

## Inzet cao Gemeenten/SGO 2024

### 1. Inleiding

Het zijn turbulente tijden, op vele fronten. Zowel op de arbeidsmarkt als economisch en geopolitiek. Gemeenteambtenaren voelen dit net zoals elke burger aan den lijve. De inflatie is enigszins gestabiliseerd, maar staat nog altijd hoger dan vorig jaar. Uit de enquête 2023 van de gezamenlijke bonden blijkt dat, als het gaat over loon, het aandeel ambtenaren dat (heel) tevreden verder is gedaald naar 39%. Hoe behoud en trek je voldoende personeel aan in tijden van keiharde concurrentie op de arbeidsmarkt? Hoe behoud je jongeren die steeds mobieler worden op de arbeidsmarkt (*Personeelsmonitor 2022 en enquête gezamenlijke bonden 2023*)? In de enquête 2023 komt duidelijk naar voren dat arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden en verlof zeer belangrijk zijn om bij de gemeente te blijven. Deze arbeidsvoorwaarden moeten dus op orde komen om de problemen nu en in de nabije toekomst het hoofd te kunnen bieden.

Sociale veiligheid is een belangrijk actueel thema. Medewerkers hebben behoefte aan waardering, persoonlijke aandacht en inspraak mogelijkheden.

#### 1.1 Enquête cao Gemeenten/SGO 2024

In deze brief presenteert FNV Gemeenten/SGO de inzet voor de cao Gemeenten/SGO 2024. Deze inzet is tot stand gekomen op basis van de resultaten uit de enquête 2023 van ruim 21.000 respondenten en in overleg met de kaderleden van de Landelijke Adviescommissie cao Gemeenten/SGO. Dat geldt ook voor de wensen en knelpunten die wij tijdens onze werkbezoeken aan de buitendiensten (o.a. schaal A) hebben opgehaald.

#### *Tevredenheid totale inkomen verder afgenomen*

In 2020 gaf 55% van de respondenten aan tevreden te zijn met het totale inkomen. In 2021 was dat 41%.

In 2023 zakt dit percentage naar 39%

Bron: Rapportage A-Advies - Enquête 2023 werknemers Gemeenten/SGO

Van de gemeenteambtenaar wordt veel gevraagd. Nederland verwacht een hoge kwaliteit van de gemeentelijke dienstverlening, tegelijkertijd hebben gemeenten steeds meer taken vanuit het Rijk gekregen. Ook in de toekomst zal een beroep worden gedaan op de gemeenteambtenaar (o.a. energietransitie en de omgevingswet). Iedere gemeenteambtenaar verdient daarom een goed arbeidsvoorwaardenpakket, waaruit respect blijkt voor alle inzet die wordt verricht.

De belangrijkste opgave voor de gemeenten/SGO's is om als werkgever aantrekkelijk te blijven. In een tijd dat de arbeidsmarkt ook voor gemeenten steeds krappere wordt. Hier ligt een gezamenlijke opdracht voor ons als cao-partners. De gemeentelijke dienstverlening aan en voorzieningen voor de inwoners van Nederland dreigen onder druk te komen staan als gevolg van de toenemende werkdruk voor ambtenaren. Hoe kunnen we dit tij keren als cao-partners?

#### 1.2 Werven en behoud personeel

De kern van deze inzetbrief is het behoud en aantrekken van personeel. Arbeidsvoorwaarden zijn daarvoor het instrument. Uit de enquête komt duidelijk naar voren dat jongeren behoefte hebben aan extra loon en met de bestaande verlofdagen niet toe kunnen. Uit de enquête blijkt tevens dat dit belangrijke voorwaarden zijn voor

veel medewerkers jonger dan 45 jaar, om bij gemeentelijke sector te blijven. Ook de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de overheid, noopt de VNG goed te kijken naar de concurrentie positie, met name in het midden en hogere segment.

**Jongeren onder de 35 jaar zeggen te kort te hebben aan het aantal verlofdagen (57%),  
het verkorten van de standaard-werkweek vindt 68% interessant.**

Bron: Rapportage A-Advies - Enquête 2023 werknemers Gemeenten/SGO

## 2. Loonontwikkeling

Gemeenteambtenaren voelen de inflatie nog steeds in de portemonnee. Percentueel zijn de kosten voor het dagelijks onderhoud voor de lagere- en midden inkomens in verhouding tot het inkomen hoger. Ook is loon een belangrijke factor voor werving en behoud van personeel.

