



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

College voor  
Arbeidszaken/VNG

Brief aan de leden  
T.a.v. het college en de raad

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)  
1

betreft  
ledenraadpleging Cao  
Gemeenten 2016 - 1 mei 2017

ons kenmerk  
ECWGO/U201600211  
Lbr: 16/009

datum  
24 februari 2016

CvA/Loga 16/05

### Samenvatting

Dit is een ledenraadpleging over het onderhandelaarsakkoord Cao Gemeenten 2016 – 1 mei 2017. De ledenraadpleging loopt tot en met 29 maart a.s. Het bestuur van de VNG bespreekt op 31 maart a.s. de uitslag van de ledenraadpleging en besluit dan of de VNG het akkoord bekrachtigt en de cao definitief wordt.

Gemeenten en aangesloten organisaties kunnen reageren via een antwoordformulier. Hiertoe krijgt bij gemeenten de gemeentesecretaris een link, en bij aangesloten organisaties de contactpersoon.

De salarisverhoging in 2016 is 3%. Dit is inclusief de uitvoering van de afspraken in het pensioenakkoord van 2014 en het loonruimteakkoord van 2015. Het pensioenakkoord van 2014, het loonruimteakkoord van 2015 en de cao 2016 – 1 mei 2017, leiden samen tot een stijging van de gemeentelijke uitgaven aan arbeidsvoorwaarden van 1,04% in 2016. De salarisverhoging van 1 januari tot 1 mei 2017 is 0,4%.

In het akkoord is afgesproken dat de versobering van de wettelijke werkloosheidsuitkering, de WW, in de CAR-UWO wordt 'gerepareerd' en dat werknemers deze reparatie met een kostendekkende premie betalen.

Het akkoord bevat daarnaast studieafspraken over de verlofregeling, de beloningsregeling, flexibiliteit en dienstreisvergoedingen.

Het onderhandelaarsakkoord vindt u in de bijlage bij deze brief.

## Aan de leden

College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8020

betreft  
ledenraadpleging Cao  
Gemeenten 2016 -1 mei 2017

uw kenmerk

ons kenmerk  
ECWGO/U201600211  
Lbr: 16/009  
CvA/Loga 16/05

bijlage(n)

1

datum

24 februari 2016

Geacht College en gemeenteraad,

Dit is een ledenraadpleging over het onderhandelaarsakkoord Cao Gemeenten 2016 – 1 mei 2017. Gemeenten kunnen melden of ze instemmen met het akkoord. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst met het College voor Arbeidszaken van de VNG kunnen een adviserende stem uitbrengen. De ledenraadpleging loopt tot en met **29 maart a.s.** Het bestuur besluit 31 maart of de VNG het akkoord bekrachtigt. Als de VNG en de vakbonden het akkoord bekrachtigen, wordt de cao definitief.

Op 27 januari jl. heeft de VNG met FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF een onderhandelaarsakkoord gesloten over een nieuwe Cao Gemeenten. Volgens het akkoord loopt de cao van 1 januari 2016 tot 1 mei 2017. Dat is zestien maanden. De afgesproken salarisverhoging voor 2016 is 3%. Dat is inclusief de in het pensioenakkoord van 2014 afgesproken salarisverhoging van 0,74% en de in het loonruimteakkoord van 2015 afgesproken salarisverhoging van 1,4%. De afgesproken salarisverhoging voor 1 januari – 1 mei 2017 is 0,4%.

De VNG en de vakbonden hebben in het akkoord afgesproken om het derde jaar WW te repareren, te betalen door de werknemers. Vanaf 1 januari 2016 wordt de wettelijke werkloosheidsuitkering stapsgewijs afgebouwd. Volgens het akkoord gaat de CAR-UWO deze wettelijke werkloosheidsuitkering aanvullen tot het niveau van voor 1 januari 2016. Werknemers gaan hiervoor een kostendekkende premie betalen.

Hiernaast hebben de VNG en de vakbonden afgesproken om gezamenlijke studies te doen naar: beoordelingsafhankelijk belonen, modernisering van de verlofregeling, bevorderen van interne flexibiliteit, en de wenselijkheid van sectorale afspraken over de vergoeding van dienstreizen.

Gemeenten en aangesloten organisaties kunnen tot en met 29 maart a.s. een reactie geven op

de ledenraadpleging. Bij gemeenten krijgt de gemeentesecretaris een link naar het antwoordformulier en bij aangesloten organisaties de contactpersoon bij de VNG.

In deze ledenbrief staan achtereenvolgens:

- Een algemene toelichting op het akkoord (paragraaf 1)
- De salarisafspraken (paragraaf 2)
- De afspraak over WW (paragraaf 3)
- De overige afspraken (paragraaf 4)
- De procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord (paragraaf 5)
- Een slotwoord (paragraaf 6)

Het onderhandelaarsakkoord vindt u in de bijlage bij deze brief.

### **1. Toelichting op het akkoord**

Het onderhandelaarsakkoord gaat over een kortdurende cao met hoofdzakelijk procesafspraken. Behoudens afspraken over het salaris en over de WW, kent de afgesproken cao geen materiële veranderingen in de rechtspositie. De VNG heeft om verschillende redenen voor deze vorm gekozen.

Ten eerste wilden de vakbonden, maar ook veel gemeentelijke werkgevers, snel duidelijkheid over de uitvoering van de salarisafspraken in het loonruimteakkoord van 2015. Dit loonruimteakkoord is gesloten door een aantal overheids- en onderwijswerkgevers, waaronder de VNG, en drie van de vier vakcentrales. In het loonruimteakkoord staat onder andere dat de salarissen bij gemeenten per 1 januari 2016 met 1,4% stijgen. Met een kortdurende, 'beleidsarme' cao kon de VNG een akkoord sluiten waarmee deze afspraak tijdig wordt nagekomen en toch onderdeel uitmaakt van de totale salarisafspraken. In paragraaf 2 staat hierover meer.

Ten tweede wil de VNG de komende jaren verdere stappen zetten in de Cao van de Toekomst. In de arbeidsvoorwaardennota van eind 2015 heeft de VNG ingezet op de modernisering van de verlofregeling en van de beloning. Volgens het onderhandelaarsakkoord gaan de VNG en de vakbonden de komende jaren samen verkennen hoe dat kan. Dit geeft de VNG tijd en gelegenheid om samen de vakbonden, werknemers en de eigen achterban te komen tot goed uitgewerkte en gedragen voorstellen.

Ten derde leidt deze cao tot een betere spreiding van de uitvoeringslast voor gemeentelijke werkgevers. In de cao 2013-2015 zijn ingrijpende afspraken gemaakt: een nieuw beloningshoofdstuk in 2016 en een individueel keuzebudget in 2017. Dit zijn belangrijke stappen naar de Cao van de Toekomst, maar ze trekken een wissel op de capaciteit van de afdelingen P&O van gemeenten. De ambitie om de cao verder te moderniseren met nieuwe afspraken over verlof en beloning blijft, maar kan nu beter worden gepland.

## **2. Salaris**

Volgens het onderhandelaarsakkoord is de salarisverhoging in 2016 3% en van 1 januari tot 1 mei 2017 0,4%.

In deze paragraaf staat een toelichting op de salarisafpraak voor 2016.

Vertrekpunt bij de onderhandeling was de uitvoering van een aantal eerdere afspraken voor de sector gemeenten: het pensioenakkoord van 2014 en het loonruimteakkoord van 2015. In beide akkoorden staan afspraken om de pensioenpremielkosten te verminderen en om de kostenvermindering daaruit voor werkgevers — de *vrijval* — om te zetten in een salarisverhoging.

De in het pensioenakkoord van 2014 afgesproken vrijval is 0,74%. De in het loonruimteakkoord van 2015 afgesproken vrijval is 1,4%. De onderhandelingen over de Cao Gemeenten begonnen dus met een minimale salarisafpraak van 2,14%: 0,74% plus 1,4%. De VNG heeft dit uitgangspunt bevestigd met de aan de leden voorgelegde uitgangspunten voor de cao (zie VNG-ledenbrief van 27 oktober 2015).

De in het cao-onderhandelingsakkoord afgesproken salarisverhoging van 3% voor 2016 bestaat uit de in het pensioenakkoord en het loonruimteakkoord afgesproken salarisverhogingen plus een aanvullende salarisafpraak.

Het pensioenakkoord van 2014, de loonruimteovereenkomst van 2015 en de cao-afpraak voor 2016 hebben gevolgen voor de gemeentelijke uitgaven aan pensioenpremies, de gemeentelijke uitgaven aan salaris, en voor gemeentelijke inkomsten uit het gemeentefonds.

Samen leiden deze tot een stijging van de uitgaven aan arbeidsvoorwaarden met 1,04%.

Hier volgt daarvan een overzicht.

### **A. Ontwikkeling pensioenpremielkosten vanaf 2015**

Met het pensioenakkoord van 2014 is een aantal onderdelen van de pensioenregeling aangepast die samen leiden tot een vermindering van de pensioenpremies vanaf 2015. Deze vermindering van pensioenpremies leidt tot lagere kosten voor de werkgevers. In het pensioenakkoord van 2014 is afgesproken om de vrijval aan te wenden als extra arbeidsvoorwaardenruimte in cao's van de bij het ABP aangesloten sectoren.

In de sector gemeenten is de vrijval 0,74% van de loonsom. De VNG en de vakbonden hebben op 3 juli 2015 afgesproken om deze vrijval in een volgende cao om te zetten in een structurele salarisverhoging. Het LOGA heeft gemeenten hierover geïnformeerd met de brief van 13 juli 2015.

De kostenvermindering ging in vanaf 1 januari 2015.

<b>A. Ontwikkeling pensioenpremielkosten vanaf 2015</b>			
	<b>Ontwikkeling</b>	<b>Vanaf</b>	<b>Pensioenpremielkosten als % loonsom</b>
A.	Pensioenakkoord van 2014	1 januari 2015	- 0,74%

#### **B. Ontwikkeling pensioenpremielkosten vanaf 2016**

De pensioenpremies dalen vanaf 1 januari 2016 met 1,8% en stijgen vanaf 1 april 2016 weer met 1%. Op 1 april 2016 zijn de pensioenpremies dus 0,8% lager dan in 2015.

