

Agendaformulier B&W-vergadering 17 oktober 2024 (Digitale Consultatie)

Portefeuillehouder	Niels van den Berg Agendaletter B		
Onderwerp	Ledenraadpleging concept arbeidsvoorwaardennota voor de komende onderhandelingen over de Cao Gemeenten en de Cao SGO		
Openbaar	<i>Openbaar: ja, in principe zijn alle besluiten en bijlagen openbaar en publiceren wij die actief op enschede.nl</i>		
Organisatieonderdeel (cluster of afdeling)	Cluster Interne Dienstverlening	Corsanummer:	2400032035
Schrijver	M. ten Lande	Casenummer	BV24000424
Urgentie			
Raadsbesluit nodig	Nee		
Raad informeren	Nee		

Mee geadviseerd door	P&O/Astrid Gotink, Bas Slaa, José Hampsink, Salarisadministratie/ Linda Bos, Juridische Zaken/ Hans Koopman, Brigitte Kramer, Strategie en Control/Sigrid ten Heuvel, Planning & Control DFB Rob Vermeer Raadsgriffie/ Klaas Grunder, Josee Ligteringen, Stijn van Iersel		
Advies gemeentesecretaris			

Conceptbesluit

Voorstel portefeuillehouder om

1. Het gemeentelijk standpunt vast te stellen, waarbij Enschede in de ledenraadpleging van de VNG instemt met de door de VNG voorgestelde Arbeidsvoorwaardennota voor de komende onderhandelingen over de Cao Gemeenten 2025-2026 met een aantal kanttekeningen.
2. Hoofd P&O te mandateren om namens het college het reactieformulier in te vullen en te versturen.

Publieksvriendelijke samenvatting

De VNG heeft namens de gemeentelijke werkgevers een concept arbeidsvoorwaardennota opgesteld ter voorbereiding op de komende onderhandelingen in het najaar over de Cao-gemeenten.

De gemeente Enschede stemt in met de uitgangspunten in de concept Arbeidsvoorwaardennota met een aantal kanttekeningen zoals bij de argumenten genoemd.

B&W besluit dd.

(In te vullen na de vergadering door loco-gemeentesecretaris)

Inleiding en voorgeschiedenis

Dit is een ledenraadpleging van de VNG over de concept arbeidsvoorwaardennota voor de komende onderhandelingen over de Cao Gemeenten en de Cao SGO 2025-2026.

De voortdurende arbeidsmarktkrapte met personeelstekorten tot gevolg, in combinatie met de financiële tekorten de komende jaren (minder bijdragen vanuit het Rijk), zorgen voor dilemma's in de uitvoering van gemeentelijke taken. Voor het functioneren van de samenleving leveren medewerkers in de gemeentelijke sector een belangrijke bijdrage. De cao moet daarom arbeidsvoorwaarden bevatten die medewerkers helpt de uiteenlopende uitdagingen aan te kunnen en gemeentelijke sector aantrekkelijk houdt.

In de arbeidsvoorwaardennota staan de uitgangspunten voor de gemeentelijke werkgeversvertegenwoordigers in de onderhandelingen.

Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 30 oktober 2024 de gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast. De onderhandelingen kunnen daarna beginnen.

Gewenst effect van het besluit in relatie tot de strategische opgaven

Instemmen met de voorstellen in de Arbeidsvoorwaardennota inzake de cao gemeenten 2025-2026.

Argumenten

1. De arbeidsvoorwaardennota is in grote lijn passend, waarbij op een aantal onderdelen een kanttekening op zijn plaats is.

Hieronder geven wij een samenvatting op de belangrijkste punten.

1.1 Voortzetten modernisering arbeidsvoorwaarden

1.1.1. Inclusieve cao

1.1.1.1. het opnemen van een inclusieboodschap in de preambule in de cao

Als gemeente vinden wij inclusiviteit een belangrijk thema. We hebben een strategische opgave Inclusief Enschede.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.1.2. het opnemen van gendertransitieverlof

De medewerker die in gendertransitie is of gaat, krijgt binnen de sector gemeenten gedurende een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n). De medewerker stemt de spreiding van het gendertransitieverlof af met de werkgever. In de cao worden daarvoor een aantal kaders opgenomen.