### 2.1 Loonontwikkeling

In de cao 2023 hebben we een deel van de inflatie kunnen compenseren, maar niet volledig. Voor koopkrachtbehoud en verbetering voor alle gemeentelijke medewerkers is het volgende noodzakelijk (looptijd van 1 jaar):

- De automatische prijscompensatie (APC) in de cao;
- Een nominale verhoging van het salaris van eerst 100 euro en daarna 8% (reparatie inflatie-achterstand en koopkrachtverbetering);
- Het minimumloon verhogen naar 16 euro (ook voor schaal A).

***Hogere loongroei wenselijk ter ondersteuning van de koopkracht***  
**De hoge energieprijzen hebben een flinke deur geslagen in de koopkracht van huishoudens.**

Bron: ESB – 12 juli 2023

FNV is in 2017 de campagne € 14,- euro gestart omdat de lagere inkomens moeite hebben om rond te komen. Om de grote ongelijkheid tussen arm en rijk te verkleinen zet de FNV zich in om het minimumloon te verhogen naar € 16,-. De inflatie heeft het inkomen van de gemeenteambtenaren in de lage schalen uitgehold. De overeengekomen € 14,- in de cao 2021-2022 is mooi maar niet meer toereikend als gevolg van de hoge inflatiecijfers.

### 2.2 Overwerk, beschikbaarheidsdiensten en nachtdiensten

Werknemers werkzaam in beschikbaarheidsdiensten (69% van de respondenten) vinden in ruime meerderheid de vergoeding voor deze diensten te laag. Bovendien is iets meer dan de helft in roosterdiensten niet tevreden over de ontheffing van nachtdiensten voor 55-plussers.

Een forse verbetering van de toelage beschikbaarheidsdienst is dan ook noodzakelijk. Voor werknemers in de winter/strooidienst kan in overeenstemming met het lokaal overleg een regeling worden getroffen waarin wordt afgeweken van de art. 3.13 en 3.15.

Om medewerkers vanaf 55 jaar te ontlasten bij het zware werk dat zij uitvoeren, worden zij niet meer verplicht om overwerk, nacht- en/of beschikbaarheidsdiensten uit te voeren. De voorgestane afspraak is dat als de werknemer hiervan gebruik wenst te maken, hij/zij recht heeft op een garantietoelage.

### 3. Meer kwaliteit privéwerkbalans en vitaliteit

Werkgevers zullen moeten meebewegen met de veranderingen in wensen rond werk-privé en vitaliteit. De overheid verwacht dat burgers steeds meer zorg op zich nemen voor naasten om de zorg te ontlasten. Dit trekt een wissel op het werk. Daarom hebben verschillende leeftijdsgroepen om diverse redenen behoefte aan extra verlof. Voor mantelzorg, maar ook ouders met jonge kinderen lopen tegen situaties aan waarin de combinatie van werk- en zorgtaken problematisch kan zijn. Jongere medewerkers hebben juist behoefte aan meer werk-privé balans voor (maatschappelijke) ontwikkeling. Een groep oudere medewerkers maakt zich zorgen of ze gezond de eindstreep halen, vanwege fysieke dan wel mentale druk (*Eindrapport DI-onderzoek gemeentewerkers, MDIEU*).

**“Werkgever, mentale gezondheid werkvloer is ook jouw pakkie-an”**  
Het gaat minder goed met de mentale gezondheid van werknemers dan een jaar geleden.

Bron: [www.arbo-online](http://www.arbo-online) – 13 maart 2023

Vitaliteit is belangrijk voor alle leeftijdsgroepen! En niet alleen voor werknemers, ook voor werkgevers! Want als hier te weinig aandacht voor is, gaat dit ten koste van de kwaliteit van het werk, lopen mensen vast en worden ziek (*Sectoranalyse gemeenten/SGO*). Dit vraagt om vitaliteitsbeleid waarin voor alle leeftijdsfasen meer ruimte is om passende maatregelen te treffen, maar ook uitbreiding van het aantal verlofdagen en afspraken rond minder werken voor AOW/ pensioen (*werkgroep Verlof & Vitaliteit 2018/2020*).

