



POSTADRES
Postbus 84500
2508 AM Den Haag
BEZOEKADRES
Carnegielaan 1
2517 KH Den Haag
TELEFOON
070 - 41 60 600
FAX
070 - 416 06 90
INTERNET
www.mijnvakbond.nl
E-MAIL
denhaag@cnvpubliekezaak.nl

PER KOERIER

Vereniging van Nederlandse Gemeenten
t.a.v. de heer R. Cazemier, voorzitter College van
Arbeidszaken VNG
Nassaulaan 12
2514 JS DEN HAAG

AFDELING

Vestiging Den Haag

DOORKIESNUMMER

070-4160644

E-MAIL

a.victoria@cnvpubliekezaak.nl

PLAATS

Den Haag

DATUM

7 maart 2014

ONS KENMERK

4.0490/JS/JS/AV

UW KENMERK

BETREFT

Ultimatum CAO Gemeenten.

Geachte heer Cazemier,

CNV Publieke Zaak betreurt het ten zeerste dat de onderhandelingen over een nieuwe CAO na een jaar van formele en informele gesprekken nog niet tot een aanvaardbaar resultaat hebben geleid. Op 20 september 2013 is besloten het formele overleg tijdelijk op te schorten. Op initiatief van de vakbonden werd het formele overleg op 21 februari 2014 hervat. Maar ondanks onze pogingen met concrete en redelijke voorstellen tot een aanvaardbaar compromis te komen, leidde het wederom niet tot vorderingen op de belangrijke punten. U bleek opnieuw niet bereid om op de voor onze leden belangrijke thema's respect en waardering, kansen op werk, betere beloning en koopkrachtbehoud, met concrete en redelijke voorstellen te komen. Op de cruciale momenten kunt u niet aangeven wat uw concrete bod is. Door steeds de echte onderhandelingen uit te weg te gaan, heeft u de weg naar een oplossing afgesneden. Dit terwijl wij verschillende keren bereid zijn geweest tijdens dit proces alternatieve wegen in te slaan om een dreigende impasse te voorkomen.

Over het onderhandelingsproces

Eerste fase: verkenning over de CAO en CAO van de Toekomst

Op 1 maart 2013 zijn de gesprekken gestart tussen het College van Arbeidszaken van de VNG en CNV Publieke Zaak over de CAO Gemeenten en de CAO van de Toekomst. Doel was om een globale verkenning te maken met betrekking tot de CAO en de uitgangspunten voor de CAO van de Toekomst. In de verkenning bleek meteen dat er van uw kant geen ruimte werd gezien voor een structurele loonsverhoging voor 2013. Ook bleek dat uw voorgangster, mevrouw J. Kriens, op voorhand al het voorstel van CNV Publieke Zaak om vooral uitvoerende werkzaamheden niet uit te besteden aan private partijen, maar binnen de gemeente te houden, als onwenselijk had bestempeld.

Conform de afspraak uit het CAO-akkoord 2011-2012 is in de maanden maart en april 2013 ambtelijk verschillende keren overleg gevoerd over een plan van aanpak ten aanzien van de uitwerking van de CAO van Toekomst omtrent het Individueel Keuze Budget (IKB), beloning (hoofdstuk 3 CAR-UWO) en modernisering CAR-UWO.

Daarnaast is ook een aanzet gemaakt tot een inhoudelijk voorstel voor een sociale kwaliteitsagenda.

Tweede fase: uitwisselen van inzetvoorstellen CAO door vakbonden en werkgever

Op 5 april 2013 zijn door beide partijen de inzetbrieven toegelicht. Vervolgens zijn er aan beide kanten vragen gesteld over de inhoud van de inzetvoorstellen. Gaandeweg deze vragen ontstond er een discussie waarin duidelijk was dat de standpunten met betrekking tot onder meer flexibele beloning en flexibel werk (terugdringen van vormen van (schijn) constructies/onzeker werk) ver uiteen lagen. Dit geldt ook op het punt van behoud werkgelegenheid aan de onderkant loongebouw (voorstel om uitvoerende werkzaamheden niet uitbesteden aan private partijen).

