

Aan het bestuur van de leden

Datum

27 februari 2023

Ons kenmerk

WSGO/Lbr 23/001

Uw kenmerk

-

Telefoon

070 - 373 87 00

Bijlage(n)

1

Ledenbrief WSGO

Onderwerp

Ledenraadpleging principeakkoord Cao SGO 2023

Geacht bestuur,

Inleiding

Dit is de ledenraadpleging over het principeakkoord voor de Cao SGO 2023. U kunt een reactie geven tot en met **vrijdag 31 maart 2023 om 12.00 uur**. Het akkoord wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur op uiterlijk donderdag 6 april 2023. Het principeakkoord gaat behalve over de Cao SGO ook over de Cao Gemeenten. De WSGO en de VNG stemmen het besluit over bekrachtiging af.

Het principeakkoord betreft:

- Afspraken over een salarisverhoging met terugwerkende kracht: €240 en 2%.
- Een vergoeding voor hybride werken van €3 per thuiswerkdag
- Een extra vakantiedag in 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 SGO over de kunsteducatie

In deze brief staat:

1. Procedure van de ledenraadpleging en de bekrachtiging van het akkoord
2. Samenvatting van het principeakkoord

1. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord

De ledenraadpleging begint met de verzending van deze ledenbrief, op maandag 27 februari 2023. U kunt **tot en met vrijdag 31 maart 2023 tot 12.00 uur** reageren.

Het WSGO-bestuur besluit uiterlijk 6 april 2023 of de WSGO het akkoord bekrachtigt. VNG en WSGO stemmen hun besluit met elkaar af. Als de VNG, de WSGO en de vakbonden het akkoord bekrachtigen, wordt het definitief en meldt het LOGA (VNG, WSGO en vakbonden samen) de nieuwe cao aan. In het akkoord staat op welke datum elke afspraak ingaat.

De ledenraadpleging is elektronisch. De contactpersoon bestuur ontvangt een link naar het reactieformulier. Deze link opent een webformulier op de VNG-website, maar in het reactieformulier staat het WSGO-logo en in de titel ook duidelijk de tekst "Cao SGO".

De contactpersoon bestuur worden geacht te reageren namens het bestuur van uw gemeentelijke organisatie. Alleen de uitgebrachte stemmen tellen mee. De WSGO kent geen gewogen stemmen. Elk lid heeft één stem. Leden die niet reageren worden niet meegeteld als stem voor of stem tegen het principeakkoord.

De VNG en WSGO organiseren digitale ledenbijeenkomsten. De uitnodiging hiervoor volgt op het werkgeversforum van de VNG.

2. Samenvatting van het principeakkoord

Looptijd

De cao loopt van 2 januari 2023 tot en met 1 januari 2024. De startdatum van de cao is 2 januari 2023 omdat de vorige cao liep tot en met 1 januari 2023. De cao loopt tot en met 1 januari 2024 omdat een aantal afspraken op 1 januari 2024 ingaat.

De werkgevers hebben geprobeerd om een cao af te spreken die ook voor (een deel van) 2024 geldt. Een langere looptijd dan 2023 bleek niet mogelijk. Vooral vanwege de hoge en ongewisse inflatie wilden de vakbonden geen langere looptijd afspreken.

Salarisontwikkeling

Elke medewerker krijgt per 2 januari 2023 eerst een salarisverhoging van €240 en daarna van 2%.

De onderkant van het loongebouw wordt aangepast. Het instapsalaris in de gemeentelijke sector blijft €2.184 per maand, maar geldt voor nieuwe medewerkers maximaal één jaar. De periodieken onder het bedrag van €2.184 worden geschrapt. Medewerkers die het gemeentelijke minimumsalaris van €2.184 per maand (€14 per uur) verdienen, krijgen een extra periodieke verhoging nadat de salaristabellen zijn aangepast.

Een aanzienlijk deel van de afspraak is vertaald in een verhoging van alle bedragen (periodieken) in het loongebouw met €240. Daardoor is de salarisverhoging relatief hoger voor medewerkers in de lagere loonschalen.

