



POSTADRES
Postbus 2510
3500 GM Utrecht
BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
TELEFOON
030-7511003
INTERNET
www.cnv.nl
Email
servicebureau@cnv.nl

AFDELING

CNV Overheid

DOORKIESNUMMER

030 – 7511210

E-MAIL

j.schot@cnv.nl

BETREFT

Inzetbrief cao Gemeenten

PLAATS

Utrecht

DATUM

6 november 2020

ONS KENMERK

UW KENMERK

Geachte heer Heerts, beste delegatieleden VNG,

Hierbij doen wij u de inzetbrief voor de komende cao onderhandelingen toekomen. Uiteraard gaan wij eruit dat we spoedig tot een evenwichtig akkoord zullen komen, die recht doet aan de wensen van de medewerkers als werkgevers.

Wij realiseren ons dat we in een zeer bijzondere situatie verkeren. Wij hebben daarom gekozen voor een sobere inzet, rekening houdend met de omstandigheden.

Met vriendelijke groet,

J. C. Schot

Bestuurder CNV Overheid en Publieke Diensten

Onderdeel van CNV Connectief

INZET CAO GEMEENTEN CNV OVERHEID

Met ingang van 1 januari 2021 dient de nieuwe cao-gemeenten in te gaan. De huidige cao heeft een looptijd tot en met 31 december 2020. Op 13 november aanstaande zal de eerste overleg ronde plaatsvinden. In samenspraak met het CNV Sectorbestuur Gemeente (SGB), leden en niet gebonden werknemers binnen de sector, willen wij jullie graag onderstaande inzet voor de komende onderhandelingen presenteren.

Looptijd

Gezien de onduidelijke stip op de horizon naar aanleiding van het de Covid-19 crisis, willen wij aan de ene kant rust op de gemeentelijke arbeidsmarkt. Aan de andere kant schatten wij in, dat de af te sluiten CAO ernstig zal worden beïnvloed door de crisis. CNV Overheid zal meedenken in het belang van de gehele sector, maar wil niet al te ver vooruitlopen op speculatieve toekomstbeelden. Daarom is het CNV Overheid' s uitgangspunt, een looptijd van één jaar. Een langere looptijd is bespreekbaar, mits het totaal pakket aan afspraken deze langere looptijd rechtvaardigt en dekt.

Duurzame Inzetbaarheid, Vitaliteitsbeleid

CNV Overheid heeft kennisgenomen van het advies van de paritaire werkgroep Verlof & Vitaliteit. Wij zien grote kansen in het rapport, al dient er wel met concretere afspraken worden aangevuld. In grote lijnen zien we inhoudelijk vele zaken die de CNV toets zal doorstaan. Echter, de CNV leden zijn duidelijk geweest over afspraken die gemaakt gaan worden voor de oudere populatie van de medewerkers. Daarom wenst CNV Overheid verder afspraken te maken. Een voorbeeld is het vervroegd uittreden van werknemers die drie jaar voor hun AOW-leeftijd zitten en waarbij bijvoorbeeld vanwege gezondheidsklachten uitval dreigt te ontstaan. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van de tijdelijke maatregelen zoals de fiscale vrijstelling Vervroegd Uittreden en de Subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden 2021-2025. Wij kunnen ons vinden in de afspraken die lokaal zijn gemaakt, de zogenaamde generatiepacten. Maatwerk moet mogelijk zijn, mits het doel van gezond en wel van lijf en lede de eindstreep halen. De regie over het momentum van eindstreep ligt principieel bij de medewerker.

Loonontwikkeling

Het CNV ziet in dat we in bijzondere tijden leven. We zien een centrale overheid die extra investeert in de Nederlandse economie. We zien ook dat de gemeenten door de ontstane economische crisis wordt getroffen en dat dit zich zal vertalen in de begrotingen voor 2021. We zien ook wat het belang is van een goede en betrouwbare

overheid. Vele van de gemeenteambtenaren staan mede aan de frontlinie in de strijd tegen Covid-19. Vanwege de coronacrisis begrijpt het CNV dat de ruimte voor loonsverhogingen komend jaar beperkter zal zijn dan vooraf verwacht.

Met in achtneming van de economische schade die sector momenteel lijdt vanwege Covid-19, stelt het CNV een loonvraag ter hoogte van een versoberde koopkrachtverbetering. Naast het geconstateerde mineur, stellen wij ook vast dat het van groot belang is om in deze tijd een betrouwbare en aantrekkelijke werkgever te zijn.

Tevens achten wij het redelijk om gemeentelijke medewerkers die een cruciale rol spelen in de huidige crisis, een bescheiden 'Covid-19 toelage' toe te kennen. Concreet stellen wij voor om een éénmalige beloning van 500 euro netto voor de medewerkers met 'vitale' functies vrij te maken.

Thuiswerken

Door de coronacrisis thuiswerken meer regel dan uitzondering geworden. Op het moment van schrijven is het niet duidelijk hoelang we in deze situatie zullen verkeren, maar de kans dat het nog een flinke tijd zal duren, is zeer aannemelijk. Gelukkig ziet de gemeentelijke werkgever dit ook. Thuiswerken wordt doorgaans redelijk gefaciliteerd. Het zogenaamde kantoomateriaal is vaak wel op orde. Echter de financiële ondersteuning blijft veelal achter. CNV Overheid wil hier centrale afspraken over maken. Het betreft een vergoeding voor onder andere elektra- en stookkosten. Het gaat hier niet om materiele ondersteuning, die voortvloeien uit Arbo technische wettelijke kaders. Daar is de werkgever voor verantwoordelijk.

