

**Per koerier en per mail**

FNV Overheid
t.a.v. Z. Boufangacha
Hertogswetering 159
3543 AS UTRECHT

Datum
1 mei 2019

Ons kenmerk
TAZ
/U201900355

Telefoon
0628361419

Bijlage(n)
-

Onderwerp

Ultimatum Cao Gemeenten

Geachte heer Boufangacha, heer Schot en mevrouw Ten Hove,

Hiermee reageren wij op uw brief van 25 april jl. In uw brief stelt u ons een ultimatum: als de VNG niet binnen de gestelde termijn ingaat op uw eisen, gaat u over tot collectieve acties om een aanvaardbaar resultaat af te dwingen.

Algemene reactie

Wij nodigen u nogmaals uit om terug te keren naar de overlegtafel en verder te praten over een voor alle partijen aanvaardbaar akkoord. Wij gaan niet in op uw ultimatum. Wij denken dat het mogelijk is om een voor alle partijen aanvaardbaar pakket van afspraken te maken.

U beschrijft gedetailleerd uw beleving van het onderhandelingsproces. We zijn het niet eens met alle feiten zoals u ze weergeeft en ook niet met alle conclusies die u daaruit trekt. U benadrukt bij de verschillende onderwerpen steeds de verschillen die er op enig moment in het proces waren, en negeert de stappen die de VNG op een ander moment heeft gedaan.

Gedurende de zes overleggen die wij hebben gehad over de nieuwe Cao Gemeenten, hebben we stappen gezet naar een akkoord. De VNG was — en is nog steeds — bereid om nog meer stappen te zetten. Wij zijn dan ook zeer verrast dat u vrijdag 12 april onverwachts een einde maakte aan de onderhandelingen.

Temeer zijn wij verrast dat u al uw voorstellen opnieuw voorlegt in de vorm van een ultimatum. Op uw verzoek heeft de VNG de harmonisatie van het bovenwettelijk verlot – dat zoals u weet voor de

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

VNG al jaren een belangrijk onderwerp is – en vitaliteit niet opgenomen in het laatste bod. De VNG heeft altijd de voorkeur gegeven aan een akkoord met afspraken over de harmonisatie van het verlof. Toch hebben wij u op 12 april jl. een concreet voorstel gedaan – zonder de door ons gewenste harmonisatie van het verlof – en bleek dat u wederom niet bereid was om tot een gezamenlijk resultaat te komen. Niettemin zijn wij terdege bereid om met u te overleggen over een breed pakket aan afspraken. Anders dan u in uw brief verwoordt, is doorpraten in onze ogen juist niet zinloos.

Wij hebben uitgebreid gesproken over een breed vitaliteitspakket en hebben de wil en bereidheid getoond om te investeren in vitale medewerkers in *alle* leeftijdsgroepen. Desondanks is een breed vitaliteitsbeleid volgens u onbespreekbaar voor de VNG. In tegenstelling tot de investeringen die de VNG bereid is te doen, namelijk het bevriezen van de verlofrechten van alle medewerkers vijf jaar vóór de AOW-leeftijd, het aanbieden van de Krachtkaat voor jongeren en de Work Ability Index, wilt u voor oudere medewerkers een seniorenregeling. Dit is voor de VNG een kostbare en onhaalbare eis. Hierover zijn wij vanaf het begin duidelijk geweest.

Over de anticumulatie met de transitievergoeding en de boven- en nawettelijke afspraken bij reorganisatie-ontslag en ontslag bij disfunctioneren waren wij het eens. Wij hebben u daarna een eerste voorstel gedaan voor een werkgeversbijdrage.

