

## > Gemeenten

### **Eindelijk een onderhandelaarsakkoord voor de cao!**

**Na een moeizaam proces is op 23 januari 2008 een onderhandelaarsakkoord gesloten voor een nieuwe cao Gemeenten. En dat werd tijd ook, want de vorige cao was immers al afgelopen op 1 juni 2007.**

*(N.B. Dit is een uitgebreide versie van de nieuwsbrief die u thuis hebt ontvangen. Niet gekregen? Bel dan met de ledenservice op 0900 – 22 825 22, 10 c/min.)*

Al bij de start van de onderhandelingen in mei (de VNG had de cao-voorstellen niet eerder klaar) werd duidelijk dat het niet eenvoudig zou worden tot een goede cao te komen. De reactie op onze looneis was “dat als de bonden een percentage met daarin een 3 willen, er niet veel meer ruimte dan 1,3% is”. Over allerlei onderwerpen uit onze inzet lukte het niet om tot een normaal gesprek te komen, met als duidelijkste voorbeeld onze wens iets te doen aan het arbeidsmarktprobleem voor de hoger opgeleide medewerkers. Volstrekt onnodig kwamen werkgevers medio juni opeens met een eindbod, met een te lange looptijd en een heel matige salarisverhoging. Over echte stappen op weg naar een volwaardige dertiende maand viel niet te praten.

Na het opbouwen van wat druk, onder andere door een landelijke kaderbijeenkoms, konden de onderhandelingen weer vlot worden getrokken. In juli bleek het wel mogelijk over de meeste onderwerpen overeenstemming te bereiken, waaronder een redelijke loonontwikkeling. Bij drie onderwerpen lukte dat niet: de 40-urige werkweek, het voorkomen van een inkomensval voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten en het compenseren van de tegenvallende netto-uitkering van het FLO-overgangsrecht.

Na de zomerstop kon alsnog een compromis worden bereikt over de eerste twee punten, maar bij het FLO-overgangsrecht ontstond een patstelling. Al onze voorstellen tot een fatsoenlijke oplossing werden door de VNG opzij geschoven. Werkgevers kwamen in september met een nieuw eindbod, dat wij vanwege het FLO-overgangsrecht afwezen. Dat deden we overigens in het volle besef dat we ons hiermee in een moeilijke positie manoeuvreerden: het gaat bij dit onderwerp om een groot financieel belang bij de betrokkenen, maar de overgrote meerderheid van de medewerkers ‘zegt het niets’. ABVAKABO FNV was echter van mening dat een bond die in zo’n situatie kiest voor de makkelijke weg (de meerderheid), geen knip voor de neus waard is. En daarom hebben we gedaan wat we konden doen om het FLO-probleem op te lossen. Toen na de handtekeningenactie het voeren van echte acties er niet in bleek te zitten, hebben we in overleg met de kaderleden gekozen voor een advies-traject: het samen met de VNG voorleggen van het probleem aan een externe commissie. Dat pakte echter teleurstellend uit: de commissie vond het VNG-voorstel het meest redelijk. Puur afgemeten aan het resultaat heeft ons verzet, en het tijdverlies dat dit meebracht, niets opgeleverd. En daar balen de onderhandelaars

natuurlijk flink van. Misschien eigenwijs, maar we vinden nog steeds dat we dat niet anders hadden kunnen doen.

Daarmee eindigde het hele proces enigszins in mineur-stemming. Maar dat neemt niet weg dat er nu een akkoord ligt, waarbij we wel het nodige hebben binnengehaald. Op het gebied van salaris en eindejaarsuitkering, maar ook op andere onderwerpen. De LAC Gemeenten, de landelijke groep kaderleden, is van mening dat alles bij elkaar sprake is van een redelijk resultaat, dat met een positief advies aan de leden kan worden voorgelegd.

Maar het woord is nu aan u: laat uw mening weten. Via deze website, of via de antwoordstrook in de nieuwskrant die u thuis ontvangt.

## **De gemaakte afspraken:**

### **1. Looptijd**

De cao heeft een looptijd van twee jaar, van 1 juni 2007 tot 1 juni 2009. Afgesproken is dat partijen volgende keer tijdig (april 2009) zullen starten met de onderhandelingen. Het akkoord geldt voor alle gemeenten, behalve:

de indexering van de werkgeversbijdrage (punt 3) geldt niet voor Den Haag en Amsterdam; daar geldt een andere ziektekostenregeling met lokale afspraken over indexering.

de afspraak over de 40-urige werkweek (punt 9) geldt niet voor Amsterdam.

