

RAADSVORSTEL nr. 2016/26

De Gemeenteraad van Eemnes

Onderwerp : **Wijzigingen CAR/UWO griffier ivm akkoord CAO 2013-2015**
Raadsvergadering d.d. :
Behandeling in : Werkgeverscommissie
Portefeuillehouder :
Vorbereid door : Frederike ter Harmsel-van Wageningen / HRM / 035-7513310

Eemnes, 23 maart 2016

Wat is het voorstel?

1. Vast te stellen de LOGA ledenbrieven (bijlage 1 t/m 5)
2. Vast te stellen de regeling beloningen 1 januari 2016, regeling vakantie en verlof 1 januari 2016, regeling werktijden 1 januari 2016, regeling beschikbaarheid 1 januari 2016, regeling BHV 1 januari 2016 en regeling functionerings- en beoordelingsgesprekken 1 januari 2016 (bijlage 6 t/m 11). Hiermee vervallen de huidige bezoldigingsregeling, regeling vakantie- en verlof, regeling bereikbaarheid en beschikbaarheid, regeling bedrijfshulpverlening en regeling functionerings- en beoordelingsgesprekken

Waarom ligt het voorstel nu voor?

Eind 2014 is een akkoord bereikt over de CAO gemeenten 2013-2015. Dit voorstel voorziet in de uitwerking van de CAO gemeenten 2013-2015 en wordt u aangeboden in samenhang met het voorstel over vaststelling van de LOGA-besluiten in de periode van 1 januari 2013 tot 1 september 2015.

Waar gaat het voorstel over, wat is de doelstelling en het beoogd effect?

LOGA ledenbrieven

Eind 2014 is het principeakkoord over de CAO gemeenten 2013-2015 bekrachtigd. Het akkoord is uitgewerkt in 5 LOGA ledenbrieven. Omwille van de samenhang met de inhoud van de diverse ledenbrieven, worden deze nu in één voorstel voorgelegd. Daar waar het akkoord wijzigingen in de rechtspositieregeling met zich meebrengt, worden deze wijzigingen hierbij ter vaststelling voorgelegd:

- Bijlage 1: LOGA Ledenbrief U201401849 (Algemeen)
Bijlage 2: LOGA Ledenbrief U201401851 (CAR-UWO teksten)
Bijlage 3: LOGA Ledenbrief U201401852 (Uitwerking salarismaatregelen)
Bijlage 4: LOGA Ledenbrief U201500965 (Nieuw hoofdstuk 3 CAR)
Bijlage 5: LOGA Ledenbrief U201500194 (Overgangsrecht en toelichting hoofdstuk 3)

Korte inhoud: overeengekomen is een eenmalige uitkering in oktober 2014 van € 350,- bruto en een generieke loonsverhoging van 1% per 1 oktober 2014. Daarnaast is een generieke verhoging van de salaristabellen van € 50,- per 1 april 2015 overeengekomen. Ook zijn in de CAR/UWO artikelen opgenomen over stage- en werkervaringsplaatsen, opeenvolgende aanstellingen, verlofbepalingen en einde na-wettelijke uitkering i.v.m. verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Tot slot gaat op 1 januari 2016 het nieuwe beloningshoofdstuk, hoofdstuk 3, in.

Beloningshoofdstuk 3

Een belangrijk onderdeel van de CAO 2013-2015 is, als uitwerking van de CAO van de toekomst, het nieuwe beloningshoofdstuk. Dit gaat op 1 januari 2016 in. De doelen van het nieuwe beloningshoofdstuk zijn vereenvoudiging, harmonisering en modernisering. De huidige lokale bezoldigingsregeling wordt grotendeels geïntegreerd in het nieuwe hoofdstuk 3 van de CAR, alsmede onderdelen van andere al bestaande lokale regelingen.

Het nieuwe hoofdstuk 3 heeft een standaardkarakter, wat betekent dat afwijkingen ten nadele of ten gunste van de ambtenaar niet zijn toegestaan. Alleen ten aanzien van die onderdelen waarbij in de tekst van dit hoofdstuk is bepaald dat de werkgever iets 'kan', heeft de werkgever regelruimte. Daarbij gaat het zowel om de zogenaamde 'kanbepalingen' als de lokale invulling van een op centraal niveau afgesproken 'bandbreedte'. De tekst van het nieuwe hoofdstuk 3 is, inclusief toelichting, als bijlage 3 bij dit voorstel gevoegd.

