



Overheid

# ***CAO GEMEENTEN/SGO 2025 → Een investering in de sector***

*Een CNV inzet VAN – MET – NAMENS de medewerkers*



Overheid

## Inleiding

Als CNV willen we graag een brede inzet plegen. Gericht op de toekomst van de gemeentelijke organisaties. En rekening houdend met de behoeftes van verschillende doelgroepen. In de aanhoudend krappe arbeidsmarkt moet blijvend worden geïnvesteerd in arbeidsvoorwaarden, zodat ook op middellange termijn voldoende medewerkers geïnteresseerd blijven om in de sector werkzaam te zijn, te blijven en te worden.

Als CNV benoemen we in deze inzetbrief 3 doelgroepen, gericht op de levensfase waar de medewerkers zich in bevinden. De jongere doelgroep, die te maken heeft met het aflossen van studieschuld, het kopen van een (eerste) woning of drukte rondom eigen gezin met kleine kinderen. De middengroep die wellicht meer te maken heeft met mantelzorg, rouw, doorgroei in de carrière en de oudere doelgroep die vooral fit het einde van de loopbaan moet halen en daar wellicht tools bij nodig heeft.

Voor deze verschillende levensfasen doen wij een gebalanceerde inzet.



## Inleiding

Daarnaast doen we in deze inzetbrief een aantal voorstellen gericht op de toekomst van de sector als het gaat om functiewaardering en werktijdverkorting. Maar ook als het gaat om de positie van reservisten, duurzaamheid en digitalisering/AI.

Kijkend naar de concept arbeidsvoorwaardennota van de VNG zien wij hier een aantal aanknopingspunten voor met name onze eigen inzet. We hopen dan ook op vruchtbare onderhandelingen.

Deze inzet is tot stand gekomen n.a.v. werkbezoeken, ophaalsessies en de gezamenlijke bonden enquête die bijna 28.000 keer is ingevuld.

Team CNV,

Marc Dorst

Wim Wetzels

Lucien Panken

Lawra Korfker

1. Loon en looptijd
2. Arbeidsmarkt & aantrekkelijk werkgeverschap:
  - Aflossing studieschuld
  - Doorontwikkeling loongebouw en functiewaardering
  - Verplichte woon-werkregeling & duurzame mobiliteit
  - Werktijdverkorting
  - RVU & gezond in je loopbaan en fit met pensioen
  - Arbeidsongeschiktheid
3. Inclusiviteit
  - Mantelzorg
  - Rouwverlof
  - Verlof voor parttimers
4. Reservisten
5. Duurzaamheid en thuiswerkfaciliteiten
6. Digitalisering/AI
7. Vakbondscontributie



# 1. Loon en looptijd

## *Looptijd*

**CNV pleit voor:** Een looptijd van in principe 1 jaar, een 2 jarige cao is bespreekbaar.

## *Loon*

**CNV pleit voor:** een stevige koopkrachtverbetering op jaarbasis voor medewerkers vallend onder de cao gemeenten/SGO.

## 2. Arbeidsmarkt & aantrekkelijk werkgeverschap

### *Aflossing studieschuld*

Een studieschuld kan zwaar wegen, bijvoorbeeld als het gaat om mogelijkheden om een huis te kopen. Daarom pleiten we voor maatregelen die zorgen om studieschuld via de cao af te lossen. Dit zorgt voor aantrekkelijk werkgeverschap voor mensen met een studieschuld en kan er voor zorgen dat medewerkers langer in dienst willen blijven bij een gemeentelijke organisatie en is dus een duurzame maatregel voor aantrekkelijk werkgeverschap, zie bijvoorbeeld cao Rijk: <https://ap.lc/ZwGyi>

- **CNV pleit voor:** het, met behulp van de cao, kunnen aflossen van opgebouwde studieschuld. Hier zijn diverse mogelijkheden voor, bijvoorbeeld via het IKB

## 2. Arbeidsmarkt & aantrekkelijk werkgeverschap

### *Doorontwikkeling loongebouw en functiewaardering*

We hebben binnen de gemeentelijke sector een strak regime qua functiewaardering. Alhoewel de sector qua arbeidsvoorwaarden concurrerend is, is ontwikkeling en doorgroei vaak beperkt. Dit is met name voor kleine en middelgrote gemeenten beperkend. Onderkend moet worden dat we op middellange termijn de geëngageerde ambtenaar kunnen en willen behouden voor de gemeentelijke sector. We nemen waar dat het HR21 systeem beknellend kan werken hierbij, denk bijvoorbeeld aan het feit dat leidinggevenden altijd meer verdienen dan vakspecialisten.