Bij onderhandelingen over pensioen en salaris geldt de volgende rekenregel: 1% pensioenpremie kost de werkgever evenveel als 0,4% salaris. Oftewel: een daling van de pensioenpremie met 1% leidt tot een vermindering van de pensioenpremielkosten met 0,4% van de loonsom.

Op 1 april 2016 zijn de pensioenpremielkosten dus 0,32% (0,4 maal 0,8%) van de loonsom lager dan in 2015. Hoe deze 0,32% is opgebouwd, staat in onderstaande tabel.

<b>B. Ontwikkelingen pensioenpremielkosten 2016</b>			
	<b>Ontwikkeling</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Pensioenpremielkosten als % loonsom</b>
B1.	Loonruimteakkoord van 2015	1 januari 2016	- 0,96%
B2.	'Autonome ontwikkelingen'	1 januari 2016	+ 0,24%
B3.	Herstelopslag	1 april 2016	+ 0,40%
B. Totaal			- 0,32%

Hieronder staat een toelichting op de afzonderlijke ontwikkelingen.

#### **B1. Loonruimteakkoord 2015**

De voor gemeenten relevante afspraken in het loonruimteakkoord van 2015 zijn:

1. Een herziening van de pensioenregeling. De pensioenuitkeringen volgen vanaf 2016 de prijsontwikkeling in plaats van de loonontwikkeling. Daardoor kan de premie 2,4% lager. De vermindering van de premiekosten hieruit is 0,96% (0,4 maal 2,4%) van de loonsom. In het loonruimteakkoord is dit afgerond naar 1%.
2. Het ABP mag tot 2021 geen herstelopslagen invoeren. Toen in juli 2015 het loonruimteakkoord werd gesloten, was het ABP van plan om in 2016 een herstelpremie van 1% in te voeren. In het loonruimteakkoord is afgesproken om dat te voorkomen, met als vrijval 0,4% (0,4 maal 1%).
3. Een salarisverhoging bij (onder andere) gemeenten met 1,4%.

De herziening van de pensioenregeling (van loon naar prijs) leidt tot een vermindering van de pensioenpremielasten met 0,96% van de loonsom vanaf 1 januari 2016. De afspraak over de herstelopslag leidt niet tot een vermindering van de pensioenpremielasten.

### **B2. 'Autonome ontwikkelingen'**

Er zijn ook ontwikkelingen in de pensioenregeling die niet vallen onder de afspraken tussen sociale partners: hier genoemd 'autonome ontwikkelingen'. In 2016 zijn dat onder andere vergrijzing en een nieuwe door DNB gehanteerde rekenrente. Deze ontwikkelingen leiden samen tot een verhoging van de premie met 0,6% en een vermeerdering van de pensioenpremielasten met 0,24% (0,4 maal 0,6%) van de loonsom vanaf 1 januari 2016.

### **B3. Herstelopslag**

Ondanks het loonruimteakkoord voert het ABP toch een herstelopslag van 1% in. Dat leidt tot een vermeerdering van de pensioenpremielasten met 0,4% (0,4 maal 1%) van de loonsom. De herstelopslag is er vanaf 1 april 2016.

## **C. Ontwikkeling gemeentefonds 2016**

In het loonruimteakkoord van 2015 is ook afgesproken dat in de kabinetssectoren (rijk, politie, defensie en rechterlijke macht) de salarissen met minimaal 5,05% stijgen. Daardoor stijgen de loonkosten in die sectoren samen met €400 miljoen. Bij de onderhandelingen hebben het kabinet en de VNG afgesproken dat het kabinet die loonkosten structureel verwerkt in de budgetten van de desbetreffende ministeries en daarmee in het gemeentefonds.

De jaarlijkse ontwikkeling van het gemeentefonds wordt bepaald door de normeringssystematiek. De normeringssystematiek koppelt het gemeentefonds aan de netto gecorrigeerde uitgaven (NRGU). Dit is de 'trap-op-trap-af' methodiek. De jaarlijkse toe- en afname in het gemeentefonds die uit deze koppeling voortkomt, is het accres.

De loonruimteovereenkomst van 2015 heeft geleid tot structurele aanvullende arbeidsvoorwaardenkosten voor het kabinet van €400 miljoen (Kamerbrief minister BZK, kenmerk 2015-0000591045). Dit leidt ertoe dat het voor de normeringssystematiek relevante kader op de rijksbegroting met €400 miljoen groter wordt (Miljoenennota, post loonruimte publieke sector, tabel 3.5.2). Deze verhoging leidt volgens de 'trap op trap af' methodiek tot een toename in het gemeentefonds met €70,5 miljoen. Deze €70,5 miljoen is onderdeel van het totale accres voor 2016 van €647 miljoen). Ze is terug te vinden in de *Septembercirculaire 2015*, tabel 2.2.3 'mutaties accressen gemeentefonds 2015-2020 ten opzichte van meicirculaire 2015').