In de maanden april, mei en juni 2013 is er ambtelijk verschillende keren overleg geweest over versterking VWNW-beleid en mobiliteit; sociale kwaliteitsagenda; jongeren en duurzame inzetbaarheid; IKB en overige voorstellen van de vakbonden conform de CAO-inzet brief. Op 24 mei 2013 is er bestuurlijk overleg gevoerd over de marktconforme arbeidsvoorwaarden, looptijd CAO, vakantie en verlof bij ziekte en (flexibilisering) beloningsregeling.

Derde fase: verdieping van het overleg over de CAO en CAO van de Toekomst

Op 28 juni 2013 is er vervolgens onderhandeld over de nieuwe CAO en is er op belangrijke inzetvoorstellen vanuit CNV Publieke Zaak ten aanzien van kansen op werk (duurzame inzetbaarheid/jongeren, arbeidsgehandicapten/quotumregeling, mobiliteit en verstevigen Van Werk Naar Werk beleid (VWNW-beleid) gezamenlijke ambities uitgesproken en voorgesteld dit nader inhoudelijk uit te werken. Duidelijke verschilpunten tussen partijen waren onder andere de onderwerpen vakantie en verlof bij ziekte, sociale kwaliteitsagenda in combinatie met goede flex en doorgeschoten flex. Punten die tijdens het overleg niet overbrugbaar leken te zijn.

Over de loonparagraaf voor 2013 hield u hard vast aan een loonsverhoging binnen de budgettaire neutraliteit. Voor 2014 was er volgens u alleen ruimte voor een loonsverhoging wanneer de verlaging van de premieopbouw pensioenen hiervoor in werd gezet. CNV Publieke Zaak heeft nogmaals aangegeven dat zij vasthoudt aan een structurele loonsverhoging. In het kader van het investeren in koopkrachtmaatregelen, heeft CNV Publieke Zaak aangegeven dat naast structurele loonsverhoging, ook gedacht kan worden aan andere varianten, zoals verhoging tegemoetkoming ziektekosten of een verdere opbouw van de eindejaarsuitkering naar een dertiende maand. Wat betreft het dossier premievrijval pensioenopbouw heeft CNV Publieke Zaak u aangegeven dat dit op een andere tafel thuishoort. CNV Publieke Zaak heeft tijdens het overleg te kennen gegeven dat zij met de gedane voorstellen niet akkoord kan gaan en dit nader aan zowel onze kaderleden als leden te communiceren.

In de maanden juli, augustus en september 2013 is in het ambtelijk overleg en in werkgroepen geprobeerd oplossingen uit te werken en voorstellen voor te bereiden voor het bestuurlijk overleg. Vooral op het punt van het overgangsrecht voor hoofdstuk 3 is uitgebreid doorgedacht, zonder dat dit overigens tot concrete voorstellen leidde, waarmee de impasse in het CAO-overleg kon worden doorbroken.

Vierde fase: stevige onderhandeling en opschorting

Na gesprekken met onze achterban in de tussenliggende periode tot aan 20 september 2013 is ons sterker nog dan daarvoor gebleken dat er bij gemeenteamttenaren veel onzekerheid is over werkgelegenheid, werkzekerheid, sociale zekerheid, pensioenen en beloning. Daarnaast leeft erg het gevoel onder medewerkers onder druk te staan en niet meer gerespecteerd worden.

Dit betekent dat er concrete afspraken gemaakt moet worden in de CAO op minimaal deze punten, waarbij het zwaartepunt dus ligt op de onderwerpen: werk, beloning en respect. CNV Publieke Zaak heeft nogmaals aangegeven het van groot belang te vinden om tot een akkoord te komen en bereidheid getoond om ook mee te denken met de belangen van werkgeverskant.

