



PRINCIPEAKKOORD CAO GEMEENTEN 2021 - 2022

FNV.NL



Deze pdf is interactief. Door de klikbare inhoudsopgave kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Via de 'home-button' keer je weer terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van je pdf reader.

INHOUDSOPGAVE

1. LOON	4
2021	4
Uit welke componenten bestaat de eenmalige uitkering?	4
Wat wordt bedoeld met verrekenen?	4
2022	4
14 euro minimumloon	4
2. VERLOF EN VITALITEIT	5
Wat houdt verlofharmonisatie in?	5
Sectorale norm	5
Overgangsrecht per 1 januari 2023	5
Moeten de 2 dagen in het Individueel Keuzebudget ook meegenomen worden in de berekening van het overgangsrecht?	5
Spaarverlof	6
3. PENSIOENAKKOORD: EERDER UITTREDEN	7
4. THUISWERKEN	7
Wordt de thuiswerkvergoeding geïndexeerd?	7
Wat als ik voor een deel thuiswerk en voor deel op het werk?	7
5. BOVENWETTELIJKE SOCIALE ZEKERHEID	7
6. OUDERSCHAPSVERLOF	7
7. WANNEER WORDT HET PRINCIPEAKKOORD EEN DEFINITIEF AKKOORD?	7

PRINCIPEAKKOORD CAO GEMEENTEN 2021 - 2022

1. LOON

De loonontwikkeling 2021 - 2022 bestaat uit:

2021:

- a. 1,5% per 1 december 2021
- b. € 1.200,00 bruto als eenmalige uitkering voor iedereen die op 3 november 2021 in dienst was van een gemeentelijke organisatie en geldt voor alle salarisschalen (ook schaal A).

» Uit welke componenten bestaat de eenmalige uitkering?

De eenmalige uitkering van € 1.200,00 is een bruto uitkering en bestaat uit twee componenten:

1. een looncomponent van 900 euro. Dit bedrag is pensioengevend.
2. De resterende 300 euro is een corona onkostenvergoeding die mogelijk verrekend wordt met al eerder verstrekte vergoedingen of bonussen in 2021, op basis van lokaal gemaakt afspraken.

» Wat wordt bedoeld met verrekenen?

- Omdat de onderhandelingen lang hebben stilgelegen zijn er gemeenten geweest die voordat dit principeakkoord er lag, al een thuiswerkvergoeding (in allerlei vormen) lokaal hebben afgesproken. Het hangt van de inhoud van deze lokale afspraak af of er sprake is van verrekening met de corona onkostenvergoeding van € 300,00.
- Mocht de lokaal gemaakte afspraak voor corona onkostenvergoeding hoger zijn dan € 300,00, dan hoeft je dit verschil niet terug te betalen. Het verrekenen geldt niet voor bedragen die zijn gebaseerd op de zorgbonus of voor individuele toekenningen binnen de cao.
- Verstrekte vergoedingen die samenhangen met inrichting van de thuiswerkplek zoals vergoedingen voor de aanschaf van kantoormeubilair en dergelijke, mogen niet worden afgetrokken van de eenmalige uitkering van € 300,00.
- Bij het verrekenen van lokale tegemoetkomingen in 2021 en de eenmalige uitkering moeten bruto verstrekte tegemoetkomingen worden afgetrokken van de bruto uitkering, netto tegemoetkomingen worden afgetrokken van de netto-uitkering.

2022:

- a. 2,4% per 1 april 2022
- b. Per 1 januari 2022 ontvangt iedereen minimaal € 14,00 als minimumloon. Dit geldt voor alle salarisschalen, dus ook voor schaal A.

» 14 euro minimumloon

In het principeakkoord cao gemeenten 2021 - 2022 is een belangrijke afspraak gemaakt. In de eerste grote cao van Nederland is afgesproken dat het minimum uurloon wordt verhoogd naar 14 euro. Dit heeft een grote impact op medewerkers in de lagere loonschalen.

Medewerkers (ook in schaal A) krijgen vanaf 1 januari 2022 een salaris van minimaal 14 euro per uur. Dus van medewerkers die nu minder dan 14 euro per uur verdienen, wordt het uurloon verhoogd naar 14 euro.

Dit kan voor veel mensen een flinke loonsverhoging betekenen. Dit hangt af in welke schaal je zit en in welke trede. Maar grofweg heeft de 14 euro voor de medewerkers in schaal 1 t/m 6 trede twee, effect.

Als ik minder dan 14 euro minimumloon verdien, krijg ik dan ook de loonverhoging die is afgesproken?

Ja, die ontvang je ook. Dus je minimumloon wordt verhoogd en je ontvangt de afgesproken loonontwikkeling plus de 1.200,00 euro.

Wordt de 14 euro per uur geïndexeerd?

Nee, de 14 euro per uur wordt niet geïndexeerd. De werkgever wil eerst afwachten wat de landelijke ontwikkelingen zijn rond het minimumloon. Als bonden kunnen wij wel voor de inzet voor de cao van 2023 inzetten op indexering.

2. VERLOF EN VITALITEIT

» Wat houdt verlofharmonisatie in?