Het loonruimteakkoord van 2015 leidt dus tot extra inkomsten met voor alle gemeenten samen €70,5 miljoen. Deze vermeerdering gaat 2016 in. Deze €70,5 miljoen is 0,9% van de loonsom in de sector. De extra inkomsten zijn het resultaat van het loonruimteakkoord van 2015 maar zijn niet geoormerkt als arbeidsvoorwaardengeld, want het gemeentefonds kent geen voor arbeidsvoorwaarden geoormerkte bedragen.

<b>C. Ontwikkeling gemeentefonds 2016</b>			
	<b>Ontwikkeling</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Gemeentelijke inkomsten als % loonsom</b>
C.	Extra toename accres	1 januari 2016	+ 0,9%

#### **D. Salarisafpraak Cao Gemeenten 2016**

In het onderhandelaarsakkoord over de cao 2016 – 1 mei 2017 is onder andere afgesproken dat de salarissen stijgen met 3%. Dit is vanaf 1 januari 2016.

<b>D. Ontwikkeling salaris 2016</b>			
	<b>Ontwikkeling</b>	<b>Ingangsdatum</b>	<b>Salariskosten als % loonsom</b>
D.	Onderhandelaarsakkoord Cao Gemeenten	1 januari 2016	+ 3%

#### **E. Resultaat uitgaven en inkomsten**

In de tabel hieronder staat een overzicht van de effecten van de cao, het achterliggende pensioenakkoord en het achterliggende loonruimteakkoord op de inkomsten en uitgaven van gemeenten.

<b>E. Resultaat inkomsten/uitgaven arbeidsvoorwaarden</b>			
	<b>Ontwikkeling</b>	<b>Vanaf</b>	<b>Voordeel werkgever als % loonsom</b>
A.	Pensioenpremies 2015	1 januari 2015	+ 0,74%
B.	Pensioenpremies 2016	1 april 2016	+ 0,32%
C.	Gemeentefonds	1 januari 2016	+ 0,90%
D.	Salaris	1 januari 2016	- 3,00%
E. Totaal			- 1,04%

Het onderhandelaarsakkoord over de Cao Gemeenten leidt er dus in 2016 toe dat de gemeentelijke uitgaven aan arbeidsvoorwaarden met 1,04% van de loonsom toenemen.

### **3. Reparatie 'derde jaar WW'**

In het akkoord staat een afspraak over de 'reparatie van het derde jaar WW'. Dat betekent dat er in de CAR-UWO bepalingen komen die de wettelijke werkloosheidsuitkering — de WW — aanvullen tot het niveau van vóór 1 januari 2016. De werknemers gaan voor deze aanvullingen een kostendekkende premie betalen. De hoogte van die premie wordt vanaf 1 januari 2018 jaarlijks vastgesteld.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de duur van de wettelijke werkloosheidsuitkering, de WW, stapsgewijs afgebouwd. Deze afbouw bestaat uit twee delen:

- een vermindering van de maximale duur van de WW, en
- een vertraagde opbouw van het recht op WW.

In het Sociaal Akkoord van 2013 is afgesproken dat sociale partners de versobering van de WW met aanvullingen in de cao's kunnen 'repareren'. In de Cao Gemeenten 2013-2015 is afgesproken om de afspraken over de WW in het sociaal akkoord uit te voeren. De Stichting van de Arbeid heeft geadviseerd dat werknemers deze reparatie met een kostendeckende premie betalen. In het onderhandelaarsakkoord is afgesproken om dit advies op te volgen.

Als het akkoord wordt bekrachtigd, worden in de CAR-UWO aanvullende bepalingen op de WW opgenomen. Werknemers gaan vanaf 1 januari 2018 premie hiervoor betalen. Rond die datum treden namelijk voor de eerste (oud-)werknemers de effecten van de versobering van de WW in, en daarmee ook de aanvullingen op basis van de CAR-UWO. De premie is voorlopig vastgesteld op 0,1%, maar in 2017 wordt een definitieve premie vastgesteld en wordt ook bepaald op welke manier de premie jaarlijks wordt vastgesteld.

Werknemers die sinds 1 januari 2016 ontslagen zijn, kunnen – aan het einde van hun WW-periode – met bovenstaande versoberingen te maken krijgen. Dit effect is, zoals hiervoor is beschreven, pas rond januari 2018 voor het eerst merkbaar. Bij aparte ledenbrief worden gemeenten hier, met voorbeelden, uitgebreid over geïnformeerd. Hierin zal gemeenten ook een handvat geboden worden voor hoe zij hiermee in lopende ontslagsituaties kunnen omgaan en hoe dit aan werknemers gecommuniceerd kan worden.

#### **4. Overige afspraken**

De VNG en de vakbonden hebben ervoor gekozen om los van de loonparagraaf en de reparatie van de WW geen materiële veranderingen af te spreken. Het onderhandelaarsakkoord kent een aantal aanvullende procesafspraken:

- Gezamenlijke studies naar de modernisering van beloning, de modernisering van verlof en het bevorderen van interne flexibiliteit.
- Een onderzoek naar de haalbaarheid en wenselijkheid van sectorale afspraken over de vergoeding voor dienstreizen.
- Borging van het individueel loopbaanbudget voor werknemers die door latere invoering het budget niet hebben kunnen gebruiken.
- Ondersteuning van gemeenten bij de afwegingen over een generatiepact.
- Aanstelling van jongeren en mensen met een arbeidsbeperking.