- **CNV pleit voor:** een diepgaand onderzoek naar de functiesystemen in de gemeentelijke sector. Wij denken hierbij ook aan het creëren van functies waar mensen meer regionaal kunnen werken om doorontwikkeling en doorgroei mogelijk te maken en waar collectief werkgeverschap een mogelijkheid is.

## 2. Arbeidsmarkt & aantrekkelijk werkgeverschap

### *Verplichte woonwerkregeling en duurzame mobiliteit*

Naar aanleiding van de afgelopen cao heeft bureau Goudappel een onderzoek gedaan naar (duurzame) mobiliteit binnen de gemeentelijke sector. Hier ontstaat een divers beeld uit. Eén regeling voor alle organisaties is onwenselijk, hiervoor is de situatie te divers. We kunnen als sector hier echter wel stappen op maken.

- **CNV pleit voor:** het verplichten van elke gemeentelijke organisatie een regeling woon-werkverkeer te maken die past bij de organisatie. We gaan dus van een *kan* bepaling naar een *zal* bepaling. Iedere organisatie kijkt daarbij hoe men in de eigen specifieke situatie invulling geeft aan duurzaamheid.





# Arbeidsmarkt & aantrekkelijk werkgeverschap

## *Werktijdverkorting*

Het CNV heeft als visie voor de toekomst dat we naar een 30-urige werkweek gaan. Dit geeft meer ruimte. Tijd om aandacht te besteden aan alles wat je belangrijk vindt. Van loopbaan, gezinsleven en mantelzorg tot persoonlijke ontwikkeling en je vriendenkring. Met een verkorte werkweek tank je bij om alles uit je werkdag te halen. Meer ruimte in je hoofd en jouw agenda. Je bent minder vermoeid en gestrest, omdat werk en privé beter in balans is. Dit zorgt voor een verhoogde productiviteit, verlaagt het ziekteverzuim en het aantal burn-outs. Hogere maatschappelijke opbrengsten dus. En als de kosten voor het ziekteverzuim dalen, ontstaat er loonruimte voor de werkgever.

- **CNV pleit voor:** het maken van een eerste stap op het gebied van werktijdverkorting naar 34 uur per week als voltijdsdienstverband, met behoud van salaris.



Overheid

## 2. Arbeidsmarkt & aantrekkelijk werkgeverschap

*RVU, gezond in je loopbaan en fit naar je pensioen*

Net als de groep jonge ambtenaren en de genoemde *middengroep* uit de inleiding heeft de oudere groep werknemers zijn eigen problematiek. Dit gaat met name over fit richting pensioen kunnen. In de vorige cao hebben we als sociale partners een afspraak gemaakt over het maken van vitaliteitsbeleid tussen WOR bestuurder en OR. Dit vitaliteitsbeleid is nog onvoldoende van de grond gekomen in veel gemeentelijke organisaties, terwijl dit wel een sleutel kan zijn in het verminderen van uitval en het gezond (in alle levensfasen) werken.

- **CNV pleit voor:** het aanpassen van de RVU afspraken naar de nieuwe landelijke regeling. En het instellen van een werkgroep om te bepalen welke zware beroepen er binnen de gemeentelijke sector zijn.
- **CNV pleit voor:** Boven de 63 jaar geen verplichte consignatiediensten meer draaien, maar alleen vrijwillig, bijvoorbeeld: e.e.a. conform art. 22.7 van cao Rijk.
- **CNV pleit voor:** het afschaffen van de verplichte RTGB (verplicht politie-examen voor behoud geweldsbevoegdheden) voor BOA collega's vanaf 63 jaar en meer.

## 2. Arbeidsmarkt & aantrekkelijk werkgeverschap

*RVU, gezond in je loopbaan en fit naar je pensioen*

- **CNV pleit voor:** het toevoegen van het maken van vitaliteitsbeleid aan Hoofdstuk 12 van de cao in samenwerking met OR en WOR bestuurder.
- **CNV pleit voor:** het verlagen van het ambtsjubileum van 50 jaar naar 45 jaar.
- **CNV pleit voor:** een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor iedereen ter vervanging van de €10 bijdrage die er nu is.



Overheid

## 3. Inclusiviteit

### *Mantelzorg*

Mantelzorg kan een groot beslag leggen op het leven van mensen. Dit heeft hoe dan ook effect op je werk, je continue beschikbaarheid en je productiviteit. We vinden het belangrijk dat medewerkers een beroep moeten kunnen doen op een recht om te kunnen zorgen voor hun naaste.

- **CNV pleit voor:** 10 weken mantelzorgverlof (volledig betaald) over een periode van 10 jaar. In te zetten op momenten dat het voor de medewerker noodzakelijk is om mantelzorg te verlenen.