### **2. Salaris**

De volgende structurele loonontwikkeling is overeengekomen:

- 2,2% salarisverhoging per 1 juni 2007 en een verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,5 procent in 2007
- 2,2% salarisverhoging per 1 juni 2008 en een verhoging van de eindejaarsuitkering met 1,5 procent in 2008

Deze verhogingen werken conform de ABP-regels door naar de post-actieven.

In totaal is hiermee dus 6,4% structurele verhoging in twee jaar afgesproken. Feit is dat we onze forse inzet niet volledig hebben binnengehaald. We hadden immers te maken met een maximale FNV-looneis in 2007 van 3%. Om meer te kunnen vragen, en om eindelijk weer een stap te kunnen zetten op weg naar een volwaardige dertiende maand, hebben we daar 1,5% bovenop gedaan voor verhoging van de eindejaarsuitkering. Maar dankzij die forse inzet zijn we (gemiddeld) wel boven de 3% per jaar uitgekomen. En zetten we met 2% verhoging van de eindejaars een duidelijke stap richting dertiende maand. In totaal is deze loonontwikkeling goed vergelijkbaar met de verschillende andere overheidssectoren en zitten we duidelijk boven het gemiddelde aan loonstijging in alle CAO's over 2007.

### **3. Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering**

Per 1 januari 2007 is de premie voor de aanvullende verzekering Classic van IZA NV met 3,8% gestegen. Afgesproken is de bovenwettelijke werkgeversbijdrage met hetzelfde percentage te verhogen. Dat betekent in 2007 en verhoging van € 156 tot € 162. Voor medewerkers met een bezoldiging die lager of gelijk is aan het maximum van schaal 6 wordt de bijdrage verhoogd van € 276 naar € 286. Ook in 2008 wordt de werkgeversbijdrage geïndexeerd met de premiestijging van de aanvullende verzekering Classic van IZA NV. De werkgeversbijdrage zal vanaf 2009 worden uitbetaald in december.

### **4. Opleiding en loopbaan**

Gelet op de krapte op de arbeidsmarkt wordt het steeds belangrijker om medewerkers perspectief te bieden. Daarom is het van belang als gemeentelijke sector meer te doen aan opleidings- en loopbaanbeleid. Hiertoe wordt een campagne gestart, ondersteund door het A + O fonds Gemeenten. Onderdelen hiervan zijn een meting van de huidige stand in de sector en een vergelijking (benchmark) met andere sectoren. Insteek is dat achterblijvende gemeenten zich gaan optrekken aan voorlopers, en de gemeentelijke sector als geheel aan andere sectoren die voorop lopen. Verder krijgen medewerkers één keer per vijf jaar recht op een loopbaanadvies. Dit advies wordt uitgebracht door een interne of externe deskundige, aan te wijzen door de werkgever.

### **5. Arbeidsmarktpositie hoger opgeleiden**

Er komt een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van de hoger opgeleiden. De mogelijkheid tot het verlengen van de hogere schalen wordt daarbij meegenomen. ABVAKABO FNV had in de cao-inzet aangegeven te willen praten over oplossingen voor het steeds groter wordende probleem om hoger opgeleiden in de sector binnen te halen en vast te houden. Helaas lukte het tijdens de onderhandelingen niet nu al concrete stappen te zetten. De VNG bleek geen zin te hebben echt te kijken naar de aard van het probleem en hoe je het zou kunnen oplossen. Men deed wel een voorstel voor verlenging van de schalen vanaf 10, maar dat zou òf in deze, òf in de cao 2009 ten koste gaan van de algemene loonontwikkeling. Dat leek ons geen goed idee. Bovendien speelde het volgende een rol. ABVAKABO FNV is een brede vakbond, die mensen van hoog tot laag organiseert. Tegenover de arbeidsmarktproblematiek van de hoger opgeleiden staat het koopkrachtprobleem van de mensen in de lagere schalen. ABVAKABO FNV had daarom in de inzet opgenomen dat extra inkomen voor de hoger opgeleiden samen moest gaan met een vloer in de salarisverhoging voor de mensen in de lagere schalen. Hoewel de kosten van zo'n vloer een 'schijntje' zijn vergeleken met die van het verlengen van de hogere schalen, legde de VNG daar een blokkade op.

