



# INZET

## CAO GEMEENTEN 2021

De huidige cao heeft een looptijd tot en met 31 december 2020. In deze ledenbrief doen we een voorstel voor de inzet voor een cao-gemeenten 2021. Het voorstel is tot stand gekomen in overleg met de kaderleden van de Landelijke Adviescommissie Cao gemeenten. Daarnaast is de uitkomst van de enquête gehouden onder alle gemeenteambtenaren en de input uit de community meegenomen. Het overleg over een nieuwe cao start op 13 november van dit jaar.

### Enquête cao Gemeenten

In juli is voor de eerste keer een gezamenlijke uitvraag van werkgever en bonden gedaan naar alle gemeenteambtenaren. Dit is een vrij unieke situatie. Door de coronacrisis was het niet mogelijk bijeenkomsten op de werkvloer te houden. Het doel van de enquête was om een beeld te krijgen wat er leeft onder medewerkers bij gemeenten. Welke onderwerpen vindt men belangrijk? Wat moet er anders? Waar wil men voor strijden? Ruim 26.000 ambtenaren hebben de enquête ingevuld, ruim 7.000 daarvan zijn lid van FNV Overheid. Na het sluiten van de enquête hebben gemeenteambtenaren de kans gekregen verder te praten met ons, FNV Overheid, over diverse onderwerpen in een community welke liep tot 30 september.

### De belangrijkste onderwerpen

Er zijn natuurlijk veel verschillende onderwerpen benoemd, maar de volgende onderwerpen werden het meest belangrijk gevonden: inkomen, werkzekerheid werk, privé balans, verlof, verlofregelingen, thuiswerken en loopbaan en ontwikkeling.

Een goed inkomen is voor de medewerkers van groot belang omdat dit de basis vormt voor het gehele uitgavenpatroon. Daarnaast heeft de overheid meerdere nullijnen gekend omdat voor de werkgever politiek gezien bezuinigingen op de salarissen van de ambtenaren een makkelijk te nemen stap vormt. De inzet - zeker in deze tijden - verdient naast waardering ook een tastbare beloning.

In elke fase van het leven vinden specifieke ontwikkelingen plaats zoals het krijgen van kinderen, het zorgen voor een ander dan wel het vinden van een andere balans in het kader van de vitaliteit. De toenemende werkdruk door meer taken en minder mensen heeft ook effect op je privé en werk balans. Ook de eisen van de participatiemaatschappij en hogere kwaliteitseisen spelen een rol. Daarnaast is er de behoefte voor ruimte om werk en vrije tijd meer zelf te kunnen vormgeven. Ook de groeiende flexibilisering werkt werkdruk in de hand. Een grote wisseling van collega's en steeds weer mensen moeten inwerken, levert werkdruk op voor vaste medewerkers. Daarnaast is de onzekerheid voor mensen met flex-contracten zeer ongewenst. Er is dus een grote samenhang tussen de genoemde punten.

Meer grip krijgen op je loopbaan en ontwikkeling wordt steeds belangrijker gevonden. Ook daar zal meer in moeten worden geïnvesteerd in bijvoorbeeld persoonlijke opleidings- en ontwikkelbudgetten. Door de Coronacrisis is in één klap het werk totaal veranderd. Zoveel mogelijk thuiswerken is het motto geworden. Dit brengt nieuwe uitdagingen met zich mee. Hoe kunnen de medewerkers hier zo goed mogelijk in worden gefaciliteerd?

### **Meer koopkracht**

Door de coronacrisis investeert het kabinet miljarden euro's in de Nederlandse economie. De cao gemeenten betreft een overheidssector maar de coronacrisis heeft ook effect op de begroting van de gemeenten. Er zal een balans moeten worden gevonden voor de situatie van de gemeenten en de gemeenteambtenaren die werken om de publieke voorzieningen draaiende te houden en extra voor degene die in de frontlinie staan zoals de medewerkers van de GGD, de handhavers, de baliemedewerkers en de vuilnismannen en -vrouwen. Door de coronacrisis is duidelijk hoe hard wij een goede en kwalitatief sterke overheid nodig hebben om als land de crisis het hoofd te bieden. Verder is van belang om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven.