#### 3.1 Behoeft aan meer verlofdagen

**57% van de jongeren onder de 35 jaar geven aan verlofdagen te kort te komen.**

Bron: Rapportage A-Advies - Enquête 2023 werknemers Gemeenten/SGO

Het verhogen van het aantal verlofdagen draagt bij aan aantrekkelijk werkgeverschap. Veel werknemers vertrekken naar andere overheden, voornamelijk het Rijk. Om concurrerend te zijn willen wij het aantal bovenwettelijke verlofuren ophogen van 50,4 uur naar 72 uur (twee weken) per jaar.

#### 3.2 Duurzaam inzetbaar

We willen een structuur voor duurzame inzetbaarheid afspreken die aan het spaarverlof is gekoppeld. Iedere werknemer kan gedurende vijf jaar een dag minder werken. 50% van die dag wordt betaald door de werkgever, 50% wordt betaald uit het spaarverlof van de werknemer (vijf jaar inzetbaar). Voordeel is dat medewerkers zelf kunnen bepalen waar ze het verlof voor in willen zetten en wanneer.

In de werkgroep Verlof & Vitaliteit (2020) is afgesproken dat het spaarverlof (vitaliteitsverlof) een substantiële omvang heeft zodat het inleveren op de bovenwettelijke uren verzacht wordt (verlofharmonisatie). Met name de medewerkers van 50 jaar en ouder ondervinden onevenredig nadeel van de verlofharmonisatie.

Om dit te repareren stellen we het volgende voor per leeftijdsgroep:

- 55 jaar en ouder: 45 extra verlofuren per jaar;
- 50 t/m 54 jaar: 35 extra verlofuren per jaar;
- 45 t/m 49 jaar: 25 verlofuren per jaar.

### 3.3 Fysiek en mentaal zwaar werk

In de cao 2023 is een RVU regeling afgesproken. Uit de enquête en vooral de werkvloer gesprekken met de medewerkers in de buitendiensten is een roep om de voorwaarden van de huidige RVU afspraak aan te passen. Met name mensen in de fysiek zware functies slikken vaak pijnstillers om hun werk vol te kunnen houden. Dit is onacceptabel. Voorstel om de voorwaarden aan te passen: 40 arbeidsjaren i.p.v. 43 dienstjaren. Arbeidsjaren zodat het arbeidsverleden buiten de ABP-sectoren ook meetelt

### 3.4 Mantelzorgverlof

De zorg staat onderdruk en het (demissionair) kabinet heeft aangegeven dat zorgtaken ook steeds meer een verantwoordelijkheid is en wordt voor de burger. Dit zal grote impact hebben op de inzetbaarheid van mensen op het werk en ook het inkomen van medewerkers. Die impact heeft het nu al. Gemeenteambtenaren proberen de zorgtaken te combineren met hun werk. Soms denkt de werkgever hierin mee, soms ook niet. Dit creëert willekeur en afhankelijkheid van de beslisser waar de werknemer mee moet dealen. Een onwenselijke situatie, waarbij het bieden van mantelzorg op dit moment met regelmaat niet te combineren is met werk en veelal leidt tot uitval door ziekte van de gemeenteambtenaar. Mantelzorg is vaak langdurig. De cao moet op deze ontwikkeling worden aangepast zodat medewerkers het financieel kunnen redden, de kwaliteit van het werk op peil blijft en te voorkomen dat mensen uitvallen.

## 4. Echte banen (werkzekerheid)

De flexibele schil van gemeenten/SGO is met 1% gestegen naar 17%, zo blijkt uit de Personeelsmonitor Gemeenten 2023. Ook worden er steeds meer ZZP'ers ingezet. Dit is onwenselijk vanuit de kosten, maar ook vanuit de positie van de overheid (de ambtelijke status). Wij stellen het volgende voor:

- De Roemernorm van 10% wordt opgenomen in de cao gemeenten/SGO;
- Structureel werk wordt structureel ingevuld via een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- Inhuur alleen in het geval van piek en ziek;
- Payrolling als contractvorm wordt afgeschaft (bestaande contracten worden uitgediend);
- Vast werk (arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd) is de standaard.