U wilt dus nu een cao waarbij gemeentelijke werkgevers akkoord moeten gaan met én een salarisverhoging van minimaal 4,0% per jaar, én harmonisatie met behoud van alle verlofrechten én een seniorenregeling én een werkgeversbijdrage volgens het model van AWWN. Uw eisenpakket ligt hiermee wat betreft loon al ver boven het niveau van inflatie, ver boven de ontwikkelingen in de markt en ver boven de ontwikkelingen bij de andere overheden. De VNG wil behoorlijke afspraken maken waarbij medewerkers erop vooruitgaan en met u nadenken over een breed vitaliteitsbeleid, maar de eisen die u in uw brief stelt zijn niet reëel.

Gemeentelijke werkgevers willen graag dat er op korte termijn een goede cao komt die recht doet aan de inzet van alle medewerkers in onze sector. Dat moet mogelijk zijn als ook u bereid bent om daarover verder te onderhandelen, om te geven en te nemen. Wij roepen u dringend op terug te keren naar de overlegtafel. Wij willen open en reëel overleg voeren, en verder gaan met het maken van afspraken en toewerken naar een akkoord.

In deze brief gaan wij verder in op de belangrijkste wensen van de VNG en de eisen die u in uw brief stelt.

Voorstellen van de VNG

Harmonisering van het bovenwettelijk verlof

We hebben al in eerdere cao's met elkaar afgesproken dat wij de bovenwettelijke verlofuren gaan harmoniseren. Daarmee maken we niet alleen een einde aan de verschillen tussen gemeenten, maar ook aan de verschillen tussen groepen medewerkers. Op dit moment gaat een fors gedeelte van deze belangrijke arbeidsvoorwaarde naar specifieke groepen medewerkers — vaak oudere medewerkers. Met harmonisatie van verlof komen deze arbeidsvoorwaarden gelijkelijk ten goede aan iedereen. Wij hebben in de vorige cao afgesproken om een gezamenlijke werkgroep te vragen om een sectorale norm te ontwikkelen voor het bovenwettelijk verlof. Dat is een norm van 34 uur geworden.

Harmonisatie is niet altijd een makkelijk proces. Hoewel het overgrote deel van de gemeentelijke werkgevers achter de idee van harmonisatie staat, zijn er zeker werkgevers die hiermee inleveren. Er zijn werkgevers die liever hun huidige afspraken onder of boven de geharmoniseerde norm houden. Voor medewerkers zal dit ook gelden: sommige medewerkers gaan er op vooruit maar weer andere medewerkers zouden verlofuren moeten inleveren. Voor die laatste groep moet er overgangsrecht komen — daarvoor heeft de VNG een bod gedaan en daarover wil de VNG graag met u verder overleggen.

Dat bij harmonisatie goed overgangsrecht hoort, is duidelijk en is ook eerder afgesproken. Nu verbindt u daar echter weer een nieuwe voorwaarde aan: dat er een 'breed vitaliteitsbeleid' moet zijn, voor alle groepen maar met als zwaartepunt extra verlof voor senioren. Dat is voor de VNG niet alleen een nieuwe, maar ook onmogelijke voorwaarde. Hoewel u aangeeft achter de harmonisatie van het verlof te staan, wordt de harmonisatie voor de VNG op deze manier onuitvoerbaar. Dat is teleurstellend.

De harmonisatie van verlof was juist bedoeld om verschillen tussen medewerkers te verkleinen. We moeten niet willen dat we met de harmonisatie een stap vooruit en met de vitaliteitsregeling twee stappen terug in de tijd gaan.

Salaris

Op vrijdag 12 april jl. hebben wij een bod gedaan van 4,9% voor twee jaar, maar dat was niet een eindbod. De VNG is bereid om een loonafpraak te maken op, of zelfs boven inflatie. Omdat de loonontwikkeling bij de gemeenten al jaren tred houdt met de inflatie, komt dat neer op koopkrachtverbetering.

Gedurende het overleg is duidelijk gemaakt dat de hoogte van de loonafpraak voor ons gerelateerd is aan de looptijd van de cao en de keuze voor een akkoord met of zonder afspraken over de harmonisatie van het verlof en vitaliteit. Een akkoord met kwalitatieve afspraken is voor werkgevers een goede loonafpraak waard.

