

Bestuursadvies Noaberkracht

zaaknummer 670342

Onderwerp: Ledenraadpleging principeakkoord CAO SGO 2023

Auteur:

Ralph Muller

Datum advies:

8 maart 2023

Samenvattende toelichting voor bestuur

Bij de circulaire van 27 februari 2023 informeert de WSGO en de VNG aangesloten werkgevers over het gesloten principeakkoord CAO gemeenten/SGO 2023. De besturen van de WSGO en de VNG stellen de aangesloten werkgevers in staat te reageren op het principeakkoord **tot vrijdag 31 maart 2023 12:00 uur**.

Advies: Wij adviseren u om te besluiten

1. In te stemmen met het principeakkoord CAO gemeenten/SGO 2023;
2. Het bestuur van de WSGO hierover te berichten.

Aanleiding

Bij de circulaire van 27 februari 2023 informeert de WSGO en de VNG aangesloten werkgevers over het gesloten principeakkoord CAO gemeenten/SGO 2023. De besturen van de WSGO en de VNG stellen de aangesloten werkgevers in staat te reageren op het principeakkoord **tot vrijdag 31 maart 2023 12:00 uur**.

Argumentatie en afwegingen

De bestaande CAO is met terugwerkende kracht afgelopen op 1 januari 2023.

Het principeakkoord voor een nieuwe CAO betreft in hoofdlijnen:

- Een looptijd van één jaar, 2023;
- Afspraken over een salarisverhoging met terugwerkende kracht: € 240 en 2%.
- Een vergoeding voor hybride werken van € 3 per thuiswerkdag.
- Een extra vakantiedag vanaf 2023 en **5 mei als feestdag vanaf 2024**.
- Uitbreiding van de mogelijkheid om extra vakantie-uren te kopen met het IKB.
- Een RVU-regeling conform die voor rijkspersoneel.
- Afschaffen van het 'derde ziektejaar'.
- Aanpassingen in Wazo-verlof en onbetaald verlof.
- Onderzoeken naar duurzame mobiliteit, een inclusieve cao en de toekomst van hoofdstuk 14 in de cao voor de kunsteducatie.

Voor een uitvoerige toelichting wordt verwezen naar de tekst van bijgevoegd principeakkoord. Enkele aspecten worden hieronder nader toegelicht.

De salarisverhoging betreft voor iedereen een verhoging van € 240,-. Over het totale bedrag aan salaris volgt er vervolgens een salarisverhoging van 2%. Zo worden de lage loonschalen procentueel meer gecompenseerd dan de hoge loonschalen.

Er is overeengekomen dat er een extra vakantiedag opgenomen kan worden vanaf 2023. Echter geldt 5 mei pas vanaf 2024 als een vrije dag. 5 mei 2024 valt op een zondag. **Te overwegen valt om hier af te wijken en om 5 mei vanaf 2023 te zien als een vrije dag.**

Momenteel ligt de RVU-regeling, als onderdeel van het vitaliteitsbeleid 'Regie op fit', voor advies bij de Ondernemingsraad van Noaberkracht. Daarin wordt aangegeven dat de RVU alleen geldt voor de medewerkers met een fysiek zwaar beroep. In het principeakkoord wordt voorgesteld om de RVU voor alle medewerkers beschikbaar te stellen. Dit, onder behoorlijke voorwaarden:

- De duur van de RVU is maximaal twee jaar;
- Recht op deelname ontstaat bij 43 ABP-jaren en 10 jaar in dienst in de sector gemeenten (Cao Gemeenten of Cao SGO);

- Instroom in de RVU is tot en met 31 december 2025;
- De uitkering is gemaximeerd op de fiscale drempel (€2.037 per maand in 2023, naar rato van de arbeidsduur);
- Bij deelname aan de regeling volgt volledige uitstroom;
- Maatwerk is mogelijk als zowel de werkgever als medewerker ermee instemt.

Partijen zijn overeengekomen dat de huidige regels rondom arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling bij ziekte binnen een redelijke termijn kunnen worden aangepast aan de in Nederland in het algemeen geldende regels. In dat kader spreken partijen af dat op 1 januari 2024 een einde komt aan de loondoorbetaling bij ziekte na 104 weken. Artikel 7.1 lid 2 wordt daarop aangepast voor alle medewerkers met ingang van 1-1-2024. De staffel van loondoorbetaling bij ziekte wordt dan: 1e jaar 100% en 2e jaar 70%. Daarmee wordt de hoogte en duur in overeenstemming gebracht met het BW.

Al met al lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat er sprake is van een evenwichtig en goed afgewogen akkoord waarin voornamelijk de lage loonschalen veel gaan merken op het gebied van salaris.

Beoogd effect/doel

Het actualiseren van de rechtspositie van de medewerkers in een nieuwe CAO voor 2023.

Financiële paragraaf

De salarisverhoging betreft voor alle medewerkers €240 extra per maand plus 2% loonsverhoging. Dit zorgt ervoor dat de loonsverhoging in de laagste schalen ruim 13% is, aflopend naar de hoogste schalen. Gemiddeld is de salarisverhoging voor Noaberkracht 8,26%. Kijkend naar de loonkosten van februari 2023 betekent dit een extra kostenpost van om en nabij de €150.000 per maand. Op jaarbasis ongeveer €1.800.000.

De verhoging van de loonkosten als gevolg van de nieuwe cao wordt volgens afspraak doorberekend aan Dinkelland en Tubbergen. De verwachting is dat beide gemeenten gecompenseerd worden via de algemene uitkering. In hoeverre dit de totale kostenverhoging dekt is nog de vraag.

Communicatie paragraaf

Na het definitief worden van de CAO worden de medewerkers verder geïnformeerd op het akkoord en de uitvoering daarvan.

Vervolgprocedure

Aan de CAO wordt uitvoering gegeven zoals in het definitieve akkoord wordt bepaald.

Besluit bestuur

: