

Integraal tegenbod gezamenlijke bonden cao gemeenten / SGO 2023

d.d. 11 oktober 2022

Inleiding

De gezamenlijke bonden hebben een integraal tegenbod geformuleerd. Onder dit tegenbod vallen de eerder ingediende voorstellen Verlof en Vitaliteit en Echte banen.

1. Loon

De extreem hoge inflatie en de hoge druk op de arbeidsmarkt en om een inhaalslag te maken t.o.v. de andere overheidssectoren stellen de gezamenlijke bonden het volgende voor: koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering. De bonden lichten de looneis mondeling in het overleg van 11 oktober 2022 toe.

2. Bovenwettelijke sociale zekerheid

Behoud van het derde ziekte jaar van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en behoud van de na-wettelijke werkloosheidsuitkering.

3. Werkdruk

Gemeenteambtenaren zien het aannemen van vaste collega's en niet het inhuren van flexibel personeel, waaronder ook zzp'ers, als oplossing voor de werkdruk. Goede arbeidsvoorwaarden zijn de basis voor het aantrekken en behouden van collega's, maar ook het hebben van eigen regie en het recht op onbereikbaarheid is van belang. De druk op een zogenaamde flexibele houding van medewerkers in roosterdiensten is zorgelijk. Afspraken zijn nodig om te voorkomen dat de druk te hoog wordt en medewerkers uitvallen of vertrekken.

4. Hybride werken

Gezien de hoge inflatie is het hard nodig een reële vergoeding af te spreken. In de paritaire werkgroep Hybride Werken is aangegeven het Nibud te volgen. Deze heeft de tegemoetkoming voor nu vastgesteld op 3 euro netto (pg 14 – 17 van het rapport *Hybride Werken*). Wij houden het advies van de paritaire commissie aan, evenals de toetsing tweemaal per jaar voor indexering.

Door het hybride werken is het nodig om de definitie van standplaats te herdefiniëren.

De werkgever is wettelijk verplicht te zorgen voor een goede en gezonde werkomgeving, zowel op het werk als thuis. Naast deze wettelijke verplichting maken werknemers thuis extra kosten om de thuiswerkomgeving te optimaliseren zoals stoffering en meubilering, maar ook verbeteringen zoals wifi-versterking etc. Daarom stellen wij een declarabel bedrag voor van 750 euro voor vijf jaar, nodig om de kosten te dekken voor het inrichten van de thuiswerkomgeving. Daarnaast is het van belang om goed beleid te voeren om te voorkomen dat medewerkers lichamelijke dan wel mentale schade oplopen.

Voor alle integrale paritaire adviezen verwijzen wij naar het rapport van de werkgroep Hybride Werken 2022.

5. Personeelszorg

Werknemers binnen gemeenten en SGO's missen persoonlijke begeleiding vanuit de organisatie op het gebied van opleiding, persoonlijke ontwikkeling, CAO verwante zaken en als het gaat om de werk-privé balans. De bonden Gemeenten/SGO willen een vorm van personeelszorg waarbij de medewerker bij iemand terecht kan



voor allerhande vragen. Hiermee wordt bereikt dat alle medewerkers zich blijvend kunnen ontwikkelen en met plezier duurzaam kunnen werken.

Alle afspraken op personeelsgebied moeten gemaakt worden met de direct leidinggevende, of in het digitale personeelssysteem. Maar voor de precieze toepassing in een bepaalde situatie of om gewoon eens te oriënteren, kan de leidinggevende bij de HR-medewerker terecht. Terwijl zo iemand voor de medewerker ontbreekt. Daarom pleiten wij voor iemand die naast de HR – medewerker opereert, die een vraagbaak is in een veilige omgeving. Het Rijk heeft ervaring met deze vorm van personeelszorg en met groot succes.

Voordelen voor de werkgever:

- Toename van tevredenheid en assertiviteit van medewerkers;
- Positieve impuls aan de inhoud van de gesprekken tussen leidinggevend en werknemers;
- Vergroot de mobiliteit van medewerkers binnen de organisatie;
- Naleving van de CAO;
- Beperking klachtenprocedures, escalaties en ziekteverzuim.

Medewerkers met kennis en goede voorbereiding besparen tijd van leidinggevend en collega's van HR. Nu, twee jaar na invoering van de WNRA, komen fricties naar voren ten aanzien van de geschillencommissie. Om hier helderheid in te verschaffen zullen de gronden voor de geschillencommissie moeten worden uitgebreid met gesprekscyclus, promotie, loopbaan en het rooster. Basis vormt het onderzoek van het A&O fonds, Geschillen buiten beeld (2021). Van belang is om de cao 2023 hiermee uit te breiden.

6. Vitaal blijven

Overgangsklachten kunnen bij een groep vrouwen van invloed zijn op het werk. Daar is prima wat aan te doen, maar de klachten worden als zodanig niet altijd herkend dan wel niet besproken. Dat moet veranderen. Een aantal gemeenten zet hier al op in door het aanbieden van workshops gericht op kennis delen en bewustwording. Binnen de nieuwe cao zal, om tegemoet te komen aan de behoeften die leven onder de vrouwelijke gemeenteambtenaren, de aandacht en aanpak voor deze fase worden opgenomen.

7. Verlof en Vitaliteit

In het kader van ons voorstel Verlof en Vitaliteit wordt ook het rouwverlof opgenomen.

8. Toeslagen

Het voorstel van werkgever betreffende de Toelage Onregelmatige Dienst en de Buitendagvenstertoelage achten wij bespreekbaar onder de voorwaarde dat voor de werknemer die tijdens beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, de gewerkte uren worden gezien en beloond als overwerk cf. art 3.19 cao.

9. Overnemen (gedeelte) studieschuld

Jongeren vinden werken voor de overheid aantrekkelijk, tegelijkertijd lukt het gemeenten slecht om jongeren aan te trekken en vast te houden. Het werven van jongeren door een gedeelte van hun (DUO)schuld over te nemen die ze hebben opgebouwd tijdens hun studie is een manier om hen te binden. Jongeren committeren zich dan een aantal jaar aan een gemeente en lossen op die manier (een gedeelte van) hun schuld af.

10. Retentiebonus

Bonden stellen een retentiebonus van 1.000 euro voor, voor ambtenaren die aangeven te willen vertrekken, waarvan hun gemeente expliciet wil dat zij in dienst blijven.



11. Werfbonus

Daarnaast een werfbonus van 1.000 euro voor ambtenaren die nieuwe collega's aanbrengen bij daadwerkelijke indiensttreding om actief alle netwerken te benutten.

12. Doorwerkbonus

En een doorwerkbonus van 1.000 euro voor wie na AOW datum wil blijven doorwerken om kennis te behouden en werkdruk op te vangen. Deze afspraak geldt gedurende deze looptijd van de cao.

13. Verduurzaming in het IKB

Verduurzaming en vermindering van de eigen voetafdruk is een groot issue en onderwerp van gesprek. Wij stellen daarom een verhoging van IKB met spaardoel voor verduurzaming voor: zowel voor woning als voor duurzame mobiliteit.

14. Arbeidsmarkttoelage

Wij stellen voor de arbeidsmarkttoelage te verhogen. Het moet voor gemeenten mogelijk zijn uitzonderlijke talenten aan te trekken en vast te houden.

15. Omgevingsdiensten

Bij de totstandkoming van de eerste cao Gemeenten/SGO is vanuit de omgevingsdiensten die onder de Cao SGO vallen de wens geuit een regeling te treffen, zoals die in de artikelen 3.13, vierde lid, en 3.19, negende lid, voor de GGD en GHOR is geregeld: namelijk dat er lokaal afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt op het gebied van de toelage beschikbaarheidsdienst en de overwerkvergoeding. Het keurslijf van de cao - meer toegesneden op het 'reguliere' gemeentelijke werk - past de omgevingsdiensten op dit punt niet.

Voorstel:

1. Toevoegen van het woord 'omgevingsdiensten' in de artikelen 3.13 lid 4 en 3.19 lid 9 in de cao gemeenten;
2. Toevoegen van deze artikelen in hoofdstuk 12 artikel 12.2 a in de cao gemeenten.

16. Ouderschapsverlof

De gezamenlijke bonden gaan akkoord met het voorstel van de VNG.

Onderdeel van dit integrale tegenbod vormen:

- *de initiële inzetten van de vakbonden FNV, CNV en FDO – MHA d.d. 22 september 2022;*
- *de uitgewerkte voorstellen van de gezamenlijke bonden: 'Verlof en vitaliteit' en 'Echte Banen', d.d. 4 oktober 2022;*
- *de uitgebrachte adviesrapport van de paritaire werkgroepen 'Hybride werken' d.d. 20 juni 2022.*

Wij behouden ons het recht voor om aanvullende voorstellen in te brengen gedurende de onderhandelingen cao Gemeenten/SGO 2023.

11 oktober 2022

FNV Overheid, CNV Overheid en FDO - MHA