Lokale regelingen

Naast de nieuwe kan- en bandbreedte-bepalingen, kenden de BEL Combinatie en de 3 gemeenten beleidsregels in de bezoldigingsregeling met betrekking tot de toepassing van de daarin opgenomen bepalingen. Voorbeelden daarvan zijn afspraken over de periode gedurende welke een ambtenaar die nog niet aan de functie-eisen voldoet in een schaal lager dan de functieschaal kan worden ingedeeld, of de afspraak dat een functioneringstoelage alleen kan worden toegekend na een beoordeling van de ambtenaar. De bestaande lokale beleidsregels rond de toepassing van arbeidsvoorwaardelijke regelingen, die kunnen blijven bestaan omdat ze ook van toepassing zijn in een situatie vanaf 1 januari 2016, zijn zoveel mogelijk gehandhaafd en opgenomen in de nieuwe regeling beloningen. Daarnaast is in de nieuwe regeling beloningen invulling gegeven aan de 'kanbepalingen' en de 'bandbreedtebepalingen'.

De lokale regelingen die op onderdelen samenhangen met hoofdstuk 3 en andere onderdelen van de CAR, bijvoorbeeld de regeling vakantie en verlof, de regeling werktijden en de regeling BHV, zijn waar nodig aangepast aan de wijzigingen in de rechtspositie. Ook is een aantal bepalingen verouderd en sluiten sommige artikelen niet meer aan bij inmiddels gewijzigde wet- en regelgeving. Wij gebruiken dit moment dan ook tevens om de regelingen te actualiseren.

De volgende (gewijzigde) regelingen zijn als bijlage bijgevoegd:

Bijlage 6: Regeling Beloningen versie 1 januari 2016

Bijlage 7: Regeling Vakantie en verlof versie 1 januari 2016

Bijlage 8: Regeling Werktijden versie 1 januari 2016

Bijlage 9: Regeling Beschikbaarheid versie 1 januari 2016

Bijlage 10: Regeling Bedrijfshulpverlening versie 1 januari 2016

Bijlage 11: Regeling Functionerings- en beoordelingsgesprekken versie 1 januari 2016

Overgangsrecht

De invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 heeft geen bezuinigingsdoelstelling. Invoering van gelijke arbeidsvoorwaarden in de hele sector heeft echter onvermijdelijk tot gevolg dat in sommige situaties individuele medewerkers er op achteruitgaan als er geen aanvullende afspraken worden gemaakt.

Om een ongerechtvaardigde inkomensachteruitgang van medewerkers te voorkomen, is in het cao-akkoord overgangsrecht vastgesteld. Aan dit overgangsrecht is, binnen de vastgestelde wettelijke

kaders, in de nieuwe regelingen (regeling beloningen en regeling vakantie en verlof) vorm gegeven. De LOGA ledenbrief over het overgangsrecht is bijgevoegd als bijlage 5. De medewerkers die binnen de BEL Combinatie of de gemeente Blaricum, Eemnes of Laren recht hebben op overgangsrecht, ontvangen een individueel besluit hierover.

Welke interne/externe partijen en burger(platformen) zijn in het voortraject betrokken?

Er is vanuit HRM een werkgroep ingesteld met gezamenlijke afvaardiging van OR en GO om als werknemersvertegenwoordiging zoveel mogelijk geïnformeerd en betrokken te zijn. Ook is er een tweetal bijeenkomsten geweest met de voltallige OR en GO. Daarnaast is er nauwe samenwerking binnen de regio geweest betreffende dit onderwerp en zijn berichtgevingen vanuit de VNG op de voet gevolgd.

Wat is het vastgestelde wettelijk- en beleidskader?

De basis voor dit voorstel is het principeakkoord over de CAO gemeenten 2013-2015. Dit akkoord is uitgewerkt door het LOGA.

Een wijziging in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling krijgt pas rechtskracht op het moment dat ze door het college (bestuur) is vastgesteld. Volgens de gemeenschappelijke regeling is het bestuur van de BEL Combinatie bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor de medewerkers van de BEL Combinatie vast te stellen. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd om de nieuwe bepalingen in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling voor het gemeentepersoneel vast te stellen. Op grond van artikel 107e van de Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

Wat is het duurzaamheidsaspect van dit voorstel?