#### **5. Ledenraadpleging en bekrachtiging akkoord**

Gemeenten kunnen over het akkoord stemmen. Organisaties met een aansluitingsovereenkomst bij het College voor Arbeidszaken van de VNG kunnen over het akkoord een adviserende stem geven. Bij gemeenten krijgen gemeentesecretarissen een link naar een digitaal antwoordformulier. Gemeentesecretarissen worden geacht te reageren namens het college. Bij organisaties met een aansluitingsovereenkomst krijgen bij de VNG geregistreerde contactpersonen een link naar een digitaal antwoordformulier. De contactpersonen worden geacht te reageren namens het bestuur van hun organisatie.



U kunt **uiterlijk 29 maart a.s.** reageren. De VNG verwerkt dus tot en met 29 maart reacties.

Alleen uitgebrachte stemmen tellen. Gemeenten die niet reageren, worden niet meegeteld als stem voor of stem tegen.

Het bestuur van de VNG bespreekt 31 maart a.s. de uitslag van de ledenraadpleging en besluit dan of de VNG het akkoord bekrachtigt. Ook de vakbonden organiseren ledenraadplegingen bij hun eigen achterbannen. Zij besluiten half maart of zij het akkoord bekrachtigen. Als de VNG en de vakbonden het akkoord bekrachtigen, wordt de cao definitief.

Als het akkoord definitief wordt, publiceert het LOGA in de eerste week van april de nieuwe salaristabellen. De VNG verspreidt deze tabellen half maart *onder voorbehoud* onder gemeenten en salarisbureaus, zodat zij de salarisbetalingen voor april kunnen voorbereiden. In de eerste week van april licht het LOGA ook de gemeenten voor over de reparatie van de WW in de CAR-UWO.

## **6. Tot slot**

Het College voor Arbeidszaken en het bestuur van VNG zijn blij dat dit akkoord er ligt, en leggen het daarom positief voor. Met dit onderhandelaarsakkoord en vooral de loonparagraaf markeren de werkgevers en alle werknemersvertegenwoordigers de wens om op één lijn te komen en een einde te maken aan de onrust die is ontstaan na het loonruimteakkoord van juli 2015.

De VNG hoopt hiermee ook naar andere sectoren uit te stralen dat het belangrijk is om het met alle werknemersvertegenwoordigers eens te worden. De VNG heeft dit in de afgelopen jaren altijd zo gedaan en wil dit in de toekomst ook zo blijven doen. De VNG vindt ook dat het goed zou zijn als werkgevers- en werknemersorganisaties bij de overheid en het onderwijs nadenken over de wijze waarop overleg wordt gevoerd en afspraken worden gemaakt. De VNG wil zich hiervoor inzetten.

Hoogachtend,  
College voor Arbeidszaken van de VNG



Mw. mr. S. Pijpstra  
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.

# Cao Gemeenten 1 januari 2016-1 mei 2017

## Preambule

De VNG, FNV Overheid, CNV Overheid en CMHF hebben een kortdurende cao met procesafspraken gesloten.

In 2014 en 2015 zijn bovensectorale afspraken gemaakt over herziening van de pensioenregeling en salarisontwikkeling. De partijen vinden het wenselijk om de afspraken over de salarisontwikkeling zo snel mogelijk voor de sector gemeenten uit te voeren.

In de vorige cao is een aantal afspraken gemaakt met belangrijke gevolgen voor de rechtspositie van gemeentelijk personeel en de uitvoering door HRM-afdelingen en de salarisadministratie: de invoering van een nieuw beloningshoofdstuk en het bijhorende overgangsrecht, het individueel keuzebudget, de opgave om jongeren aan te stellen en de opgave om arbeidsbeperkten aan te stellen.

Niettemin hebben zowel de VNG als de vakbonden de ambitie om ook in de nabije toekomst afspraken te maken over de doorontwikkeling van de gemeentelijke organisaties en hun medewerkers. Deze ambities blijven op de agenda van het LOGA. Partijen hebben afgesproken om de looptijd van deze cao te gebruiken om te onderzoeken hoe deze ambities op elkaar aansluiten, en op welke manier en in welk tempo zij verwezenlijkt kunnen worden. Hiervoor richt het LOGA verschillende werkgroepen op.

Uitgangspunt is dat het LOGA en de LOGA-werkgroepen doorlopend de direct betrokkenen — werkgevers en medewerkers — betrekken, in een proces van co-creatie.



## 1. Loonparagraaf en looptijd

De cao loopt van 1 januari 2016 tot 1 mei 2017

De salarissen stijgen per 1 januari 2016 met 3,0%.

De salarissen stijgen per 1 januari 2017 met 0,4%.

