

Inzet cao Gemeenten/SGO 2023

1. Inleiding

Een aantal indicatoren geeft stevige waarschuwingen af richting de werkgever gemeenten/SGO. Hoe behoud en trek je voldoende personeel aan in tijden van keiharde concurrentie op de arbeidsmarkt? Steeds meer jongeren vertrekken uit de organisatie (*Personeelsmonitor 2021 en enquête gezamenlijke bonden 2022*) waaronder naar de provinciale- en rijksoverheid. De komende personeelsmonitor van 2022 zal naar alle waarschijnlijkheid een nog hogere uitstroom laten zien van met name medewerkers van 45 jaar en jonger. Wat zowel in de personeelsmonitor als in de enquête duidelijk naar voren komt is dat arbeidsvoorwaarden, verlof en ontwikkelkansen de redenen zijn om niet bij de gemeenten te willen werken, dan wel te vertrekken. Zijn deze op orde, dan zijn de gemeenten en SGO's een aantrekkelijke werkgever voor mensen die zich in willen zetten voor de publieke zaak.

1.1 Enquête cao gemeenten/SGO

In deze brief presenteert FNV gemeenten/SGO de inzet voor de cao gemeenten/SGO 2023. Deze inzet is tot stand gekomen in overleg met de kaderleden van de Landelijke Adviescommissie cao Gemeenten/SGO. Daarnaast zijn de resultaten uit de enquête (april – mei 2022) van de gezamenlijke bonden uitgezet onder de gemeentelijke ambtenaren (19.364 respondenten) hierin verwerkt als ook de wensen en knelpunten die wij tijdens onze werkbezoeken aan de buitendiensten hebben opgehaald als ook uit de digitale regionale bijeenkomsten. Het doel van de enquête was een beeld te krijgen van wat er leeft onder medewerkers bij gemeenten en SGO's. Welke onderwerpen vindt men belangrijk en wat moet er anders?

Tevredenheid totale inkomen afgenomen

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

Bron: Rapportage A-Advies - Enquête 2022 werknemers Gemeenten/SGO

De gemeenteambtenaar werkt hard om Nederland draaiend te houden. Als cao-partijen staan we met elkaar voor een aantal grote uitdagingen. De belangrijkste opgave voor de gemeenten/SGO's is als werkgever aantrekkelijk te worden en te blijven. En dat 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 en voorzieningen aan en 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 en verbeteren?

Van de gemeenteambtenaar wordt veel gevraagd. Nederland verwacht een hoge kwaliteit van de gemeentelijke dienstverlening, tegelijkertijd krijgen gemeenten steeds meer taken vanuit het Rijk. De coronacrisis heeft laten zien dat de medewerkers van de GGD, het kantoorpersoneel, de reiniging, de handhaving, maar ook zij die achter de schermen dag in dag uit klaar stonden en staan voor de Nederlandse samenleving essentieel zijn. Ook sinds de start van de Oekraïne-crisis wordt een doorgaand beroep gedaan op de gemeenteambtenaar. Niet alleen als het gaat om het huisvesten van vluchtelingen, maar ook als het gaat om de daarbij horende sociale begeleiding en opvang. Iedere gemeenteambtenaar verdient daarom een goed arbeidsvoorwaardenpakket, waaruit respect blijkt voor alle inzet die wordt verricht.

1.2 Werkgever gemeenten/SGO in een keiharde concurrerende arbeidsmarkt

De kern van deze inzetbrief is het behoud en aantrekken van personeel. Daarom zijn verschillende onderwerpen met elkaar verbonden. Uit de enquête komt duidelijk naar voren dat jongeren behoefte hebben aan extra loon, extra verlofdagen en meer ruimte om zich te ontwikkelen binnen hun loopbaan. Uit de enquête blijkt tevens dat dit belangrijke redenen zijn voor veel medewerkers jonger dan 45 jaar, om de gemeentelijke sector te verlaten.

Jongeren onder de 35 jaar geven meer prioriteit aan het aantal verlofdagen (87%), het verkorten van de standaard-werkweek (79%) en het vastleggen van 5 mei als vrije dag (51%).

