

Principeakkoord Cao Gemeenten 2009-2011

1. Preambule

Op 14 mei 2010 hebben het College voor Arbeidszaken van de VNG enerzijds, en de vakbonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF anderzijds, een principeakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Dit akkoord loopt van 1 juni 2009 tot 1 juni 2011. Partijen leggen het akkoord met een positief advies voor aan hun leden.

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 is aangegeven.

Voorzover een wijziging in de CAR-UWO noodzakelijk is, moet deze, zodra partijen over de tekst van de wijziging overeenstemming hebben bereikt, door gemeenten (eventueel met terugwerkende kracht tot datum van de inwerkingtreding van de afspraak) worden vastgesteld.

Het akkoord is bindend voor de G4. De uiteindelijke Cao wordt vertaald in de lokale rechtspositieregeling van de vier grootste steden. Voor zover het akkoord betrekking heeft op ziektekosten (paragraaf 7.2) geldt dat het niet van toepassing is op Den Haag en Amsterdam.

2. Inleiding

Nederland verkeert in een economische crisis. Deze crisis gaat niet ongemerkt aan de sector Gemeenten voorbij. Gemeenten worden nu en in de komende jaren geconfronteerd met een forse inkomstendaling. Dit betekent dat er lokaal keuzes gemaakt moeten worden. Bij de uitwerking daarvan, maar ook om het niveau van de gemeentelijke dienstverlening (zowel kwantitatief als kwalitatief) op peil te houden, wordt een groot beroep gedaan op alle gemeenteambtenaren, werkgevers en werknemers hebben elkaar de komende jaren hard nodig. Partijen vinden het daarom belangrijk dat de onzekerheid over hun Cao niet langer voortduurt. Rust in de sector is van groot belang bij de opgaven waar gemeenten de komende jaren voor staan.

Omdat er nog veel onduidelijkheid bestaat over de veranderingen die de komende jaren op de sector afkomen, hebben partijen afgesproken in het najaar van 2010 met elkaar in debat te gaan over de wijze waarop deze uitdagingen het beste tegemoet kunnen worden getreden. Goed werkgeverschap en het nemen van (eigen) verantwoordelijkheid staan daarbij centraal. Het doel van dit debat is gericht op het behoud en verder versterken van de aantrekkelijkheid van de sector. Een sector, aantrekkelijk voor (potentiële) werknemers om er in te werken, die snel en adequaat inspeelt op maatschappelijke ontwikkelingen en die zich bewust is van de (groeierende) verwachtingen van de burger. Een nadere uitwerking van de ambities zoals verwoord in de paragrafen 4.4 (Individueel Opleidingsbudget) en 7.1 (Toekomst van de Cao) maken deel uit van het debat.

3. Salarisontwikkeling

Werkgevers en werknemers onderkennen het belang van koopkrachtbehoud. Tegelijkertijd is sprake van een om meerdere redenen uiterst onzekere financiële situatie van de gemeenten. In dat licht zijn werkgevers en werknemers het volgende overeengekomen.

- De eindejaarsuitkering wordt in 2010 verhoogd met 0,5% (van 5% naar 5,5%).
- De bodem in de eindejaarsuitkering wordt met ingang van 2010 verhoogd van € 836,- naar € 1750,-.
- Per januari 2011 worden de salarissen met 0,5% verhoogd.
- In 2011 wordt de eindejaarsuitkering verder verhoogd met 0,5% (van 5,5% naar 6,0%).
- De medewerkers ontvangen in 2010 twee eenmalige uitkeringen:
 - De medewerkers ontvangen in 2010 een eenmalige uitkering van 0,5% van het jaarsalaris. De grondslag van deze uitkering is 12 keer het maandsalaris in april 2010 ter compensatie van het feit dat men in 2009 geen salarisverhoging heeft ontvangen.
 - De medewerkers ontvangen in 2010 een eenmalige uitkering van 1% van het jaarsalaris. De grondslag van deze uitkering is 12 keer het maandsalaris van april 2010. Een groot deel van de medewerkers in de gemeentelijke sector heeft deze uitkering al ontvangen en ontvangt deze niet nogmaals. Voor diegenen die deze uitkering nog niet hebben ontvangen geldt dat deze zo snel als mogelijk wordt uitgekeerd na definitieve vaststelling van het Cao-akkoord.

Bovengenoemde uitkering van 1% wordt omgezet in een gelijkwaardige structurele looncomponent (salaris), tenzij gedurende de looptijd van deze Cao geen overeenstemming wordt bereikt over een nog op te stellen leidraad over de noodzakelijke veranderingen van de gemeentelijke organisatie in het licht van de kabinetsplannen en de financiële situatie van de sector. Uitgangspunten voor deze leidraad zijn: modernisering en flexibilisering, terugdringen van externen (boven op bestaande taakstellingen), terugdringen van de bureaucratisering en, als taakstellingen leiden tot vermindering van formatieplaatsen, is begeleiden van werk naar werk uitgangspunt, zodat gedwongen werkloosheid wordt voorkomen.