Met deze salarisafpraak voert het LOGA het pensioenakkoord van 2014 en de loonruimteovereenkomst van 2015 uit. Dat betekent dat in de salarisafpraak de afgesproken salarisverhogingen van 0,74% (pensioenakkoord 2014) en 1,4% (loonruimteovereenkomst 2015) zijn verwerkt. Met eerstgenoemde salarisverhoging wordt de eenmalige uitkering van 0,74% in 2016 omgezet in een structurele salarisverhoging, conform de LOGA-brief van 13 juli 2015.

## 2. Betrokkenheid en co-creatie

Het is van waarde de cao tot stand te laten komen door zo veel mogelijk gemeenten en medewerkers te betrekken bij het cao proces. Afspraken die tot stand komen met directe betrokkenheid van werkgevers en werknemers hebben vaak meer draagvlak en kunnen beter uitgevoerd worden. Co-creatie kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld met gebruikmaking van panels, of in sessies met groepen medewerkers. Partijen spreken af voor een aantal onderwerpen ter voorbereiding van het maken van afspraken in een volgende cao het instrument van co-creatie in te zetten.

## 3. Balans flexibiliteit en (werk)zekerheid

Partijen willen bevorderen dat in gemeentelijke organisaties flexibiliteit en werkzekerheid in balans zijn. Tevens vinden partijen het van belang dat werknemers en werkgevers de motivatie en het vermogen hebben zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige dienstverlening aan burgers hebben partijen afgesproken dat ze investeren in bestendige arbeidsrelaties en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Werkgever en werknemer dragen hiervoor beide verantwoordelijkheid.

Partijen vinden het niet wenselijk dat voor structureel werk bij gemeenten arbeidsrelaties worden aangegaan onder voorwaarden die niet geregeld zijn in de gemeentelijke rechtspositie. Partijen willen bijvoorbeeld bevorderen dat oneigenlijk gebruik van payroll, leidend tot onzekere en onevenwichtige contracten voor structureel werk, voorkomen wordt. In een *werkgroep flexibiliteit en zekerheid* zullen partijen onderzoeken hoe deze ambitie gerealiseerd kan worden, zonder dat de noodzakelijke flexibiliteit in het gedrang komt.

In de *werkgroep flexibiliteit en zekerheid* onderzoeken partijen op welke wijze flexibel werken kan worden gerealiseerd door (vormen van) interne flexibilisering. Hierbij zal in ieder geval worden onderzocht op welke wijze de opzet van interne- of regionale flexpools kan bijdragen aan deze doelstelling. Hiertoe zullen drie concrete pilots in het land worden opgezet. Daarnaast wordt onderzocht hoe combinaties van vaste functies en flexibele inzet op klussen beter gecombineerd kunnen worden, en welke systematiek van functie beschrijven en – waarderen hier het beste bij



aansluit. Tenslotte wordt de bijdrage van scholing in de brede inzetbaarheid van medewerkers onderzocht.

Het onderzoek door de *werkgroep flexibiliteit en zekerheid* moet antwoord geven op de vraag of en hoe externe flexibiliteit zoveel mogelijk kan worden omgezet in interne flexibiliteit. Welke vormen van interne flexibilisering zorgen dat de afhankelijkheid van externe flexibiliteit daadwerkelijk vermindert én tegelijkertijd een wendbare organisatie wordt neergezet?

Ten tweede moet het onderzoek handvatten opleveren die betrokken worden bij de volgende cao.

## 4. Onkostenvergoedingen

Vervoersvergoedingen voor dienstreizen in gemeenten zijn al heel lang niet verhoogd. Daarom doen partijen een onderzoek naar de haalbaarheid en wenselijkheid om centrale afspraken in de cao te maken over een aanvaardbaar niveau van vergoedingen.

## 5. Afspraken over de WW

Partijen hebben in het cao-akkoord 2013 – 2015 hun gezamenlijk commitment uitgesproken ten aanzien van de afspraken, zoals die zijn gemaakt in het sociaal akkoord 2013 en zoals deze zijn vastgelegd in de Wet Werk en Zekerheid. Tijdens de looptijd van het akkoord 2013-2015 zouden nader afspraken gemaakt worden om invulling te geven aan deze afspraken voor de sector gemeenten.. In deze cao willen partijen verdere afspraken maken.

Vanaf 1 januari 2016 wordt door een wetswijziging de maximale duur van de WW-uitkering via een overgangsregeling teruggebracht van 38 naar 24 maanden en is de opbouw van de WW-rechten vertraagd. In de gemeentelijke sector is het beroep op WW-uitkeringen lager dan gemiddeld.. Cao-partijen spreken af om deze aanpassingen van de duur en de opbouw van de WW als volgt in de cao gemeenten te repareren:

- Vanaf 1 januari 2016 wordt de hoogte en de duur van de WW-uitkering na-wettelijk aangevuld tot de (wettelijke) hoogte, opbouw en duur van de WW-uitkering zoals die was op 31 december 2015.
- Tijdens bovenstaande gerepareerde duur bestaat recht op een aanvullende uitkering, die overeenkomt met de aanvullende uitkering, zoals vastgelegd in artikel 10d:25 tot en met 10d:29.
- Werknemers betalen voor de reparatie van de wettelijke WW en de aanvullende uitkering een kostendekkende premie.
- De premie per 1-1-2018 wordt voorlopig vastgesteld op 0,1% van het salaris en de salaristoelagen. In 2017 onderzoeken partijen of deze premie aanpassing behoeft. Vanaf 2018 zullen sociale partners jaarlijks deze premie bijstellen, onder nader te bepalen methodiek, ten einde deze premie kostendekkend te houden.
- De huidige na-wettelijke uitkering, zoals vastgelegd in 10d:30 tot en met 10d:33 blijft ongewijzigd en gaat in aansluitend op de gerepareerde WW-uitkering.