Dit onderwerp speelt al een aantal jaren. Elke gemeentelijke organisatie kent nu eigen regels over het aantal bovenwettelijke vakantie-uren, lokale feestdagen en andere lokale afspraken rondom verlof. In 2018 en in 2020 zijn door een gezamenlijke werkgroep van de VNG en de vakbonden adviezen uitgebracht. Daarbij zijn berekeningen gemaakt waarin zowel de leeftijdsdagen, de lokale feestdagen als overige verlofvormen zijn meegenomen. Op basis daarvan is het nu uiteindelijk gelukt om in het principeakkoord afspraken te maken die gelijkheid voor iedereen met zich meebrengen.

» Sectorale norm

Om te kunnen harmoniseren (afgesproken in de CAO van 2017) is een sectornorm vastgesteld. Eerst is besloten om welke vormen van verlof het gaat (dus welke worden geharmoniseerd). Dit zijn: verlof voor lokale/regionale feestdagen (zoals carnaval, kermis, Goede Vrijdag, 1 mei en 5 mei), schaalverlof, leeftijdsdagen- en/of diensttijdverlof en niet-geoordeeld bovenwettelijk en vrij- opneembaar verlof.

Rekenkundig is de sectorale norm vastgesteld waarbij het gemiddelde is genomen van al die verloven van alle gemeenten. Dus de som van het sectorale gemiddelde aantal uren per verlofsoort (zie boven). Uiteindelijk is de werkgroep in 2018 gekomen tot de norm van 34 uur en in 2020 is deze opgehoogd naar 36 uur.

Wat valt niet onder de sectorale norm?

Ook is in 2018 besloten om een aantal verlofsoorten niet mee te nemen in de sectorale norm zoals werktijdverkortingsverlof voor oudere medewerkers (generatiepacten), compensatieverlof, zwangerschapsverlof, adoptie en calamiteitenverlof, vakbondsverlof en studieverlof.

» Overgangsrecht per 1 januari 2023

Naast de spaarverlofregeling is nu ook het overgangsrecht afgesproken. Mensen die meer dan 6 dagen bovenwettelijk verlof hebben (43,2 uren) die bouwen dit verlof per 1 januari 2023 af 1 dag per kalenderjaar. Medewerkers van 60 jaar en ouder behouden hun huidige bovenwettelijke dagen die tot 1 januari 2023 zijn opgebouwd.

Hoe zit het overgangsrecht in elkaar?

- Werknemers die op 1 januari 2023 60 jaar of ouder zijn, behouden het recht op het huidige verlof tot einde dienstverband.
- Werknemers die op 1 januari 2023 minder bovenwettelijke vakantiedagen hebben, krijgen direct op 1 januari 2023 zes bovenwettelijke verlofdagen
- Werknemers die op 1 januari 2023 meer bovenwettelijke vakantiedagen hebben (inclusief lokale feestdagen en andere lokale vormen van verlof), bouwen het meerdere af met 1 dag per kalenderjaar, totdat zij zes bovenwettelijke vakantiedagen hebben bereikt.

» Moeten de 2 dagen in het Individueel Keuzebudget ook meegenomen worden in de berekening van het overgangsrecht?

Nee, dit valt erbuiten. In 2017 zijn 2 bovenwettelijke vakantiedagen als percentage opgenomen in het IKB. Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen is toen verlaagd en telt nu niet meer mee.

Rekenvoorbeelden

Voorbeeld 1:

Werknemer is op 1 januari 2023 61 jaar. Hij had op 1 januari 2023 recht op 9 bovenwettelijke vakantiedagen, waarvan 6 leeftijdsdagen en 3 lokale feestdagen. De werknemer behoudt recht op deze 9 bovenwettelijke vakantiedagen tot aan einde dienstverband. Deze worden bevroren.

Voorbeeld 2:

Werknemer is op 1 januari 2023 53 jaar. Hij had op 1 januari 2023 recht op 7 bovenwettelijke vakantiedagen, waarvan 3 leeftijdsdagen, 2 dagen bovenwettelijke verlofuren en 2 lokale feestdagen. De werknemer bouwt het meerdere aantal vakantiedagen in 1 jaar af en heeft op 1 januari 2024 dan recht op 6 bovenwettelijke vakantiedagen.

Voorbeeld 3:

Werknemer is op 1 januari 2023 36 jaar. Hij had op 1 januari 2023 recht op 3 bovenwettelijke vakantiedagen, waarvan 1 dag bovenwettelijke verlofuren en 2 lokale feestdagen. De werknemer heeft op 1 januari 2023 direct recht op 6 bovenwettelijke vakantiedagen.

Spaarverlof

Met ingang van 1 januari 2022 kunnen werknemers bovenwettelijke vakantie-uren sparen. Hiermee kunnen medewerkers passend bij hun levensfase hun bovenwettelijke vakantie inzetten op een manier die aansluit bij hun persoonlijke levens- en carrièreplanning en het gemeentelijke vitaliteitsbeleid. Per 1 januari is afgesproken dat iedere werknemer per 1 januari 2023 zes bovenwettelijke vakantiedagen (norm: 43,2 uur bij een volledige arbeidsduur) krijgt. Deze komen in de plaats van lokale bovenwettelijke vakantie-uren, lokale feestdagen en lokale vormen van verlof.

