

# Onderwerpen principeakkoord cao Amsterdam

## Inleiding

De [cao Gemeenten](#) regelt de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die in dienst zijn bij een gemeente. Naast de cao Gemeenten heeft de gemeente Amsterdam haar eigen lokale regelingen/bepalingen die aanvullend of afwijkend op de cao Gemeenten zijn. Deze lokale regelingen zijn opgenomen in de [cao Amsterdam](#). Afgelopen periode hebben de vakbonden en de gemeente Amsterdam gesproken over het doorvoeren van wijzigingen in de cao Amsterdam.

De gemeente Amsterdam als de werkgeverspartij, en FNV te Utrecht, CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht, FDO-MHA, vereniging voor werknemers werkzaam bij decentrale overheden te Den Haag, en ABGP te Amsterdam, elk als werknemerspartij, hebben op dinsdag 16 maart 2021 een principeakkoord voor de cao Amsterdam gesloten over onderstaande onderwerpen. De looptijd en de tekst van de nieuwe cao Amsterdam (onderdeel van de Personeelsregelingen Gemeente Amsterdam (PGA)) worden komende weken door de cao-partijen besproken en opgesteld. Het principeakkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen en bekrachtiging door B&W en de afzonderlijke besturen.

In het principeakkoord staan afspraken over:

- Regeling woon-werkverkeer
- Thuiswerkvergoeding/eenmalige uitkering
- Sociaal Plan Amsterdam
- Vacatureervullingsvolgorde
- Salaris trainee
- Toelagen op Goede Vrijdag, 1 mei en 5 mei
- Ontheffing overwerk, nachtdienst en beschikbaarheidsdienst 55+-ers
- Vertrekregeling
- Regeling 50-100
- Diverse technische wijzigingen.

## Regeling woon-werkverkeer

### Vergoeding woon-werkverkeer (artikel 3.22.1 PGA)

De fiscale vrijstelling voor het doorbetalen van de reiskosten woon-werkverkeer loopt (binnenkort ) af. De reiskostenvergoeding kan dan alleen nog maar onbelast uitbetaald worden op dagen waarop daadwerkelijk wordt gereisd. Een aanpassing van de vergoeding woon-werkverkeer is daarom noodzakelijk.

Cao-partijen hebben afgesproken de huidige vergoeding woon-werkverkeer van 6 cent per kilometer met een maximum van 30 km enkele reisafstand te verhogen. Werknemers krijgen in het vervolg op de dagen dat wordt gewerkt en ook daadwerkelijk wordt gereisd een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer van 10 cent per gereide kilometer (ongeacht de wijze van vervoer) met een maximum van 45 km enkele reisafstand. Op de dagen dat niet wordt gereisd voor het woon-werkverkeer ontvangen de werknemers geen reiskostenvergoeding.

Deze regeling wordt 1 juli 2021 van kracht. Tot die tijd zal de huidige reiskostenvergoeding ongewijzigd doorlopen. Indien dit extra kosten met zich mee zal brengen, zal Amsterdam dit voor haar rekening nemen.

### Renteloze lening (nieuw artikel)

Werknemers krijgen de mogelijkheid om eens per 5 jaar een renteloze lening tot maximaal €2.000 aan te vragen voor de aanschaf van een (elektrische) fiets. In principe is de lening bedoeld voor alle werknemers maar met name voor degenen die de fiets gebruiken om naar het werk te komen of naar hun opstapplaats van het openbaar vervoer, om op deze manier een bijdrage te leveren aan de CO2-reductie. De lening wordt gedurende vijf jaar in gelijke maandelijkse termijnen op het netto salaris ingehouden. Uitvoering zal waarschijnlijk pas in de loop van 2021 kunnen plaatsvinden.