Transgender personen zijn een relatief kleine groep die discriminatie op de arbeidsmarkt wegens hun genderidentiteit of -expressie ervaren. Zij zijn sterk afhankelijk van steun vanuit hun werkomgeving als ze in transitie willen gaan.

Wij adviseren hier vanuit de inclusiviteitsgedachte mee in te stemmen. We vragen de VNG bij het vaststellen van de kaders rekening te houden met een haalbare administratieve last in de sector.

1.1.1.3. ouderschapsverlof meerlingen

Voor elk kind is bestaat recht op betaald ouderschapsverlof. De uitzondering 'Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof' wordt geschrapt. De uitzondering 'Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op 100% betaald ouderschapsverlof als in lid 1' wordt ook geschrapt.

Hiermee sluit de cao beter aan bij de regels van het UWV met betrekking tot meerlingen.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.1.4. ouderschapsverlof meeroudergezinnen

Het recht op ouderschapsverlof wordt uitgebreid naar meeroudergezinnen die nu buiten de wettelijke (Wazo) definitie vallen. Elke medewerker die een duurzaam en gezamenlijke huishouding heeft met een juridische ouder en de feitelijke zorg voor een kind draagt, krijgt recht op ouderschapsverlof.

Idealiter zou deze modernisering in de wazo geregeld moeten zijn. Bij gebrek hieraan en het belang dat wij hechten aan inclusiviteit,

adviseer wij hiermee in te stemmen onder voorwaarde van duidelijke afspraken.

1.1.1.5. werken op feestdagen

In artikel 5.3 lid 3 van de cao staat dat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met religieuze feestdagen bij de vaststelling van de werktijden van de medewerker. Dit artikel wordt uitgebreid naar feest- en herdenkingsdagen die géén verband houden met religie, maar bijvoorbeeld met culturele achtergrond, nationaliteit en levensovertuiging (bijvoorbeeld Ketu Koti, Eid-Al-Fitr).

Wij adviseren hiermee in te stemmen, onder voorwaarde dat de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en het toevoegen van een nadere inkadering (bijvoorbeeld welke dagen betreft het).

1.1.1.6. ruilen feestdagen

De medewerker krijgt de mogelijkheid om tweede Paasdag en tweede Pinksterdag om te ruilen voor een andere feest- en/of herdenkingsdag verband houdend met religie, culturele achtergrond, nationaliteit of levensovertuiging. Bij het omruilen gelden bij werken op tweede Paasdag en/of tweede Pinksterdag géén toelagen. Bij ziekte op de gekozen andere feestdag en/of herdenkingsdag, kan deze vrije dag niet op een andere dag worden gepland. Een aanvraag voor omruilen kan alleen worden gehonoreerd als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten (dit betekent dat er geen enkele belemmeringen in bedrijfs- en dienstbelangen zijn, bijvoorbeeld een gesloten kantoor, veiligheidsissues, roostertechnische problemen, etc.). Werkgevers wensen deze afspraak na 2 jaar te evalueren.

We vinden het belangrijk dat alle werknemers ongeacht hun religieuze of culturele achtergrond zich welkom voelen bij de gemeente Enschede.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.1.1.7. het aantal te werken uren per jaar opnemen in de cao

Het aantal te werken uren wordt dan jaarlijks op de volgende wijze berekend: Het aantal kalenderdagen in het jaar verminderd met: het aantal zaterdagen en zondagen in het jaar en het aantal feestdagen in het jaar dat niet valt op een zaterdag of een zondag. Dit aantal resterende dagen wordt vermenigvuldigd met 7,2 uur en afgerond op hele uren (gelijk aan cao Rijk).

Wij adviseren hiermee in te stemmen met als doel de arbeidsprestaties beter af te laten stemmen op de wensen vanuit de werkgever en werknemer door het hele jaar heen.

