



Cao Werken voor waterschappen

Inzet FNV Overheid en CNV Overheid voor de cao 2023

Aan de werkgeversdelegatie

Geachte dame en heren,

In deze brief leest u onze inzet voor de cao Werken voor waterschappen vanaf 1 januari 2023. Deze inzet is gebaseerd op hetgeen wij in de afgelopen weken tijdens een serie van acht achterbanraadplegingen hebben opgehaald, alsmede het centrale arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV en CNV.

De achterbanbijeenkomsten, die zowel digitaal als fysiek hebben plaatsgevonden, hebben ons duidelijk laten zien hoe groot de betrokkenheid van medewerkers is bij de cao. Deze bijeenkomsten waren toegankelijk voor zowel leden als niet-leden en zijn goed bezocht. We zien duidelijk dat medewerkers zich in deze tijd grote zorgen maken over de torenhoge inflatie en wat dit betekent voor hun financiële situatie. Wij vinden het daarom van groot belang om in de nieuwe cao afspraken te maken die ervoor zorgen dat alle medewerkers deze crisis het hoofd kunnen bieden. Naast het verhogen van de salarissen zetten wij in op arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan verbetering van inclusie, duurzame inzetbaarheid, vergroening en de positie van jonge ambtenaren.

Hieronder beschrijven wij puntsgewijs onze inzet.

1. Looptijd van de cao

Voor de looptijd stellen we een periode van een jaar voor. De reden hiervoor is dat het in het huidige tijdsgewricht ondoenlijk is om een periode van langer dan een jaar goed te overzien. Als we de afgelopen periode wel iets geleerd hebben is dat de (economische) situatie over een jaar totaal anders kan zijn.

2. Salaris en vergoedingen voor reiskosten

De arbeidsmarkt heeft de afgelopen decennia nog niet zó onder druk gestaan en de inflatie is nog niet zó hoog geweest als nu het geval is. Hoewel er meer dan genoeg werk is, verkeren veel werknemers in een acute inkomenscrisis. In veel gevallen is het salaris dat verdiend wordt met een volledige baan, niet genoeg om de dagelijkse rekeningen te kunnen betalen. Helaas geldt dit ook voor menig medewerker binnen onze sector. Hierom willen we dat de inflatie volledig wordt gecompenseerd middels een automatische prijscompensatie.



Omdat een cao-afspraken over een automatische prijscompensatie mogelijk nog nadere bestudering vraagt maar de nood op dit moment hoog is, stellen wij voor om op dit moment een studieafspraken te maken over een APC.

Daarnaast willen we een concrete afspraken maken over verhoging van de salarissen per 1 januari 2023. Dit willen we doen door de salarissen zowel procentueel als met een nominaal bedrag te verhogen. Wij gaan uit van een inflatiepercentage van ruim 14%, dat in 2023 volledig gecompenseerd moet worden ter behoud van koopkracht. Omdat een brood en een liter benzine voor iedere medewerker even duur is, stellen wij voor dat de maandlonen per 1 januari aanstaande stijgen met een vast bedrag van 300 euro én met een procentuele verhoging van 7%. Naast deze structurele salarisverhoging vragen wij voor alle medewerkers van de sector een eenmalige uitkering van 1.500 euro bij een volledig dienstverband, uitbetaald in december 2022.

Gezien de hoge brandstofprijzen willen wij afspraken maken over verhoging van de vergoeding van de reiskosten woon-werk verkeer en dienstreizen. Deze vergoedingen staan al een zeer lange periode op hetzelfde niveau terwijl de kosten die de werknemer moet maken, over de afgelopen jaren hard zijn gestegen. Medewerkers die voor het werk gebruik maken van eigen vervoer, dienen hiervoor adequaat gecompenseerd te worden. Daarom stellen wij voor om de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer per eigen vervoer te verhogen van €0,19 naar €0,21 (maximale onbelaste vergoeding), en de kilometervergoeding voor dienstreizen per eigen vervoer te verhogen van €0,33 naar €0,37.

3. Jonge ambtenaren

Sociale partners hebben zich gecommitteerd aan het aantrekkelijk maken van de sector op arbeidsvoorwaardelijk vlak voor jonge medewerkers (35-). De aanleiding hiervoor is dat we zagen dat in vergelijking met andere leeftijdscategorieën de uitstroom onder ambtenaren jonger dan 35 jaar beduidend hoger is. Daarom willen we in de nieuwe cao een tweetal afspraken maken waar jonge collega's baat bij kunnen hebben.

Op 2 augustus 2022 jl. is de aangepaste wetgeving op het gebied van gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof in werking getreden. Graag willen wij met ingang van 1 januari 2023 het volgende in de cao regelen:

- 100% loondoorbetaling tijdens opname van de 9 weken wettelijk betaald ouderschapsverlof
- 75% loondoorbetaling tijdens opname van de aansluitende 4 weken (week 10 t/m 13)



Omdat de huidige generatie van jonge professionals in het algemeen meer geld heeft moeten lenen voor het volgen van een studie dan voorgaande generaties, stellen we voor om in de cao af te spreken dat voor collega's onder de 30 jaar de werkgever de persoonlijke studieschuld bij DUO afbetaalt tot een maximum van 10.000 euro, onder voorwaarde dat de medewerker tenminste vijf jaar binnen de sector werkzaam blijft.

4. Inclusie

Alle medewerkers die wij de afgelopen periode hebben gesproken zijn het erover eens dat iedereen eerlijke en gelijke kansen verdient op de arbeidsmarkt.

Of het nu bijvoorbeeld gaat om mensen met een bi-culturele achtergrond, om mensen met een beperking of om LHBTIQ+ personen. Wij denken dat veel medewerkers vanuit eigen rol en positie een bijdrage kunnen leveren aan het inclusiever maken van onze sector. Wij denken dat wij als cao-partijen afspraken kunnen maken die een inclusieve uitstraling hebben binnen de sector, maar ook naar buiten. In dit kader stellen we het volgende voor:

- Wij vinden het belangrijk dat werknemers verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging. Daartoe doen wij het volgende voorstel: aan de 8 feestdagen zoals benoemd in de cao worden 2 dagen toegevoegd voor andere persoonlijke of religieuze/culturele feestdagen.
- Onderzoek van zowel CNV als FNV onder vrouwelijke leden bracht aan het licht dat 60% van de vrouwen in de overgang de combinatie werk en menopauze zwaar valt. Een op de tien krijgt een burn-out door die combinatie en 30% geeft aan tegen een burn-out aan te zitten. Acht procent meldt zich regelmatig kortdurend ziek. Ruim de helft van de geënquêteerde vrouwen voelt dat er een taboe rust op het onderwerp overgang. Er wordt niet of nauwelijks over gesproken op het werk. Kortom, de hoogste tijd om dit onderwerp een respectvolle, serieuze plek op de werkvloer te geven. Wij willen bereiken dat de invloed van de overgang als levensfase wordt erkend. Het taboe moet doorbroken, de overgang moet bespreekbaar worden. Omdat de overgang in de werksituatie nog een relatief onontgonnen terrein is, willen we dat de Arbo dienstverlening expertise ontwikkelt over werk en overgangsklachten.
- Transitieverlof wordt opgenomen in de cao en dit houdt in dat trans werknemers die onder de cao Wvw vallen, over een periode van 10 jaar maximaal 24 weken transitieverlof kunnen opnemen zonder zich ziek te hoeven melden. Het transitieverlof is bedoeld voor bezoek aan een arts of psycholoog in de diagnostische, hormonale en operatieve fase.



5. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

De huidige cao kent al veel instrumenten die kunnen worden ingezet ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Echter er is nog een instrument dat ontbreekt maar zeer gemist wordt door een deel van onze achterban. Met name door medewerkers die zeer lange tijd werken onder extra fysiek verzwarende omstandigheden. Wij stellen voor om op 1 januari 2023 een RVU in de cao op te nemen. Deze RVU houdt in dat medewerkers met 40 overheidsdienstjaren of meer, maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd kunnen uittreden met recht op een RVU-uitkering ter hoogte van het bedrag van de RVU-drempelvrijstelling. Bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week is de hoogte van de uitkering naar rato van de arbeidsduur.

Om instrumenten in de cao ten behoeve van loopbaan, ontwikkeling en vitaliteit in te zetten, is een goede dialoog tussen medewerker en leidinggevende erg belangrijk. Vanuit de sector krijgen wij terug dat dit 'goede gesprek' lang niet overal wordt gevoerd. Daarom willen we in de cao vastleggen dat iedere medewerker tenminste eenmaal per jaar een gesprek heeft met de leidinggevende over loopbaan, ontwikkeling en vitaliteit.

6. Vergroening

Door werkgevers en werknemers binnen de sector wordt de urgentie om een 'positieve' bijdrage te leveren aan klimaatverandering sterk gevoeld. Dit bleek uit onze eigen achterbanraadplegingen maar ook uit de werkbezoeken die wij als sociale partners gezamenlijk hebben afgelegd. Wij hebben vanuit de sector de duidelijke oproep gekregen om in de nieuwe cao een arbeidsvoorwaardelijke afspraak te maken die kan bijdragen aan de doelen van het klimaatakkoord. Daarom stellen wij voor om in de nieuwe cao af te spreken dat elke medewerker een klimaatbudget van 3.500 euro netto kan inzetten voor producten en diensten (op basis van een limitatieve opsomming) die een bijdrage leveren aan verduurzaming en vergroening. Deze regeling zouden we per 1 juli 2023 in willen laten gaan op basis van de aanbevelingen van een paritaire werkgroep die zich zal buigen over de mogelijke bestedingsdoelen.

7. Hybride werken

De huidige afspraken over thuiswerken zijn nog steeds actueel. Op dit moment is de dagvergoeding conform de huidige NIBUD-norm (maart 2022) maar wij sluiten niet uit dat deze norm door de sterke stijging van de energiekosten verhoogd wordt. Daarom willen wij afspreken dat de dagvergoeding voor thuiswerken tegelijk wordt aangepast met aanpassing van de NIBUD-norm.



Vanuit de groep medewerkers die in vaste roosters werken, klinkt sterk het geluid dat zij ten opzichte van collega's die kunnen thuiswerken worden benadeeld als het gaat om doktersbezoek. Medewerkers die werken in roosterdiensten kunnen niet flexibel werken en zijn daarom vaak genoodzaakt om verlof op te nemen voor bezoek aan een (tand-)arts. Wij stellen voor om voor deze groep medewerkers in de cao op te nemen dat er een mogelijkheid bestaat om kort medisch verlof op te nemen als een medische afspraak zich niet buiten werktijd laat plannen.

8. Overig

Vanaf 1 januari jongstleden is conform Europese regelgeving de waarde van een met IKB gekocht verlof uur aangepast. Dit houdt in dat waarde van een verlof uur op het moment van koop, opname en verkoop gelijk is (uurloon + IKB + toelagen). Op het gebied van toelagen geeft dit veel onduidelijkheid en onrust omdat het niet altijd strookt met het principe dat de waarde op het moment van koop, opname en verkoop exact gelijk is. Wij willen hierover een studieafspraken maken, en zo mogelijk de cao op dit punt aanpassen als de uitkomst van het onderzoek hiervoor aanleiding geeft.

Wij gaan graag op korte termijn met u in overleg, en wij hopen ten zeerste dat we er samen in slagen om ruim vóór 1 januari 2023 tot goede afspraken te komen.

Namens de werknemersdelegatie,

Yoram Bovenkerk en Arno van Voorden

18 november 2022