Om te voorkomen dat gestuurd wordt op kortlopende flexcontracten (minder dan 2 jaar en één dag) wordt een bepaling opgenomen dat, wanneer deze vacature niet structureel wordt ingevuld, deze voor één jaar niet nogmaals flexibel mag worden ingevuld.

De cao-partijen committeren zich aan de handhaving van de afspraken en maken praktische afspraken in een convenant. Elke gemeente of SGO levert jaarlijks via het Lokale Overleg (LO) een overzicht van de flexibele schil i.r.t. de formatie en de maatregelen die zijn genomen om deze flexibele schil af te bouwen.

## 5. Werkdruk

Uit de enquête komt naar voren dat ruim een derde van de respondenten veel werkdruk ervaart. Met name in de hogere schalen. Te veel werk en te weinig collega's zijn van grote invloed op werkdruk, maar ook op de ontwikkeling. Een ruime meerderheid (65% van de respondenten) vindt dat er in de cao 2024 afspraken moeten worden opgenomen voor het terugdringen van de werkdruk:

- Vang het personeelstekort niet op met flexkrachten maar met vaste collega's;
- Zorg voor waardering, persoonlijke aandacht en inspraakmogelijkheden (dienend leiderschap). Met name de medewerkers in de uitvoerende diensten hebben aan het laatste behoefte;
- Aandacht voor vitaliteit en geef medewerkers invloed op het anders inrichten van het werk.

*“Ziekteverzuim gemeenteambtenaren naar recordhoogte door werkdruk en stress”*

Het ziekteverzuim lag vorig jaar op 6,7 procent, tegen 5,8 procent in 2021.

Bron: Telegraaf – 22 mei 2023

## 6. Veilig werken

Veilig werken is een thema onder medewerkers van gemeenten. Een groot deel voelt zich veilig, maar een substantiële groep voelt zich onveilig op de werkvloer. Met name wordt door een deel van de medewerkers in management, staf- en beleidsfuncties de sociale veiligheid als onvoldoende ervaren, met name vanwege politieke besluiten. De oplossing voor sociale veiligheid zoekt men in de loyale tegenspraak. Daarnaast worden medewerkers in de uitvoering zoals baliemedewerkers, handhaving en inzameling regelmatig agressief en intimiderend bejegend door burgers. Een actueel thema waar binnen de gemeentelijke sector stevig beleid op moet worden gevoerd. Gebeurt dit niet dan zal, naast persoonlijk leed, ook het aantrekken en behouden van personeel nog verder onder druk komen te staan.

## 7. Inclusie en duurzame mobiliteit (cao 2023)

In de CAO Gemeenten / SGO 2023 hebben we afgesproken een studie uit te voeren naar Inclusie en Diversiteit en Duurzame mobiliteit (o.a. reiskosten). Ook in de enquêtes 2023 en 2024 hebben medewerkers zich hierover uitgesproken. Duidelijk is dat er nog gemeenten zijn waar geen afspraak woon-werkverkeer is gemaakt en dat de lagere schalen moeite hebben om de kosten van de brandstof te betalen. We willen ieder geval afspreken dat elke gemeentelijke organisatie een Regeling woon werkverkeer heeft, in het Lokaal Overleg met elkaar af te spreken. Een goede balans tussen duurzaamheid en betaalbaarheid is van belang. Aanpassingen op mobiliteit kunnen op de lokale tafels worden afgesproken.

Voor een inclusieve CAO worden binnen de studie medewerkers gevraagd (klankbordgroep) mee te denken.

## 8. WKR

We constateren dat de vrije ruimte vanuit de werkkostenregeling grotendeels wordt benut door de kosten die raadsleden maken. Een onwenselijke situatie vanuit degenen die hier vanuit de cao afhankelijk van zijn. FNV Overheid wil dit nader onderzoeken en tot oplossingen komen.

Marieke Manschot en Fred Bos,

namens de werknemersdelegatie FNV Overheid

18 september 2023

