

| Onderwerp                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Principe akkoord CAO Gemeenten 2021-2023 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Nummer                                   | 2021/0764123                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Portefeuillehouder                       | J.Botter                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Programma/beleidsveld                    | 7.3 Overhead                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Afdeling                                 | HRM                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Auteur                                   | J.Schabracq                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Telefoonnummer                           | 023-5113620                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Email                                    | jschabracq@haarlem.nl                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Kernboodschap                            | Op 3 november jl. is een principe akkoord gesloten door de VNG en de landelijke vakbonden. Na een ledenraadpleging zal de nieuwe CAO Gemeenten definitief zijn.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Behandelvoorstel voor commissie          | Niet van toepassing                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Relevante eerdere besluiten              | niet van toepassing                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Besluit College d.d. 21 december 2021    | <p>Het college van burgemeester en wethouders</p> <p>Besluit:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In te stemmen met het principeakkoord CAO Gemeenten 2021-2023;</li> <li>2. Kennis te nemen van het feit dat: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. In de jaarrekening 2021 een verplichting wordt opgenomen van € 1.530.000 ter dekking van de effecten van de cao 2021 welke pas in 2022 tot uitgave zullen komen;</li> <li>b. Het per saldo verwachte effect van de CAO aanpassing voor 2022 wordt opgevangen binnen de daarvoor opgenomen ramingen.</li> </ol> </li> <li>3. Zodra het principeakkoord is bekrachtigd, onderzoeken op welke wijze het spaarverlof administratief dient te worden verwerkt.</li> </ol> <p>de secretaris, de burgemeester,</p> |

## 1. Inleiding

Op 3 november jl is een principeakkoord bereikt over een nieuwe CAO Gemeenten (2021-2023).

De bonden en de VNG hebben overeenstemming bereikt over een aantal onderwerpen, die hieronder nader wordt toegelicht. Uiteraard is van belang welke gevolgen deze afspraken hebben voor de Gemeente Haarlem inclusief de medewerkers.

Na een ledenraadpleging (werkgevers en werknemers) zal het akkoord worden voorgelegd aan de ALV van de VNG (27 januari 2022). De ledenraadpleging voor de gemeentelijke werkgevers start in week 45. Uiterlijk 12 januari 2022 moet een reactie aan de VNG worden gegeven.

## 2. Besluitpunten college

- In te stemmen met het principeakkoord CAO Gemeenten 2021-2023;
- Kennis te nemen van het feit dat:
  - In de jaarrekening 2021 een verplichting wordt opgenomen van € 1.530.000 ter dekking van de effecten van de cao 2021 welke pas in 2022 tot uitgave zullen komen;
  - Het per saldo verwachte effect van de CAO aanpassing voor 2022 wordt opgevangen binnen de daarvoor opgenomen ramingen.
- Zodra het principeakkoord is bekrachtigd, onderzoeken op welke wijze het spaarverlof administratief dient te worden verwerkt.

## 3. Beoogd resultaat

Na de ledenraadpleging zal de CAO gemeenten 2021-2023 definitief zijn.

## 4. Argumenten/inhoud principeakkoord

4.1. In het principeakkoord CAO Gemeenten 2021-2023 zijn – onder meer- de volgende afspraken opgenomen.

1. *Salaris*: het salaris wordt in 2 stappen verhoogd (1,5% per 1 december 2021 en 2,4% per 1 april 2022).
2. Het *minimum salaris per uur* (ook voor medewerkers in schaal A) wordt €14. Haarlem heeft 18 medewerkers voor wie deze afspraak zal gelden.
3. *Eenmalige vergoeding*: afgesproken is dat elke medewerker een uitkering van €1.200 ontvangt (naar rato van het dienstverband) over het jaar 2021. Van deze uitkering is €300 een vergoeding voor corona onkosten. Medewerkers van de Gemeente Haarlem hebben in



september 2021 een onkostenvergoeding over de jaren 2020 en 2021 ontvangen (€300 per kalenderjaar) hetgeen € 750.000 lasten oplevert.