Van de onderwerpen die tijdens het overleg op 20 september 2013 besproken zijn, is duidelijk dat er duidelijke verschilpunten zijn met betrekking tot flexibel werken, concrete landelijke afspraken generatiepact/versterking gemeentelijke arbeidsmarkt, overgangsrecht hoofdstuk 3, vakbondsverlof en artikel 10d:33 CAR-UWO.

Ondanks dat we het niet eens waren over uw voorstel over de loonparagraaf, hebben we als vakbonden de bereidheid uitgesproken de looptijd van de CAO te stellen naar twee jaar. Ook hebben we bereidheid getoond te zoeken naar oplossingen om ruimte te maken voor loonsverhoging door het doen van handreikingen. Ondanks deze toenadering van onze zijde, is gebleken dat u bij uw standpunt bleef en niet bereid was om ons tegemoet te komen. Nadat diverse pogingen gedaan waren door CNV Publieke Zaak tijdens dit overleg om nader tot elkaar te komen, week u niet van uw standpunt. U bleef uitgaan van een loonsombenadering (geen enkele vorm van structurele loonsverhoging zonder hieraan een loonsombenadering te koppelen) en bood op het allerlaatst werkervaringsplaatsen voor 1000 jongeren. Dit terwijl de vakbonden diverse handreikingen deden om tot een verhaal te komen dat mogelijk voor beide partijen acceptabel zou kunnen zijn.

Gezien de bereidheid die CNV Publieke Zaak een aantal keren heeft getoond tijdens dit proces om een impasse te voorkomen en de bereidheid om concrete afspraken te willen maken om te komen tot een CAO, kwam de starheid en onwilligheid hard aan en ook het feit dat u niet op alle onderwerpen mandaat heeft, bleek een gesprek verder niet meer mogelijk te zijn. Besloten is het overleg op te schorten tot nader orde.

Vijfde fase: hernieuwde poging tot overbruggen van verschillen

In het voorjaar van 2013 is een Sociaal Akkoord 'Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020' gesloten tussen vakbonden, werkgevers en het kabinet. Het Sociaal Akkoord biedt perspectief omdat het onzeker werk en ontduiking van CAO's aanpakt en investeert in werkgelegenheid. CNV Publieke Zaak wil samen met de vakbonden en werkgevers verder bouwen aan het sociaal akkoord, ook aan de CAO-tafel. Wij verwachten dan ook dat werkgevers en overheid de afspraken nog steeds onderschrijven, ook op arbeidsvoorwaardengebied. Wij waren dan ook zeer verbaasd dat u aangaf als VNG geen boodschap te hebben aan het sociaal akkoord, omdat u niet aan tafel had gezeten bij de besprekingen. Naar onze mening duidt dit op een gebrek aan wil om werkelijk tot een oplossing te komen.

Op 21 februari jl. heeft op initiatief van de vakbonden een nieuw overleg plaatsgevonden. Tijdens dit overleg zijn nagenoeg alle punten aan de orde geweest, die we al eerder besproken hadden. Het enige punt dat nieuw ter tafel kwam, was de initiatief Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. De vakbonden hebben u gevraagd om de minister te verzoeken in gesprek te gaan over de inhoud van het wetsvoorstel, vóórdat hij tot ondertekening zou overgaan. De vakbonden vinden het onaanvaardbaar dat zonder overleg en overeenstemming met vakbonden, een wetsvoorstel zal worden ingevoerd dat ingrijpende gevolgen heeft voor de rechtspositie van ambtenaren. U hebt hierop aangegeven niet bereid te zijn op dit verzoek in te gaan. U wilt wachten tot de wet een feit is. Wij vinden het niet van respect getuigen, dat u het niet opneemt voor uw medewerkers. Bovendien kan dit onze overlegmogelijkheden in de toekomst ernstig beperken.

