ook financiële paragraaf).

Verder was het wenselijk geweest als er een langere looptijd voor de cao werd afgesproken gelet op de hoge (administratieve) regeldruk die de korte looptijden van de cao's legt op de gemeentelijke werkgevers. Eerder is gebleken dat een langere looptijd echter geen optie was voor de vakbonden.

4. Overig

De VNG en WSGO stellen voor dat gedurende de looptijd van de volgende cao, organisaties geen premie op het salaris inhouden ter bekostiging van de zogenoemde reparatie-uitkering. Op dit moment houden organisaties 0,1% in op het salaris van medewerkers, ter bekostiging van een jaar extra werkloosheidsuitkering (artikel 10.16 cao). De inhouding van 0,1% van het salaris staat echter niet in verhouding tot het aantal (langdurig) werklozen in de sector. In principe herleeft de inhouding na afloop van de volgende cao. Nu de inhouding van 0,1% van het salaris niet in verhouding staat tot het aantal (langdurig) werklozen in de gemeentelijke sector, heeft Gemeente Maastricht er niets op tegen om dit gedurende de looptijd van de volgende cao (één jaar) niet meer uit te voeren.

Parallel aan de onderhandelingen over de komende cao voeren werkgevers en vakbonden afspraken van het laatste akkoord uit: afspraken over duurzame mobiliteit, inclusieve cao, rouw en overgang en kunsteducatie. De resultaten hiervan zullen niet in het komende akkoord komen, maar wel mogelijk in een volgend akkoord. Voornoemde afspraken, waren in het vorige akkoord onderzoeksafspraken. Nu de resultaten van deze afspraken niet in het komende maar in het volgende akkoord komen, is dit in mindere mate relevant voor de voorliggende ledenraadpleging. Te



zijn tijd kan worden gezien of de resultaten te volgen zijn en of de gemeente Maastricht zich daarmee kan verenigen.

Conclusie

Concluderend kan Gemeente Maastricht instemmen met de concept arbeidsvoorwaardennota inzet onderhandelingen Cao Gemeenten 2024.

3. Gewenste situatie

Gemeente Maastricht stemt in met de concept arbeidsvoorwaardennota inzet onderhandelingen Cao Gemeenten 2024. De gemeentesecretaris kan namens het college tot 8 september 2023 12:00 uur reageren middels het invullen van een digitaal formulier waarop kan worden aangegeven of Gemeente Maastricht wel of niet instemt met het de gehele nota. Daarbij kunnen eventuele opmerkingen worden geplaatst. Vanuit de gemeente Maastricht zullen opmerkingen worden geplaatst bij de gedeeltelijke verlaging van de buitendagvenstertoelage en bij het gedeelte dat ziet op de herlevingsbepaling.

4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

5. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

6. Personeel en organisatie

Zodra meer bekend is over de voortgang van de onderhandelingen en er sprake is van een principeakkoord, zal P&O alle voorbereidingen treffen om (tijdig) uitvoering te geven aan de Cao Gemeenten 2024.

7. Informatiemanagement en automatisering (incl. Smart City)

Niet van toepassing.

8. Financiën

In deze paragraaf maken we de verwachte financiële gevolgen zoveel als mogelijk inzichtelijk:

- De functioneringstoelage en arbeidsmarktoelage worden maximaal 15% in plaats van 10% (artikel 3.8 en 3.9 Cao Gemeenten);



- De toelage onregelmatige dienst wordt berekend op basis van het maximumsalaris van salarisschaal 8 in plaats van 6 (artikel 3.11 Cao Gemeenten);
- De toelage beschikbaarheidsdienst wordt berekend op basis van het maximumsalaris van salarisschaal 7 in plaats van 6 (artikel 3.13 Cao Gemeenten);
- De wijziging van de percentages toelage onregelmatige dienst en buitendagvenstertoelage zijn nauwelijks kwantificeerbaar;
- De voormalige verlofdagen van de IKB-opbouw worden ook pensioengevend (artikel 4.2 lid 1 Cao Gemeenten);
- Geen premies meer inhouden ter bekostiging van de zogenaamde reparatie-uitkering (artikel 10.16 Cao Gemeenten)

