



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

**Datum**  
11 november 2021  
**Kenmerk**  
TAZ/U202100934  
Lbr 21/076  
**Telefoon**  
06 373 83 93  
**Bijlage(n)**  
1

## **College voor Arbeidszaken**

**Onderwerp**  
Ledenraadpleging principeakkoord cao 2021-2022

### **Samenvatting**

Dit is de ledenraadpleging over het principeakkoord voor de Cao Gemeenten 2021-2022. De laatste dag waarop u een reactie kan geven is **woensdag 12 januari 2022**. Het akkoord wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur op 27 januari 2022. Het principeakkoord gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO, de cao voor leden van de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (WSGO). VNG en WSGO stemmen het besluit over bekrachtiging af.

Het principeakkoord betreft:

- Een looptijd van twee jaar, 2021 en 2022.
- Een salarisverhoging van totaal 3,9% en eenmalige bedragen van totaal €1200 bruto.
- Een minimaal uur-salaris van €14.
- Een thuiswerkvergoeding van € 2 netto per dag.
- Een harmonisatie van verlof zodat elke medewerker recht heeft op 26 (wettelijke én bovenwettelijke) vakantiedagen.
- Introductie van het verlofsparen.
- Financiering van het A&O fonds Gemeenten.
- Maatwerk in de opname van betaald ouderschapsverlof.



## Aan de leden

### Datum

11 november 2021

### Kenmerk

TAZ/U202100934

Lbr 21/076

### Telefoon

06 373 83 93

### Bijlage(n)

1

## College voor Arbeidszaken

### Onderwerp

Ledenraadpleging cao 2021-2022

Geacht college en gemeenteraad,

### Inleiding

Dit is de ledenraadpleging over het principeakkoord voor de Cao Gemeenten 2021-2022. U kunt reageren **tot en met 12 januari 2022**. Het College voor Arbeidszaken en het bestuur van de VNG bespreken op respectievelijk 19 januari en 27 januari 2022 het principeakkoord en de uitslag van de ledenraadpleging. Als het bestuur van de VNG het akkoord bekrachtigt, en de besturen van de vakbonden dat ook doen, wordt het akkoord definitief.

Het principeakkoord gaat behalve over de Cao Gemeenten ook over de Cao SGO. De Cao SGO is de cao voor gemeentelijke samenwerkingsverbanden. De Cao Gemeenten en de Cao SGO zijn inhoudelijk hetzelfde. VNG (Cao Gemeenten) en de WSGO (Cao SGO) onderhandelen tegelijk over beide cao's samen, hebben samen het principeakkoord gesloten en bespreken samen het resultaat van de ledenraadplegingen.

Deze ledenbrief gaat alleen over de ledenraadpleging van de VNG onder gemeenten. Gemeenten kunnen reageren met een reactieformulier. De gemeentesecretaris ontvangt daarvoor het reactieformulier. Leden van de WSGO ontvangen hun eigen ledenbrief.

Voor veiligheidsregio's geldt een andere procedure. Een korte weergave van die procedure staat in paragraaf 4 van de ledenbrief.

Het principeakkoord bevat afspraken over:

- De salarisontwikkeling: 1,5% per 1 december 2021 en 2,4% per 1 april 2022
- Een eenmalige uitkering van totaal € 1.200
- Harmonisatie van bovenwettelijk verlof en introductie van verlofsparen
- Overige afspraken

### Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

In deze brief staat:

1. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord
2. Samenvatting van het principeakkoord
3. Duiding van het principeakkoord
4. Procedure veiligheidsregio's

### **1. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord**

De ledenraadpleging begint met de verzending van deze ledenbrief, op donderdag 11 november. De ledenraadpleging sluit woensdag 12 januari 2022. U kunt dus **tot en met 12 januari 2022** reageren.

Het College voor Arbeidszaken en het bestuur van de WSGO bespreken op 19 januari 2022 het principeakkoord en de uitslag van de ledenraadpleging. Het CvA adviseert hierover het VNG-bestuur. Het VNG-bestuur besluit op 27 januari 2022 of de VNG het akkoord kan bekrachtigen. VNG en WSGO stemmen hun besluit met elkaar af.

Als de VNG, de WSGO en de vakbonden het akkoord bekrachtigen, wordt het definitief en gaat het gelden voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO.

Als het akkoord definitief is, meldt het LOGA (VNG, WSGO en vakbonden samen) de nieuwe cao aan. Alle nieuwe afspraken gaan 1 januari 2022 in, tenzij anders vermeld.

De ledenraadpleging is elektronisch. De gemeentesecretaris ontvangt een link naar het reactieformulier. Elke gemeente heeft één stem per duizend inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee.