### **6. Sociale zekerheid**

Na jaren te hebben onderhandeld met de VNG hebben wij nu overeenstemming bereikt over de bovenwettelijke sociale zekerheid. In de cao 2005 - 2007 was hierover afgesproken te komen tot een nieuw stelsel, waarin preventie, activering en re-integratiebevordering centraal zou staan. Als het aan de VNG had gelegen was de bovenwettelijke WW uitkering afgeschaft. En na de WW stelde men een ontslagvergoeding voor ter hoogte van één maandsalaris per dienstjaar bij de gemeente

waaruit het ontslag plaatsvindt. En dat allemaal zonder concrete verbetering van preventie en re-integratie. Uiteraard was dat voor ons onacceptabel.

Uiteindelijk hebben we naar onze mening een goede mix van afspraken kunnen maken. Er is wel sprake van een verschuiving van uitkeringen preventief beleid, maar op een evenwichtige manier:

- Medewerkers die werkloos dreigen te worden krijgen meer tijd om te zoeken naar ander werk. Hiervoor wordt een re-integratiefase geïntroduceerd, met rechten en plichten gericht op het vinden van een andere baan. De duur hangt af van de lengte van het dienstverband. Medewerker en werkgever maken samen afspraken over de invulling van de re-integratiefase; hiervoor wordt nog een handleiding opgesteld.
- Mocht het vinden van nieuw werk niet lukken, dan heeft men recht op een WW-uitkering met een gemeentelijke aanvullende uitkering. De duur hiervan is iets korter (van 15 maanden nu naar 12 maanden), maar de hoogte is vergelijkbaar met de huidige bovenwettelijke uitkering.
- Er blijft recht bestaan op een na-wettelijke uitkering, als de WW-uitkering is afgelopen. De hoogte van deze na-wettelijke uitkering wordt 'afgetopt' op de hoogte van de WW-uitkering. Ook de duur wordt aangepast ten opzichte van de huidige regeling. De consequentie hiervan verschilt per medewerker: in het algemeen kun je zeggen dat de uitkeringsduur in de nieuwe regeling wat gunstiger is voor jonger personeel met kortere dienstverbanden, en ongunstiger voor ouderen met veel gemeentelijke dienstjaren.
- Voor zittend personeel met 20 dienstjaren in de gemeentelijke sector komt overgangsrecht: bij ontslag binnen 10 jaar na invoering van de nieuwe regeling, houden deze mensen recht op de (langere) duur van de nu nog geldende regeling na afloop van de WW.
- Er blijft nu en in de toekomst ruimte bestaan voor ruimere lokale afspraken met het GO (sociale plannen of andere regelingen).
- Tot slot gaat gewerkt worden aan een aantrekkelijk collectief contract voor een aanvullende verzekering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Zie voor meer informatie juist over dit onderdeel de bijlage van het onderhandelaarsakkoord en een notitie van ABVAKABO FNV over deze regeling.

## **7. Compensatie uitkering FLO-overgangsrecht**

Zoals bekend pakt de uitkering in het FLO-overgangsrecht 100 tot 180 euro netto per maand lager uit dan beoogd. Vanaf begin 2006 heeft ABVAKABO FNV zich hard gemaakt om dit probleem op te lossen. Toen dat informeel achter de schermen niet lukte, hebben we het punt alsnog opgenomen in onze cao-inzet. Aan de onderhandelingstafel hebben we afgedwongen dat de VNG met een voorstel kwam, ook al was men daartoe eigenlijk niet bereid. Maar dat voorstel was voor ons in meerdere opzichten onvoldoende. Toen bleek dat echte acties er niet in zaten, kozen we in overleg met de kaderleden voor een adviestraject. Helaas vond de commissie het VNG-voorstel het meest redelijk. Vervolgens toonde de VNG zich een "slechte winnaar": men was niet meer bereid tot welke aanpassing dan ook, zelfs niet tot een hardheidsclausule voor 'schrijnende gevallen'.

Desondanks liet dat ons geen andere keus dan ons neerleggen bij dat advies. Dat hebben we dan ook met tegenzin gedaan. Dat betekent dat de volgende compensatieregeling gaat gelden:

Mensen tot en met schaal 6 die op grond van het FLO-overgangsrecht stoppen met werken, krijgen tot en met 2010 een compensatie van 500 euro netto per jaar (naar rato van het aantal maanden dat men in een jaar viel onder het FLO-overgangsrecht). Deze 500 euro zal worden verrekend met bedragen die lokaal soms al zijn verstrekt; van terugbetaling is uiteraard geen sprake.

