

Nieuwsbrief Cao Gemeenten

Onverwacht eindbod VNG na zes maanden onderhandelen.

Vakbonden Abvakabo FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF zijn teleurgesteld in het eindbod van de VNG voor een leidraad en verlenging van de Cao. De bonden zijn na zes maanden onderhandelen beslist niet tevreden over het resultaat en willen graag doorpraten over alternatieven. Maar de werkgevers zijn hiertoe niet bereid en hebben nu een eindbod op tafel gelegd.

Wij leggen het eindbod van de VNG aan je voor met een uitgebreide toelichting en vragen je om hierover een stem uit te brengen. We lichten in deze brief toe waarom we dit eindbod met een **negatief** advies voorleggen.

A. Over het proces

- **Vanaf november 2010: gesprekken over een (landelijke) leidraad**
Op hoofdlijnen hebben wij elkaar in de leidraad kunnen vinden. Maar tijdens de gesprekken over de uitwerking van de leidraad, ontstond een verschil van mening over de financiële randvoorwaarden. De werkgevers wilden forse versoberingen van de regeling doorvoeren, om de salarisverhoging van 1% terug te verdienen. Wij vonden dit onaanvaardbaar en denken dat door investering in loopbaanmobiliteit, minder interne bureaucratie en minder inhuur van externen op termijn honderden miljoenen kunnen worden bespaard. En dit zonder dat gedwongen ontslagen hoeven te vallen.
- **Januari 2011: voorstel tot Cao-verlenging tot 1 januari 2013**
Om gemeenten en werknemers meer financiële zekerheid te geven over 2011 én 2012, is het voorstel op tafel gekomen tot verlenging van de Cao. Deze wending in het Cao-overleg is besproken met de landelijke kadergroepen. Zij gingen akkoord onder voorwaarde dat ingezet werd op structurele loonontwikkeling (bovenop de 1% die verbonden was aan de leidraad).
- **Onverwacht eindbod**
Met actieve steun van een kleine groep kaderleden zijn in maart de onderhandelingen over de leidraad en de Cao-verlenging voortgezet. Op 18 april gaf onverwacht de werkgeversdelegatie een eindbod. Wij waren hierover zeer verbaasd en ontstemd. We hadden namelijk graag nog verder met elkaar door gesproken. Op 13 mei vond een laatste gesprek met de werkgeversdelegatie plaats. Verder onderhandelen bleek zinloos te zijn: het eindbod was in beton gegoten.

B. Inhoud eindbod

Het eindbod is een totaal pakket met de volgende onderdelen:

- Een leidraad over werkzekerheid en mobiliteit, modernisering en flexibilisering van de cao, vermindering aantal externen en minder bureaucratie;
- Structurele loonsverhoging met 1% per 1 april 2011 (gekoppeld aan leidraad);
- Cao-verlenging van 1 juni 2011 tot en met 31 december 2012 met een
- Structurele loonsverhoging van 1% per 1 april 2012

Leidraad

De sociale partners zijn het eens dat het nu meer dan ooit nodig is om maximaal te investeren in inzetbaarheid van mensen en het wegnemen van belemmeringen voor begeleiding van werk naar werk. Er wachten grote uitdagingen voor de sector vooral op personeelsgebied. Op korte termijn een overschot aan mensen en op langere termijn een tekort. Ook het feit dat functies veranderen en andere eisen gesteld worden aan mensen, vormt een forse uitdaging voor organisaties én medewerkers. Uitgangspunt is te allen tijde: **werkzekerheid**. Een functie voor het leven zit er niet meer in, maar we willen wel dat mensen van werk naar werk gaan.

Mobiliteitsbevorderende maatregelen

- Stimulering van mobiliteit tussen overheidssectoren door een financiële bijdrage aan de site www.werkenbijdeoverheid.nl;
- Stimuleren van regionale samenwerking door ondersteunend beleid vanuit het A+O Fonds Gemeenten;
- Inzetten op lokale mobiliteitscoördinatoren, met bevoegdheden om mensen te (her)plaatsen; dus prioriteit geven aan loopbaankansen;
- Verruiming plaatsingsmogelijkheden door in nieuw af te sluiten sociaal statuten na 1 juli 2011 het begrip passend werk (waar nodig) te verduidelijken en gelijk te stellen aan de normen van de WW-regelgeving.

Inzetbaarheidverhogende maatregelen

- Instelling van een loopbaanbudget per 1 januari 2012 van 500 euro per jaar. Werknemers kunnen dit bedrag ook drie jaar opsparen en dan in één keer gebruiken. Alleen bedoeld voor loopbaangerelateerde doelen. Afspraken worden gemaakt met leidinggevende en vastgelegd in een loopbaanplan;
- Aanstelling in algemene dienst van alle werknemers bij gemeenten per 1 januari 2013, zodat overplaatsing in passende functies op andere afdelingen/diensten gemakkelijker wordt (alleen in goed overleg).