Voor de procedure bij de veiligheidsregio's, zie paragraaf 4 van deze ledenbrief.

De VNG en WSGO organiseren digitale ledenbijeenkomsten in de weken van 22 en 29 november. De uitnodiging hiervoor volgt.

### **2. Samenvatting van het principeakkoord**

#### *Looptijd*

De Cao loopt van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023. Waarom het niet 'tot' maar 'tot en met' 1 januari 2023 is, staat in paragraaf 3 van deze brief.

#### *Salarisontwikkeling*

- Op 1 december 2021 stijgen de salarissen met 1,5%
- Op 1 april 2022 stijgen de salarissen met 2,4%.
- Medewerkers die op 3 november 2021 in dienst waren, krijgen een eenmalige onkostenvergoeding van €300 en een eenmalige uitkering van €900. Het bedrag van €300 is niet pensioengevend. Het bedrag van €900 is wel pensioengevend. Beide bedragen zijn bruto en naar rato van de arbeidsduur. De eenmalige uitkering geldt ook voor medewerkers in schaal A. Bedragen die in 2021 zijn betaald in het kader van corona, worden hier afgetrokken van het bedrag van €300, tenzij lokaal anders is afgesproken.
- Vanaf 1 januari 2022 hebben alle medewerkers recht op een salaris van minimaal €14 per uur.

#### *Verlof en vitaliteit per 1 januari 2022*

- Vanaf 1 januari 2022 kunnen medewerkers verlofsparen. Verlofsparen betekent dat de medewerker bovenwettelijke vakantie opzij kan zetten om later op te nemen, zonder dat die bovenwettelijke vakantie verjaart.
- De prijs waarvoor een medewerker met zijn IKB bovenwettelijke vakantie koopt, wordt per 1 januari 2022 in overeenstemming gebracht met de prijs die de werkgever aan de medewerker betaalt voor vakantie die bij vertrek van de medewerker overblijft. De aan- en verkoopprijs van vakantie worden dus hetzelfde.
- De medewerker kan vanaf 1 januari 2022 niet langer in een jaar meer werken, om extra vakantie op te bouwen. Dat betekent dat artikel 6.3 cao wordt geschrapt.

#### *Verlof en vitaliteit per 1 januari 2023*

- Vanaf 1 januari 2023 heeft elke medewerker zes bovenwettelijke vakantiedagen (naast de twintig wettelijke vakantiedagen).
- Medewerkers die op 1 januari 2023 60 jaar of ouder zijn, en meer dan zes bovenwettelijke verlofdagen hebben (vakantie of een andere soort verlof), behouden hun huidige recht op verlof tot het einde van hun dienstverband.
- Medewerkers die op 1 januari 2023 jonger dan 60 jaar zijn, en meer dan zes bovenwettelijke verlofdagen hebben (vakantie of een andere soort verlof), bouwen vanaf 1 januari 2023 met één dag per jaar af naar de zes bovenwettelijke vakantiedagen.

#### *Bovenwettelijke sociale zekerheid*

- Werkgevers en vakbonden doen een gezamenlijke studie naar nut en noodzaak van de aanvullingen die de cao biedt voor arbeidsongeschikte medewerkers. Deze aanvullingen zijn de loondoorbetalingsplicht na 24 maanden ziekte en het zogenoemde 'derde ziektejaar' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

#### *Ouderschapsverlof*

Als medewerkers betaald ouderschapsverlof opnemen, dan kunnen zij vanaf 2 augustus 2022, binnen de kaders van de huidige aanspraken, zelf kiezen hoe lang dat betaald ouderschapsverlof duurt en wat het percentage loondoorbetaling is.

#### *Financiering A&O fonds Gemeenten*

De werkgevers en de vakbonden hebben afgesproken om een Cao A&O fonds af te spreken voor een periode van vijf jaar met indexering van de bijdrage van gemeenten. Deze periode loopt van 2023 tot en met 2027. In de tussentijd hebben de werkgevers en de vakbonden de huidige Cao A&O fonds verlengd met één jaar, voor 2022.

#### *Technische aanpassingen*

De werkgevers hebben met de vakbonden een aantal technische aanpassingen afgesproken. Het betreft zaken als correcties van fouten en verduidelijkingen. Deze technische aanpassingen worden niet voorgelegd in de ledenraadpleging.

