



Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 91460
2509 EB Den Haag
Telefoon (070) 3499666
E-mail: centrale@cmhf.nl
Website www.cmhf.nl
IBAN: NL83RABO0365934844
BIC: RABONL2U

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

Ons kenmerk
GH/WP/AL

Uw brief van

Uw kenmerk

Onderwerp
Inzet CAO Gemeenten

Den Haag, 6 november 2020

Geachte heer Heerts,

CMHF leden beseffen dat door de gevolgen van de coronacrisis het Kabinet miljarden euro's investeert in de Nederlandse economie. En ook dat gemeenten zich zien geplaagd voor een stijging van de kosten om coronamaatregelen uit te voeren met gevolgen voor de gemeentebegroting.

Echter, CMHF zoekt naar een balans tussen de huidige situatie van gemeenten en die van de gemeenteambtenaren, waarvan velen zelfs in de frontlinie hun werk moeten doen in de strijd tegen Covid-19.

De gevolgen van de coronacrisis heeft de Nederlandse samenleving doen beseffen hoe waardevol hun werk is. Om die waardevolle krachten te blijven behouden, is het van belang dat de gemeentelijke overheid een aantrekkelijke werkgever blijft. Dat kan enerzijds met een stimulerend pakket aan arbeidsvoorwaarden en anderzijds met perspectief op (persoonlijke) ontwikkeling voor duurzame inzetbaarheid.

De huidige cao expireert 31 december 2020. Op basis van de uitkomsten van de gezamenlijke enquête in juli jl., onze eigen ervaringen en reacties van leden op nieuwsbrieven komen we tot de volgende kernpunten als inzet voor de nieuwe CAO gemeenten vanaf 1 januari 2021:

Koopkrachtbehoud

Hoogste prioriteit ligt zonder meer bij behoud van koopkracht. Leden zien zich voortdurend geconfronteerd met stijgende vaste lasten. Denk aan stijgende kosten voor de zorgverzekering, premieverhoging pensioenen, toenemende energiekosten (o.a. door de jaarlijks stijgende belasting op gas). Middels een passende loonsverhoging kan dit worden gecompenseerd. CMHF denkt daarbij aan een loonsverhoging die resulteert in koopkrachtbehoud met een ruime plus boven het te verwachten inflatiecijfer bij een cao met een looptijd van een jaar.

Thuiswerken

Thuiswerken is door omstandigheden een thema geworden. Dat betreft arbo-gecertificeerde arbeidsmiddelen waar de werkgever wettelijk zorg voor dient te dragen, zoals computer, bureau, bureaustoel, toetsenbord en muis. In de regel kan de werkgever hier in natura in voorzien. Daarnaast zetten wij per 1 januari 2021 in op een thuiswerkvergoeding van €50 netto per maand. Gebaseerd op de Nibud-berekening met daarbij opgeteld de kosten voor een duurder abonnement, wifi-versterkers en wat dies meer nodig zij, om het voor alle gezinsleden mogelijk te maken gelijktijdig thuis te werken. Voor de kosten die ambtenaren al sinds medio maart 2020 voor het thuiswerken hebben moeten maken, vragen wij een eenmalige netto vergoeding van €425.

Stagevergoeding

Onder aantrekkelijke werkgever wordt ook verstaan aantrekkelijk voor jonge medewerkers. CMHF wenst de instroom van jongeren te bevorderen en stelt voor daartoe een stagevergoeding op te nemen in de CAO.

Loopbaanontwikkeling

In vorige CAO's zijn afspraken geborgd over blijvende ontwikkeling. Dit zien onze leden helaas nog onvoldoende terug. Juist in een periode van grote veranderingen à la de introductie van het sociale domein, de energietransitie en de implementatie van de omgevingswet is er bij medewerkers behoefte aan duidelijkheid en structuur met een stip op de horizon waarnaar toe gestuurd wordt. In de CAO provincies is het idee geïntroduceerd om banen die dreigen te komen te vervallen, vroegtijdig in beeld te brengen en met de betrokken medewerkers te kijken naar nieuwe mogelijkheden om op een andere manier te kunnen worden ingezet. Het systeem van POP wat in eerdere CAO's met gemeenten is afgesproken kan dan van meerwaarde zijn. Nu echter wordt het POP-gesprek door medewerkers en leidinggevendenden nog te veel als een verplicht nummer gezien. CMHF stelt daarom een persoonlijk ontwikkelbudget voor. Met de nadruk op persoonlijk, want het is de bedoeling dat de betrokken ambtenaar zelf eigenaar is van

dit budget. Niet te besteden aan reguliere functie-ontwikkeling, maar aan te wenden voor persoonlijke ontwikkeling op welk gebied dan ook. Dat kan zijn voor een betere uitoefening van zijn/haar huidige functie, maar kan ook heel goed zijn als doorgroei naar (opleidingsmogelijkheden voor) een toekomstige functie.