Voor het overige zijn we op geen enkel punt verder gekomen dan op 20 september

2013. Dit was mede te wijten aan het feit dat u op de belangrijke punten niet in staat was met een bod te komen. U heeft diverse malen aangegeven dat u daarover eerst opnieuw wilde overleggen met uw achterban: dit, terwijl het om punten ging die bij u al lang bekend waren. Wij noemen u bijvoorbeeld de discussie over het overgangsrecht voor het nieuwe hoofdstuk 3 (bezoldiging). Wij stelden als garantie dat geen enkele ambtenaar er op achteruit mocht gaan. Nu en in de toekomst niet. U was niet bereid tegemoet te komen aan ons standpunt. Tegelijkertijd kon u niet aangeven tot hoever u wel bereid was garanties te geven. Omdat dit op meerdere cruciale punten het geval was, belemmert u de voortgang in het onderhandelingsproces in ernstige mate.

Waarom is uw bod onaanvaardbaar?

Respect en waardering

CNV Publieke Zaak vindt het belangrijk om goede afspraken te maken over het waarborgen van de ruimte voor kwaliteit van werken voor de medewerkers in de sector Gemeenten en voor de dienstverlening in de sector Gemeenten. Dit betekent dat we concrete afspraken wensen op het gebied van het in stand houden van het overleg- en overeenstemmingvereiste op landelijk en lokaal niveau met behoud van huidige rechtspositie (materiële arbeidsvoorwaarden) van medewerkers, sociaal vangnet (artikel 10d:33 CAR-UWO), versterking vakbondsfaciliteiten en verdere investering in scholing en opleiding. Deze laatste zou als versterking van de regie van de medewerker een impuls moeten geven aan mobiliteit en kwaliteit van (het werk van) de medewerkers.

U onderkent het probleem van het inkomensgat door de stijging van de AOW en pensioengerechtigde leeftijd van mensen met een nawettelijke uitkering, maar vindt dat dit veel geld kost. Deze CAO-bepaling is niet meer redelijk gezien de wettelijke wijzigingen. Het individu mag hier niet de dupe van worden. Op grond van goed en sociaal werkgeverschap vinden wij het onaanvaardbaar dat u artikel 10d:33 lid 3 CAR-UWO niet wenst te schrappen. Ook met betrekking tot ons voorstel tot versterking van vakbondsfaciliteiten, weigert u concrete toezeggingen te doen tot verbetering. Kaderleden zetten zich naast hun werk vrijwillig in voor het behartigen van het belang van uw organisatie. Deze groep kaderleden verdient dan ook wel de mogelijkheid om hun werk goed te kunnen uitoefenen en heeft dan ook de waardering en respect van u nodig om dit te kunnen blijven doen. Het verstrekken van fatsoenlijke faciliteiten, waaronder het verstrekken/toekennen van verlof op grond van artikel 6:4:2 CAR-UWO, waardoor deze groep niet gehinderd wordt om de belangen van de werknemers te kunnen blijven vertegenwoordigen. Helaas heeft u ons voorstel over de punten met betrekking tot respect en waardering afgewezen, zodat niet tot een akkoord op dit punt kan worden gekomen.

Kansen op werk

Onze leden hebben aangegeven kansen op werk (werkzekerheid en werkgelegenheid) zeer belangrijk te vinden. Daarover hebben wij voorstellen gedaan voor het afspreken van onder meer een generatiepact. U heeft voorgesteld om 1000 werkervaringsplaatsen voor jongeren aan te bieden en wil niet overgaan tot het maken van verdergaande afspraken over een generatiepact. Over vijf tot zeven jaar bestaat een acuut vervangingsprobleem. De gemeentelijke organisaties vergrijzen in een hoog tempo en vanwege de daling van de vacatures komen er geen nieuwe (jonge) medewerkers bij. Het is dus van groot belang om nu na te denken en concrete afspraken te maken om de instroom van (jonge) medewerkers te bevorderen, de ontwikkeling van zittende medewerkers te stimuleren en de duurzame inzetbaarheid te bevorderen.