De VNG is bereid tot een serieuze loonafpraak. Als u daartoe ook bereid bent, lijkt het ons zeer onwaarschijnlijk dat ons overleg op dit onderdeel moet stranden. Als u bereid bent om weer verder te onderhandelen, kunnen we daar een goede afspraak over maken.

Transitievergoeding

Ook een belangrijk punt voor de VNG is de transitievergoeding. Wij hebben al eerder de intentie met elkaar uitgesproken om te voorkomen dat er op 1 januari 2020 – als de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) inwerking treedt – een stapeling ontstaat van huidige cao-afspraken bij werkloosheid en de wettelijke transitievergoeding die vanaf dan geldt. Een gezamenlijke werkgroep heeft hiervoor een advies opgesteld.

De VNG heeft voorgesteld om hierover in dit akkoord afspraken te maken. In het overleg hebben we geconcludeerd dat onze uitgangspunten over de transitievergoeding overeen komen en we daar een afspraak over kunnen maken.

Algemeen verbindendverklaring

Met de inwerkingtreding van de Wnra gaan de regels van het private arbeidsrecht gelden. De CAR-UWO wordt op 1 januari 2020 een 'echte' Cao Gemeenten. Voor gemeenten wil de VNG een algemeen verbindendverklaring bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aanvragen. Hiermee worden bepalingen die in de Cao Gemeenten staan bindend voor alle gemeentelijke werkgevers. De zekerheid die dit biedt over de toepassing van de bepalingen in de Cao Gemeenten is in het overleg besproken en ook voor u een belangrijk punt. Hierover kunnen we een afspraak maken.

De eisen in uw ultimatumbrief

In uw brief stelt u 10 eisen. Die onderwerpen hebben we in het cao-overleg besproken. Bij de meeste van die onderwerpen is de VNG bereid om afspraken te maken, mits deze afspraken onderdeel zijn van een alomvattend, evenwichtig akkoord. Wij geven hieronder onze reactie op de 10 eisen in uw brief.

Loonontwikkeling

1. Loon

U wilt een loonstijging van minimaal 4% per jaar. Een loonstijging van minimaal 4% per jaar zou de financiële positie van gemeenten onder druk zetten. Daarnaast lijkt uw eis gebaseerd op enkele foutieve aannames over de koopkrachtontwikkeling. Wij zijn van mening dat een loonontwikkeling van 4% per jaar wel zeer ruim boven de gemiddelde inflatie en cao-loonafpraak in 2019 ligt. De gemiddelde salarisverhoging over het eerste kwartaal van 2019 ligt volgens het CBS op 2,2% per jaar.

Zelfs in financieel moeilijke jaren voor gemeenten met een lage inflatie en prijsontwikkeling en derhalve weinig compensatie in het Gemeentefonds hebben we nog redelijke loonafspraken gemaakt. De loonontwikkeling is als gevolg van deze afspraken in de afgelopen jaren sinds 2008 hoger dan de gerealiseerde inflatie (CPI). De loonontwikkeling loopt daardoor niet achter.

We constateren dat uw looneis hoger ligt dan het loonbod dat u in de laatste overlegronde heeft gedaan, namelijk een salarisverhoging van 7,25% voor een akkoord van 24 maanden zonder afspraken over verlof en vitaliteit óf een salarisverhoging van 6,5% voor een akkoord met dezelfde looptijd mét afspraken over verlof en vitaliteit. We ervaren deze looneis als een stap terug in het onderhandelingsproces.

Op het punt van koopkracht willen wij u een reëel loonbod doen dat past binnen de kaders van het gemeentefonds.