4. Arbeidsmarkt, mobiliteit en scholing en inzetbaarheid

Werkgevers en medewerkers in de gemeentelijke sector streven samen naar versterking van de gemeentelijke organisatie en behoud van werkgelegenheid. Gemeenten hebben te maken met een toenemende vervangingsvraag, een toenemende vraag naar hoger opgeleid en goed gekwalificeerd personeel en een op termijn krappere wordende arbeidsmarkt. Tegelijk verkeert de Nederlandse economie in een zware economische crisis waarvan gemeenten nu al de gevolgen ondervinden. De partijen vinden het nu meer dan ooit nodig dat gemeenten en hun medewerkers investeren in mobiliteit, scholing en inzetbaarheid en zich zo toerusten op huidige en toekomstige veranderingen.

De omgeving van gemeenten is continu in ontwikkeling. De taakverdeling tussen de verschillende overheden verandert. Burgers worden steeds mondiger en stellen andere en hogere eisen aan de dienstverlening van gemeenten. Gemeenten passen hun werkprocessen daarom steeds aan. Een 'functie voor het leven' komt bijna niet meer voor. Mobiliteit, scholing en inzetbaarheid zijn geen nieuwe begrippen. Maar door de snel veranderende omstandigheden is het nodig dat gemeenten en

medewerkers ermee aan de slag gaan.

4.1 Werkgelegenheid

Partijen zijn van mening dat in deze crisistijd werkzekerheid van groot belang is. Daarnaast is, gelet op de krapte op de arbeidsmarkt en het belang van continuïteit, ook op lange termijn een zorgvuldig personeelsbeleid van groot belang. Geen gedwongen ontslagen is het uitgangspunt.

4.2 Regionale samenwerking, arbeidsmarkt en mobiliteit

Gemeenten werken steeds meer regionaal samen omdat dit de bestuurskracht en de effectiviteit en efficiëntie van hun organisatie vergroot. Deze toename van regionale samenwerking biedt ook loopbaanmogelijkheden. Zowel voor werkgevers als werknemers biedt regionale samenwerking kansen. Werkgevers hoeven minder snel nieuwe mensen te werven op de arbeidsmarkt of externen in te huren bij derden. Voor medewerkers kan hun loopbaan afwisselender en uitdagender worden.

Volgens partijen komen afspraken over mobiliteit, scholing en inzetbaarheid het beste tot hun recht waar gemeenten zich organiseren in regionale mobiliteitscentra. Regionale mobiliteitscentra vergroten de effectiviteit van gemeentelijk arbeidsmarktbeleid en vergroten de kans op werkzekerheid en afwisselende en uitdagende loopbanen voor medewerkers. Regionale mobiliteitscentra vergroten daarnaast de mogelijkheden voor (tijdelijke uitwisseling) van personeel, 'job rotation', en voor het creëren van onderlinge afspraken over stage- en traineeplekken.

Partijen verwachten dat door een effectiever beleid op mobiliteit en inzetbaarheid, ingebed in regionale samenwerking, gemeenten sneller in hun personeelsbehoeften kunnen voorzien. Daarom is afgesproken om regionale samenwerking te stimuleren. Het A+O fonds Gemeenten wordt gevraagd gemeenten hierin te ondersteunen.

4.3 Terugdringen aantal externen

Partijen constateren dat gemeenten vaak externen inhuren. Naast de inhuur voor piekbelasting en vervanging wegens ziekte worden in gemeenten veelvuldig externen ingehuurd. Partijen vinden het belangrijk dat het aantal externen waar mogelijk wordt teruggedrongen. Gemeenten kunnen eerder hun eigen medewerkers op interessante projecten zetten en ze daarvoor opleiden en/of toerusten. Gemeenten hoeven daardoor minder snel personeel van derden in te huren en kunnen daarmee flink besparen op deze kosten. Voor de medewerkers biedt dit meer loopbaanmogelijkheden. Partijen spreken af om in de komende jaren op sectorniveau de ontwikkeling van externe inhuur te meten met de personeelsmonitor. Over 2009 vindt de nulmeting plaats.