Vergoeding hybride werken

De vergoeding hybride werken stijgt van €2 naar €3 netto per thuiswerkdag. De vergoeding bestaat uit een deel thuiswerkvergoeding (€2,15) en een deel internetvergoeding (€0,85) en is fiscaal vrijgesteld.

Verlof en vitaliteit

De bovenwettelijke vakantie neemt in 2023 toe van 6 naar 7 dagen (50,4 uur voor een fulltimer). 5 mei is vanaf 2024 een doorbetaalde feestdag.

Medewerkers kunnen voortaan met hun individueel keuzebudget per jaar 187 bovenwettelijke vakantie-uren kopen (dit was 144 uur).

Er komt een RVU (regeling vervroegd uittreden). Instroom in deze regeling is mogelijk tot en met 31 december 2025, onder de in de cao genoemde voorwaarden.

De afspraak over de extra vakantiedag en die over 5 mei is een aanpassing van de eerdere afspraken over de verlofharmonisatie die op 1 januari 2023 is ingegaan. Vakbonden hechtten daar veel belang aan, omdat een deel van de medewerkers er bij die harmonisatie (soms flink) op achteruit ging.

Werkgevers hebben gekozen voor 5 mei, vanwege het maatschappelijk belang van een dag waarin mensen stilstaan bij de waarde van vrijheid, democratie en mensenrechten.

De RVU is conform de regeling die geldt voor rijkspersoneel.

Bovenwettelijke sociale zekerheid

Er komen nieuwe regels voor arbeidsongeschikte medewerkers. De loondoorbetaling stopt na 24 maanden ziekte. Medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, kunnen na 24 maanden worden ontslagen (was 36 maanden). In plaats daarvan krijgt elke medewerker die zich aanvullend verzekert tegen arbeidsongeschiktheid een bijdrage aan die verzekering van €10 bruto per maand.

Of en hoe de medewerker zich verzekert, is een individuele verantwoordelijkheid. De cao regelt niet een verzekering en schrijft niet voor welke verzekering een medewerker moet nemen en of de werkgever een collectieve verzekering moet aanbieden. Er wordt vanuit de WSGO en de VNG ook niet voor een collectieve verzekering gezorgd.

De afspraken over de bovenwettelijke sociale zekerheid zijn een erfenis van de oude ambtelijke rechtspositie. Met deze nieuwe afspraak zijn de arbeidsvoorwaarden van gemeentelijk personeel een stapje verder gekomen richting die van de rest van werkend Nederland.

Ouderschapsverlof en onbetaald Wazo-verlof

De regels in de cao voor door de werkgever betaald ouderschapsverlof worden aangepast, zodat deze beter aansluiten bij de UWV/Wazo-uitkering voor ouderschapsverlof.

Hiernaast worden de afspraken over de verdeling van pensioenpremies bij onbetaald verlof verbeterd. Medewerkers die ontslag nemen of urenvermindering aanvragen, hoeven genoten ouderschapsverlof niet terug te betalen.

De nieuwe regels voor het betaald ouderschapsverlof zijn er om de keuzes te verhelderen en om de uitvoering te vereenvoudigen. De nieuwe regels over pensioenpremieverdeling en terugbetaling zijn er om de (financiële) belemmeringen weg te nemen voor deelname aan verlofregelingen die de aansluiting tussen werk en privéleven verbeteren en om de uitvoering te vereenvoudigen.

Duurzame mobiliteit, inclusieve cao en kunsteducatie

Er komen onderzoeken naar:

- De haalbaarheid en wenselijkheid van centrale afspraken over reiskosten. Hierin worden ontwikkelingen meegenomen zoals hybride werken en ambities om de arbeidsvoorwaarden te vergroenen.
- De manier waarop de cao inclusiever kan worden gemaakt.
- De mogelijkheid om het cao-hoofdstuk voor de kunsteducatie af te schaffen.

Correcties cao-tekst.

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.

Vragen?

Voor informatie kunt u terecht op www.wsgo.nl en bij vragen kunt u contact opnemen met de WSGO via 070 – 373 87 00 of via info@wsgo.nl

Met vriendelijke groet,

Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties



Janine Jongepier
Secretaris WSGO