2. Tegemoetkoming ziektekosten

Medewerkers hebben op dit moment recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten als zij een zorgverzekering hebben afgesloten bij een verzekeraar die onderdeel is van de gemeentelijke collectieve verzekering. U stelt voor dat voortaan elke medewerker een tegemoetkoming krijgt, ongeacht welke verzekering de medewerker heeft. Hierover waren wij het eens en wij willen dit met u afspreken.

Verlof en vitaliteit

U stelt voor om de bovenwettelijke verlofuren te harmoniseren. Dat is ook onze wens. Daarnaast wilt u een nieuwe vitaliteitsregeling afspreken. U heeft hierbij meerdere eisen.

3. Sectorale norm

U vraagt bij de harmonisatie van het bovenwettelijke verlof een norm die twee uur hoger is dan de norm die onze gezamenlijke werkgroep heeft geadviseerd. De sectorale norm komt dan op 36 uur. Wij nemen aan dat u hiermee wilt bereiken dat het aantal bovenwettelijke verlofuren uitkomt op rond vijf dagen. Wij hebben in het overleg al gemeld daarmee akkoord te kunnen gaan.

4. Overgangsrecht

U wilt bij de harmonisatie van bovenwettelijk verlof dat de rechten van medewerkers die nu meer dan 36 uur verlof hebben, worden bevroren volgens het advies van de werkgroep. Wij vinden ook dat er bij harmonisering van verlof overgangsrecht moet zijn. Op 12 april jl. hebben wij daarvoor een alternatief voorstel gedaan:

- bevroren van de rechten van alle medewerkers vijf jaar vóór de AOW-leeftijd, én
- afbouw en opbouw naar de norm binnen vijf jaar voor andere zittende medewerkers.

Dit is het overgangsrecht dat wij af willen spreken. Met dit voorstel is het bovenwettelijk verlof binnen vijf jaar voor zowel zittende als nieuwe medewerkers gelijk. Door het bevroren van de verlofrechten van alle zittende medewerkers blijft de ongelijkheid in stand. Dit verhoudt zich niet tot de wens tot harmoniseren.

5. Seniorenregeling

U wilt een vitaliteitsregeling voor senioren. Medewerkers moeten twee dagen vrij krijgen met 50% of 75% loondoorbetaling afhankelijk van de functieschaal. Het is gedurende het overleg duidelijk geworden dat een seniorenregeling door veel van uw leden wordt gezien als zwaartepunt van de voorgestelde vitaliteitsregeling en als voorwaarde voor een akkoord. Toch kunnen wij niet zo'n afspraak maken. Gemeentelijke werkgevers willen een einde maken aan de verschillen tussen medewerkers en niet die juist vergroten. Een vitaliteitsregeling is maatwerk. Gemeentelijke werkgevers pakken dat op verschillende manieren voor de verschillende leeftijdsgroepen op. Een generieke regeling sluit niet aan bij wat gemeenten willen. Wij zijn bereid om het thema vitaliteit voor alle leeftijdsgroepen te bekijken en hebben daarom ook al voorgesteld gezamenlijk de mogelijkheden daartoe met u te verkennen.

6. Krachtkaart voor jongeren

Jongere medewerkers moeten gebruik kunnen van de Krachtkaart voor Jongeren van het Rijk, zodat zij beter hun krachten en grenzen kennen. De VNG denkt dat dit jongere medewerkers helpt om optimaal te presteren. Wij zijn bereid om af te spreken dat het A+O fonds dit product gaat aanbieden.

7. Work Ability Index

U wilt afspreken dat medewerkers bij gemeenten hun belastbaarheid kunnen meten met de Work Ability Index. Ook hiervoor geldt dat wij bereid zijn om af te spreken dat het A+O fonds dit product gaat aanbieden.

Flexibiliteit en zekerheid

8. Diepgaand onderzoek naar de payrolltoeslag

In de vorige cao hebben we een afspraak gemaakt over gelijke beloning bij payrollconstructies. Deze afspraak is op 1 oktober 2018 ingegaan. Wij hebben gezegd dat wij in principe bereid zijn om te onderzoeken wat de effecten van deze afspraak zijn, mits er een afspraak over de harmonisatie van het verlof komt. Als wij voortgang boeken op de harmonisatie van het verlof, dan kan een onderzoek naar de effecten van de payrolltoeslag wat ons betreft onderdeel uitmaken van het totaalpakket aan afspraken.

