

FNV, t.a.v. Marieke Manschot
CNV Overheid, t.a.v. Juan Schot
CMHF, t.a.v. Gezina ten Hove

Datum
7 oktober 2021
Kenmerk
TAZ/U202100838
Telefoon
070 373 83 93
Bijlage(n)
-

**College voor Arbeidszaken van de VNG
WSGO**

Onderwerp
ultimatum

Geachte mevrouw Manschot, geachte heer Schot, geachte mevrouw Ten Hove,

Hierbij beantwoord ik uw brief van 16 september jl., uw ultimatum voor de gemeentelijke cao's. In deze brief eist u van ons dat wij uiterlijk 11 oktober 'integraal akkoord' gaan met uw eisen.

Met u betreuren wij het ten zeerste dat ons overleg stil ligt en er nog steeds geen nieuwe cao is. Het is belangrijk dat er snel een cao komt zodat we afspraken nog dit jaar kunnen uitvoeren. Om dit te bespoedigen, doen wij een nieuw bod en nodigen we u opnieuw uit om het overleg weer op te pakken en een tegenbod te doen.

Ons nieuwe bod

- Een cao met een looptijd van 24 maanden, van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023.
- Een salarisverhoging van 2,9%, bestaande uit:
 - o 1,4%, zo snel mogelijk ingaand dus op 1 december 2021
 - o 1,5%, ingaand op 1 juli 2022
- Een eenmalige corona-uitkering van €950 (bruto) in 2021. Voor alle medewerkers, naar rato van het dienstverband.
- Een thuiswerkvergoeding van €2 netto per thuiswerkdag voor 2022.
- Vitaliteitsbeleid zoals voorgesteld door onze gezamenlijke werkgroep. Dus onder andere:
 - o Harmonisatie van de bovenwettelijke vakantie, ingaande per 1 januari 2023. Dat betekent opbouw en afbouw naar zes bovenwettelijke vakantiedagen voor alle medewerkers in alle gemeentelijke organisaties. We doen dus een dag bij de eerder afgesproken norm van vijf dagen. De zes dagen komen bovenop de twintig vakantiedagen uit de wet. De zes bovenwettelijke vakantiedagen zijn voor alle medewerkers: de verschillen tussen jong en oud en tussen gemeentelijke organisaties vervallen.

- Verlofsparen: medewerkers kunnen hun bovenwettelijke vakantiedagen sparen voor gebruik later, naar eigen inzicht. Om uitvoering mogelijk te maken worden aangepast: de aankoopprijs van vakantie, de verschillende verlofbenamingen in de cao en cao-artikel 6.3.
- Sociale zekerheid bij arbeidsongeschiktheid, passend bij de wettelijke normen en de uitvoeringspraktijk.
- Versoepeling in de regels voor opname van betaald ouderschapsverlof en verbetering pensioenopbouw bij onbetaald ouderschapsverlof.

Toelichting bod

Wij doen dit bod als een vervolgstap op de eerder afgebroken onderhandelingen. Hoewel de afstand groot was, hebben wij destijds wel een groot aantal onderwerpen besproken en op een aantal ook vooruitgang geboekt.

In de gesprekken rond de jaarwisseling was voor u het grootste gemis de salarisontwikkeling en de mogelijkheid voor verlofsparen. Daarom liggen de belangrijkste verbeteringen in ons voorstel op die onderdelen.

Verlofsparen is voor u een onmisbaar onderdeel van de beoogde afspraken over verlof en vitaliteit. Het verlofsparen dat we willen afspreken is onvoorwaardelijk. Wel moet de regeling worden 'afgedicht' met aanpassing van aanpalende afspraken: een reële prijs voor met het IKB gekochte vakantie, schrappen van cao artikel 6.3, en consistente en helder van elkaar te onderscheiden begrippen voor verschillende vormen van verlof. Hiermee is ook de door u gesignaleerde belemmering weggenomen voor de samen opgestelde afspraken over verlofharmonisatie. Ook omdat we het bijna eens zijn over het bijhorende overgangsrecht.

De eenmalige uitkering van €950 bruto komt in de plaats van de eerder geboden thuiswerkvergoeding (€2 netto per thuiswerkdag) en eenmalige uitkering (€300 bruto) voor 2021. Dit omdat de eerder voorgestelde dagvergoeding niet uitvoerbaar is met terugwerkende kracht, en omdat een eenmalige uitkering voor zowel werkgevers als medewerkers praktischer is. Daarnaast willen we met deze eenmalige uitkering eenzelfde waardering geven aan alle gemeentelijke medewerkers, omdat alle gemeentelijke medewerkers zich op verschillende manieren extra hebben ingezet tijdens de coronacrisis. Waar werkgevers al lokaal uitkeringen en vergoedingen voor corona hebben gegeven, worden deze van de €950 afgetrokken.

Voor 2022 bieden we wederom aan om een thuiswerkvergoeding van €2 netto per dag af te spreken en een gezamenlijke studie naar de vormgeving van het thuiswerken vanaf 2023.

We accepteren dat u nu niet ingaat op onze voorstellen voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Ze staan dan ook niet in ons nieuwe bod. We willen deze cao wel afspraken maken over de aanvullende sociale zekerheid voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. Het zogenoemde 'derde ziektejaar' voegt niets toe aan de al bestaande wet- en regelgeving zoals de loonsanctie bij onvoldoende re-integratie-inspanningen, de transitievergoeding en het arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP.

We onderhandelden oorspronkelijk over een cao voor 2021 maar dat jaar is inmiddels bijna voorbij. Om te voorkomen dat we ook 2022 ingaan met vertraging en onzekerheid, willen wij met u een cao voor twee jaar afspreken, dus voor 2021 en 2022.

Verder onderhandelen

Wij noemen ons bod een vervolgstap op de eerdere onderhandelingen. Wij hebben eind 2020 en begin 2021 in vier maanden tijd zes onderhandelingsrondes gevoerd. Zoals bekend hebben wij op 19 februari een voorstel gedaan en u uitgenodigd om een tegenbod te doen, liefst meteen en anders op het eerstvolgende geplande overleg op 3 maart. U heeft er toen voor gekozen om dat niet te doen, en het overleg af te breken. In uw brief zet u nu een stap terug en vraagt u ons 'integraal akkoord' te gaan met uw oorspronkelijke inzet.

Wij kiezen er nu voor om juist een extra stap vooruit te doen: we willen naar een cao voor 2 jaar en we doen nieuwe voorstellen voor de beloning en voor verlofsparen. In de eerdere, afgebroken onderhandelingen hebben we op een aantal dossiers flinke vooruitgang geboekt. Gemeentelijke werkgevers en medewerkers verdienen het niet dat zoveel werk en tijd voor niets is geweest. We zullen van beide kanten bereid moeten zijn om oog te hebben voor elkanders belangen en elkaar tegemoet te komen.

Wij vragen u daarom in te gaan op onze uitnodiging om het cao-overleg snel te hervatten, en op het eerste overleg een reëel tegenbod te doen. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers op korte termijn een goed akkoord tegemoet kunnen zien.

Met vriendelijke groet,

College voor Arbeidszaken van de VNG

Werkgeversorganisatie Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties



Ton Heerts,
voorzitter