### **3. Uitleg van het principeakkoord**

#### *Proces*

De werkgevers en de vakbonden begonnen de onderhandelingen op 13 november 2020. De vakbonden schortten de onderhandelingen op 19 februari 2021 op. Hierna hebben de vakbonden op 16 september 2021 een ultimatum aan de werkgevers overhandigd, en hebben de werkgevers

op 9 oktober 2021 een nieuw bod gedaan. Na een verkennend gesprek op 29 oktober 2021 hervatten de werkgevers en de vakbonden het overleg op 3 november 2021 en sloten zij het principeakkoord.

#### *Looptijd*

De looptijd is twee jaar, voor 2021 en 2022. Voor de werkgevers was het belangrijk om de leden voor de komende periode in ieder geval op het gebied van de arbeidsvoorwaarden duidelijkheid en rust te bieden.

De looptijd is *tot en met* 1 januari 2023, in plaats van zoals gebruikelijk *tot*. Dat is omdat de afspraken over verlofharmonisatie in het akkoord staan maar pas op 1 januari 2023 ingaan.

#### *Salaris*

De onderhandelingen zijn begonnen tijdens het hoogtepunt van de coronacrisis, en daarom hebben de werkgevers bij aanvang van de onderhandelingen ingezet op een cao zonder structurele salarisontwikkeling. Het bod van de werkgevers op 19 februari 2021 bevatte een salarisverhoging van 0,5%, een eenmalige uitkering van €300 bruto en een thuiswerkvergoeding van €2 netto per dag. Hierna hebben de vakbonden het overleg opgeschort.

Inmiddels is de coronacrisis niet voorbij, maar zijn de economische omstandigheden — ook voor gemeenten — veranderd. Dat geldt voor de economische groei, inflatie, de loonontwikkeling in de markt en bij de overheid, en nieuwe afspraken tussen rijk en gemeenten. Maar net zo belangrijk is dat de arbeidsmarkt fors aantrekt, en ook gemeentelijke werkgevers zich steeds beter op de arbeidsmarkt moeten profileren. Om die reden hebben werkgevers ervoor gekozen om een cao te sluiten met een investering in de koopkracht.

In de eenmalige onkostenvergoeding van €300 (bruto) en de eenmalige uitkering van €900 (bruto) komen verschillende wensen tot uiting.

Ten eerste is er de wens om waardering te tonen voor de inzet van alle gemeentelijke medewerkers in de coronacrisis. Elke medewerker heeft op zijn of haar eigen manier deze extra inzet gegeven. Werkgevers willen hierin geen onderscheid maken tussen verschillende medewerkers en tussen verschillende soorten inzet, en daarom krijgt elke medewerker hetzelfde bedrag (naar rato van de arbeidsduur).

Ten tweede hadden de werkgevers en de vakbonden de ambitie om voor 2021 een thuiswerkvergoeding van €2 netto af te spreken. Om te voorkomen dat die afspraak met terugwerkende kracht moet worden uitgevoerd, is deze vergoeding verwerkt in de waardering voor de extra inzet tijdens corona. Ten derde komt de eenmalige uitkering tegemoet aan het feit dat de salarisafpraak voor 2021 ingaat op 1 december van dat jaar.

Een aantal gemeentelijke werkgevers heeft in 2021 al thuiswerkvergoedingen en coronabonussen in verschillende vormen gegeven. Deze worden van het bedrag van €300 afgetrokken, tenzij lokaal anders is afgesproken. Hiermee worden de lokale omstandigheden weer in overeenstemming met de cao gebracht.

Vanaf 1 januari 2022 hebben alle medewerkers recht op een uur-salaris van minimaal €14 per uur. Dat betekent dat medewerkers in periodieken met een lager salaris, in plaats daarvan een naar een maandsalaris omgerekend uur-salaris van €14 krijgen. Werkgevers willen hiermee een bijdrage leveren aan de inkomensverbetering van medewerkers in de lagere loonschalen. Het bedrag van €14 wordt niet geïndexeerd met toekomstige salarisafspraken.

#### *Thuiswerkvergoeding*

De thuiswerkvergoeding is €2 netto per dag. Dit is in overeenstemming met de (voorgenomen) wijziging van de Belastingwet en in overeenstemming met de meeste recente cao's. De thuiswerkvergoeding geldt voor 2022.

De cao-tekst voor de thuiswerkvergoeding wordt zo snel mogelijk bekend gemaakt. De thuiswerkvergoeding geldt voor medewerkers die volgens afspraak thuiswerken. Hoe zo'n afspraak er uit ziet, is lokaal beleid: voorbeelden zijn individuele afspraken per dag, afspraken op basis van een vast patroon, afspraken over 'werken waar nodig', in opdracht, enz.