9. Sectoraal gesprek over flexibiliteit

We hebben al in meerdere cao's samen benadrukt dat er een goede balans moet zijn tussen flexibiliteit en zekerheid. Voor u was payroll altijd steen des aanstoots. Dat heeft uiteindelijk geleid tot de payrolltoeslag. Waar behoefte is aan flexibiliteit, bijvoorbeeld in het kader van ziek, piek en uniek, moet dit voor gemeenten mogelijk zijn. Waar gemeentelijke werkgevers niet op zitten te wachten is beleid met beperkende afspraken over de inzet van flexibele arbeidsrelaties. Een sectoraal gesprek dat tot doel heeft maatregelen vast te leggen in de cao, is door onze leden niet gewenst.

Werkgeversbijdrage en transitievergoeding

10. Werkgeversbijdrage en transitievergoeding

Over deze twee onderwerpen hebben wij op 26 oktober 2018 de intenties afgesproken om hier afspraken over te maken. Voor beiden zijn dit onderwerpen waar belang aan wordt gehecht. Over de transitievergoeding hebben we in het overleg gesproken en kunnen we het eens worden. We beseffen dat een afspraak over een werkgeversbijdrage hier tegenover staat.

Weliswaar heeft de VNG altijd de intentie gehad om *een* werkgeversbijdrage mogelijk te maken, maar de VNG heeft daarbij ook altijd nadrukkelijk aangegeven dat de AWNV-norm daarvoor niet het uitgangspunt is.

Een gezamenlijke werkgroep heeft de uitgangspunten voor een werkgeversbijdrage verkend. Deze werkgroep is er echter niet in geslaagd om een eensluidend advies op te leveren. Er ligt een verdeeld advies, omdat u ook in de werkgroep vast bleef houden aan het model van de AWVN en geen voorwaarden wil verbinden aan het ontvangen van een bijdrage die werkgevers voor uw vakbonden mogelijk zouden kunnen maken.

U weet dat een werkgeversbijdrage een gevoelig punt is voor gemeentelijke werkgevers en dat zij vanzelfsprekend ook verwachtingen hebben bij het betalen van een bijdrage. Wij hebben in ons bod laten zien dat wij bereid zijn om een beweging te maken, maar niet tegen elke prijs. Hierover waren wij dus nog met elkaar in gesprek.

Conclusie

De VNG betreurt het dat u op 12 april jl. van tafel bent gelopen. De gesprekken boden ruim voldoende aanknopingspunten om tot een akkoord met evenwichtige afspraken te komen. Des te meer betreuren wij het ultimatum dat u stelt. We concluderen daaruit dat dit uw 'eindbod' is en niet verder wenst te onderhandelen. De weg die u kiest is: VNG willig onze eisen in. Maar zo werkt onderhandelen niet. Wij gaan daarom ook niet in op uw ultimatum.

Onderhandelen moet van twee kanten komen. Op veel van uw punten is de VNG bereid om afspraken te maken. Op andere punten waren we nog met elkaar in gesprek. De VNG wil graag dit gesprek voortzetten en is welwillend om stappen te zetten richting een akkoord dat zowel door werkgevers als medewerkers gedragen wordt. Dat kan alleen als u bereid bent om weer te onderhandelen en in alle openheid en redelijkheid het gesprek over de wensen van beide partijen wil hervatten.

Wij nodigen u daarom graag uit om terug te keren naar de cao-tafel.

Hoogachtend,

College voor Arbeidszaken van de VNG,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'R.S. Cazemier', with a small dot at the end of the line.

R.S. Cazemier
Voorzitter