1.2 Sociale zekerheid

1.2.1. na-wettelijke uitkering

Voor (oud) medewerkers die na het ingaan van de nieuwe cao werkloos worden (recht op een werkloosheidsuitkering ontstaat 1 april 2025 of later), geldt de Na-wettelijke uitkering (artikel 10.5 t/m 10.10 cao) niet meer. Overgangsregeling:

- Bij oud-medewerkers die de Na-wettelijke uitkering ontvangen in maart 2025, blijft deze doorlopen tot het einde van hun uitkering conform 10.8 cao;
- Oud-medewerkers die in maart 2025 een Aanvullende uitkering (artikel 10.1 cao) ontvangen, behouden nog hun recht op de Na-wettelijke uitkering.

Uit een LOGA-onderzoek onder gemeenten en gemeentelijke organisaties blijkt dat er gemiddeld 0,7 uitkeringen per organisatie zijn. Deze erfenis uit de ambtelijke rechtspositie kan worden afgeschaft. Enschede heeft meegewerkt aan dit onderzoek en op dat moment van meten (april 2024) kenden we twee nawettelijke uitkeringen. Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt moet de cao zoveel mogelijk bijdragen aan re-integratie. Daarnaast past dit bij de bij beweging die met de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is ingezet.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.2.2. herlevingsbepaling Na-wettelijke uitkering

Voor oud-medewerkers voor wie de Na-wettelijke uitkering als overgangsregeling blijft gelden, komt er een herlevingsbepaling voor de Na-wettelijke uitkering. Dit stimuleert het aanvaarden van een andere baan.

Wij adviseren hiermee in te stemmen, net als bij de arbeidsvoowaardennota 2024.

1.2.3. Schrappen recht op de Aanvullende uitkering voor oud-medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd i.v.m. disfunctioneren.

Met ingang van de nieuwe cao (1 april 2025) wordt het recht op de Aanvullende uitkering voor oud-medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst is beëindigd i.v.m. disfunctioneren geschrapt (artikel 10.1 lid 1b cao). Er zijn veel voorwaarden waaraan voldaan moet worden voor een ontslag bij disfunctioneren (verbetertrajecten, scholing, coaching, herplaatsen, etc.), waardoor bij een eventueel ontslag in het kader van disfunctioneren al een passende inspanning vanuit de werkgever heeft plaatsgevonden. Bij een dergelijk ontslag worden publieke middelen dan niet besteed aan een aanvulling op een werkloosheidsuitkering.

- Oud-medewerkers die een aanvullende uitkering ontvangen in maart 2025, behouden die.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.3 Arbeidsmarkt en toelagen & vergoedingen

1.3.1. Doorontwikkeling loongebouw

1.3.1.1. één of twee onderste periodieken worden geschrapt, zodat er een logischere trapsgewijze opbouw volgt en er geen gelijke startsalaries meer zijn.

Bij de salarisschalen 1 t/m 6 worden één of twee onderste periodieken geschrapt, zodat er een logischere trapsgewijze opbouw volgt en er geen gelijke startsalaries meer zijn. Het startsalaris in schaal 6 is hoger dan het startsalaris in schaal 5. Het startsalaris in schaal 5 is hoger dan het startsalaris in schaal 4. Etc.

Daarmee wordt de bestaanszekerheid in de lagere schalen mede verbeterd.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.3.1.2. Aan het einde van de salarisschalen 13 t/m 18 wordt geleidelijk één tot max. drie periodieken toegevoegd.

Van salarisschaal 13 t/m 18 geleidelijk één tot max. drie periodieken toevoegen aan het einde van de salarisschalen (bijvoorbeeld schaal 13 één periodiek toevoegen, schalen 14 en 15 twee periodieken toevoegen en schalen 16 t/m 18 drie periodieken toevoegen). Daarmee wordt de loonlijn steiler en wordt de arbeidsmarktproblematiek in de hogere salarisschalen geadresseerd zowel wat betreft nieuwe instroom van medewerkers als personeelsbehoud.