Flexibilisering van de werktijden

Om beter te kunnen inspelen op individuele wensen van werknemers en van organisaties, is het nodig om een afspraak te maken over een ruimer dagvenster. Maar alleen voor mensen die zelf hun werktijden tijden kunnen bepalen. Dit gaat niet op voor mensen in verplichte roosters of vaste onregelmatige werktijden. Dit betekent:

- Verruiming van het dagvenster voor medewerkers die zelf kunnen bepalen wanneer ze werken (**standaard dagvenster** wordt van 7.00 tot 22.00 op doordeweekse dagen; de **bijzondere regeling** voor mensen met bijvoorbeeld verplichte roosters houdt in dat de huidige afspraken van kracht blijven);
- Voor extra werkuren binnen het standaard dagvenster geldt het tijd-voor-tijd principe en wordt geen Toelage Onregelmatige Dienst of overwerktoeslag verstrekt;
- Teveel gewerkte uren worden aan het eind van het kalenderjaar uitbetaald als het niet gelukt is deze te compenseren in dat jaar;
- Flexibilisering van werktijden vraagt om meer faciliteiten voor werknemers om tijd en plaatsonafhankelijk te kunnen werken (het Nieuwe Werken). Zonder mogelijkheden als telewerken en toegankelijkheid van informatie gaat het niet lukken. Hierin moet fors geïnvesteerd gaan worden.

Invoering Individueel Keuzebudget (IKB) per 1 januari 2013

Moderne werknemers willen meer mogelijkheden om te bepalen hoe hun arbeidsvoorwaarden worden uitgekeerd in geld, verlof of op een andere manier. Dit kan door verschillende regelingen te bundelen in één budget: **het individuele keuzebudget**. Met dit budget kunnen medewerkers zelf kiezen wanneer ze in een jaar meer geld ter beschikking willen hebben. Of dat ze bijvoorbeeld extra verlofdagen willen kopen. Het budget zorgt ook voor meer overzicht en voor minder losse regelingen.

Centrale afspraken over bezoldiging, salaris en toelagen

Er zijn veel verschillen in afspraken over bezoldiging, salaris en toelagen tussen gemeenten. In praktijk blijkt het dat ambtenaren hierdoor niet gemakkelijk overstappen naar andere gemeentelijke organisaties. De verschillen in lokale regelgeving bevorderen niet de door ons gewenste mobiliteit tussen de gemeenten. Daarom stelt de leidraad voor één centrale afspraak op al deze punten op te nemen in een nieuw hoofdstuk 3 van de Cao. Dit hoofdstuk gaat in op salaris- en vergoedingsregeling.

Om te voorkomen dat mensen door het uniformeren van de regelingen er op achteruit gaan, is het nodig afspraken te maken met betrekking tot het overgangsrecht. In het lokale overleg (GO) moeten afspraken gemaakt worden hoe verschillen worden gecompenseerd. Dit kan door een extra bijdrage in het IKB (zie boven) op te nemen.

Minder interne bureaucratie

Ook willen we gezamenlijk de interne bureaucratie te lijf. Het is nodig het dorre hout in het woud aan regels te kappen en het aantal verantwoordingen tot een minimum te beperken. Hierdoor kan efficiënter gewerkt worden (en dus geld bespaard), maar krijgen mensen ook meer plezier in het werk. Het voorstel is om dit in een werkgroep verder uit te werken.

Vermindering inhuur externen

Werkgever en vakbonden hechten aan het terugdringen van het aantal externen. Dit kan bereikt worden door de interne flexibiliteit te vergroten met bovengenoemde maatregelen. Daarmee zorg je voor doorstroming van vaste medewerkers en voorkom je de behoefte aan externen. We kunnen daarmee de kosten terugdringen en zorgen voor instroomkansen voor jongeren. Werkgevers wilden geen ambitie formuleren door een streefpercentage te noemen in de leidraad. Wel is het voorstel te monitoren of het percentage inhuur externen daadwerkelijk terug loopt komende jaren.

Verlenging cao en loonbod voor deze verlenging

In het eindbod wordt de Cao verlengd met 19 maanden van 1 juni 2011 tot 1 januari 2013. Tijdens deze periode worden de salarissen per 1 april 2012 verhoogd met 1%.

C. Beoordeling eindbod en advies

Loonontwikkeling

In dit eindbod zit een salarisverhoging per 1 april 2011 met 1 % (vloeit voort uit afspraak cao 2009-2011) en per 1 april 2012 met 1% (voor de verlenging van de Cao).

Wat betekent dit voor 2011? Samen met de eerder afgesproken salarisverhoging van 0,5 % in januari 2011 en de 0,5 % verhoging van de eindejaarsuitkering in december 2011, stijgt uw salaris met 2%. Maar omdat u vorig jaar al die 1% eenmalig hebt gehad, zal uw inkomen ten opzicht van 2010 slechts met 1% toenemen. En dit terwijl de inflatie richting 2% gaat!