### Parkeerkosten (artikel 3.22.1 PGA)

In verband met het nieuwe parkeerbeleid binnen de gemeente Amsterdam wordt in de PGA een mogelijkheid opgenomen om parkeerkosten te declareren als je genoodzaakt bent om buiten een gebouw te parkeren en voldoet aan de in het beleid genoemde voorwaarden waarop je mag parkeren.

### Thuiswerkvergoeding/eenmalige uitkering

De thuiswerkvergoeding is onderwerp van de landelijke onderhandelingstafel voor de cao Gemeenten. Cao-partijen hebben bij aanvang van de onderhandelingen over de cao Amsterdam afgesproken dat over onderwerpen waarover op de landelijke tafel wordt onderhandeld lokaal niet onderhandeld wordt. De onderhandelingen voor de cao Gemeenten verlopen echter erg stroef en het is daardoor mogelijk dat deze cao pas over enkele maanden afgesloten zal zijn. Omdat het belangrijk is dat de aangepaste reiskostenregeling woon-werkverkeer zo snel mogelijk nadat de fiscale regelgeving wordt aangepast van kracht wordt hebben cao-partijen toch een afspraak gemaakt over een eenmalige uitkering.

Ter overbrugging tussen de aangepaste reiskostenregeling en de nieuwe cao Gemeenten wordt een eenmalige uitkering van 100 euro bruto gegeven. Deze vergoeding wordt aan alle werknemers, ongeacht het aantal uren dat men werkt, uitgekeerd. Voor de werknemers die thuiswerken, kan dit worden gezien als een thuiswerkvergoeding. Voor de werknemers die hun normale reispatroon in corona-tijd hebben voortgezet, kan dit worden gezien als een corona-bonus. Deze eenmalige uitkering van 100 euro bruto ontvangen de werknemers, onder de voorwaarde dat deze uitkering verrekend wordt met de eenmalige uitkering/thuiswerkvergoeding/coronabonus die afgesproken wordt in de cao Gemeenten.

### Sociaal Plan Amsterdam (hoofdstuk 9A PGA)

#### Invoeren pre-boventalligheidstatus en salarisgarantie

Als zeer aannemelijk is dat een functiegroep in de toekomst verdwijnt of krimpt kan aan een werknemer de pre-boventalligheidsstatus worden toegekend.

Deze status geeft werknemers in een vroegtijdig stadium de mogelijkheid om op vrijwillige basis een Van werk naar werk-traject op te starten en geeft werknemers recht op een aantal garanties. Als de werknemer kiest voor een Van werk naar werk-traject dan heeft hij recht op begeleiding naar een andere passende functie en krijgt hij voorrang bij passende functies (na boventallige werknemers). De pre-boventallige werknemer heeft ook recht op een aantal garanties als hij binnen de gemeente Amsterdam een andere passende functie aanvaardt: Salarisgarantie tot 1 schaal lager, afbouwtoelage bij wegvallen van salaristoelagen. Als hij een functie buiten de gemeente Amsterdam aanvaardt, vervalt de terugbetalingsverplichting van genoten studiefaciliteiten en betaald ouderschapsverlof.

Of er daadwerkelijk sprake is van verdwijnwerk of krimp en de pre-boventalligheidsstatus wordt toegekend, wordt in een principebesluit gemotiveerd. Dit besluit wordt genomen door B&W of de Gemeentesecretaris.

#### Passende functie via om- of bijscholing

Bij een reorganisatie is een functie passend als de nieuwe functie maximaal 2 schalen lager is dan de functionele indeling van de oorspronkelijke functie of (indien deze hoger is), de persoonlijke indeling van de werknemer waarbij de werkzaamheden overeenkomen met de oorspronkelijke functie of met het opleidings- en ervaringsniveau en capaciteiten. Als de werknemer niet direct de werkzaamheden op een behoorlijke manier kan uitoefenen maar de verwachting is dat dat wel lukt via om- en bijscholing dan geldt dat de functie passend is als hij de werkzaamheden binnen een half jaar op een behoorlijke manier kan verrichten (dit was voorheen 2 jaar). Het behalen van een vereiste opleiding mag langer duren, namelijk 2 jaar. Als de functie hoger is ingedeeld dan geldt dat de werknemer de functie na de gebruikelijke inwerkperiode volledig en naar behoren moet kunnen uitoefenen (dit is ongewijzigd).