Dit betekent een loonontwikkeling van 3,5% (één jaar) en een bonus van 500 euro voor de vitale functies.

Van belang is dat iedere gemeenteambtenaar voldoende inkomen heeft om fatsoenlijk van rond te komen. Daarom de eis voor een bodem van 14 euro in het loongebouw.

### **Thuiswerken**

Door de coronacrisis wordt vol ingezet op thuiswerken. Dit vergt aanpassingen van zowel de werknemer als de werkgever. We weten niet hoelang deze situatie zal duren, maar zeker is dat voor veel medewerkers thuiswerken een onderdeel zal blijven van het reguliere werk. Het is van groot belang dat thuiswerken goed wordt gefaciliteerd, ook financieel. Wij gaan uit van een van 2 euro netto per dag. Vastgesteld door het Nibud. Het betreft een vergoeding voor onder andere elektra- en stookkosten. Dit staat los van de kosten voor de werkgever als computer en telefoonkosten. Voor een grote groep die voor de coronacrisis niet eerder heeft thuisgewerkt is apparatuur gewenst. Ook kan gekeken worden naar faciliteren van een leasefiets. Het is van belang om goed beleid te voeren om te voorkomen dat medewerkers lichamelijke dan wel mentale schade oplopen. Daarnaast moet het recht blijven bestaan om op kantoor te werken als dit in het belang van de gemeenteambtenaar is.

Voorstel om een financiële voorziening te treffen die een onderdeel vormt van een structureel brede voorziening.

### **Meer kwaliteit (door meer vitaliteit)**

Het leven bestaat uit fases waar in de privésfeer een extra inspanning wordt gevraagd van de medewerker. Hoe ga je hier als werkgever op een goede manier mee om? Er komen steeds meer vragen van verschillende leeftijdsgroepen om in bepaalde situaties extra verlof op te nemen. Steeds meer mensen verlenen mantelzorg, wat een forse aanslag doet op beschikbare tijd en energie. Ook ouders met jonge kinderen lopen tegen situaties aan waarin de combinatie werk – zorg problematisch kan zijn. En zo zijn er veel situaties op te noemen waarin mensen in de knel kunnen komen. Daarnaast maken steeds meer mensen zich zorgen of ze gezond de eindstreep halen. Zeker nu de werkdruk toeneemt. Meer dan de helft van de gemeenten heeft een generatiepactregeling afgesproken. Op de plekken waar dit niet het geval is, willen medewerkers ook gebruik kunnen maken van een regeling.

In de huidige cao is het niet gelukt vergaande afspraken te maken voor de inrichting van een goede vitaliteitsvoorziening met een vitaliteitsspaarregeling. Wel is afgesproken dat we dit verder gaan uitwerken in de aankomende cao. Het is dus de hoogste tijd om in de cao 2021 nadere afspraken te maken. Dit is nadrukkelijk niet gericht op één bepaalde leeftijdsgroep. Vitaliteit is belangrijk voor alle leeftijdsgroepen! En niet alleen voor werknemers maar ook voor werkgevers! Want als hier te weinig aandacht voor is, gaat dit ten koste van de kwaliteit, lopen mensen vast en worden mogelijk zelfs ziek. Dit vraagt om vitaliteitsbeleid waarin voor alle leeftijdsgroepen meer ruimte is om passende

maatregelen te treffen. Voor dit beleid willen we kijken naar uitbreiding en aanpassing van bestaande verloffaciliteiten, en naar andere instrumenten die kunnen worden ingezet om vitaliteit te bevorderen.

### **Uitkomstwerkgroep harmonisering verlofregeling**

Een werkgroep met vertegenwoordigers namens werkgevers en werknemers heeft een advies uitgewerkt over een landelijke norm voor verlof en een overgangsregeling om te voorkomen dat mensen erop achteruitgaan. De werkgroep heeft berekend wat op dit moment (gemiddeld) wordt toegekend aan verlof door gemeenten. Ze komen uit op een gemiddelde van 192,4 uur per medewerker (op basis van de 36-urige werkweek). Hierin zit het wettelijk verlof (144 uur) en bovenwettelijk verlof voor lokale feestdagen, verlof in IKB (14,4 uur), leeftijdscdagen, schaalverlof en ander bovenwettelijk lokaal verlof.

Het advies van de werkgroep is dit (192,4 uur) als landelijke norm te gaan hanteren.

Wat betreft de overgangsregeling is het voorstel om iedereen die meer verlofuren heeft dan die landelijke norm van 192,4 uur, dit meerdere te laten behouden. Hierdoor zou er niemand op achteruit gaan.

### **Vitaliteitsspaarregeling**

FNV Overheid komt echter met een ander voorstel. Bovenstaand advies van de werkgroep betekent dat het systeem van leeftijdscdagen zou komen te vervallen. Hiervoor in de plaats wordt het algemene verlof voor alle medewerkers verhoogd, zodat jonge medewerkers meteen een hoger verlof saldo hebben. Een hoger basis verlof voor iedereen is prima, omdat daarmee meer ruimte ontstaat in alle leeftijdsfasen. Maar FNV Overheid vindt het géén goed idee dat er geen specifiek beleid meer is om oudere medewerkers iets te kunnen bieden om gezond de eindstreep te kunnen halen. Hiervoor is toch iets extra's nodig bovenop het basisverlof. En datzelfde geldt voor medewerkers in andere leeftijdsfasen, die door bijzondere omstandigheden in de knel raken.

Concreet voorstel voor inzet:

Basisverlof van 144 + 14,4 + 21,6 =	180 uur
Vitaliteitsverlof per jaar 5 dagen =	36 uur
Samen is dit:	216 uur per jaar

Gemeenten kennen verschillende hoogtes van het aantal leeftijdscdagen. Bij het afschaffen van deze dagen mogen medewerkers er niet op achteruit gaan. Dit betekent dat er een overgangsregeling wordt getroffen om degene die benadeeld wordt i.r.t. het aantal reeds opgebouwde leeftijdscdagen te compenseren. Of er kan voor een sterfhuisconstructie worden gekozen.

Om te zorgen dat de spaarregeling voldoet aan het principe van gelijke behandeling (ouderen hebben minder tijd om te sparen) stellen we een backservice regeling voor. Het aantal dienstjaren in de sector maal het aantal verlofdagen per jaar = 5.

Medewerkers ouder dan 55 jaar moeten de mogelijkheid krijgen om deel te nemen aan een 80 – 100 – 100 regeling, dan wel de lokale afspraak behouden als die beter is.

De afspraken in het Pensioenakkoord kunnen worden ingezet voor de vitaliteitsregeling zoals de fiscale ruimte en de afspraak rond 45 dienstjaren. Ook moet er gekeken worden of een spaarregeling wel voldoet aan de behoeftes van de gemeenteamtbanen. Behoeftes is aan direct op te nemen verlof voor het faciliteren van privé- werkbilans bijvoorbeeld voor extra zorgverlof.

Als het gaat om een spaarregeling staat FNV Overheid voor goede reparatie en compensatiemaatregelen. Niemand mag op een of andere wijze worden benadeeld.

**5 mei**

5 mei wordt toegevoegd aan de vrije feestdagen in de cao.

**Werkzekerheid**

Om het van werk naar werk beleid meer effectief te maken zijn voorzieningen nodig. Decentraal kunnen hier verder afspraken over worden gemaakt. Voor een effectiever van werk naar werk beleid, het voorkomen van boventalligheid en realiseren van werkzekerheid, kunnen enkele voorzieningen worden opgenomen in de cao. Wij stellen voor om een remplaçantenregeling en een stimuleringspremie te introduceren. Een remplaçantenregeling stimuleert de doorstroming van (jonge) medewerkers horizontaal dan wel verticaal binnen de organisatie. Een stimuleringspremie kan deze doorstroom extra bevorderen. We spreken een non-ontslaggarantie af bij reorganisatie en boventalligheid.

Bij outsourcing wordt een terugkeergarantie opgenomen in het Sociaal Statuut wanneer bij overgang binnen één jaar sprake is van reorganisatie met boventalligheid of opheffing of anders.

**Loopbaan en ontwikkeling**

Goed loopbaan en ontwikkelingsbeleid is van groot belang om het potentieel van medewerkers zoveel mogelijk te benutten. Daarnaast zorgt dit ook voor meer tevredenheid onder het personeel. Daarnaast wordt daardoor de mobiliteit bevorderd doordat medewerkers een beter beeld hebben van hun kwaliteiten en van de doorstroom mogelijkheden binnen en buiten de organisatie als die op een goede manier wordt gefaciliteerd. Veel gemeenten hebben geen loopbaan en ontwikkeling beleid. Voorstel om in de cao een loopbaan en ontwikkeltraject op te nemen met de daarbij behorende studiefaciliteiten, denk daarbij een individueel ontwikkelbudget. Met een individueel ontwikkelbudget heeft iedere gemeenteambtenaar zelf regie over zijn of haar ontwikkeling en voorkom je dat minder wordt geïnvesteerd in de iets minder jonge medewerker en heeft iedere gemeenteambtenaar gelijke kansen zich te ontwikkelen. Dit individuele ontwikkelbudget is niet bedoeld voor kennisontwikkeling binnen de reguliere functie, maar voor de brede ontwikkeling ter bevordering van de eigen mobiliteit. De individuele gemeenteambtenaar is zelf eigenaar van zijn of haar budget. Belangrijk dat deze voorziening goed wordt gecommuniceerd.

**Echte banen**

In de huidige cao is de flextoeslag op payroll contracten ingevoerd. Deze afspraak moet nog worden geëvalueerd. Vaak is sprake van structureel werk waar payroll contracten worden ingezet. Dit construct geeft onduidelijkheid over wie de werkgever is en zorgt voor eerste en tweederangs medewerkers terwijl in de praktijk dezelfde hiërarchische verhouding dan wel aansturing gelden. Na de evaluatie zal FNV Overheid de inzet van payroll ter discussie stellen.

Om de flexibele schil te verkleinen wordt een definitie voor piek en ziek in de cao opgenomen. Voor piek en ziek worden alleen uitzendkrachten ingezet. De uitzendkrachten ontvangen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de gemeenteambtenaar in dezelfde functie.

Bij het inbesteden van werk mag de cao niet worden ontweken. In een aantal gemeenten is dit wel praktijk. Ook moet het uithollen van functies binnen samenwerkingsverbanden worden tegengegaan.

**Zware functies**

In het afgesloten pensioenakkoord wordt (fiscaal) ruimte geboden om in het geval van zware functies, zoals bijvoorbeeld de reinigings- en ploegendiensten, eerder te kunnen stoppen met werken en daar zo min mogelijk financieel nadeel van te ondervinden. Als definitie van 'zware functies' hanteren wij niet uitsluitend de fysiek zware functies. Wij betrekken hier nadrukkelijk ook

de psychisch zware functies. FNV Overheid wil hierover in de komende cao periode generieke afspraken maken. Voor de brandweer zal dit in het LOBA worden besproken.

### **Handhavers**

FNV overheid wil in het kader van de afspraken over zware functies, voor deze functiegroep concrete afspraken in de cao maken over onder andere de werktijden. Waaronder in ieder geval ontheffing voor nachtdiensten voor 55- plussers. Bij gemeenten waar een dergelijke regeling al is afgesproken zal deze worden gehandhaafd tenzij deze minder is dan de afspraak in de cao. In verband met veilig werken aanvullende afspraken over gerichte trainings- en scholingsfaciliteiten. FNV Overheid wil heldere afspraken maken met betrekking tot de inzet van handhavers. Die afspraken moeten duidelijkheid geven voor wat voor werkzaamheden handhavers ingezet kunnen worden binnen welke grenzen.

Bij het niet halen van een tussentijdse training kan het niet zijn dat handhavers hun functie verliezen. We maken afspraken om handhavers van werk naar werk te begeleiden. Het aanpassen van de werkzaamheden vormt daar een onderdeel van.

Het verschil van de betaling tussen de handhavers die in roosters werken en degene die dit niet doen moet worden opgeheven. Met de voorwaarde dat niemand er op achteruit gaat.