Voor vergoedingen is het uitgangspunt een onderscheid tussen een werkdag thuis en een werkdag op kantoor. Het principeakkoord gebruikt het woord 'uitgangspunt' om te voorkomen dat een te rigide regeling onbedoeld nadelige gevolgen heeft voor de werknemer, en om (experimenten met) verschillende combinaties mogelijk te maken. De regeling wordt zo duidelijk en eenduidig mogelijk, maar zal toch ook ruimte moeten laten voor (veranderingen) in lokale omstandigheden.

Werkgevers en vakbonden willen gedurende 2022 kijken hoe het thuiswerken zich ontwikkelt — in de praktijk, in wet- en regelgeving — en of en welke afspraken er nodig zijn voor 2023.

#### *Verlof en vitaliteit*

Vanaf 1 januari 2023 heeft elke medewerker recht op zes bovenwettelijke vakantiedagen. Deze zes dagen komen bovenop de wettelijke twintig vakantiedagen. Deze *verlofharmonisatie* maakt een einde aan de verschillen tussen gemeentelijke organisaties, maar vooral ook tussen verschillende (doorgaans oudere en jongere) medewerkers. Voor de werkgevers is het van wezenlijk belang dat elke medewerker gelijke toegang heeft tot zo'n belangrijke arbeidsvoorwaarde als vakantiedagen.

De werkgevers hebben deze *verlofharmonisatie* al langer op de agenda staan, en zijn blij dat het uiteindelijk is gelukt om hier afspraken over te maken met de vakbonden. Om dit mogelijk te maken, zijn de volgende voorwaarden afgesproken.

De eerste voorwaarde is dat een eerder door de gezamenlijke werkgroep Verlof en Vitaliteit geadviseerde norm van vijf dagen, wordt uitgebreid naar zes dagen.

De tweede voorwaarde is het overgangsrecht voor medewerker die nu meer dan zes bovenwettelijke verlofdagen hebben: medewerkers ouder dan zestig jaar behouden hun rechten; medewerkers jonger dan zestig jaar bouwen geleidelijk af naar zes dagen. In afwijking van de eerdere werkgeversinzet bouwen medewerkers met minder dan zes dagen vakantie niet geleidelijk op naar zes dagen maar krijgen die meteen per 1 januari 2023.

De derde voorwaarde is het verlofsparen. Verlofsparen was onderdeel van een advies van een gezamenlijke werkgroep van werkgevers en vakbonden aan de sociale partners (werkgroep Verlof en Vitaliteit). Gedachte achter dit advies is dat door de harmonisatie van verlof het (achterhaalde) instrument van leeftijdsverlofdagen wordt vervangen door een voor alle medewerkers toegankelijk vitaliteitsbeleid. In plaats van de leeftijdsgedagen die de werkgever aan bepaalde categorieën (oudere) medewerkers geeft, biedt de werkgever met het verlofsparen alle medewerkers de gelegenheid om zelf te sparen.

Uit de ledenraadpleging over de inzet van deze cao-onderhandelingen in juni 2021 bleek er onder de werkgevers weinig animo voor verlofsparen te bestaan. Daarna hebben de werkgevers aan de vakbonden voorgesteld om de verlofharmonisatie uit te voeren zonder introductie van het spaarverlof.

Zonder verlofsparen bleek een afspraak over verlofharmonisatie niet haalbaar. Los daarvan zijn er goede redenen om het verlofsparen serieus op te pakken. Verlofsparen is voor gemeentelijke werkgevers nieuw: het zal zeker een extra uitvoeringslast geven. Het CvA en de WSGO vinden het passen bij modern werkgeverschap dat de werkgever deze inspanning verricht. Verlofsparen is onderdeel van het pensioenakkoord, een voor heel Nederland belangrijke stap in het financieel bestendig maken van ons pensioenstelsel en dus ook het ABP. Het is onderdeel van veel cao's waaronder bijna alle grote cao's in de publieke sector. Het past bij de gedachte dat de medewerker in staat wordt gesteld om zijn eigen arbeidsvoorwaarden in te zetten op een manier die past bij zijn of haar eigen (voorzien) werk- en leefomstandigheden, wat de druk op (collectieve of individuele) afspraken over nieuwe varianten op het vroegpensioen moet doen afnemen.

De vierde voorwaarde is beheersing van de omvang en van de kosten van het spaarverlof. Op dit moment kunnen medewerkers al maximaal 144 uur vakantie kopen met hun individueel keuzebudget tegen een te goedkoop tarief en het daarna bij vertrek verkopen tegen een fors duurder tarief. Dat is een onvolkomenheid in de cao waar werkgevers nu al last van hebben. Door onze afspraak over verlofsparen is ook afgesproken dat we de verhouding tussen aankoopprijs en verkoopprijs van vakantie weer rechttrekken. Met deze cao maken we ook een einde aan de vreemde constructie in de cao (artikel 6.3), waarin de medewerker recht heeft om in bepaalde jaren meer te werken om zo voor extra vakantie te sparen.