Verjaren mijn uren in het spaarverlof?

Nee, we hebben afgesproken dat de uren in het spaarverlof niet verjaren en ook niet gefixeerd worden op waarde.

In onze organisatie is 5 Mei en Goede Vrijdag aangewezen als lokale feestdag. Hoe gaat het nu verder?

Alleen de in de cao genoemde dagen gelden nog als feestdag. Goede Vrijdag, 1 mei en 5 mei zijn lokale feestdagen en moeten wel worden opgeteld bij je huidige aantal bovenwettelijke vakantiedagen en tellen dus mee bij de toepassing van het overgangsrecht.

Kan ik extra uren storten om mijn spaarverlof sneller te laten groeien?

Ja, dat kan. Via het Individueel Keuzebudget kun je bovenwettelijke verlofuren kopen (tot een maximum van 144 uur per kalenderjaar) en deze inzetten als spaarverlof.

Verjaart het spaarverlof (vergelijk met wettelijk en bovenwettelijk verlof)?

Het spaarverlof verjaart niet en blijft dus staan. Dit is anders dan het wettelijk verlof en het bovenwettelijk verlof. Het wettelijk verlof vervalt 12 maanden na het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Het bovenwettelijk verlof verjaart 60 maanden na het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Sommige mensen hebben meer bovenwettelijke dagen dan de norm van 6 dagen. Zij gaan er op achteruit, maar voor hen geldt het overgangsrecht. Maar veel mensen gaan er juist op vooruit omdat de verschillen in het land erg groot zijn (sectorale norm). Het spaarverlof is ook gunstig omdat iedereen kan sparen voor werk-privé balans, mantelzorg en eerder of minder werken richting pensioen.

3. PENSIOENAKKOORD: EERDER UITTREDEN

De cao-partijen zijn al eerder samen met het A&O fonds gestart met een traject voor duurzame inzetbaarheid en de mogelijkheid om eerder uit te treden. Dit traject is een uitwerking van het Pensioenakkoord waarin verschillende instrumenten beschikbaar zijn voor eerder uittreden zoals de tijdelijke ontheffing RVU boete voor werkgevers en de uitgebreide fiscale ruimte van 50 weken naar 100 weken. Dit traject loopt nu. Deze afspraken kunnen buiten de cao worden afgesloten.

Zijn er afspraken gemaakt voor de functies die worden aangemerkt als 'zware beroepen'?

In het hierboven genoemde traject worden de cao-partners gevraagd om de groep die het betreft te definiëren. Dus wat onder 'zwaar beroep' valt vormt nog onderdeel van discussie.

4. THUISWERKEN

Van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023 ontvangen medewerkers een thuiswerkvergoeding van 2 euro netto per dag.

WORDT DE THUISWERKVERGOEDING GEÏNDEXEERD?

Gedurende deze cao kijken de cao-partijen (bonden en VNG) welke ontwikkelingen er op dit gebied zijn, en of die ontwikkelingen leiden tot nieuwe, structurele afspraken op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden inclusief de hoogte van de thuiswerkvergoeding na 2022.

WAT ALS IK VOOR EEN DEEL THUISWERK EN VOOR DEEL OP HET WERK?

Deze vraag moet verder worden uitgewerkt. Principe is dat een medewerker niet tegelijk een thuiswerkvergoeding en een reiskostenvergoeding woon-werk kan ontvangen. Maar wel een eerlijke vergoeding krijgt voor gemaakt kosten.

5. BOVENWETTELIJKE SOCIALE ZEKERHEID

De werkgever had het aanpakken van de bovenwettelijke sociale zekerheid hoog op de prioriteiten lijst staan. Dit betekende het afschaffen van de na-wettelijke werkloosheidsuitkering en het derde ziekte jaar van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deze zware ingreep is van tafel. Wel is afgesproken om een studie te doen naar nut, noodzaak, gebruik en bedragen over de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid langer dan 24 maanden.

Dit betekent dus dat alles blijft zoals je gewend bent.

6. OUDERSCHAPSVERLOF

Medewerkers krijgen per 2 augustus 2022 meer regelruimte om het ouderschapsverlof in te zetten naar eigen wens als het de totale loondoorbetaling de aanspraken in de huidige cao niet overschrijdt. Eigen regie dus: Dit betekent dat medewerkers kunnen kiezen om het ouderschapsverlof meer te spreiden over de tijd.

7. WANNEER WORDT HET PRINCIPEAKKOORD EEN DEFINITIEF AKKOORD?

De ledenraadpleging van de VNG duurt lang en het finale besluit van het VNG bestuur vindt pas plaats op 27 januari 2022. Dit is jammer, omdat dit effect heeft op de uitbetaling die dan in 2022 zal plaatsvinden. De ledenraadpleging van de bonden vindt plaats van 22 november tot en met 19 december. De uitkomst van de ledenraadpleging wordt zo spoedig mogelijk na sluiting gecommuniceerd.