Uit onderzoek (peildatum juli 2023) blijkt dat onze loonlijn vrij vlak is ten opzichte van de "BV Nederland". Vanaf schaal 13 zakken we qua beloning onder de mediaan van de BV Nederland. Met dit voorstel wordt de loonlijn iets steiler en wordt het verschil wat kleiner. Het pakt alleen de arbeidsmarktproblemen aan in de hogere schalen. T/m schaal 12 van de cao zitten we op de mediaan van Nederland (de helft betaalt meer, de helft betaalt minder). Ook een vergelijking met de publieke sectoren puur op de eindschalen laat zien dat we vanaf schaal 13 lager betalen. In onze organisatie zien we daarnaast vooral uitdagingen in specialistische functies, met name in schaal 10.

Wij adviseren hiermee in te stemmen, met daarbij het verzoek aan de VNG aandacht te hebben voor de hierboven geschetste arbeidsmarktproblematiek met name rond schaal 10.

1.3.1.3. onderzoeken op welke wijze het loongebouw technisch kan worden verbeterd (bijvoorbeeld de omvang van een periodiek en of dat een gelijk percentage van de eindschaal moet zijn).

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.3.1.4. geen minimum uursalaris meer in de cao.

Ons minimum uursalaris is hoger dan het wettelijk minimum op dit moment. De verwachting van de VNG is dat het wettelijk minimumloon in 2024 door ons minimum loon heen stijgt. Als dat het geval is en we het wettelijk minimumloon gaan aanhouden, dan kan het uit de cao.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.3.2. duurzame mobiliteit

De werkgever moet een regeling vaststellen voor een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer. Bij het bepalen van de onkostenvergoeding(en) in de lokale regeling moet aandacht zijn voor verschillende vervoersmodaliteiten (fiets, auto, ov, etc.) en de co2-reductie doelstelling. Het verstrekken van een ov-abonnement wordt daarbij ook gezien als een vorm van een onkostenvergoeding.

Wij kennen de uitruil woon-werkverkeer. Dat is onze regeling vergoeding reiskosten woon-werkverkeer.

Wij adviseren hiermee in te stemmen, met de kanttekening dat wij liever een bindend kader vanuit de sector hadden gezien om de gezamenlijke arbeidsmarktpositie te versterken en onderlinge concurrentie tegen te gaan, rekening houdend met de financiële opgave die op ons afkomt.

1.3.3. Beschikbaarheidsdienst, toelage onregelmatige dienst (TOD) en 14,4 uur

Dit betreft in de gemeente Enschede 63 medewerkers.

1.3.3.1. hoogte toelage koppelen aan maximum uursalaris schaal 8

Om de uitvoerbaarheid en het draagvlak voor beschikbaarheidsdienst te verbeteren wordt voorgesteld om de hoogte van de toelage voor alle medewerkers te koppelen aan het maximum uursalaris van schaal 8. Dit is een verbetering voor medewerkers tot en met schaal 7.

Het is een vereenvoudiging van het administratieve proces, maar heeft wel financiële gevolgen.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.3.3.2. eenvoud, meer gelijkheid en duidelijkheid bij een aantal toelagen

Om dat te bereiken wordt voorgesteld om de Toelage Onregelmatige Dienst (TOD) te verhogen op zaterdag en zon- en feestdagen.

- Zaterdag 75% (nu 40%)

- Zon- en feestdagen 100% (nu 65%)

Op deze wijze ontvangen medewerkers op zaterdag, zon- en feestdagen gelijke percentages bij de TOD, buitendagvenstertoelage en overwerkvergoeding.

Dit is een verbetering voor de medewerkers in de bijzondere werktijdenregeling.

In het licht van de uniformering en vermindering administratieve lastendruk levert dit winst op. Functiegroepen die hier met name mee te maken krijgen zijn medewerkers Onderhoud Enschede die gedetacheerd zijn vanuit de gemeente Enschede en handhavende functies.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.3.3.3. schrappen uitzondering voor medewerkers met een deeltijddienstverband in artikel 6.3 lid 2.