We hebben met de vakbonden afgesproken om het verlofsparen te evalueren voordat de nieuwe pensioenwetgeving ingaat. Dat is 1 januari 2027.

#### *Bovenwettelijke sociale zekerheid*

De werkgevers hadden in deze cao een einde willen maken aan de aanvullingen op de wettelijke sociale zekerheid voor arbeidsongeschikte medewerkers. Naar mening van de werkgevers staat de bijdrage die deze aanvullingen bieden aan de inkomenszekerheid aan werknemers niet in verhouding tot de remmende werking die ze kunnen hebben op de re-integratie van de medewerkers.

In deze cao is een eerste stap gezet met een gezamenlijke studie naar nut en noodzaak van deze aanvullingen.

#### *Betaald ouderschapsverlof*

De cao-bepaling over betaald ouderschapsverlof betreft meer maatwerk voor de medewerker bij de opname. In plaats van betaald ouderschapsverlof voor een gegeven periode voor een gegeven percentage, kan de medewerker kiezen voor een voor hem of haar geschikte periode en een geschikt percentage. Periode en percentage samen zijn gebaseerd op de huidige aanspraken. Werkgevers willen het hiermee voor de medewerker makkelijker maken om werk en privé af te stemmen.

Deze afspraak gaat in op 2 augustus 2022. Vanaf die dag hebben medewerkers naast recht op betaald ouderschapsverlof op grond van de cao, aanspraak op een uitkering van het UWV gedurende negen weken van het ouderschapsverlof. De aanpassing van de cao maakt het mogelijk om het betaald ouderschapsverlof uit de cao af te stemmen op de uitkering van het UWV.

#### *Financiering A&O fonds*

De financiering van het A&O fonds is geregeld in een aparte cao, de Cao A&O fonds Gemeenten. Om de continuïteit van het fonds te borgen, hebben de werkgevers en de vakbonden op 3 november 2021 deze cao met een jaar verlengd, dus voor 2022. In dit principeakkoord is afgesproken om de financiering ook voor langere tijd te borgen. Dat betekent dat werkgevers en vakbonden gedurende 2022 een langdurige cao afspreken voor het fonds, dus voor de jaren 2023 tot en met 2027, en dat in die cao de bijdrage van gemeenten jaarlijks wordt geïndexeerd met de inflatie.

## **4. Procedure veiligheidsregio's**

De VNG heeft op dit moment aansluitingsovereenkomsten met organisaties die de CAR-UWO nog toepassen. Dit zijn de veiligheidsregio's. Deze aangesloten organisaties hebben een adviserende stem bij ledenraadplegingen.

Vanaf 1 januari 2022 hebben de veiligheidsregio's geen aansluiting meer bij de VNG maar hebben zij een eigen werkgeversvereniging (de WVSV). De WVSV maakt zelf afspraken met de vakbonden over de (wijzigingen in de) rechtspositie voor het personeel van de veiligheidsregio's.

De veiligheidsregio's hebben bij de start van de ledenraadpleging nog een aansluitingsovereenkomst bij de VNG, maar bij de beoogde bekrachtiging van het akkoord niet meer. Daarom is met de WVSV het volgende afgesproken.

De VNG vraagt bij deze ledenraadpleging (voor een laatste keer) een adviserende stem van de veiligheidsregio's, maar betreft die niet meer bij de bekrachtiging van het akkoord. In plaats daarvan draagt de VNG de adviserende stemmen over aan de WWSV. Hierna is het aan de WWSV om met haar leden de eventueel gewenste aanpassingen in de rechtspositie van het personeel van de veiligheidsregio's vast te stellen en hierover afspraken met de vakbonden te maken.

Met vriendelijke groet,  
Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Secretaris van het College voor Arbeidszaken



# Principeakkoord Cao Gemeenten en Cao SGO 2021 – 2022

**3 november 2021**

---

## Inleiding

De VNG, de WSGO, FNV Overheid, CNV Overheid en FDO-MHA hebben op 3 november 2021 een principeakkoord voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties) gesloten. Afsproken wijzigingen worden eensluidend en tegelijk doorgevoerd in beide cao's, tenzij anders vermeld. De nieuwe cao's lopen van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst 27 januari 2022 (de vergadering van het VNG bestuur).