### **8. Hardheidsclausule loondoorbetaling bij ziekte**

ABVAKABO FNV wilde regelen dat zieke medewerkers die - buiten hun schuld - niet kunnen re-integreren, niet te maken krijgen met een verlaging van de loondoorbetaling na 6 maanden ziekte. Afgesproken is een hardheidsclausule, waarbij werkgevers in individuele gevallen van terminale ziekte zullen afwegen of een korting op het loon wel wenselijk is.

### **9. Versoepeling procedure 40-urige werkweek**

De CAR/UWO bevat nu al de mogelijkheid de werkweek voor individuele ambtenaren te verlengen van 36 uur tot maximaal 40 uur. In die gevallen wordt het salaris naar rato aangepast. Hiertoe moet een plan worden opgesteld dat vooraf wordt besproken met de ondernemingsraad (OR). Deze procedure wordt nu versoepeld: voortaan geldt niet meer dan een melding vooraf aan de OR, en een verantwoording achteraf. Wat uiteraard blijft is dat de verlenging van de werkweek alleen kan met instemming van de medewerker.

### **10. Overige onderwerpen**

Verder zijn afspraken gemaakt over:

- De rechtspositie van de docenten kunstzinnige vorming zal worden aangepast. Deels gaat dit om actualisering van verouderde bepalingen, deels om de instellingen "toekomstbestendig" te maken. ABVAKABO FNV bereidt zich momenteel voor op deze waarschijnlijk lastige onderhandelingen.
- De bonus van 5% van het loon voor zieke medewerkers die voor minstens 50% van hun arbeidsduur bezig zijn met re-integratie: Ter vereenvoudiging van de cao is afgesproken dat deze bonus voortaan alleen nog geldt in het tweede ziektejaar (als de loondoorbetaling van 90% zakt naar 75%). Werkgevers wilden helemaal af van deze bonus, maar dat vonden wij niet acceptabel. Na 12 maanden ziekte zakt het inkomen naar 75%, en dan is de bonus van groot belang om het inkomen nog enigszins op peil te houden. In het eerste ziektejaar (na 6 maanden) is de consequentie van afschaffing minder groot: mensen die voor minimaal 50% bezig zijn met re-integratie zitten dan immers nog op of boven de 95% van hun inkomen.
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid: gemeenten worden herinnerd aan de eerder gemaakte afspraak dat per 1 januari 2008 overall leeftijdsbewust personeelsbeleid moet zijn ingevoerd. Specifieke aandacht wordt gevraagd voor medewerkers in zware beroepen. Ook worden gemeenten erop gewezen dat leeftijdsverlofdagen niet in strijd met de wet gelijke behandeling op grond van leeftijd hoeven te zijn, als dit een onderdeel van leeftijdsbewust personeelsbeleid is.

- Om de deelname aan medezeggenschap te stimuleren is afgesproken dat werkgevers en or's aan het begin van iedere zittingsperiode een convenant sluiten hoeveel tijd or-leden nodig hebben en hoe de leden in staat worden gesteld het or-werk te combineren met hun functie. Dit kan bij voorbeeld door een tijdelijke uitbreiding van de formatie. Ook het waarderen en belonen van medezeggenschapscompetenties kan stimulerend werken.
- Naar aanleiding van een rechterlijke uitspraak wordt gekeken of aanpassing van de rechtspositie van ambulancepersoneel met aanwezigheidsdiensten nodig is.
- De werkgeversbijdrage levensloop wordt vanaf 2008 uitgekeerd in december.

### **Ledenraadpleging**

Er ligt nu een onderhandelaarsakkoord, dat met een positief advies aan u wordt voorgelegd. Maar het woord is nu aan u. Geef uw mening via onze website [www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl) (onder het kopje 'geef uw mening' op de homepage) of [www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl), of stuur ons het antwoordformulier in deze nieuwskrant toe. Lokaal wordt gezien of ledenvergaderingen wenselijk zijn. Zo ja, dan wordt u hierover apart geïnformeerd.

Ruud Kuin en Peter Wiechmann

29 januari 2008