De uitzondering voor medewerkers met een deeltijddienstverband in artikel 6.3 lid 2: Bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst moet worden geschrapt. Daar staat nu dat zij net als een werknemer in fulltime dienstverband 14,4 uur bovenwettelijke vakantie-uren krijgen. Door het schrappen, worden deze uren naar rato van het dienstverband toegekend.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.3.4. Overige vergoedingen

Werkgevers stellen voor om een bepaling op te nemen in de cao waarmee de gemeente of gemeentelijke organisatie lokaal een algemene onkostenvergoedingsregeling kan maken. Het kader daarbij is: de lokale regeling betreft alleen daadwerkelijk gemaakte onkosten van een werknemer die verband houden met de uitoefening van de functie. De gemeentelijke werkgever kan eenzijdig besluiten deze onkostenvergoedingsregeling vast te stellen. Alsmede voor welke onkosten een regeling wordt gemaakt, bijvoorbeeld voor verhuiskosten, maaltijdenvergoeding, reiniging kledingvergoeding, parkeerkosten, etc. Het onkostenkostenvergoedingsvoorstel is bedoeld om daadwerkelijk gemaakte onkosten te kunnen vergoeden. Een werkgever kan alleen een regeling maken waarin staat dat alleen kosten worden vergoed die ook gemaakt zijn. Het woord "algemeen" in de nota is in die zin verwarrend. Bij het - als we het wordt opgenomen in de cao - maken van de cao bepaling zal hier vanuit de VNG aandacht voor zijn.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.4 looptijd en loonontwikkeling

1.4.1. looptijd

Een cao voor twee jaar, van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.4.2. loonontwikkeling

Werkgevers stellen voor om gedurende de looptijd van de cao een prudente loonontwikkeling af te spreken die past bij de financiële ontwikkelingen voor gemeenten en gemeentelijke organisaties. Het voorstel is daarbij een procentuele verhoging van de salarisschalen.

Wij adviseren hiermee in te stemmen en geven de VNG mee een goede balans te zoeken tussen de financiële ontwikkelingen en de arbeidsmarktproblematiek.

1.5 Overig

1.5.1 Reservisten

Voorgesteld wordt om een regeling op te nemen voor medewerkers die reservist willen worden bij Defensie. Het voorstel is om deze regeling gelijkwaardig te laten zijn aan de regeling bij het Rijk (artikel 4.8 cao Rijk). Kort samengevat houdt dit in dat het inkomen van de reservist bij Defensie door de gemeentelijke organisatie wordt aangevuld tot het oorspronkelijke gemeentelijke maandinkomen gedurende de verlofperiodes.

We adviseren hiermee in te stemmen met als kanttekening dat hier goede randvoorwaardelijke afspraken over worden gemaakt.

1.5.2 Mantelzorg en rouwverlof

Werkgevers erkennen dat dit belangrijke onderwerpen zijn waar nagenoeg elke medewerker mee te maken heeft/krijgt. Werkgever en medewerker moeten goed met elkaar in gesprek over welke behoeften er zijn om werk en privé goed op elkaar te kunnen afstemmen en welke faciliteiten daarvoor nodig kunnen zijn. Dat is maatwerk.

Werkgevers constateren dat er nog veel in beweging is op deze onderdelen: er is een internetconsultatie voor rouwverlof geweest, een initiatiefwetsvoorstel rouwverlof, het SER-advies Balans in maatschappelijk verlof is gepubliceerd en er wordt nog SER-advies over mantelzorg verwacht. Werkgevers stellen voor om samen de ontwikkelingen te volgen en te bespreken.