## 6. Loopbaan- en ontwikkelbeleid

### 6.1 Loopbaanplein

In de cao 2013-2015 zijn afspraken gemaakt over instrumenten om loopbaankansen te vergroten en ontwikkeling van medewerkers te stimuleren. In oktober 2015 is de landelijke loopbaansite "Meester in je Werk gelanceerd". Het is dé site voor alle gemeenteambtenaren en gaat over loopbaan, ontwikkeling en vakmanschap. Partijen willen doorgaan met de verdere ontwikkeling van deze site. Hiertoe vragen sociale partners het A&O fonds gemeenten te onderzoeken welke modules toegevoegd kunnen worden, zoals online lespakketten (E-learning), en zal verdere verbinding van de regionale arbeidsmarkt met de landelijke vacaturesite tot stand gebracht worden. Partijen spreken af het loopbaanplein in 2017 te evalueren.

### 6.2 Evaluatie individueel loopbaanbudget

In de vorige cao is het individueel loopbaanbudget ingesteld van 500 euro per jaar gedurende de periode 2013-2015. In 2016 gaan partijen evalueren wat het effect is geweest van dit budget en of het heeft bijgedragen aan het vergroten van de regie van de medewerker over zijn eigen loopbaan. Op basis van deze evaluatie kan ook besloten worden of een loopbaanbudget onderdeel wordt van de cao, of dat het blijft bij een experiment voor drie jaar. In gemeenten waar in afwijking van de CAR-UWO het recht op ILB later dan 1 januari 2013 is vastgesteld in de lokale rechtspositie of later is geëffectueerd, en medewerkers daardoor niet het gehele met het ILB gemoeide bedrag hebben kunnen aanwenden, bespreekt het GO hoe deze medewerkers alsnog in staat gesteld kunnen worden om dit resterende budget te gebruiken.

## 7. Aanstelling jongeren en duurzaam doorwerken ouderen

Partijen blijven het belang onderstrepen van de instroom van jongeren bij gemeenten. Het is van wezenlijk belang voor de toekomst van gemeenten dat de personeelsopbouw meer representatief wordt voor de (leeftijdsopbouw van de) werkende bevolking. Om de aanstelling van jongeren verder te stimuleren, spreken partijen af gemeenten bekend te maken met het generatiepact als een effectief instrument om zowel formatieruimte te krijgen voor jongeren als ook oudere medewerkers langer te laten doorwerken. De kracht van het instrument is juist de combinatie van die twee elementen. Het is niet of jongeren, of ouderen, maar jongeren én ouderen. Er hoeft geen kennis verloren te gaan, doordat ouderen niet in een keer uitstromen, maar parttime doorwerken. Hierdoor kan zorgvuldige overdracht van kennis plaatsvinden.

Nu er in steeds meer gemeenten ervaring is opgedaan met het instrument generatiepact, kunnen we een aantal concrete aanbevelingen doen om het generatiepact tot een succes te maken. Partijen vragen het A&O Fonds om organisaties en medewerkers actief te benaderen en voor te lichten hoe een generatiepact succesvol kan zijn voor de organisatie én de medewerkers. In deze voorlichting kunnen de inzichten meegenomen worden over de voordelen van de combinatie met deeltijdpensioen. Ook kunnen aanbevelingen gedaan worden hoe de deelname van lager ingeschaalde medewerkers kan worden bevorderd, en kan informatie verstrekt worden over ondersteuning voor gemeenten bij het opstellen van regelingen en welke subsidie het fonds ter beschikking stelt voor de aanstelling van jongeren.

VNG en bonden spreken de ambitie uit om het generatiepact tijdens deze loopperiode onder de aandacht te brengen bij gemeenten. Daarnaast spreken partijen af om, boven de 1500 jongeren uit



het vorige cao-akkoord, nog eens 1000 jongeren aan het werk te helpen bij gemeenten binnen de looptijd van deze cao.

## 8. Verlof, hoofdstuk 6 CAR-UWO

Als een volgende stap op weg naar de 'cao van de toekomst' gaat het LOGA verkennen op welke manier het verlofhoofdstuk in de CAR-UWO kan worden herzien. Partijen willen komen tot landelijke afspraken, om zo de mobiliteit van medewerkers te vergroten en de samenwerking tussen organisaties op lokaal niveau te vergemakkelijken.