Deze CAO- afspraak betekent dat – in lijn met de gemaakte afspraken in het Lokaal Overleg – deze vergoeding van €300 wordt verrekend. Voor het kalenderjaar 2021 zal (naar rato van het dienstverband) €900 (pensioengevend) worden uitbetaald. De totale kosten van de extra uitkering van € 900 bedragen € 1.400.000

4. *Thuiswerkvergoeding:* afgesproken is dat medewerkers vanaf 1 januari 2022 een thuiswerkvergoeding ontvangen van €2 netto per dag. Deze vergoeding is per 1 januari 2022 ook fiscaal vrijgesteld. Als de medewerker op kantoor werkt dan ontvangt hij alleen een reiskostenvergoeding. De uitvoering van deze CAO- afspraak is niet eenvoudig omdat er sprake is/kan zijn van samenloop met de reiskostenvergoeding. Mede om die reden is dit een aandachtspunt. HRM pakt dit op.

Deze afspraak geldt in ieder geval voor 2022. Voor de periode daarna zal een onderzoek worden uitgevoerd. De kosten voor 2022 bedragen bij benadering € 350.000 (ook afhankelijk van de blijvende coronamaatregelen en de effecten van hybride werken) en komen nog boven op de effecten voor de cao verhoging voor 2022. In de begroting is binnen de uitgangspunten voor de salarismaatregelen nog € 500.000 ruimte beschikbaar en dus voldoende om de lasten van de thuiswerkvergoeding op te vangen.

5. *Harmonisatie verlof:* Afgesproken is om vanaf 1 januari 2023 6 bovenwettelijke vakantiedagen toe te kennen (bovenop 20 wettelijke vakantiedagen). De lokale (bovenwettelijke) vrije dagen vervallen.

De gevolgen van de harmonisatie van het verlof voor de organisatie en medewerkers zijn – kort samengevat- de volgende:

- Goede Vrijdag en 5 mei zullen als vrije dag vervallen (omdat dit lokaal aangewezen vrije dagen zijn);
- Voor oudere medewerkers met meer bovenwettelijke verlof- dagen is een overgangsregeling afgesproken. Bij Haarlem zal een groep – vooral oudere- medewerkers (die meer dan 6 dagen bovenwettelijk verlof hebben) voor de afbouwregeling in aanmerking komen;
- Voor de werkgever betekent dit dat minder bovenwettelijke uren worden toegekend: aan de ene kant vervallen de lokale vrije dagen voor alle medewerkers en specifiek voor de oudere medewerkers vervalt (na de afbouwtermijn) de extra (leeftijds-) dagen. Op termijn leidt dit tot meer productief inzetbare uren. Bij het bepalen van de productieve uren wordt geen rekening gehouden met leeftijdsdagen dus dit voordeel vergt geen begrotingsaanpassing.

6. *Vitaliteit (duurzame inzetbaarheid van medewerkers)*: medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijk verlof sparen dat niet verjaart. Dit spaarverlof kan voor verschillende doeleinden worden ingezet, die past bij de levensfase van de medewerker (zoals een sabbatical of eerder met pensioen).

- De afspraak over de verlofspaarregeling heeft tot gevolg dat de regeling Generatiepact met ingang van 1 maart 2022 eindigt. Voorgesteld wordt om, zodra het principe akkoord is vastgesteld voor deze aanspraken een voorziening te vormen waaruit de vervanging kan worden bekostigd.

| <b>Voorziening</b>      | <b>Verlofsparen</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Doel voorziening</i> | Voorzien in middelen voor vervangingen van medewerker wanneer het verlof wordt opgenomen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <i>Motivatie</i>        | Opvangen kosten die gemaakt worden als medewerker spaarverlof opneemt. Vanaf 1 januari 2022 kunnen medewerkers passend bij hun levensfase hun bovenwettelijke verlof uren 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. |
| <i>Voeding</i>          | loonsom                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <i>Onttrekking</i>      | op het moment dat spaarverlof wordt opgenomen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <i>Dotatie</i>          | het moment dat de medewerker spaarverlof koopt (via IKB, loonsom)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

- Vertrek van medewerkers (die verlof hebben gespaard) leidt tot uitbetaling van hun opgebouwde spaarverlof. Bij de vorming van de voorziening komen deze kosten ten laste hiervan.
- Aandachtspunt: Haarlem kent een de mogelijkheid om compensatieverlof op te bouwen (artikel 6.2 Personeelshandboek Haarlem). Deze mogelijkheid wordt geboden in afwijking van artikel 6.3 van de CAO Gemeenten. Vraag is of deze lokale regeling kan worden gecontinueerd nu het nadrukkelijk de bedoeling is dat geen lokaal verlof meer kan worden toegekend.