4.4 Individueel loopbaanbudget

Mobiliteit en inzetbaarheid betekenen dat de medewerker zelf, maar ook zijn werkgever, nadenken over de loopbaan van de medewerker. Om dit te stimuleren heeft het LOGA al in 2002 het persoonlijk ontwikkelplan (POP) in de rechtspositie opgenomen. Elke medewerker in gemeentelijke dienst moet een POP hebben dat elke drie jaar wordt geactualiseerd. Medewerkers hebben de plicht om te werken aan hun inzetbaarheid, waardoor hun positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert. Er moet balans zijn tussen het vervullen van verplichtingen en het uitoefenen van rechten.

Partijen vinden het belangrijk om medewerkers meer regie over hun eigen loopbaan te geven en willen daarvoor een regeling met een individueel opleidingsbudget introduceren. Over de (praktische) uitwerking van een dergelijke regeling, de wijze waarop de regeling aansluiting vindt bij reeds

bestaand beleid van gemeenten en de beoogde effecten, worden, als onderdeel van het debat zoals genoemd in de inleiding, paragraaf 2, van dit akkoord, in het najaar van 2010 nadere afspraken gemaakt.

4.5 Fysiek zware beroepen

Partijen onderkennen het belang van opleiding en ontwikkeling ten behoeve van levensfasebeleid. Dit is versterkt het geval bij fysiek zware beroepen. In het kader van goed werkgeverschap is het van belang om deze medewerkers gezond aan het werk te houden, binnen of buiten de gemeente. Naast goede arbeidsomstandigheden is scholing voor deze medewerkers daarom van wezenlijk belang. Partijen roepen gemeenten op om hier expliciet aandacht aan te besteden in de gemeentelijke scholingsplannen.

4.6 Functiewaardering

De VNG ontwikkelt in overleg met de vakbonden een sectoraal systeem voor functiewaardering. De bedoeling van dit systeem is om als sector geleidelijk te groeien naar zo veel mogelijk eenduidigheid in de functiebeschrijvingen en waarderingsverhoudingen. Als gemeenten dezelfde functiebeschrijvingen gebruiken en deze op dezelfde manier waarderen, wordt het makkelijker voor werkgevers en medewerkers om individuele loopbanen over meerdere gemeenten te plannen.

Gemeenten bepalen zelf hun beloningsbeleid en stellen dus ook zelf hun conversietabel vast. Bij gebruik van hetzelfde functiewaarderingssysteem kunnen er dus beloningsverschillen tussen gemeenten zijn. Echter, het maakt het wel makkelijker om de beloningsverschillen te verklaren en maakt ze daarmee ook transparanter. Ook dit vergemakkelijkt de samenwerking tussen gemeenten.

Omdat eenduidigheid en transparantie in de functiewaardering de mobiliteit binnen de sector vergroten, zetten de partijen zich de komende jaren in om de maximale deelname aan het sectoraal functiewaarderingssysteem van de VNG te bevorderen. Het LOGA heeft de ambitie dat binnen drie jaar een derde van de gemeenten bij dit systeem aangesloten is, binnen vijf jaar een meerderheid van de gemeenten en binnen 10 jaar vrijwel alle gemeenten.

4.7 Resultaat- en ontwikkelbeloning

Partijen onderschrijven de noodzaak om de positie van gemeenten op de arbeidsmarkt te versterken. Uit het onderzoek dat partijen hebben gedaan naar beloning van hoger opgeleiden blijkt dat er verschil zit tussen het salarisperspectief van gemeenteambtenaren en werknemers in de marktsector. Partijen verwachten dat een resultaat- en ontwikkelbeloning voor medewerkers die het maximum van hun schaal hebben bereikt een bijdrage kan leveren aan de oplossing van dit probleem. Daarom is afgesproken om gedurende de looptijd van deze CAO bij een aantal gemeenten een pilot te doen met resultaten- en ontwikkelbeloning. De proef is bedoeld voor hoger opgeleiden die in het maximum van hun functieschaal zitten en biedt de mogelijkheid om incidenteel, maximaal 10% van het salaris bij te verdienen. De pilot-gemeenten bepalen samen met de OR welke functies in aanmerking komen voor deze resultaat- of ontwikkelbeloning. Het A+O fonds Gemeenten wordt gevraagd om deze pilot te begeleiden, te monitoren en te evalueren of het beantwoordt aan de doelstelling.

5. Flexibilisering en levensfase

Gemeenten richten hun werkprocessen steeds meer in rond de vraag van burgers en bedrijven. De medewerker zoekt een balans tussen carrière en privéleven, bijvoorbeeld in het kader van zorg voor kinderen, of het verlenen van mantelzorg. Tussen werkgever en medewerker ontstaan nieuwe wederzijdse verwachtingen en beiden hebben behoefte aan ruimte voor onderlinge afspraken over de werktijden. Partijen hebben daarom het volgende afgesproken.

5.1 Werktijden

Steeds meer gemeenten en medewerkers hebben behoefte aan een flexibeler stelsel van werktijden. Onderling moeten er afspraken kunnen worden gemaakt die een betere aansluiting van vraag en aanbod van arbeid en een betere afstemming op het privéleven van medewerkers mogelijk maken. Partijen zijn daarom overeengekomen dat de huidige bandbreedtesystematiek uit artikel 4:1 eerste lid komt te vervallen. Hiermee kan worden gerealiseerd dat tijdens piektijden meer dan 9 uur per dag of meer dan 42 uur per week kan worden gewerkt. In rustiger periodes kan dan (veel) minder worden gewerkt dan 30 uur per week. Op deze wijze kan ook meer rekening worden gehouden met de werknemer met zorgtaken (bv. kinderen of mantelzorg). Hiervoor in de plaats zijn partijen overeengekomen dat er dagelijks maximaal 11 uur mag worden gewerkt met een maximum van 50 uur per week. Uitgangspunt hierbij is dat de arbeidsduur per jaar niet wordt overschreden.

In het verlengde van deze afspraak zijn partijen overeengekomen dat werkgever en werknemer in goed overleg afspraken maken over de planning van de werkzaamheden en de werktijden. Dit geeft zowel medewerker als de werkgever meer flexibiliteit. Partijen zien de Individuele Werktijdenkaart als een goed instrument om hierover afspraken te maken.

De OR heeft de wettelijke taak om toe te zien op naleving van de arbeidstijden. Daarnaast roepen partijen de OR op om er op toe te zien dat er individuele afspraken worden gemaakt.

5.2 Thuiswerken

Partijen constateren dat steeds meer werkgevers en medewerkers behoefte hebben aan meer flexibele werkvormen zoals thuiswerken. Daarom zijn partijen overeengekomen dat elke gemeente lokaal een thuiswerkregeling opstelt.

5.3 Mantelzorg

Partijen vinden het belangrijk dat de medewerker in staat wordt gesteld om mantelzorg te verlenen. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg en de indeling van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken om naast zijn werk ook mantelzorg te verlenen. Deze uren worden op een af te spreken moment weer ingehaald.

5.4 Vaderschapsverlof

Partijen constateren dat weinig vaders gebruik maken van de mogelijkheid (een deel van) het ouderschapsverlof in te zetten direct na de geboorte van hun kind. Daarom hebben partijen afgesproken werkgevers en medewerkers te wijzen op deze mogelijkheid.

5.5 Senioren

Door de vergrijzing en het feit dat mensen langer moeten doorwerken is het meer dan ooit

noodzakelijk om het werk van oudere medewerkers af te stemmen op hun mogelijkheden en wensen. Hierdoor blijven ook oudere medewerkers gezond, gemotiveerd, competent en betrokken, en dus optimaal inzetbaar. Dit is in het belang van zowel werknemer als werkgever. Partijen hebben daarom afgesproken dat in de functioneringsgesprekken en in de POP's van medewerkers van 50 jaar en ouder de belasting en belastbaarheid aan de orde moeten komen. De leidinggevende en medewerker kunnen op basis daarvan afspraken maken over eventuele aanpassingen in het individuele takenpakket. Ook heeft de oudere medewerker de mogelijkheid om zijn gespaarde levenslooptegoed in te zetten om minder uren te werken met (gedeeltelijk) behoud van zijn inkomen.

Voor medewerkers van 62 tot en met 65 jaar krijgen werkgevers een premiekorting van €2.750 per jaar. Om te stimuleren dat medewerkers langer gezond doorwerken, wordt dit geld in overleg met de medewerker gebruikt voor de verhoging van de inzetbaarheid.

6. Agressie en geweld

Agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak is een veel voorkomend verschijnsel, ook binnen de gemeentelijke sector. Partijen vinden dat agressie en geweld tegen medewerkers ontoelaatbaar is. Er zijn daarom recent al verschillende instrumenten ontwikkeld om agressie en geweld te beteugelen. De gemeentelijke sector was de eerste sector met een arbocatalogus agressie en geweld. Daarnaast is het Gemeentelijk Incident Registratiesysteem (GIR) ontwikkeld. Desondanks constateren partijen dat agressie en geweld onvoldoende zijn afgenomen. Partijen nemen daarom een aantal nieuwe maatregelen tegen agressie en geweld en geven een extra impuls aan de implementatie van de arbocatalogus en de registratie van incidenten.

6.1 Arbocatalogus Agressie en Geweld

Sinds medio 2008 bestaat de arbocatalogus agressie en geweld. Met deze arbocatalogus geven gemeenten vorm geven aan hun wettelijke plicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving voor elke medewerker. De arbocatalogus biedt het handvat voor een integrale aanpak van agressie en geweld en biedt een scala van mogelijke maatregelen en hoe zij ingezet kunnen worden. Het gaat hier onder meer om de volgende maatregelen.