Bron: Rapportage A-Advies - Enquête 2022 werknemers Gemeenten/SGO

2. Loonontwikkeling

Door de hoge inflatie wordt de koopkracht van mensen op ongekende wijze uitgehoud. Ook die van de gemeenteambtenaar. Vele miljarden worden in de economie gestoken om bedrijven overeind te houden. Gelukkig is het besef gekomen om ook meer te investeren in de publieke sector zoals onderwijs en de zorg. Maar het houdt niet over voor de overheid als sector zelf. De arbeidsmarkt wordt steeds krappere. Er vindt nu een keiharde concurrentiestrijd plaats tussen sectoren om het schaarse personeel. Deze strijd is zowel gaande met andere overheidssectoren als de marktsector en spitst zich bovenal toe op de lonen.

Gemeenteambtenaar minder in z'n sas met inkomen

Loon dat minder stijgt dan de kosten voor levensonderhoud is de hoofdreden voor de verminderde tevredenheid van ambtenaren over hun inkomen.

Bron: Binnenlands Bestuur - 6 juli 2022

De overheidswerkgever heeft altijd de reflex om, bang voor de publieke opinie, de hand op de knip te houden voor het eigen personeel. Een reflex die de werkgever zich niet meer kan veroorloven (*uitkomst Personeelsmonitor 2021*) wil het de voorzieningen waar inwoners van Nederland van afhankelijk zijn op peil houden. Daarnaast heeft het kabinet werkgevers opgeroepen te investeren in het loon van het personeel om de economie draaiende te houden. En het kan niet zo zijn dat de overheid als werkgever het laat afweten.

2.1 APC, koopkrachtverbetering en indexatie 14 euro minimumloon

Voor een stevige investering in het aantrekken van nieuw personeel en behoud ervan, verwachten de gemeentelijke werknemers een automatische prijscompensatie (APC) in de cao voor koopkrachtbehoud en een nominale verhoging van 100 euro per maand voor de koopkrachtverbetering.

Ambtenaren bezorgd over koopkracht

Ambtenaren maken zich zorgen over de gevolgen van de toenemende inflatie voor hun koopkracht dit jaar.

Bron: Enquête online platform Ambtenarensalaris – 9 februari 2022

Voor de medewerkers met een laag inkomen heeft een nominaal bedrag een sterk positief effect op het inkomen. Daarnaast wordt het minimumsalaris van 14 euro per uur geïndexeerd met de contractloonstijgingen.

2.2 Woon – werkverkeer en mobiliteit

Vanwege het klimaat zal het gebruik van het openbaar vervoer en de fiets zoveel mogelijk worden gestimuleerd. Sociale partners gaan onderzoeken hoe dit zo goed mogelijk te faciliteren binnen de cao Gemeenten/SGO. In het geval van bijvoorbeeld moeilijk bereikbare plekken, lange reisafstanden, (gevoel) van

veiligheid, mindervalide en/of op ongebruikelijke tijdstippen reizen is het van belang ook een redelijke vergoeding woon – werkverkeer te hanteren indien het gebruik van OV of de fiets niet haalbaar en realistisch is.

55% van de respondenten ontvangt een kilometervergoeding voor woon-werkverkeer en/of dienstreizen: 22% ontvangt minder dan 10 cent, 12% ontvangt tussen de 10 en 19 cent per kilometer

Bron: Rapportage A-Advies - Enquête 2022 werknemers Gemeenten/SGO

Op dit moment is het zo dat nog lang niet alle gemeenten en SGO's een vergoeding woon – werkverkeer kennen. Dat is bijzonder en onwenselijk zeker in tijden van hoge brandstofprijzen. De onderlinge verschillen zijn (te) groot. Om hier een einde aan te maken, is het voorstel namens de medewerkers dat in de cao een vergoeding woon – werkverkeer wordt afgesproken met als bodem de maximale fiscale ruimte. Een basisregeling kortom, waarop lokaal nog aanvullende afspraken kunnen worden gemaakt.

3. Meer kwaliteit privéwerkbalans en vitaliteit

Er komen steeds meer vragen van verschillende leeftijdsgroepen om in bepaalde situaties extra verlof op te nemen. Steeds meer mensen verlenen mantelzorg, wat een forse aanslag doet op beschikbare tijd en energie. Ook ouders met jonge kinderen lopen tegen situaties aan waarin de combinatie van werk- en zorgtaken problematisch kan zijn. En zo zijn er veel situaties te noemen waarin mensen in de knel kunnen komen. Daarnaast maken steeds meer mensen zich zorgen of ze gezond de eindstreep halen. Zeker nu de werkdruk al jaren toeneemt.

Verontrustend beeld: Werknemerswelzijn daalt richting een dieptepunt.