In dit kader hebben we als vakbonden ook voorstellen gedaan tot het beperken van

onzeker werk. U heeft duidelijk aangegeven niet bereid te zijn tot het maken van afspraken, zoals het terugdringen van schijnconstructies (waaronder payroll) en niet bereid tot het maken van afspraken over in- uit- en aanbesteding van werk. Dat is voor ons onaanvaardbaar. Het is van groot belang dat de uitvoerende taken binnen de gemeenten worden gehouden en dat uitbesteding aan (private) partijen tot het uiterste wordt beperkt. Hierdoor blijft kennis behouden en blijft de uitvoering van taken beter zichtbaar en herkenbaar. Zeker in tijden van werkonzekerheid is het belangrijk om de positie van medewerkers op de voor ons voorgestelde punten te versterken. Helaas heeft u ons voorstel over een nadere invulling over kansen op werk afgewezen, zodat niet tot een akkoord op dit punt kan worden gekomen. We zijn blij dat we over de punten: het opzetten van EVC-trajecten voor medewerkers zonder startkwalificatie, oprichten van een landelijk kennis- en mobiliteitsplatform en functiecreatie, nader tot elkaar zijn gekomen. Wij gaan ervan uit dat ook vanuit uw zijde de wil blijft bestaan om hier tot concrete afspraken te komen.

Koopkracht

CNV Publieke Zaak wil een structurele salarisontwikkeling in 2013 van 2,5% en in 2014 van 3%. Hiermee kan de inflatie gecompenseerd worden en een kleine verbetering van de koopkracht tot stand gebracht worden. Zelfs dan is nog niet de achterblijvende lijn bij de marktsector geheel gecompenseerd.

Uw eindbod op 21 februari 2014 hield in: een structurele loonsverhoging van 0% over 24 maanden. Dit is voor ons onacceptabel! Hiermee zou de sector nog verder gaan achterlopen bij de loonontwikkeling in de marktsector. Het betekent dat medewerkers fors aan koopkrachtverlies leiden. In de periode vanaf 2003 tot en met 2014 loopt de structurele salarisverhoging binnen gemeenten met bijna 7% achter ten opzichte van de gemiddelde inflatiecijfers in die periode. Ten opzichte van de contractlonen in de marktsector lopen de salarissen van de gemeentemedewerkers zelfs in die periode achter met ruim 7%.

Onze inzet voor een koopkrachtverbetering is niet onredelijk gezien de wel degelijk mogelijke financiële ruimte in 2013 en 2014. Het bod wat u ons nu voor heeft gelegd, geeft fors koopkrachtverlies. Dit betekent achteruitgang voor de medewerkers in de sector gemeenten en tegelijkertijd concurrentieverlies ten opzichte van de marktsector. In de komende jaren neemt daarmee de wervingskracht af en dreigt door uitstroom van zowel jonge en als oudere medewerkers een personeelstekort te ontstaan.

De eisen van CNV Publieke Zaak

De CAO Gemeenten is op dit moment al ruim veertien maanden geëxpireerd. CNV Publieke Zaak heeft herhaaldelijk gepoogd om het overleg vlot te trekken en om verschillen tussen partijen te overbruggen. Ook op het moment dat wij opnieuw in overleg traden, zonder dat u ons na dit verzoek voldoende aanknopingspunten hebt willen bieden. Nu wederom initiatieven vanuit onze kant niet leiden tot enige beweging van uw zijde, kunnen wij niet anders dan concluderen dat wij opnieuw uitonderhandeld zijn.

Zoals gezegd vinden wij uw bod volstrekt ontoereikend. Onze kaderleden hebben tijdens een landelijke vergadering op 25 februari 2014 bevestigd dat zij hetgeen tot nu toe is geboden door u volstrekt ontoereikend vinden. Bovendien vinden zij het gebrek aan voortgang onaanvaardbaar. Er rest ons niets anders dit ultimatum te stellen.