- a. Preventieve maatregelen
 - Risico-inventarisatie
 - Werkplekken, werkomgeving en inrichting van gebouwen
 - Werkprocessen
 - Huisregels burgers (denk b.v. aan regels wanneer de dienstverlening aan de burger wordt beëindigd)
 - Gedragcodes medewerkers
 - Voorlichting en training
 - Samenwerking teams en leidinggevenden
 - Samenwerking met andere organisaties
- b. Beperken door adequaat reageren op incidenten
 - Agressiehantering
 - Alarmprocedure
 - Collegiale steun
 - Samenwerking met politie
 - Huisbezoek & werken op straat

- Telefonische agressie
- c. Afhandelen van incidenten
 - 1e opvang en nazorg
 - Melden en registreren van incidenten agressie en geweld
 - Het Gemeentelijk Incident Registratiesysteem
 - Dadergerichte aanpak
 - Regeling schadevergoeding medewerkers

Ook gaat de arbocatalogus in op de rol van de OR en de arbocoördinator of preventiemedewerker.

Hoewel al veel gemeenten hun beleid hebben vormgeven en maatregelen hebben genomen tegen agressie en geweld, mede op basis van de arbocatalogus, zijn er ook nog gemeenten die hier nog mee moeten beginnen. Partijen geven, niet alleen vanuit de wettelijke plicht, maar vooral vanwege goed werkgeverschap, het beleid tegen agressie en geweld een extra impuls. Het streven is dat voor eind 2010 alle gemeenten agressie en geweld aanpakken. Partijen roepen gemeenten op hierbij het aanstellen van toezichthouders in overweging te nemen. Landelijke partijen gaan actief aan de slag als ambassadeurs om hun leden, werkgevers en werknemers, mee te krijgen in de aanpak van agressie en geweld.

6.2 Registratie van incidenten

Het Gemeentelijk Incidentregistratiesysteem (GIR) bestaat sinds 2008. Op dit moment hebben ruim 80 gemeenten dit registratiesysteem ingevoerd. Partijen willen dat alle gemeenten geweld- en agressie-incidenten registreren. Registratie geeft immers de mogelijkheid om het beleid te evalueren en daardoor te komen tot een verbetering in de aanpak van agressie en geweld. Daarnaast zien partijen het belang van een uniforme registratie via het GIR. Als alle gemeenten hetzelfde systeem hanteren, kunnen gemeenten de effectiviteit van hun eigen beleid afzetten tegen dat van andere gemeenten (benchmarking) en biedt het de mogelijkheid om als sector te leren welke maatregelen het meest effect sorteren. Daarop kan sectorbeleid worden formuleren. Partijen constateren echter ook dat het hanteren van het uniforme GIR bij een aantal gemeenten op bezwaren stuit, onder meer vanwege de wens om dit systeem te kunnen koppelen aan andere systemen, bijvoorbeeld cliëntvolgsystemen. Daarnaast is het GIR een 'zwaar' systeem, waarin veel gegevens worden geregistreerd. Door het A+O fonds Gemeenten is het GIR 'light' ontwikkeld. Dit GIR 'light' levert de minimale gegevens op voor een landelijke benchmark maar vraagt veel minder administratieve handelingen. Concreet hebben partijen het volgende afgesproken:

- Partijen streven er naar dat eind 2010 alle gemeenten incidenten in het GIR 'light' of een vergelijkbaar systeem registreren. We gaan actief aan de slag als ambassadeurs om de leden, werkgevers en werknemers, te stimuleren.
- Het A+O fonds Gemeenten wordt gevraagd om het GIR 'light' actief te promoten.
- Partijen vragen het A+O fonds om instrumenten te ontwikkelen, waardoor koppeling aan andere systemen mogelijk wordt. Dit stimuleert een breed gebruik van een uniform GIR.

6.3 Coördinator agressie en geweld

Aanwijzing van een medewerker die het beleid rondom agressie en beleid coördineert, leidt tot meer en blijvende aandacht voor de aanpak van het probleem. De coördinator initieert en agendeert en is vraagbaak. Partijen willen dat alle gemeenten een medewerker aanwijzen als coördinator agressie en geweld. Deze functie moet goed worden gepositioneerd binnen de organisatie. In de arbocatalogus wordt de taak van de arbocoördinator/procesbegeleider beschreven. Het streven streven is dat eind

2010 80% van de gemeenten een medewerker heeft aangewezen. Om dit te realiseren stimuleren partijen hun leden in hun rol van ambassadeur.

Het A+O fonds wordt gevraagd om middelen ter beschikking te stellen en een cursuspakket samen te stellen voor de coördinator agressie en geweld. Hij wordt voorzien van de nodige inhoudelijke en praktische bagage, waardoor de functie aan gewicht wint. Om uitwisseling van ervaringen en ideeën te stimuleren worden netwerken van deze coördinatoren tot stand gebracht.

6.4 Normstelling

Om normvervaging te bestrijden, agressie en geweld tegen mensen met een publieke taak is onacceptabel, is het gewenst dat alle organisaties die daarmee te maken hebben dezelfde boodschap uitdragen. De deelnemende partijen in het programma 'Veilige Publieke Taak' (werkgevers, werknemers en andere betrokken organisaties) hebben daarom een aantal basisnormen vastgelegd. Partijen in de gemeentelijke sector dragen deze sectoroverschrijdende basisnorm uit. Gemeenten hanteren deze basisnormen ook in de eigen gemeente als basis voor de eigen huisregels en dragen deze actief uit, binnen en buiten de organisatie. De arbocatalogus biedt gemeenten een handvat voor een nadere aan- en invulling geven aan deze basisnormen. Denk bijvoorbeeld aan het stellen van regels wanneer de dienstverlening aan de burger wordt gestaakt. Daarnaast gaat de arbocatalogus in op hoe werknemers geïnstrueerd en getraind kunnen worden in de toepassing van deze regels en in de omgang met de klant.

De basisnormen zijn:

- a. Agressief gedrag tegen werknemers met een publieke taak wordt nooit getolereerd
- b. Geef de professional de ruimte om zijn werk te doen
- c. Volg de aanwijzingen van de professional op
- d. Verstoor de (bedrijfs)orde niet

6.5 Ambassadeursfunctie

Partijen stimuleren door voorlichting en voorbeeldgedrag het vormgeven van beleid rondom agressie en geweld. Beide partijen, bonden en CvA, stimuleren hun leden om werk te maken van bovengenoemde afspraken. Bonden lichten hun leden in OR en GO voor en stimuleren activiteiten. Het CvA stimuleert op zowel ambtelijk als bestuurlijk niveau actief dat werkgevers werk maken van de afspraken. De leden van de onderhandelingsdelegatie van het CvA spelen daarbij een voorhoederol als ambassadeur tegen agressie en geweld.

7. CAO van de toekomst en vereenvoudiging/actualisering CAO

Gemeenten werken steeds meer klant- en vraaggericht, traditionele kantoortijden zijn niet meer vanzelfsprekend de norm. Daarnaast verwachten medewerkers ruimte om werk en privéleven op elkaar af te stemmen. Het opleidingsniveau van de gemeenteambtenaar wordt steeds hoger, bijna 50% van het gemeentelijk personeelsbestand is HBO of WO opgeleid. De burger wordt steeds mondiger en stelt steeds meer eisen aan de gemeente, dus ook aan de medewerkers. Medewerkers en gemeenten hebben de behoefte om zelf afspraken op maat te maken. Medewerkers werken langer door maar willen dit op een andere manier in kunnen richten. Daarom hebben partijen de onderstaande afspraken gemaakt.

7.1 Cao van de toekomst

De huidige rechtspositieregeling is te gedetailleerd en biedt te weinig keuzemogelijkheden. In de Cao 2004/2005 is bovendien al afgesproken dat er één vereenvoudigde rechtspositie komt voor alle gemeenten, inclusief de vier grote gemeenten. Het onderscheid tussen de centrale arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de uitwerkingsovereenkomst (UWO) wordt opgeheven. Gedurende de looptijd van dit akkoord organiseren partijen een sectorbrede discussie over een nieuwe toekomstbestendige vorm voor de gemeente Cao. Allereerst wordt aan de hand van een bijeenkomst met experts input vergaard. Vervolgens wordt de discussie gevoerd over de ontwikkelingen in de gemeentelijke sector en welke (vorm van) arbeidsvoorwaarden daar bij passen. Deze discussie resulteert in gedragen uitgangspunten voor de Cao van de toekomst. Deze uitgangspunten vormen de basis voor het overleg dat in de volgende Cao leidt tot concrete afspraken over de Cao van de toekomst. De introductie van een nieuw en vereenvoudigd hoofdstuk over de bezoldiging (hoofdstuk 3 van de CAR-UWO), waarvoor al de nodige voorbereidingen zijn getroffen, maakt onderdeel uit van deze nieuwe Cao

7.2 Tegemoetkoming in de ziektekosten

De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt zodanig aangepast dat de hoogte van de tegemoetkoming niet langer afhankelijk is van de bezoldiging maar van het salaris (het schaalbedrag * de deeltijdfactor). De tegemoetkoming wordt € 296 voor medewerkers met een salaris dat lager of gelijk is aan het maximum van schaal 6. De tegemoetkoming wordt € 168 voor medewerkers met een salaris dat hoger is dan het maximum van schaal 6.