Overheid

## 3. Inclusiviteit

### *Rouwverlof*

Een aantal jaar geleden hebben we in de cao afspraken gemaakt over rouwverlof. De afspraak was om te wachten op het advies van de SER omtrent verlofsoorten. Dit advies was niet specifiek genoeg op dit punt. Op dit moment kan een medewerker, op basis van de cao, zich niet beroepen op rouwverlof. Dit is afhankelijk van afspraken met de eigen leidinggevende. Dit leidt tot grote verschillen binnen de sector.

- **CNV pleit voor:** 10 dagen flexibel rouwverlof bij verlies van een dierbare (zie ook: <https://www.cnv.nl/dossiers/rouw-op-de-werkvloer>).



Overheid

### 3. Inclusiviteit

#### *Verlof voor parttimers*

De afgelopen jaren zijn er verschillende uitspraken geweest rondom parttimers. CNV pleit voor het volgen van deze uitspraken (zie ook links).

- **CNV pleit voor:** het gelijkstellen van het verlof bij feestdagen bij parttimers.
- **CNV pleit voor:** de overwerkvergoeding bij parttimers gelijktrekken aan die van fulltimers.

#### **Bron:**

[Holland Food Service Vers-Panklaar B.V. discrimineerde een vrouw op grond van arbeidsduur door haar niet te compenseren voor de feestdagen in het jaar die op haar vrije dag, de maandag, vielen | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](#)

[EUR-Lex – 62022CJ0184 – EN – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)



Overheid

## 4. Reservisten

In een steeds onzekerder wordende wereld is het van belang dat we het mogelijk maken dat medewerkers die zich ook blijvend kunnen inzetten voor de veiligheid van Nederland en daar ook de ruimte voor kunnen krijgen. In scope hebben wij degenen die naast hun reguliere werk vrijwillig actief zijn bij de Brandweer, de Politie of het Leger en zich hierdoor inzetten voor de veiligheid van ons land.

- **CNV pleit voor:** Een regeling op te nemen in de cao voor medewerkers die reservist zijn bij Defensie. Het voorstel is om hierbij aan te sluiten bij de regeling van het Rijk (artikel 4.8 cao Rijk).
- **CNV pleit voor: het doen van** onderzoek hoe brandweervrijwilligers en politievrijwilligers verder ondersteund kunnen worden in hun vrijwilligerswerk.



Overheid

## 5. Duurzaamheid en thuiswerkfaciliteiten

Als werkgever kun je meehelpen klimaatdoelen te bereiken door verduurzaming van de huizen van medewerkers mogelijk te maken uit het IKB. Bijvoorbeeld door de aanschaf van zonnepanelen, isolatie of warmtepompen. De medewerkers halen hier het voordeel uit en je bent als werkgever onderdeel van de MVO keten.

Daarnaast komen er veel signalen dat er onvoldoende maatregelen worden genomen om de thuiswerkplekken afdoende en Arbo technisch juist in te richten en dit ook afdoende te faciliteren.

- **CNV pleit voor:** een vergoeding van de werkgever voor de verduurzaming van en binnen (bijvoorbeeld duurzame apparaten) de woning van €750 fiscaal vriendelijk, eens in de 5 jaar, naar voorbeeld cao Rijk.
- **CNV pleit voor:** het actief promoten van de zorgplicht van de werkgever als het gaat om het ergonomisch inrichten van de thuiswerkplek.





Overheid

## 6. Digitalisering/AI

Uit de enquête blijkt dat de overgrote meerderheid van de respondenten verwacht invloed te gaan ondervinden van nieuwe technologie en kunstmatige intelligentie in het werk. 85% van de ondervraagden verwacht dat hun baan in de komende jaren een beetje, behoorlijk of heel erg zal veranderen door de komst van nieuwe technologie en kunstmatige intelligentie (AI).

- **CNV pleit voor:** het vooraf informeren van medewerkers wanneer kunstmatige intelligentie of vergelijkbare algoritmische toepassingen worden ingezet ter ondersteuning van hun beoordeling. De werkgever verstrekt daarbij informatie aan de OR over het doel van de toepassing, de gebruikte data, de gemaakte keuzes en aannames, de risico's en de genomen maatregelen ter voorkoming van die risico's.
- **CNV pleit voor:** een breder gesprek over de inzet van kunstmatige intelligentie en vergelijkbare algoritmische toepassingen binnen de gemeentelijke organisaties, zowel op het gebied van bedreigingen als kansen.

## 7. Vakbondscontributie

Het is van belang dat de drempel om lid te worden van een vakorganisatie zo laag mogelijk blijft.

- **CNV pleit voor:** het opnemen van de uitruil vakbondscontributie als verplicht IKB doel.