### **Gelijke beloning bij beschikbaarheidsdiensten/Strooidienst/buitendagvenstervergoeding**

Verschillende ambtenaren worden verschillend beloond als het gaat om onregelmatige dienst, wel en niet in rooster werken en er worden in sommige gevallen verschillende percentages gehanteerd. FNV Overheid stelt voor om te kijken naar een rechtvaardiger systeem die werkt voor alle betrokkenen.

### **Opnemen in lijst Lokaal Overleg**

Bij crisispiket kan de werkgever ten gunste van de werknemer van het bepaalde in artikel 3.13 afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket. In de cao wordt niet geregeld dat het overleg hierover plaatsvindt in het Lokaal Overleg (LO). Voorstel: deze afwijkingsmogelijkheden worden opgenomen in de opsomming in art. 12.2. 1<sup>ste</sup> lid onder a.

Neem bij de buitendagvenstervergoeding dezelfde uitzondering als in 3.13 en 3.19 op en neem deze ook op in de opsomming art 12.2. 1<sup>ste</sup> lid onder a.

### **Stagevergoeding**

Om de instroom van jongeren te bevorderen stelt FNV Overheid voor de stagevergoeding op te nemen in de cao. Op die manier stellen de gemeenten zich op als aantrekkelijke werkgever. In het kader van de vergrijzing is het aantrekken van jongeren van groot belang. Daarnaast wordt er geen onderscheid gemaakt tussen MBO/HBO en universitaire stagiaires.

### **Aanvullend geboorteverlof**

Sinds 2019 heeft een partner bij de geboorte van een kind recht op 1 week betaald verlof. De gemeente werkgever betaalt het inkomen tijdens dit verlof dan ook volledig door.

Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner daarnaast recht op maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof voor kinderen die op of na 1 juli 2020 geboren worden. Het verlof mag gespreid worden opgenomen. Opname moet binnen een half jaar na de geboorte van een kind plaatsvinden.

De partner heeft tijdens het aanvullende geboorteverlof in plaats van salaris recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon (voorziening van het UWV).

Partijen erkennen het belang voor werknemers om na de geboorte van hun kind, meer tijd thuis bij hun kind te kunnen doorbrengen. Daarnaast constateren partijen dat een daling van het maandinkomen voor werknemers een belemmering kan zijn om aanvullend geboorteverlof op te nemen.

FNV Overheid stelt voor dat werknemers die aanvullend geboorteverlof genieten, 100% van hun inkomen worden doorbetaald.

### **Participatiebanen**

De overheid loopt nog steeds achter als het gaat om de realisatie van banen in het kader van de participatiewet. In de cao worden targets opgenomen en een monitorsysteem opgezet.

### **Communicatie**

Een door medewerkers breed gedragen cao is van groot belang. Goede communicatie is daarvoor onontbeerlijk. Het komen tot een cao is een complex proces van het ophalen van de issues tot aan het onderhandelingsakkoord. Niet iedereen is zich hiervan bewust. In dat proces spelen verschillende overlegtafels tussen de bonden, de VNG, de WSGO en de veiligheidsregio's een belangrijke rol. Het is nodig om medewerkers breed te informeren. Dit bevordert de betrokkenheid van medewerkers bij hun arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Om iedereen goed te kunnen bereiken stellen wij voor dat de vakbonden langs de weg van de VNG gebruik kunnen blijven maken van het intranet binnen de gemeentelijke organisaties, via een voor alle partijen pragmatisch proces. De inrichting van dit proces wordt in gezamenlijkheid vastgesteld.

### **Stemming over deze inzet**

Deze inzet voor de cao 2021 is tot stand gekomen met de [uitkomsten van de enquête](#) en door overleg in de Landelijke Adviescommissie Cao. Wij vragen aan te geven wat jij belangrijk vindt via het [online stemformulier](#).

De stemming is open tot 26 oktober om 12.00. Bij voorbaat dank voor het uitbrengen van je stem!!

Marieke Manschot en Fred Bos,  
Onderhandelaars voor de cao-gemeenten namens FNV Overheid