### Reorganisatietoelage wordt afbouwtoelage

Cao-partijen spreken af dat als een toelage vervalt als gevolg van een reorganisatie deze ook wordt afgebouwd conform artikel 3.16 PGA. Een reorganisatie is een reden voor de verlaging die niet veroorzaakt is door de werknemer zoals dat ook het geval is bij bijvoorbeeld een aanpassing in het rooster. De reorganisatietoelage komt daarmee te vervallen.

### Verduidelijking sleutelfuncties (categorie 0)

Functies kunnen alleen als sleutelfuncties worden aangewezen als deze functies doorslaggevend zijn voor het slagen van de reorganisatie. Denk hierbij aan een kwartiermaker of een directeur.

### Selectie nieuwe managersfuncties (categorie 2)

Deze procedure regelt dat, als de OR hiermee akkoord gaat, er sneller gestart kan worden met de plaatsingsprocedure bij nieuwe managementfuncties met behoud van de huidige vacaturevolgorde. Het doel is dat er geen situatie ontstaat dat er op de datum van de reorganisatie teams zijn zonder manager.

### Technische aanpassingen

Verder zijn in het Sociaal Plan Amsterdam een aantal technische wijzigingen doorgevoerd zonder inhoudelijke gevolgen.

### Vacaturevervullingsvolgorde (artikel 2.2.1 PGA)

#### Pre-boventallige

Pre-boventallige werknemers krijgen voorrang bij vacatures als er geen boventallige of arbeidsongeschikte werknemers zijn voor wie de functie passend is. Pre-boventallige werknemers krijgen dus voorrang boven de overige werknemers van de gemeente Amsterdam. Zie voor pre-boventalligheid verder onder het kopje SPA.

#### Werkbrigade

Werknemers van de Werkbrigade krijgen vanwege hun geringe instroomkansen eveneens voorrang bij de vervulling van vacatures. Deze werknemers worden in de voorrangsvolgorde gelijk gesteld aan de overige werknemers van de gemeente Amsterdam. Boventalligen, arbeidsongeschikten en pre-boventalligen blijven dus eerste aanspraak hebben. De Werkbrigade is in het leven geroepen zodat kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt ingezet konden worden in de stad én tegelijkertijd werkervaring op konden doen. De Werkbrigadisten worden niet direct door de gemeente ingehuurd maar indirect via Pantar. Doordat werknemers van de Werkbrigade als externe kandidaten werden beschouwd, en ook gezien het opleidingsniveau van deze groep, werd de instroom bemoeilijkt.

#### G4-trainee

G4-trainees krijgen eveneens voorrang bij de vervulling van vacatures. De G4-trainees worden in de voorrangsvolgorde gelijk gesteld aan de overige werknemers van de gemeente Amsterdam.

### Salaris trainee (artikel 3.3.1 PGA)

Het artikel met betrekking tot het salaris van de trainee wordt aangepast. Het standaard salaris van een trainee bij indiensttreding was vastgesteld in salarisschaal 9. Deze standaard salarisschaal wordt losgelaten. Hierdoor kan een trainee worden aangenomen in een salarisschaal die bepaald wordt aan de hand van de generieke functie.

### Toelagen op Goede Vrijdag, 1 mei en 5 mei (diverse artikelen PGA)

Met de invoering van de Wnra op 1 januari 2020 hebben cao-partijen afgesproken dat alle regelingen uit de NRG 1-op-1 overgezet/vertaald zouden worden naar de PGA. In de NRG kregen de werknemers geen toelage onregelmatige dienst, overwerkvergoeding e.d. op Goede Vrijdag, 1 mei en 5 mei.