In Enschede zijn medewerkers en leidinggevenden goed met elkaar in gesprek en wordt ook maatwerk toegepast.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.6 redactioneel/technisch inhoudelijk

1.6.1. redactioneel

Werkgevers bespreken de puur redactionele wijzigingen van de cao apart met de vakbonden. Het betreft zaken als artikelen die niet meer actueel zijn, verduidelijkingen en tekstuele correcties. Deze worden niet voorgelegd in de ledenraadpleging.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.6.2. Technisch/inhoudelijk

1.6.1. In de redactie van de komende cao's aandacht besteden aan eenvoudige aanpassingen die de inclusieve cao bevorderen.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.6.2. Werkgevers wensen tijdig afspraken te maken over het verlengen van de premievrijstelling van de reparatie-uitkering (artikel 10.16 cao)

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.6.3. Het schrappen van bijlagen van de cao:

1.6.3.1. het schrappen van de bijlagen 5C: overgangsbepalingen car-uwo aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of een gebrek en 5D: overgangsbepalingen car-uwo ontslag bij ziekte. Beide bijlagen zijn verouderd.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.6.3.2. het schrappen van de bijlagen 6B: wachtgeld, 6C: bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en 6D: uitkeringsregeling ontslag. Deze zijn verouderd.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.6.3.3. voorgesteld wordt onderzoek te doen naar de status van bijlage 5A: garantietoelagen en afbouwtoelagen.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.6.4. het schrappen van artikel 6.18 cao: Verlof voormalige verlofspaarbaarheid en bijlage 5B: verlof voormalige verlofspaarbaarheden. Dit verlof is in 2024 verplaatst naar het verlofsparen van de medewerker.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

1.6.5. Werkgevers en vakbonden hebben met elkaar afgesproken dat hoofdstuk 14 cao naar de bijlage gaat met een vervalttermijn van 8 jaar, ingaande op 1 april 2025 (ingangsdatum nieuwe cao). Daarmee gelden de specifieke cao regelingen voor de functie van docent, consultant en balletbegeleider in de kunstzinnige vorm nog tot en met 31 maart 2033.

Wij adviseren hiermee in te stemmen.

2. Aanwijzing gemeentelijke ondertekenaar

Om aan de ledenraadpleging te kunnen deelnemen, zal door de secretaris namens het college het digitale reactieformulier met het gemeentelijk standpunt en de kanttekeningen die wij willen meegeven aan de VNG, ingevuld moeten worden.

We stellen voor Hoofd P&O namens het college het reactieformulier te laten invullen.

Risico's

Wanneer het merendeel van de gemeenten de voorstellen afwijst, dan zal de VNG namens de werkgevers met een nieuw voorstel voor de onderhandelingen moeten komen en zullen deze later gevoerd kunnen worden. Dit leidt tot ongewenst uitstel van onderhandelingen over en onderhandelingsresultaat voor een nieuwe CAO voor 2025-2026.

Kosten en financiële dekking van het voorstel

Op dit moment zijn de financiële risico's voor de gemeente Enschede nog niet door te rekenen. Zo is bijvoorbeeld het percentage loonstijging nog niet helder.

In de begroting 2025 wordt rekening gehouden met 3,3% loonstijging. En alle kosten voortkomend uit deze cao zullen hier uit gedekt moeten worden. Zodra het concept cao akkoord voorligt, wordt een nieuw collegevoorstel opgesteld inclusief een doorrekening van de financiële consequenties.

Afweging en alternatieven

n.v.t.

Participatie

n.v.t.

Communicatie met direct betrokkenen:

Interne communicatie

Zodra de definitieve inzet namens de werkgevers voor de CAO 2025-2026 definitief wordt vastgesteld, zal hierover via intranet gecommuniceerd worden met alle medewerkers.

PR over besluit:

PR in de vorm van een persbericht o.i.d. is hier niet aan de orde.

Persbericht, ja of nee:

Vervolg

Op basis van dit besluit zal Hoofd P&O de stem namens Enschede indienen bij de VNG. Het bestuur van de VNG en het bestuur van de WSGO stellen op 30 oktober 2024 de definitieve gezamenlijke arbeidsvoorwaardennota vast. De conceptarbeidsvoorwaardennota staat in bijlage 2

Bijlage(n)

	Omschrijving	College	Raad	Niet actief publiceren	Geheim
Bijlage 1	brief ledenraadpleging Arbeidsvoorwaarde nnota VNG cao 2025-2026	Ja	Nee	Nee	Nee
Bijlage 2	conceptarbeidsvoorwaardennota cao 2025-2026	Ja	Nee	Nee	Nee