Nvt

Wie zijn belanghebbenden en wat voor gevolgen heeft het voorstel voor hen?

De CAR/UWO is van toepassing op alle medewerkers van de BEL Combinatie en de BEL-gemeenten en de lokale regelingen gelden ook voor het griffiepersoneel nadat uw raad daartoe heeft besloten.

Gezien de omvang van de wijzigingen in de (lokale) rechtspositieregelingen, is er voor gekozen om vooraf een werkgroep te formeren met een afvaardiging van GO en OR. GO en OR zijn daardoor nauw betrokken geweest bij de invulling van de lokale regelingen.

Voor medewerkers die door de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 met een onevenredige inkomensachteruitgang geconfronteerd zouden worden, is overgangsrecht vorm gegeven. De medewerkers die binnen de BEL Combinatie of de gemeente Blaricum, Eemnes of Laren recht hebben op dat overgangsrecht, ontvangen een individueel besluit hierover.

Welke relatie heeft dit voorstel met de BEL-gemeenten en de BEL Combinatie?

De CAR/UWO en lokale regelingen gelden voor alle medewerkers van de BEL Combinatie en de BEL-gemeenten.

Dit voorstel is voorgelegd aan MT, DB, AB, Colleges en de Raden. Over de regeling beloningen is

reeds overeenstemming bereikt in het GO; de OR heeft ingestemd met de overige lokale regelingen.

Welke financiële middelen zijn met het besluit gemoeid?

De eenmalige uitkeringen in 2014 en de structurele loonsverhoging in 2015 zijn/worden in de betreffende jaarrekening verwerkt.

De invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 heeft geen bezuinigingsdoelstelling en verloopt, conform het uitgangspunt van de VNG, budgetneutraal.

Wat zijn alternatieven voor het voorstel en de consequenties hiervan?

Geen.

Wat zijn de juridische consequenties van het voorstel?

Met de vaststelling van de LOGA-akkoorden en de lokale regelingen, is een rechtstreekse doorwerking in de aanstelling van individuele ambtenaren gegarandeerd. Dit betekent dat de nieuwe CAO gemeenten 2013-2015 en de 6 lokale regelingen na vaststelling voor alle medewerkers van de BEL Combinatie en de BEL-gemeenten, inclusief griffie, gelden.

Welke afspraken maken we over uitvoering en realisatie?

Vanaf 1 januari 2016 wordt uitvoering gegeven aan het nieuwe beloningshoofdstuk 3 CAR en de 6 nieuwe/gewijzigde lokale regelingen.

Medewerkers die recht hebben op overgangsrecht, ontvangen hierover een individueel besluit en worden, indien gewenst, uitgenodigd voor een mondelinge toelichting.

Welke afspraken maken we over de communicatie en rapportage?

Medewerkers worden formeel in kennis gesteld van de voorgenomen wijzigingen in de rechtspositie; overeenkomstig de *Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden* zal gezorgd worden door HRM voor de openbare bekendmaking.

Bijlagen

Bijlage 1: LOGA Ledenbrief U201401849 (Algemeen)
Bijlage 2: LOGA Ledenbrief U201401851 (CAR-UWO teksten)
Bijlage 3: LOGA Ledenbrief U201401852 (Uitwerking salarismaatregelen)
Bijlage 4: LOGA Ledenbrief U201500965 (Nieuw hoofdstuk 3 CAR)
Bijlage 5: LOGA Ledenbrief U201500194 (Overgangsrecht en toelichting hoofdstuk 3)
Bijlage 6: Regeling Beloningen 1 januari 2016
Bijlage 7: Regeling Vakantie en verlof 1 januari 2016
Bijlage 8: Regeling Werktijden 1 januari 2016
Bijlage 9: Regeling Beschikbaarheid 1 januari 2016
Bijlage 10: Regeling Bedrijfshulpverlening 1 januari 2016
Bijlage 11: Regeling Functionerings- en beoordelingsgesprekken 1 januari 2016

--

Achterliggende stukken

Geen.

Werkgeverscommissie van de gemeente Eemnes

J.A. de Bruijn
griffier

B.O. Pouw
voorzitter