Functionerings- en arbeidsmarkttoelage

De prognose van de totale functionerings- en arbeidsmarkttoelagen in 2023 bedraagt € 234.000 (extrapolatie van 7 naar 12 maanden). De stijging van het percentage functionerings- en arbeidsmarkttoelage bedraagt 50% (van 10% naar 15%). Op basis hiervan is een indicatie van het financiële effect € 117.000 ($€ 234.000 \times 50\%$). De kosten van deze stijgingen worden opgevangen binnen de bestaande formatiebudgetten.

Hoger maximum toelage onregelmatige dienst

De toelage onregelmatige dienst krijgt een hoger maximum (salarisschaal 8 in plaats van 6, stijging van 25%). De prognose van de toelage in 2023 bedraagt € 619.000 (extrapolatie van 7 naar 12 maanden). Op basis van ervaringscijfers heeft circa 90% van de medewerkers die deze toelage krijgen salarisschaal 6. Op basis hiervan is een indicatie van het financiële effect € 15.500 ($€ 619.000 \times 10\% \times 25\%$). De kosten van deze stijgingen worden opgevangen binnen de bestaande formatiebudgetten.

Hoger maximum toelage beschikbaarheidsdienst

De toelage beschikbaarheidsdienst krijgt een hoger maximum (salarisschaal 7 in plaats van 6, stijging van 9%). De prognose van de toelage in 2023 bedraagt € 195.000 (extrapolatie van 7 naar 12 maanden). Op basis van ervaringscijfers heeft circa 90% van de medewerkers die deze toelage krijgen salarisschaal 6. Op basis hiervan is een indicatie van het financiële effect € 1.800 ($€ 195.000 \times 10\% \times 9\%$). De kosten van deze stijgingen worden opgevangen binnen de bestaande formatiebudgetten.



Wijziging percentages toelage onregelmatige dienst en buitendagvenstertoelage

In het geval er een akkoord bereikt wordt voor wat betreft het nieuwe percentage op zaterdag zou dit € 99.656,34 bruto zijn, de verwachte meerkosten bedragen dan jaarlijks € 24.914,09 bruto voor Gemeente Maastricht. Hierbij zij opgemerkt dat dit slechts een zeer globale inschatting betreft. Voor de buitendagvenstertoelage geldt dat het niet mogelijk is om een prognose te maken.

Voormalige verlofdagen van IKB-budget worden pensioengevend

Het onderdeel voormalige verlofdagen van het IKB-budget wordt ook pensioengevend. De prognose van het IKB-budget in 2023 bedraagt € 13 mln. (extrapolatie van 7 naar 12 maanden). De pensioenpremie in 2023 bedraagt 19,53%. Op basis hiervan is een indicatie van het financiële effect € 20.000 (€ 13 mln. totaal IKB-budget x 0,8% aandeel voormalig verlofdagen x 19,53% pensioenpremie 2023). De kosten van deze stijgingen worden opgevangen binnen de bestaande formatiebudgetten.

Geen inhouding premies reparatie-uitkering

De prognose van de premies reparatie-uitkering in 2023 bedraagt € 81.000 (extrapolatie van 7 naar 12 maanden). Door het vervallen van deze inhouding is er minder dekking voor de kosten beschikbaar.

9. Aanbestedingen

Niet van toepassing.

10. Participatie tot heden

Niet van toepassing.

11. Voorstel

In te stemmen met de concept arbeidsvoorwaardennota inzet onderhandelingen Cao Gemeenten 2024.

12. Uitvoering, evaluatie en vervolg

De gemeentesecretaris kan, namens het college, tot 8 september 2023 12:00 uur een stem uitbrengen. Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 15 september 2023 de definitieve arbeidsvoorwaardennota vast. De onderhandelingen zullen medio najaar 2023 beginnen.