Het nieuwe verlofhoofdstuk moet tegemoetkomen aan zowel de behoeften en wensen van medewerkers aan flexibiliteit, eigen verantwoordelijkheid en regie op de combinatie van werk en privé-verplichtingen, vereenvoudiging in de uitvoering, evenwichtige verdeling van rechten, en continuïteit in de bedrijfsvoering.

Vertrekpunt voor de verkenning is de huidige situatie bij gemeenten, waarin er naast het wettelijk verlof (dat voor iedereen gelijk is), er centraal afgesproken bovenwettelijk verlof is (dat per 1-1-2017 aan het IKB wordt toegevoegd), én lokaal geregeld bovenwettelijk verlof is. De omvang van dit lokale verlof verschilt in omvang, en is in voorkomende gevallen op individueel niveau gekoppeld aan leeftijd, dienstjaren en/of salarisschaal en op collectief niveau aan lokale feest- of brugdagen.

Het LOGA verkent de volgende mogelijkheden:

- Vereenvoudiging van de regeling, waarbij wordt gekeken naar overbodige en verouderde regels, interne tegenstrijdigheden en overlap, en overlap met wetgeving zoals de Wazo.
- Harmonisatie en modernisering van de regeling, waarbij de mogelijkheid wordt onderzocht om de verschillende lokale en individuele verlofvormen, met uitzondering van wettelijke verlofvormen (zoals de Wazo), en rekening houdend met lokale omstandigheden, om te vormen tot één regeling voor alle werknemers.
- De eventuele samenhang met het individueel keuzebudget (IKB).

Het LOGA formeert een werkgroep met afgevaardigden van werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. Doel van de werkgroep is om in co-creatie voorstellen te ontwikkelen voor herziening van het verlofhoofdstuk.

## 9. Bewust belonen

Partijen hebben in 2015 onderzoek laten doen naar mogelijke vormen van flexibele beloning bij gemeenten. De bevindingen zijn neergelegd in het onderzoeksrapport: Bewust belonen bij gemeenten (7 oktober 2015).

Dit onderzoek is een vervolgstap op de invoering van een vernieuwd beloningshoofdstuk in de CAR UWO per 1 januari 2016. Partijen vinden het van belang dat er een toekomstbestendig beloningssysteem is, dat tegemoet komt aan de wensen van medewerkers en werkgevers. Een





beloningssysteem moet een bijdrage leveren aan het gesprek tussen leidinggevenden en medewerker en hun sturingsmogelijkheden bieden op ontwikkeling en resultaten..

Uit het onderzoek blijkt dat er mogelijkheden zijn om met flexibele beloning de effectiviteit van de organisatie en de tevredenheid van de medewerkers te vergroten, en dat beoordelingsafhankelijke beloningsvormen het beste passen bij deze doelen. Partijen onderschrijven de conclusie uit het onderzoek dat bewust belonen in de vorm van beoordelingsafhankelijke beloningsvormen, alleen kan werken als er voldaan wordt aan een aantal randvoorwaarden, te weten: het beloningsbeleid in de gemeente is transparant en uniform, en de individuele beoordeling en beloning zijn objectief. Partijen vinden dat belonen geen doel om zichzelf is maar dient ter ondersteuning van gestelde doelen van de medewerker en de organisatie.

Het onderzoek laat verschillende methoden voor beoordelingsafhankelijke beloning zien, de voorwaarden waaronder die methoden kunnen werken en de mogelijke sectorale en lokale afspraken daarbij.

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao in co-creatie te onderzoeken welke methodes van beoordelingsafhankelijk belonen het beste zouden kunnen werken bij gemeenten, onder welke voorwaarden die methodes werken en welke afspraken daarvoor in de cao nodig zijn.

## 10. Uitvoering banenafpraak

Ter uitvoering van de Wet banenafpraak en quorum arbeidsbeperkten, zullen gemeentelijke organisaties (gemeenten en gemeenschappelijke regelingen) in 2016 730 banen openstellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze 730 banen komen naast de 630 banen die gemeenten in 2015 moesten openstellen.

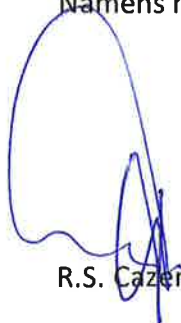
## 11. Slotbepalingen

- Alle financiële middelen die gemeenten ter beschikking hebben voor extra arbeidsvoorwaarden komen tot uitdrukking in dit akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord.
- Voor zover een wijziging van de CAR UWO noodzakelijk is moet deze, zodra partijen over de tekst van de wijzigingen overeenstemming hebben bereikt, door gemeenten worden vastgesteld.
- Het akkoord is bindend voor de G4. De uiteindelijke Cao wordt vertaald in de lokale rechtspositieregelingen van de vier grootste steden. Voor zover het akkoord betrekking heeft op ziektekosten, geldt dat het niet van toepassing is op Den Haag en Amsterdam.



Aldus overeengekomen te Utrecht, 28 januari 2016

Namens het College voor Arbeidszaken



R.S. Cazemier

Voorzitter

Namens de vakbonden



A.E. de Haas

FNV Overheid



P.Fey

CNV Overheid



E. Clason

CMHF