Medewerkers in de gemeentelijke sector staan in de frontlinie van de maatschappelijke ontwikkelingen. In de coronacrisis vervullen medewerkers die rol in bijzondere omstandigheden. Elke gemeentelijke medewerker zet zich op zijn of haar eigen manier extra in. Dat wordt gewaardeerd door de burgers, maar ook door de gemeentelijke werkgevers. Werkgevers en vakbonden willen dat deze waardering ook tot uiting komt in goede arbeidsvoorwaarden: door te investeren in loon, goede bij de tijd passende onkostenvergoedingen, een goede vakantieregeling en vitaliteitsbeleid.

In het akkoord staan afspraken over:

1. **Loon en looptijd**
2. **Thuiswerken**
3. **Verlof en vitaliteit**
  - a. **Harmonisatie verlof**
  - b. **Verlofsparen**
4. **Bovenwettelijke sociale zekerheid**
5. **Ouderschapsverlof**
6. **Financiering A&O fonds**
7. **Correcties cao-tekst**

### 1. Loon en looptijd

Cao-partijen vinden het van belang dat de ondersteuning en waardering voor deze uiteenlopende extra inzet tot uiting komt in loon en eenzelfde eenmalige uitkering voor alle medewerkers. Hiernaast willen gemeentelijke werkgevers tegemoetkomen aan de medewerkers voor het feit dat de salarisverhoging voor 2021 later in het jaar ingaat. Ook deze tegemoetkoming komt in de vorm van een eenmalige uitkering.

*Structurele loonstijgingen*

De Cao Gemeenten en Cao SGO lopen van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023.

De salarissen stijgen per:

1 december 2021 met 1,5 %

1 april 2022 met 2,4 %

*Eenmalige uitkering (2021)*

Elke werknemer (ook schaal A) die op 3 november 2021 in dienst is, heeft over het jaar 2021 recht op een eenmalige uitkering van € 1.200<sup>1</sup>. Daarvan is € 300 een corona onkostenvergoeding. Van de €1.200 is daarom € 900 euro pensioengevend. De eenmalige uitkering wordt conform artikel 1.9 cao vastgesteld naar rato van de arbeidsduur op 3 november 2021.

Werkgevers die in 2021 collectieve bedragen hebben betaald in het kader van corona, in de vorm van lokale thuiswerkvergoedingen (per dag of eenmalig), bonussen, toelagen, uitkeringen of gratificaties, trekken deze af van de coronaonkostenvergoeding van €300; lokale afspraken worden daarbij gerespecteerd.

Het verrekenen geldt niet voor bedragen die zijn gebaseerd op de zorgbonus of voor individuele toekenningen binnen de cao. Dit geldt ook niet voor vergoedingen voor daadwerkelijk gemaakte kosten: vergoedingen voor de aanschaf van kantoormeubilair en dergelijke kunnen niet worden afgetrokken van de eenmalige uitkering.

Bij het verrekenen van lokale tegemoetkomingen in 2021 en de eenmalige uitkering moeten bruto verstrekte tegemoetkomingen worden afgetrokken van de bruto uitkering, en moeten netto tegemoetkomingen worden afgetrokken van de netto-uitkering.

*Minimum salaris*

Medewerkers (ook die in schaal A) krijgen vanaf 1 januari 2022 een salaris van minimaal €14 per uur. Medewerkers die volgens de salaristabel een maandsalaris zouden ontvangen dat correspondeert met een uur-salaris van minder dan €14, krijgen in plaats daarvan een salaris dat correspondeert met een uur-salaris van €14. Hiertoe worden cao-artikel 3.3 lid 4, lid 5 en lid 6 aangepast. De € 14 per uur wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijgingen.

**2. Thuiswerken***In 2022*

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

<sup>1</sup> Uitbetaling vindt plaats zo spoedig mogelijk na het formeel worden van het akkoord door alle cao-partijen

De thuiswerkvergoeding geldt alleen voor dagen waarop de medewerker volgens afspraak thuis werkt. Uitgangspunt is dat de medewerker niet tegelijk een thuiswerkvergoeding en een reiskostenvergoeding woon-werk kan ontvangen.

#### *Na 2022*

Partijen stellen vast dat de coronacrisis bij veel gemeentelijke werkgevers en medewerkers leidt tot een heroriëntatie op thuiswerken en hybride werken. Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze cao welke ontwikkelingen op dit gebied doorzetten, en of die ontwikkelingen moeten leiden tot nieuwe, structurele afspraken op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden inclusief de hoogte van de thuiswerkvergoeding voor de periode na 2022. Hierbij worden ook betrokken ontwikkelingen in wet- en regelgeving.