7. *Bovenwettelijke sociale zekerheid*: de VNG heeft in de arbeidsvoorwaardeninzet 2020 aangegeven de bovenwettelijke sociale zekerheid te willen aanpassen. Het gaat om de bovenwettelijke WW-uitkering en de 3<sup>e</sup> jaars loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Partijen hebben afgesproken om dit nader te onderzoeken en de uitkomsten te bespreken bij de volgende CAO- onderhandelingen.

8. *Ouderschapsverlof*; afgesproken is om de ouderschapsverlof (26 weken) flexibeler door de medewerker te laten invullen (duur/spreiding en percentage loondoorbetaling) binnen de huidige kaders/aanspraken in de CAO.



## 4.2. Financiële gevolgen

*Met welke stijging van personeelslasten is in de begroting rekening gehouden?*

In 2021 is in de gemeentebegroting een structurele verhoging geraamd voor de personeelslasten van 2,8%. In de raming voor 2022 is rekening gehouden met de structurele doorwerking van 2,8% verhoging uit 2021 en met een extra stijging van 1,5%. In totaal is voor de jaarschijf 2022 derhalve rekening gehouden met 4,3% stijging van personeelslasten (2,8% + 1,5%).

### 4.2.1 Totaaleffect 2021

In de uitgangspunten voor de begroting 2021 was rekening gehouden met een stijging van de personeelslasten van 2,8%. In het volgende overzicht is samenvattend aangegeven hoe de raming zich verhoudt tot de nieuwe CAO.

|                                                                  | %     | € | €         |
|------------------------------------------------------------------|-------|---|-----------|
| Raming indexatie loonsom                                         | 2,80% | € | 2.800.000 |
| <b>Werkelijk:</b>                                                |       |   |           |
| Stijging pensioenpremie 2021                                     | 0,50% | € | 500.000   |
| Eenmalige (voorschot) uitkering thuiswerkvergoeding september'21 | 0,75% | € | 750.000   |
| <i>na cao-akkoord:</i>                                           |       |   |           |
| loonstijging per 01-12-2021 van 1,5%                             | 0,13% | € | 130.000   |
| Eenmalige uitkering € 900 naar rato arbeidsduur (pensioengevend) | 1,40% | € | 1.400.000 |
|                                                                  |       | € | 2.780.000 |

Conclusie is dat de salarislaster conform nieuwe CAO nagenoeg gelijk zijn aan de in de gemeentebegroting geraamde lasten. Begrotingsaanpassing is derhalve niet nodig.

De CAO uitkomsten zullen naar verwachting pas begin 2022 zeker worden. Voor een getrouw beeld is het wenselijk in de jaarrekening 2021 de correcte salarislaster op te nemen. Ook als de CAO nog niet verbindend is, worden de salarislaster conform CAO als “best guess” in de jaarrekening 2021 verwerkt.

### 4.2.2. Totaaleffect 2022:

Zoals vermeld, is voor 2022 is in de gemeentebegroting rekening gehouden met 4,3% (2,8% over 2021 en 1,5% over 2022) .

De werkelijke stijging, op basis van de huidige kennis, is als volgt:

|                                                   |             |
|---------------------------------------------------|-------------|
| - Stijging pensioenpremie (doorwerking uit 2021): | 0,5%        |
| - Doorwerking salarisstijging 2021 naar 2022:     | 1,5%        |
| - Salarisstijging per 1 april (9/12* 2,4%):       | <u>1,8%</u> |
| Totale stijging                                   | 3,8%        |

Omdat er in de begroting 2022 rekening gehouden is met een salarisstijging van 4,3% resteert er een budgettaire ruimte van 0,5% (€ 500.000). Inmiddels is bekend geworden dat de pensioenpremie voor 2022 ongewijzigd blijft ten opzichte van 2021 en er voor een stijging van deze premie geen reservering gemaakt hoeft te worden.

## **5. Risico's en kanttekeningen**

Geen

## **6. Uitvoering**

Als het principeakkoord definitief is dan zal uitvoering worden gegeven aan de afspraken in de CAO gemeenten 2021-2023. Medewerkers worden geïnformeerd via Insite.

## **7. Bijlage**

- Principeakkoord CAO Gemeenten 2021-2023