7.3 Werkkostenregeling en het cafetariamodel

In het Belastingplan dat het Kabinet op Prinsjesdag 2009 heeft gepresenteerd wordt de werkkostenregeling geïntroduceerd. Deze regeling gaat facultatief in per 1 januari 2011, maar uiterlijk op 1 januari 2014 (overgangstermijn van 3 jaar). De werkkostenregeling vervangt de huidige regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen. Doel is onder andere de administratieve lasten van werkgevers te verminderen.

Partijen hebben afgesproken te onderzoeken welke gevolgen deze werkkostenregeling heeft voor de cafetariaregelingen in de CAR (hoofdstuk 4a CAR) en andere regelingen in de CAR-UWO en hoe gemeenten kunnen worden ondersteund bij de uitvoering.

7.4 Bepaling voor militaire dienst

In 1997 is de opkomstplicht voor militaire dienst in Nederland opgeschort. Partijen constateren dat de bepalingen in de CAR-UWO over buitengewoon verlof voor vervulling van de dienstplicht daarom achterhaald zijn. Partijen zijn overeengekomen dat voor zolang de opkomstplicht is opgeschort de artikelen 3:7:1-3:7:7 komen te vervallen.

7.5 Verplaatsingskostenregeling verhuisplichtige ambtenaren

De verplaatsingskosten voor verhuisplichtige ambtenaren waren gekoppeld aan de Rijksregeling. Sinds de meest recente wijziging van deze regeling is het niet mogelijk deze koppeling nog langer in stand te houden. Het LOGA heeft daarom voor 2009 de bedragen zelf vastgesteld en indexeert de bijbehorende bedragen jaarlijks (zie bijlage 1 bij dit akkoord).

7.6 Opbouw vakantiedagen vanaf datum indiensttreding

Op dit moment bouwen medewerkers die gedurende het jaar worden aangesteld alleen vakantie op

over hele maanden in het jaar. De partijen in het LOGA vinden dit onwenselijk en veranderen CAR-UWO artikel 6:2:3 zodat medewerkers vanaf de datum van indiensttreding vakantie opbouwen.

7.7 Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Uit onderzoek van Deloitte blijkt dat de overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst steeds vaker fiscaal bovenmatig is. Om die bovenmatigheid te voorkomen hebben partijen afgesproken om de huidige regeling te schrappen en te vervangen door een gelijkwaardige regeling zonder deze nadelen.

De nieuwe regeling houdt in dat de nabestaanden van een ambtenaar die overlijdt vanwege een ongeval in en door de dienst, een uitkering krijgen ter hoogte van één jaarbezoldiging. Over deze uitkering is belasting verschuldigd. Deze uitkering komt bovenop de reguliere belastingvrije overlijdensuitkering van drie keer de maandbezoldiging.

Sommige werkgevers hebben zich verzekerd tegen kosten die te maken hebben met ongevallen. Als een werkgever een ongevallenbeschermingspolis heeft afgesloten die bij het overlijden vanwege een ongeval in en door de dienst tot uitkering komt, hebben de nabestaanden recht op de uitkering voortvloeiend uit die polis in plaats van op de uitkering van één jaarbezoldiging. Nabestaanden zijn dan verzekerd van een uitkering via deze verzekering.

7.8 Hoofdstuk beroepsbrandweer

De beroepsbrandweer kent lokaal veel brandweerspecifieke arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Reden daarvoor is dat de huidige arbeidsvoorwaarden in de CAR-UWO niet altijd even goed aansluiten bij de bedrijfsvoering van de brandweer. Partijen vinden deze situatie onwenselijk. Daarom hebben partijen afgesproken om de haalbaarheid van een apart hoofdstuk in de CAR-UWO voor de beroepsbrandweer met daarin alle brandweerspecifieke arbeidsvoorwaarden te onderzoeken. Bindende voorwaarde voor een apart hoofdstuk voor de beroepsbrandweer is in elk geval dat de Veiligheidsregio's zich op voorhand committeren aan de uitkomsten van een eventueel onderhandelingsproces. Wanneer blijkt dat een apart hoofdstuk voor beide partijen haalbaar is starten de onderhandelingen hierover.