### **3. Verlof en vitaliteit**

Sociale partners vinden het van belang dat gemeentelijke organisaties, werkgevers én medewerkers, blijvend investeren in duurzame inzetbaarheid. Medewerkers moeten werken in een omgeving die ze energie geeft en ze in de gelegenheid stelt om die energie gedurende hun hele loopbaan vast te houden. Zodat deze medewerkers hun werk goed kunnen blijven doen, breed inzetbaar blijven, en langer fit en met plezier kunnen doorwerken. De cao draagt bij aan de voorwaarden voor medewerkers in alle levensfasen.

Ter ondersteuning daarvan krijgen alle medewerkers vanaf 1 januari 2023 26 vakantiedagen: 20 wettelijke vakantiedagen en 6 bovenwettelijke vakantiedagen. De afspraak gaat 1 januari 2023 in omdat de bovenwettelijke vakantie en andere soorten verlof nu lokaal zijn geregeld, en organisaties de tijd nodig hebben om zich op de verandering voor te bereiden.

Ook ter ondersteuning van het vitaliteitsbeleid krijgen alle medewerkers vanaf 1 januari 2022 de mogelijkheid om hun bovenwettelijke vakantie te sparen. Met dit *verlofsparen* krijgen medewerkers meer mogelijkheden om hun vrije tijd af te stemmen op hun specifieke wensen ten aanzien van hun werk en hun privéleven, zodat ze beter in staan zijn om gedurende hun gehele loopbaan vitaal te blijven.

Partijen zijn samen met het A&O fonds Gemeenten met behulp van het subsidietraject DIEU (duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden) van het Ministerie van SZW als onderdeel van het pensioenakkoord gestart om medewerkers langer duurzaam inzetbaar te houden.

#### **a. Verlofharmonisatie**

Het bovenwettelijk verlof wordt geharmoniseerd. Er komt een einde aan de verschillen tussen gemeentelijke organisaties en tussen verschillende (groepen) medewerkers. Vanaf 1 januari 2023 heeft elke medewerker 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar (43,2 uur voor een voltijds dienstverband).

De volgende overgangsregeling is afgesproken met ingang van 1 januari 2023:

- Medewerkers die tot 1 januari 2023 meer bovenwettelijk verlof hadden, bouwen vanaf 1 januari 2023 af naar de norm van 6 bovenwettelijke vakantiedagen zitten. De afbouw is 1 dag per kalenderjaar.
- Medewerkers die tot 1 januari 2023 minder bovenwettelijk verlof hadden, krijgen meteen met ingang van 1 januari 2023 6 bovenwettelijke vakantiedagen.
- Medewerkers die op 1 januari 2023 60 jaar of ouder zijn, en op 1 januari 2023 meer dan zes dagen bovenwettelijk verlof hebben, behouden het recht op het huidige verlof tot einde dienstverband.

De 6 bovenwettelijke vakantiedagen in de cao komen in de plaats van lokale bovenwettelijke vakantie-uren, lokale feestdagen en lokale vormen van verlof (zoals benoemd in de cao-artikelen 6.6 sub g en 6.13). Lokaal kunnen geen extra bovenwettelijke uren meer worden afgesproken en daarom zijn ze ook geen onderwerp meer voor lokaal overleg. De desbetreffende bepalingen over het lokaal overleg worden geschrapt (cao-artikel 12.2 lid 1 sub a over 'lokale regelingen bovenwettelijke vakantie-uren', over 'lokale feestdagen' en over 'lokale vormen van verlof').

De werkgever kan na instemming van de ondernemingsraad maximaal 2 lokale feestdagen/verplicht verlof (bijvoorbeeld de dag na Hemelvaart) aanwijzen. Die dagen gaan af van het totaal aantal vakantiedagen.

De in de cao gebruikte begrippen voor vakantie en verlof in hoofdstuk 6 en in de rest van de cao worden aangepast zodat ze consistent zijn met elkaar en met de wetgeving. Partijen zullen een ontwerp hiervoor vaststellen op uiterlijk 1 juli 2022 en opnemen in de eerstvolgende cao.

#### **b. Verlofsparen**

Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2022 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. Bovenwettelijke vakantie-uren die worden gebruikt voor verlofsparen, verjaren niet.

Partijen spreken af om voor de ingangsdatum van de nieuwe wetgeving van het pensioenakkoord het verlofsparen te evalueren.

De volgende bepalingen in de cao worden aangepast aan de invoering van het verlofsparen:

- Medewerkers die op of na 1 januari 2022 met hun IKB bovenwettelijke vakantie-uren kopen, betalen daarvoor per vakantie-uur het salaris en het IKB per uur. Hiermee wordt de prijs van een gekocht vakantie-uur in overeenstemming gebracht met de (wettelijke) prijs van een bij einde dienstverband verkocht vakantie-uur (minimaal het salaris en IKB per uur). Artikel 4.4 lid 7 wordt daarop aangepast. Artikel 6.5 lid 4 wordt geschrapt.

