

## > Gemeenten

# Eindelijk een onderhandelaarsakkoord over de cao

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

Medio juli kon over de meeste onderwerpen overeenstemming worden bereikt. Uiteindelijk bleek het compenseren van de tegenvallende netto-uitkering van het FLO-overgangsrecht hèt struikelblok. De afloop hiervan, met het teleurstellende advies van de externe commissie, is bekend.

Daarmee eindigt het hele proces voor ons enigszins in mineurstemming. Maar dat neemt niet weg dat er nu een akkoord ligt, waarbij we wel het nodige hebben binnengehaald.

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 onze website, of via de antwoordstrook. Het volledige akkoord met bijlage en nadere toelichting is te vinden op [www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl).

### **De gemaakte afspraken:**

#### **1. Looptijd**

De cao heeft een looptijd van 2 jaar, van 1 juni 2007 tot 1 juni 2009.

#### **2. Salaris**

Afgesproken is een structurele loonontwikkeling van in totaal 6,4%:

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

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

#### **3. Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering**

Zowel in 2007 als 2008 wordt de werkgeversbijdrage ziektekosten 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 zaak als gemeentelijke sector meer te doen aan opleidings- en loopbaanbeleid. Hiertoe wordt een campagne gestart, ondersteund door het A+O fonds. Verder krijgen medewerkers eens per vijf jaar recht op een loopbaanadvies. Dit advies wordt uitgebracht door een interne of externe deskundige, aan te wijzen door de werkgever.

## **5. Sociale zekerheid**

Na jarenlang te hebben onderhandeld met de VNG hebben wij nu overeenstemming bereikt over de bovenwettelijke sociale zekerheid:

- Medewerkers die werkloos dreigen te worden krijgen meer tijd om te zoeken naar ander werk. Hiervoor wordt een re-integratiefase geïntroduceerd. De duur hangt af van de lengte van het dienstverband. Medewerker en werkgever maken samen afspraken over de invulling hiervan.
- Mocht het vinden van nieuw werk niet lukken, dan heeft men recht op een WW-uitkering met een gemeentelijke aanvulling. Deze 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 uitkering wordt 'afgetopt' op de hoogte van de WW-uitkering. Ook de duur wordt aangepast.
- 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.
- De ruimte blijft bestaan voor ruimere lokale afspraken (sociale plannen of andere regelingen).
- Er gaat gewerkt worden aan een 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 (beide te vinden op [www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl)).

## **6. 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. Aan de onderhandelingstafel hebben we afgedwongen dat de VNG alsnog met een voorstel kwam. 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'.

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.

## **7. Hardheidsclausule loon bij ziekte**

Bij langdurige ziekte is de regel dat vanaf 6 maanden gekort wordt op het loon. Nu is een hardheidsclausule afgesproken, waarbij werkgevers in individuele gevallen van terminale ziekte zullen afwegen of een korting op het loon wel wenselijk is.

## 8. Overige onderwerpen

Verder zijn afspraken gemaakt over:

- Arbeidsmarktpositie hoger opgeleiden: daar is nu helaas alleen een onderzoek over afgesproken. De mogelijkheid tot het verlengen van hogere schalen wordt meegenomen.
- De rechtspositie van de docenten kunstzinnige vorming zal worden aangepast. ABVAKABO FNV bereidt zich momenteel voor op deze waarschijnlijk lastige onderhandelingen.
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid: gemeenten worden 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.
- De bonus van 5% bij re-integratie vanuit ziekte geldt voortaan alleen nog in het tweede ziektejaar (als het loon zakt naar 75%).
- 40-urige werkweek: de procedure om de werkweek voor individuele ambtenaren te verlengen tot maximaal 40 uur wordt versoepeld. Voortaan geldt niet meer dan een melding vooraf aan de or, en een verantwoording achteraf.
- Medezeggenschap: om deelname te stimuleren is afgesproken dat werkgevers en or's aan het begin van iedere zittingsperiode een covenant sluiten hoeveel tijd or-leden nodig hebben en hoe de leden in staat worden gesteld het or-werk te combineren met hun functie.
- Er 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 [www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl), of stuur het onderstaande antwoordformulier ingevuld op. Lokaal wordt bezien of ledenvergaderingen wenselijk zijn. Zo ja, dan wordt u hierover apart geïnformeerd.

Ruud Kuin en Peter Wiechmann, 29 januari 2008

### Tijd om te kiezen!

GEMJAN08

- Ja, ik stem in met het bereikte onderhandelaarsakkoord  
 Nee, ik stem niet in met het bereikte onderhandelaarsakkoord

\_\_\_\_\_  
Naam:

\_\_\_\_\_  
Adres:

\_\_\_\_\_  
Postcode en woonplaats:

\_\_\_\_\_  
Bondsnummer:

S.v.p. voor 29 februari 2008 terugsturen aan: ABVAKABO FNV, t.a.v.: Paulien Westerhoff, Postbus 3010, 2700 KT ZOETERMEER