



VERENIGING VOOR MEDEWERKERS VAN DECENTRALE OVERHEDEN

ING Bank: NL11 INGB 0002.9412.50 / KvK-nummer 64925692

Voorzitter: P.H.J.A. Leenders Rijksweg 145, 6585AD Mook tel.:0649960317. E-mail: voorzitter@fdo-cmf.nl

College voor Arbeidszaken
Vereniging van Nederlandse Gemeenten
T.a.v. de heer A.J.M. Heerts
Postbus 30405
2500 GK Den Haag

Mook, 16 september 2022

Inzetbrief CAO Gemeenten en CAO SGO 2023

Geachte heer Heerts, beste Ton,

De Nederlandse samenleving maakt door opeenvolging en samenloop van allerlei crises moeilijke tijden door, zo ook de gemeenten en hun ambtenaren. Het overheidswerk verandert voortdurend, zowel inhoudelijk als in de wijzen van uitvoering. Dat vraagt van hen continu zeer veel en uit de gehouden enquête blijkt dan ook duidelijk dat de werkdruk enorm is toegenomen. Waarbij niet altijd de effecten duidelijk zijn op de 'normale' bedrijfsvoering en de gevolgen voor een veranderende taakstelling. Tel daarbij op de morele druk in hun persoonlijke levenssfeer door toenemende onzekerheid over hun financiële omstandigheden en/of gezondheid c.q. arbeidsgeschiktheid. Er wordt zeer veel van de gemeenteambtenaar gevraagd. Soms zelfs te veel wegens een tekort aan collega's.

Aan de andere kant blijven het Rijk, de bedrijven en de burgers een onverminderd goed kwaliteitsniveau van dienstverlening verlangen. Terecht, maar dan moeten de ambtenaren wel in staat gesteld worden hun werkzaamheden goed te kunnen verrichten: met voldoende collega's en zonder zorgen over hun portemonnee en met een wenkend toekomstperspectief.

FDO-MHA wil dat met met goed pakket arbeidsvoorwaarden mogelijk maken, zodat de ambtenaren voor de gemeenten behouden blijven en zij niet naar elders vertrekken, wat de dienstverlening nog meer onder druk zal zetten.

FDO-MHA doet de volgende voorstellen voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO 2023

Looptijd

Ondanks dat crisis en onzekerheid argumenten kunnen zijn voor een korte duur is de behoefte aan structuur en stabiele ontwikkeling op dit moment groot. We denken dat er tijd nodig is om bepaalde zaken daadwerkelijk uit te werken en te laten landen. Voorstel is daarom een duur van drie jaar te weten van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025 af te spreken.

Loon

Gezien de doorzettende inflatie en in het bijzonder de stijgende energiekosten is een substantiële loonontwikkeling noodzakelijk. Er is weliswaar een kans dat de inflatie piekt en niet doorzet, maar er zijn ook signalen dat er toch rekening gehouden moet worden met langdurig hoge energiekosten. De grootste roep is dan ook om koopkrachtbehoud. Nu we constateren dat zowel lage- en middeninkomens geraakt worden, is een stevig bijtrekken van groot belang. De inflatie ligt momenteel rond 13%.

Daarom stellen wij voor:

- per 1 januari 2023 een substantiële loonstijging
- per 1 januari 2023 aanvullend een inflatiecorrectie tot koopkrachtbehoud
- per 1 januari 2024 aanvullend een inflatiecorrectie tot koopkrachtbehoud

Een eenmalig bedrag van €500 netto per direct voor de reeds opgelopen koopkrachtdaling tot nu toe.

Per 1 augustus 2022 is de Wet Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking getreden op basis waarvan wij pleiten voor nietigverklaring van studieschulden voor diegenen die de afgelopen cao-periode aan een studie zijn begonnen, ongeacht waar men op datum aanvang studie in dienst was.

Een functietoelage voor behoud van bijzondere talenten, waarbij skills belangrijker zijn dan diploma's.

Retentiebonus van €1000 voor ambtenaren die aangeven te willen vertrekken, waarvan hun gemeente expliciet wil dat zij in dienst blijven.

Werfbonus van €1000 voor ambtenaren die nieuwe collega's aanbrengen bij daadwerkelijke indiensttreding.

Doorwerkbonus van €1000 voor wie na AOW datum wil blijven doorwerken.

Verhoging van IKB met spaardoel voor verduurzaming: zowel voor woning als voor duurzame mobiliteit.

Verhoging van de vergoeding reiskosten tot het fiscaal maximaal toegestane bedrag en gelijkstelling van dat bedrag in alle gemeenten.

Verhoging van de thuiswerkvergoeding naar €3 per dag.

De €14 minimumloon dient mee genomen te worden in de indexeringen.

Uitgangspunt bij indiensttreding is een contract voor onbepaalde tijd.

Tegemoetkoming stijgende pensioenpremie.

Verlof / Ontwikkeling

Vanwege de hoge werkdruk leeft er in onze achterban een breed gedragen wens het aantal verlofuren gelijk te trekken met die van het Rijk.

Daar waar verlof wordt genoten, dient tijdig vervanging geregeld te zijn, zodat de doorwerkende collega's niet extra belast worden. Wij wensen hierover concrete afspraken te maken.

FDO-MHA ziet graag dat tot op persoonsniveau ontwikkelingsmogelijkheden geregeld worden. De praktijk laat nu echter zien dat 'afdelingsgelden' voor andere doelen worden aangewend, dan voor ontwikkeling van de individuele ambtenaar.

Vervallen van de eigen bijdrage ten behoeve van een noodzakelijke opleiding of bijscholing voor een functie elders.

Overig

Overname van de aanbevelingen uit het rapport van de werkgroep Hybride Werken.

Verlofmogelijkheden dienen afgestemd te worden op de moderne samenlevingsverbanden.

Vitaliteitsbeleid dat het mogelijk maakt voor de oudere medewerker 5 jaar voor aanvang AOW minder te gaan werken eventueel gecombineerd met een recht op RVU.

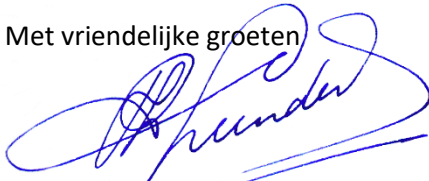
Met de genoemde set van afspraken denkt FDO-MHA dat gemeenten hun huidig personeel kunnen behouden voor de gemeentelijke organisatie en aantrekkelijk te blijven voor nieuwe instromers.

FDO-MHA behoudt zich het recht voor om tijdens het cao-overleg met aanvullende of andere voorstellen te komen, mochten ontwikkelingen daartoe aanleiding geven.

Wij zien uit naar een voorspoedig en constructief overleg.

De FDO-MHA onderhandelingsdelegatie zal bestaan uit Gezina ten Hove en Ada van der Linden.

Met vriendelijke groeten



Ing. P.H.J.A. Leenders
Voorzitter FDO-MHA
Rijksweg 145
6585 AD Mook