In de PGA krijgen werknemers onbedoeld ook op deze lokale feestdagen een toelage uitgekeerd. Dit is nooit de bedoeling geweest. Cao-partijen hebben besloten deze fout niet te herstellen naar de situatie zoals hij gold voor 1 januari 2020, maar de regeling te laten zoals hij nu is en werknemers wel een toelage onregelmatige dienst, overwerkvergoeding e.d. te geven op de lokale feestdagen.

### **Overwerkvergoeding (artikel 3.19 PGA)**

Niet de persoonlijke indeling maar de functionele schaal geldt voor het wel of niet geven van de overwerkvergoeding.

### **Ontheffing overwerk, nacht- en beschikbaarheidsdienst 55+-ers (artikel 5.1.5 PGA)**

In dit artikel is geregeld dat de werknemer vanaf de eerste dag van de maand volgend op zijn 55e verjaardag niet meer hoeft over te werken, zich beschikbaar te houden buiten zijn rooster of nachtdiensten te draaien. Omdat er in dit artikel sprake is van leeftijdsdiscriminatie is in de PGA opgenomen dat de afbouwtoelage en de blijvende garantietoelage slechts kunnen worden toegekend tot het moment dat er levensfasebewust personeelsbeleid is ingevoerd. Cao-partijen spreken af dat artikel 5.1.5 PGA kan komen te vervallen als er in de cao Gemeenten een afspraak komt over verlofsparen en het overgangsrecht met betrekking tot harmonisering verlof.

### **Vertrekregeling (artikel 11.8 PGA)**

De definitie van de vertrekregeling en regels omtrent de vertrekregeling zoals verwoord in artikel 11.8.1 e.v. PGA sluiten niet goed aan bij het arbeidsrecht. De basis voor de vertrekregeling staat in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:670 b BW). De regels en uitgangspunten met betrekking tot de vertrekregeling worden daarom uit de PGA verwijderd en neergelegd in nieuw te vormen beleid.

### **Regeling 50-100 (artikel 15.5 PGA)**

In 2018 hadden cao-partijen al afgesproken dat op de straatmaker die gebruik maakt van de Regeling 50-100 het SPA niet van toepassing is. De straatmaker die gebruik maakt van deze regeling kan niet boventallig worden, maar behoudt zijn taken. Indien hij zijn taken niet kan behouden, worden in overleg werkzaamheden voor hem bepaald. Dit wordt nu ook opgenomen in de Regeling 50-100.

### **Diverse technische wijzigingen**

Een aantal artikelen uit de PGA wordt aangepast:

- ter verduidelijking, zodat er geen interpretatieverschillen meer kunnen voorkomen;
- omdat het met de invoering van de Wnra niet 1-op-1 is overgezet uit de NRGa naar de PGA;
- om het beter aan te laten sluiten op het Amsterdamse beleid;
- zodat verwezen wordt naar en qua terminologie aangesloten wordt bij landelijke regelgeving.

Het betreft de volgende onderwerpen/artikelen:

- Begrippen: topfunctionarissen (artikel 1.1 PGA)
- Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (artikel 2.10.1 PGA)
- Salaris en salaristoelagen in- en doorstroombanen (artikel 3.3.3 PGA)
- Regels bij promotie (artikel 3.6.1 PGA)
- Tegemoetkoming kosten buitenlandse dienstreis (artikel 3.21.4 PGA)
- Aanspraken ouderschapsverlof Amsterdam (artikel 6.10.1 PGA)
- Geschillenreglement gemeente Amsterdam (artikel 11.5, bijlage 1 PGA).

### **NB Ontslagcommissie**

Op dit moment is nog niet duidelijk of de gemeente Amsterdam zich kan aansluiten bij de landelijke Ontslagcommissie. Zodra hier meer over bekend is zullen cao-partijen hierover in gesprek gaan. Dit onderwerp maakt derhalve geen onderdeel uit van het principeakkoord.