- Artikel 6.3 wordt geschrapt. Medewerkers kunnen niet meer in een jaar meer werken om bovenwettelijke vakantie op te bouwen. Structureel meer werken om daarmee extra bovenwettelijke vakantie te krijgen staat op gespannen voet met het vitaliteitsbeleid. Ook wordt hiermee geborgd dat medewerkers elk jaar hun wettelijk verplichte vakantie genieten. Daarnaast kan meer vakantie worden verkregen door die te kopen vanuit het IKB budget.

#### **4. Bovenwettelijke sociale zekerheid**

Partijen doen een gezamenlijke studie naar nut, noodzaak, gebruik en bedragen van de aanvullingen in de cao op de sociale zekerheid van arbeidsongeschikte medewerkers. Deze aanvullingen betreffen:

- De loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid langer dan 24 maanden (artikel 7.2 cao).
- Het zogenoemde 'derde ziektejaar' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers (artikel 7.5 en 10.21-10.23 cao).

Het onderzoek gaat over deze cao-bepalingen in relatie tot de huidige wet- en regelgeving en of de bepalingen een bijdrage leveren aan de re-integratie en de inkomenszekerheid van de medewerker. Het onderzoek is 1 juli 2022 afgerond. De partijen betrekken de uitkomsten van het onderzoek bij het overleg over de volgende cao (2023 e.v.).

#### **5. Ouderschapsverlof**

Medewerkers hebben op grond van de wet 26 weken ouderschapsverlof. Van deze 26 weken worden nu op grond van de cao 13 weken ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald. Het percentage loondoorbetaling hangt af van de salarisschaal van de medewerker. Met ingang van 2 augustus 2022 kunnen medewerkers zelf de duur, spreiding en percentage van de loondoorbetaling vaststellen, waarbij de totale loondoorbetaling de aanspraken in de huidige cao niet overschrijdt.

Een voorbeeld:

- Een medewerker in schaal 6 kan nu 13 weken betaald ouderschapsverlof genieten tegen 50% loondoorbetaling.
- Een medewerker in schaal 6 kan vanaf 2 augustus 2022 6,5 weken betaald ouderschapsverlof genieten tegen 100% loondoorbetaling of 26 weken betaald ouderschapsverlof genieten tegen 25% loondoorbetaling.
- Enzovoort.

Hier toe gaat cao-artikel 6.10 vanaf 2 augustus 2022 een rekenformule bevatten.

#### **6. Financiering A&O fonds**

De afspraken over de financiering van het A&O fonds die eerder waren opgenomen in artikel 8.8 van de cao en voor 2021 zijn opgenomen in een aparte Cao A&O fonds gemeenten, worden vanaf 2022 vastgelegd in een aparte cao voor de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2027. De

bijdrage aan het A&O fonds wordt vanaf 2023 jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex van het CPB.

### 7. Technische aanpassingen

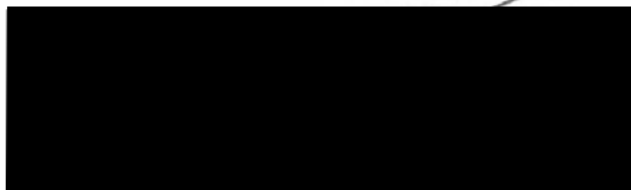
Partijen zijn een aantal technische aanpassingen in de cao overeengekomen. De aanpassingen betreffen onder andere correcties op de omzetting van CAR-UWO naar Cao Gemeenten/Cao SGO. De aanpassingen gaan in per 1 januari 2022 tenzij anders aangegeven of tenzij dat om juridische of technische redenen niet kan.

### Slotbepalingen

- Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten en leden van de SGO bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord.
- De afspraken over verlofharmonisatie (paragraaf 3.a van dit akkoord) gelden vanwege bestaande lokale afspraken niet voor de gemeente Den Haag.
- Partijen spreken af, dat zij met het A+O fonds Gemeenten overleggen over de bijdrage die het A+O fonds Gemeenten kan leveren aan de uitwerking van de afspraken in deze cao.

Overeengekomen te Amersfoort op 3 november 2021

Namens de werkgevers:



voorzitter College voor Arbeidszaken van de VNG  
voorzitter Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties

Namens de vakbonden:

FNV Overheid

CNV/Overheid

FDO-MHA



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.