Wat betekent dit voor 2012? U krijgt er in april 2012 één procent bij. Maar men verwacht dat de inflatie 2 tot 2 ½ % zal zijn. U zult dus ruim **in koopkracht dalen**, ondanks deze loonstijging.

De onderhandelaars vinden daarom dit loonbod te mager. En ook de landelijke kadergroepen vinden het onder de maat. Het is een doorbraak van de nullijn van Donner, maar het betekent meerdere jaren achter elkaar koopkrachtverlies. Bovendien gaan de lonen achter lopen bij de loonontwikkeling in andere sectoren, waardoor er een structurele achterstand ontstaat.

Overgangsrecht hoofdstuk 3

De bonden zijn in principe vóór centralisering van de regelingen in hoofdstuk 3 (salaris- en vergoedingsregeling) van de Cao. Maar het overgangsrecht moet wel voorkomen dat groepen medewerkers nu, of in de toekomst, een inkomensval doormaken. Vooral voor aanspraken die huidige medewerkers in de toekomst willen doen op lokale regelingen, vrezet wij een probleem. Lokale regelingen die niet voorkomen in het nieuwe hoofdstuk 3 vervallen namelijk per 1 januari 2013. Dit kan in sommige gevallen een nadelig verschil betekenen van enkele procenten ten opzicht van de huidige situatie. Dit vinden wij onaanvaardbaar en moet beter afgedekt worden in de

uitgangspunten voor het overgangsrecht in de leidraad. Met de huidige formulering die door de VNG voor het overgangsrecht wordt voorgesteld, is dat niet met zekerheid te zeggen. We vinden het risico te groot om het formuleren van nadere afspraken hier over aan het lokale overleg (GO) over te laten.

Loopbaanbudget

We zijn blij met het feit dat de werkgever ons voorstel tot het instelling van een loopbaanbudget heeft overgenomen. Wel vinden we dat het recht van de werknemer sterker geformuleerd moet worden dan dat nu in het voorstel is vastgelegd. Bijvoorbeeld doordat het recht op het budget blijft bestaan als je bij een andere gemeente gaat werken. En het moet duidelijk zijn dat de werknemer bepaalt aan welke loopbaandoelen het budget wordt besteed. Het gaat ons juist om het feit dat de werknemer meer regie krijgt over zijn loopbaan. Dat is nog onvoldoende geborgd in de huidige formuleringen.

Werkzekerheid is geen *keiharde* garantie

We weten dat de werkgelegenheid in de sector komende jaren afneemt. Daarom is het onderwerp werkzekerheid van groot belang. Met de maatregelen uit de leidraad denken we dat het mogelijk is om iedereen van werk naar werk te begeleiden. Maar het betekent niet dat er helemaal geen ontslagen kunnen vallen. In die zin is de leidraad geen keiharde garantie tegen gedwongen ontslagen. Maar we vinden het wel nodig dat deze afspraken gemaakt worden.

D. Ledenbijeekomsten en stemming over het eindbod

Nu verder onderhandelen geen zin meer heeft vragen wij jou om een mening te geven over dit eindbod. Met jouw stem kun je aangeven of dit bod aanvaardbaar is of niet.

Alles afwegende, leggen wij dit eindbod van het College van Arbeidszaken van de VNG, na overleg met de landelijke kadergroepen, met een **negatief advies** aan je voor.

Wanneer een meerderheid van de leden ons advies overneemt, betekent dit dat wij het bod definitief afwijzen en gezamenlijk via collectieve acties een beter bod willen gaan afdwingen. Wij vinden het daarom van groot belang dat je jouw stem uitbrengt, zodat we weten of er draagvlak is voor de acties. Want alleen *Samen staan we Sterk!!*

Ledenbijeekomsten

Omdat het hier om een complex verhaal gaat met veel nieuwe ontwikkelingen, verwachten wij dat er nog nadere toelichting nodig is. Ook kan er behoefte zijn met elkaar te discussiëren over de beoordeling van het eindbod. Daarom organiseren we als gezamenlijke bonden diverse ledenbijeekomsten in het hele land. De data en locaties worden op onze websites gepubliceerd, zodra ze bekend zijn. Verder worden deze via regionale kanalen bekend gemaakt.

De tekst van het eindbod zal op de websites van de bonden gepubliceerd worden.

Stemming

De ledenraadpleging vindt plaats via een digitale ledenraadpleging op de websites van de afzonderlijke bonden (voor Abvakabo FNV is dit www.abvakabofnv.nl, onder de knop 'Jouw stem'), of via het insturen van een nog te verstrekken stemformulier.

Het woord is nu aan u!

De onderhandelaars:

Bert de Haas, Karel de Buijzer en Albert Laarhoven (Abvakabo FNV)

Juan Schot en Bart Schnoor (CNV Publieke Zaak)

Ellen Clason (CMHF)

19 mei 2011