Hiermee blijven onze eisen volledig staan. Wij stellen u in de gelegenheid om **uiterlijk maandag 17 maart 2014 om 10.00 uur** onze volgende eisen in te willigen:

1. Een structurele salarisontwikkeling die tegemoet komt aan koopkracht en meestijgt met de inflatie en contractlonen in de marktsector. Dit betekent concreet een structurele loonsverhoging naar rato van de looptijd, waarbij het uitgangspunt is 2,5% voor 2013 en 3% voor 2014;
2. Afspraken over respect en waardering:
 - Het definitief schrappen van de CAO-bepaling artikel 10d:33 lid 3 CAR-UWO;
 - Verheldering en versterking van de vakbondsfaciliteitenregeling artikel 6:4:2 CAR-UWO;
 - Toezegging van de VNG om de minister te verzoeken in overleg te gaan met de vakbonden over de inhoud van de wet en gericht op overeenstemming voordat hij de initiatief Wet normalisering rechtspositie ambtenaren ondertekent. Dit om te voorkomen, dat invoering van de Wet nadelige gevolgen heeft voor ambtenaren en voor het overleg tussen sociale partners over de cao, nu en in de toekomst.
3. Afspraken over (kansen op) werk:
 - Structurele landelijke afspraken over werkgelegenheid voor jonge mensen (zonder baan), doorstroom van vaste medewerkers binnen de gemeenten én gericht op duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers, waarbij strategische personeelsplanning de leidraad moet zijn;
 - Structurele landelijke afspraken over werkgelegenheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt door middel van functiecreatie;
 - Versterken van het van-werk-naar-werk-beleid en mobiliteit door middel van de oprichting van een landelijk kennis- en mobiliteitsplatform én het opzetten van EVC-trajecten voor medewerkers zonder startkwalificatie, zodat degenen die dat willen én kunnen op MBO-2 niveau worden gebracht;
 - Beperken van onzeker werk:
 - aanpassen van de ketenbepaling conform Wet Werk en Zekerheid
 - bepaling in de CAO opnemen, dat draaideurconstructies verbiedt:
 - concrete landelijke afspraken maken over terugdringen van alle vormen van schijnconstructies (waaronder specifiek payroll); per 2016 worden er geen payrollconstructies of vergelijkbare constructies aangegaan.
 - concrete afspraken maken tot het beperken van aan- en uitbesteden van werkzaamheden en voorwaarden, waaronder afspraken over kwaliteit, werkgelegenheid, lonen en arbeidsomstandigheden, in plaats van alleen op prijs; en controleren of dit wordt nageleefd. Ook moeten er duidelijke afspraken worden gemaakt over Social Return.
4. Voor het overige verwijzen we naar onze voorstellen in de bij u al bekende inzetbrief.

Indien u onverhoopt niet binnen de gestelde termijn aan onze eisen tegemoet komt en er derhalve **uiterlijk maandag 17 maart 2014 om 10.00 uur** geen voor ons aanvaardbaar onderhandelingsresultaat tot stand is gekomen, zijn wij genoodzaakt door middel van collectieve acties een aanvaardbaar resultaat af te dwingen. Over de aard en omvang van de acties zullen wij u en de betrokken gemeenten separaat

berichten.


Wij hopen echter dat de door ons beoogde overeenstemming spoedig gerealiseerd kan worden en zijn hiertoe te allen tijde bereid voor overleg, zodat acties voorkomen kunnen worden.

Voor nadere informatie en overleg kunt u zich wenden tot onze onderhandelaar, de heer Juan Schot van CNV Publieke Zaak, telefoonnummer: 06 – 20410430.

Hoogachtend,
CNV Publieke Zaak



H.M.L.M. de Macker
Voorzitter



P.I.W. Oudenaarden
Lid Bestuur