Daarnaast moet het recht blijven bestaan om op kantoor te werken als dit in het belang van de gemeenteambtenaar is, en uiteraard binnen de kaders zoals gesteld door het kabinet.

Voorstel om een financiële voorziening te treffen die een onderdeel vormt van een structureel brede voorziening. Wij gaan uit van een van € 2, netto per dag, zoals vastgesteld door het Nibud.

30-urige werkweek

Teveel mensen worden op dit moment ziek van hun werk omdat zij het tempo van het werk en de voortdurend veranderende eisen die de economie aan hen stelt niet kunnen volhouden. De verwachting is dat een kortere werkweek een positief effect heeft op de gezondheid en inzetbaarheid van mensen. Daardoor dalen de kosten voor ziekteverzuim en neemt de productiviteit toe. Verder komt het voorstel tegemoet aan het wegvallen van deeltaken in het kader van robotisering / automatisering.

Het CNV stelt voor om in de cao afspraken te maken over het (op termijn) invoeren van

de 30-urige werkweek, met behoud van een volledig salaris. Werknemers moeten meer zeggenschap over hun werk krijgen en meer regelruimte binnen hun werk. Daarbij moeten aanvullende afspraken gemaakt worden over efficiënter werken, minder vergaderen en telewerken. Deze maatregelen zijn passend in de tijdgeest.

Gelijke rechten ongeacht contractvorm

Het CNV wil de onevenwichtigheid op de arbeidsmarkt oplossen. Dit doen we door in de cao afspraken te maken voor meer zekerheid en dezelfde beloning voor werknemers met een vast contract en werknemers met een flexibel contract. De commissie Borstlap deelt onze analyse en aanpak.

Het CNV stelt voor in de cao op te nemen dat de werkgever de flexibele werknemer ongeacht de contractvorm moet belonen conform de (inlenende) cao.

Daarnaast wordt in de cao vastgelegd dat werknemers met een flexibel of tijdelijk contract dezelfde rechten op scholing en duurzame inzetbaarheid krijgen als werknemers met een vast contract.

Rouwverlof

Het flexibel op te nemen rouwverlof is bedoeld als sluitstuk van een beleid van bewustwording en begrip op de werkvloer voor collega's die een dierbare verloren hebben. Het CNV stelt voor een rouwprotocol in de cao af te spreken met daarin opgenomen de volgende maatwerkafspraken:

- Het bevorderen van bewustwording en begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's.
- Tijdelijke aangepaste werktijden;
- Tijdelijk minder belastende werkzaamheden;
- Een flexibel op te nemen regeling van doorbetaald rouwverlof. Te denken valt aan een verlofbudget van maximaal de werktijd gedurende twee weken, op te nemen in dagen, dagdelen en uren. Opname vindt plaats door middel van een eenvoudige melding door de werknemer en voor zo lang de werknemer dat nodig acht.

Geboorteverlof

Na de geboorte van een kind heeft de partner recht op doorbetaald geboorteverlof voor een periode van eenmaal de arbeidsduur per week. Sinds 1 juli 2020, kun je boven op het normale geboorteverlof gebruikmaken van een aanvullende regeling. Deze houdt in dat je de eerste zes maanden na de geboorte van je kind vijf weken verlof mag

opnemen. Dit kan in een keer, maar ook verdeeld over deze maanden. Je kunt het verlof ook met je partner afwisselen: bijvoorbeeld door verlof op te nemen zodra het zwangerschapsverlof is afgelopen. Wij achten het van belang voor werknemers om na de geboorte van hun kind, meer tijd thuis bij hun kind te kunnen doorbrengen. Ook zien wij dat een daling van het maandinkomen voor werknemers een belemmering kan zijn om aanvullend geboorteverlof op te nemen. Tevens is het idee hierachter dat het onder meer een hogere economische deelname van vrouwen creëert, partners meer betrokken worden en de klassieke rolpatronen worden doorbroken.

Per 1 juli 2020 geldt een wettelijk recht op verlof gedurende de eerste vijf weken tegen 70% van het salaris (UWV). CNV Overheid stelt voor dat werknemers die aanvullend geboorteverlof genieten, het inkomen tot 100% wordt aangevuld.

Werkstress

Nu de Covid-19 crisis steeds langer duurt, groeit het aantal medewerkers die met werkstress worden geconfronteerd. De 'corona-burn out' is een steeds vaker voorkomend fenomeen. Dit baart CNV Overheid zorgen en daarom vragen wij uw aandacht voor deze steeds vaker voorkomende problematiek. Het CNV werkt aan een pakket aan maatregelen, die bij voorkeur boven sectoraal zullen worden afgesproken.

Participatiebanen

De overheid loopt nog steeds achter als het gaat om de realisatie van banen in het kader van de participatiewet. In de cao worden targets opgenomen en een monitorsysteem opgezet.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, te wijzigen en/of aan te vullen dan wel nieuwe voorstellen te doen.