Aanvullend geboorteverlof

Sinds 2019 heeft de partner na de geboorte van een kind recht op doorbetaald geboorteverlof voor een periode van eenmaal de arbeidsduur per week. Vanaf 1 juli 2020 heeft de partner voor kinderen geboren vanaf die datum tevens recht op maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof met recht op een uitkering van 70% van max dagloon, conform de voorziening van UWV. Dit leidt helaas wel tot een forse daling van het maandinkomen, waardoor mogelijk van gebruik van deze regeling zal worden afgezien. Terwijl CMHF het zeer gewenst vindt dat partners meer tijd gezamenlijk met hun kinderen kunnen doorbrengen. Daarom stellen wij voor dat het inkomen van ambtenaren die aanvullend geboorteverlof genieten tot 100% gecompenseerd wordt.

Rouwverlof

In onze achterban blijkt er behoefte te bestaan aan extra afspraken over doorbetaald rouwverlof. Bedoeld om flexibel op te nemen om te kunnen komen tot maatwerkafspraken die passen bij de situatie waarin een medewerker een dierbare verloren heeft. Flexibel, omdat we uitgaan van de verschillende omstandigheden. De ene medewerker heeft meer behoefte aan een aaneengesloten verlofperiode, een andere medewerkers zou meer willen snipperen. We gaan uit van een totale periode van verlof van twee werkweken.

Vitaliteitsregeling en Generatiepact

Wat binnen dit systeem ook beter vormgegeven kan en mag worden zijn maatwerkafspraken afgestemd op de levensfase waarin de medewerker verkeert. Van junior medewerker tot professional die inmiddels ook een druk huishouden heeft, tot en met de bijna vertrekkende medewerker die zich afvraagt hoe die zijn taken en dossiers goed zal kunnen overdragen. Met het onaantrekkelijker maken van het vroegpensioen en de afschaffing van de levensloopregeling (die hier overwegend voor werd ingezet) is het kind met het badwater weggegooid. Een manier van een buffer sparen voor moeilijkere fases in de eigen loopbaan is er niet meer, terwijl de behoefte hieraan wel aan het toenemen is. CMHF wenst daarom dat de afspraken uit het pensioenakkoord omtrent verlofsparen ingevoerd gaan worden. Voor oudere medewerkers drie jaar voorafgaand aan hun AOW-leeftijd, zien wij graag de mogelijkheden die die RVU-vrijstelling biedt, opengesteld worden. Verder ziet CMHF graag vastgelegd dat meer gemeenten dan tot nu toe de Generatiepactregeling gaan openstellen.

Participatiebanen

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het kabinet en de sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013), waarvan 25.000 banen bij de overheid die in 2024 gerealiseerd moeten zijn.

Vanaf 1 januari 2018 is de quotumregeling voor de sector overheid geactiveerd omdat de sector overheid de doelstelling van 6.500 extra banen eind 2016 niet hebben gehaald. In 2020 is dit quotumpercentage 2,35 procent. CMHF wenst met u afspraken te maken om het quotumpercentage wel te gaan halen.

Vaste contracten

In de vorige CAO zijn mogelijkheden gerealiseerd om de vaste medewerker flexibeler in te zetten. Denk hierbij aan de aanstelling in algemene dienst. Toch blijkt de werkgever te volharden met het te pas en onpas inzetten van externe flexibele medewerkers via uitzendbureaus. Dit blijft vreemd, zeker omdat inmiddels de kosten hiervoor behoorlijk zijn toegenomen. Inzet van zowel werkgever als bonden was om flexibilisering zoveel mogelijk binnen de eigen personeelspopulatie te realiseren. Er is begrip dat voor de opvang van piekwerkzaamheden of tijdelijke vervanging bij langdurige ziekte gebruik gemaakt wordt van een flexibele schil. Dit gebruik dient zich hier wel toe te beperken. Als in tijden van transitie kennis wordt ingeleend dan zou het doel moeten zijn de vaste medewerkers te helpen dit na implementatie zelf uit te kunnen voeren. Kortom zoveel mogelijk eigen mensen met vaste contracten en zo min mogelijk extern flexibel personeel voor bepaalde tijd.

Looptijd

We proeven bij werkgevers een teneur van een beperkte loonsverhoging en zo mogelijk wat schrappen uit de rechtspositieregelingen. Behoud van huidige afspraken en een gematigde loonsverhoging (maar wel met behoud met een stukje koopkrachtverbetering) voor een korte looptijd is in deze (crisis)tijd te billijken.

Wordt de CAO voor een langere looptijd afgesproken, dan zal naast concrete afspraken voor loopbaanontwikkeling, vitaliteitsregeling en het inzetten op vaste contracten, zeker van een substantiële loonontwikkeling sprake dienen te zijn.

Tot slot behoudt CMHF zich het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen, mochten ontwikkelingen daar aanleiding toe geven.

Namens de Sector LO CMHF

Gezina ten Hove

Ada van der Linden



C.C.:

M. Manschot en F. Bos (FNV Overheid)

J. Schot en B. Versluis (CNV Overheid)

M. Wassenberg (A+O fonds Gemeenten)