7.9 Ambulancepersoneel

In de landelijke Cao Ambulances die op 15 januari van dit jaar is gesloten, is opgenomen dat al het ambulancepersoneel per 1 januari 2011 onder die Cao valt. De loonsverhogingen in de gemeentelijke sector vanaf 1 januari 2011 zijn daarom niet van toepassing op het ambulancepersoneel.

Aldus overeengekomen te Den Haag, 11 mei 2010

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG

G.A.A. Verkerk
Voorzitter

Namens de vakbonden

R.M. Kuin
(ABVAKABO FNV)

J. Schot
(CNV Publieke Zaak)

E. Classon
(CMHF)

Verplaatsingskostenregeling voor verhuisplichtige ambtenaren

De manier waarop het LOGA de bedragen van de verplaatsingskostenregeling voor verhuisplichtige ambtenaren (de bedragen in de artikelen 18:1:5 en 18:1:7 CAR-UWO) vaststelt, wijzigt. De koppeling met de bedragen in de Rijksregeling wordt losgelaten. De vastgestelde bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd met de consumenten prijsindex (CPI) van twee jaar eerder¹. De bedragen geldig op 31 december 2009 worden zodoende met ingang van 1 januari 2010 verhoogd met de CPI 2008.

Vanaf 1 januari 2010 gelden de volgende bedragen:

Bedragen in artikel 18:1:5

De tegemoetkoming in de verhuiskosten kan uit drie onderdelen bestaan. Deze tegemoetkomingen bestaan naast elkaar:

- Een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning. Hierbij zijn ook de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken inbegrepen. Hiervoor stelt het LOGA geen (maximum)bedragen vast.
- Een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten. Deze tegemoetkoming bedraagt maximaal € 272,27 per maand. Door vermenigvuldiging met de CPI 2008 wordt deze tegemoetkoming in 2010 € 279,08 per maand.
- Een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, bijvoorbeeld inrichtingskosten. Dit bedrag is maximaal € 5.445. Door vermenigvuldiging met de CPI 2008 wordt dat bedrag in 2010 maximaal € 5.581,13.

Bedragen in artikel 18:1:7

- Artikel 18:1:7 lid 2 bepaalt vervolgens dat de tegemoetkoming in kosten voor treinreizen per jaar tot ten hoogste de maximumprijs van een NS-jaartrajectkaart (NS jaarabonnement) tweede klasse. De hoogte van de tegemoetkoming in 2010 is nog niet bekend, voor 2009 bedraagt deze tegemoetkoming maximaal € 3.084.
- Artikel 18:1:7 lid 3 bepaalt dat de verhuisplichtige ambtenaar die met de trein reist en van de woning of het pension met ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke NS-station kan reizen, maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in plaats daarvan met eigen vervoer reist een tegemoetkoming op jaarbasis ontvangt. Dit bedrag is € 91 op jaarbasis. Door vermenigvuldiging met de CPI 2008 wordt dat bedrag in 2010 € 93,28.
- Artikel 18:1:7 lid 4 bepaalt dat verhuisplichtige ambtenaren die werken op een plaats die niet per openbaar vervoer te bereiken is een maandelijkse vergoeding voor woon-werkverkeer

¹ Het gebruik van de CPI van het jaar ervoor is nog niet beschikbaar begin januari van een bepaald jaar. Daarom wordt geïndexeerd met de CPI van 2 jaar terug. Voorbeeld: in 2010 worden de bedragen uit 2009 geïndexeerd met de CPI van 2008 (2,5%, zie <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71905NED&D1=a&D2=a&HD=081218-1319&HDR=T&STB=G1>).

ontvangen gedurende een periode van ten hoogste twee jaar. De hoogte van deze tegemoetkoming hangt in 2009 af van de enkele reisafstand en van het aantal dagen dat de ambtenaar naar zijn plaats van tewerkstelling reist. Daarbij wordt in 2009 de volgende tabel gebruikt:

Enkele reisafstand woon-werk		Maandelijkse vergoeding bij reizen op			
meer dan	tot en met	1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 dagen per week
		€	€	€	€
0 km	10 km	8,13	16,25	24,38	32,50
10 km	15 km	16,25	32,50	48,75	65,00
15 km	20 km	22,75	45,50	68,25	91,00
20 km of meer		32,50	65,00	97,50	130,00

Partijen hebben afgesproken dat vanaf 1 januari 2010 de berekeningsmethode van de vergoeding wijzigt. Het vaststellen van die maandelijkse vergoeding gebeurt niet langer aan de hand van een tabel met reisafstanden. Vanaf 2010 krijgen de verhuisplichtige medewerker recht op een tegemoetkoming van € 0,15 per afgelegde kilometer, met een maximum van 20 kilometer enkele reisafstand.

Bekendmaking

Partijen maken de bedragen jaarlijks bekend via een LOGA-brief.