De enorme personeelstekorten en de hoge werkdruk die daardoor ontstaan, missen hun uitwerking op het levensgeluk niet.

Bron: Het Parool - 20 juli 2022

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 een groep wordt ziek (*Sectoranalyse gemeenten/SGO*). Dit vraagt om vitaliteitsbeleid waarin voor alle leeftijdsfasen meer ruimte is om passende maatregelen te treffen, zoals uitbreiding van het aantal verlofdagen, afspraken rond eerder stoppen met werken en minder werken voor AOW/ pensioen.

3.1 Behoefte aan meer verlofdagen

Uit de enquête wordt duidelijk dat jongeren behoefte hebben aan extra bovenwettelijke verlofdagen. Jongeren hebben andere wensen als het gaat om de werk-privé balans. Kwaliteit van het leven en werk is van groot belang.

55% van de jongeren onder de 45 jaar geven aan verlofdagen te kort te komen.

Bron: Rapportage A-Advies - Enquête 2022 werknemers Gemeenten/SGO

Na de verlofharmonisatie is het aantal bovenwettelijke verlofdagen op zes dagen (43,2 uren) vastgesteld. Het verhogen van het aantal verlofdagen draagt bij aan aantrekkelijk werkgeverschap. Veel werknemers vertrekken naar andere overheden, voornamelijk het Rijk. Nu het Rijk in de nieuwe cao 2022 – 2024 het aantal bovenwettelijke verlofuren heeft verhoogd naar 64 uren, wordt de concurrentiestrijd alleen maar harder. Daarom stellen wij voor het bestaande aantal bovenwettelijke verlofuren voor de cao Gemeenten/SGO gelijk te trekken met die van het Rijk naar 64 uren per jaar.

Daarnaast is er een grote roep om een diversiteitsdag. Dit is een individueel recht waar medewerkers zelf bepalen voor welke feestdag (ruim begrip) zij deze willen inzetten. Deze feestdag komt naast de al bepaalde feestdagen opgenomen in de huidige cao onder artikel 6.6.

Daarnaast wordt 5 mei toegevoegd aan het aantal feestdagen als genoemd in artikel 6.6 cao Gemeenten/SGO.

3.2 RVU

De roep van de minder jongere medewerkers is luid en duidelijk: een generieke regeling om eerder te stoppen met werken dan wel minder te werken richting pensioen/AOW. In de sectoranalyse gemeenten/SGO wordt duidelijk aangegeven dat een groep oudere medewerkers rond de 63 jaar in de WIA terecht komt. Dit moet je als goed werkgever voorkomen. In de huidige cao hebben de sociale partners afgesproken een RVU-regeling uit te werken op basis van het onderzoek duurzame inzetbaarheid en zware functies van het A&O fonds. FNV Gemeenten/SGO wil een zo generiek mogelijke regeling met als basis 43 werkjaren en 10 jaar in dienst bij een gemeente/SGO. In deze 10 jaar worden de jaren gewerkt binnen een Veiligheidsregio meegenomen (tot 1/1/2022). Daarnaast wordt de uitkering geïndexeerd met de contractloonsstijgingen.

3.3 Duurzaam inzetbaar

Een ander aspect is een vitaliteitsregeling (korter-werken-regeling) zodat minder werken richting pensioen/AOW binnen handbereik komt van de gemeentelijke ambtenaren. Dit kan een generatiepact zijn, maar ook een andere vitaliteitsregeling die lokaal al is of wordt afgesproken. Het is nu al mogelijk lokaal een generatiepact af te sluiten. In de cao spreken we een bodem regeling af die aan het spaarverlof is gekoppeld. Iedere werknemer kan een dag minder werken. 50% van die dag wordt betaald door de werkgever, 50% wordt betaald uit het spaarverlof van de werknemer.

Door de verlofharmonisatie heeft de groep van 50 tot 60-jarigen minder tijd om voldoende spaarverlof op te bouwen. Om dit te repareren stellen we het volgende voor per leeftijdsgroep:

- 55 jaar en ouder: 50 extra verlofuren per jaar;
- 50 t/m 54 jaar: 30 extra verlofuren per jaar;
- 45 t/m 49 jaar: 15 extra verlofuren per jaar.

Daarnaast stellen wij voor om medewerkers vanaf 55 jaar niet meer te verplichten tot overwerk, nachtdiensten en bereikbaarheidsdiensten.

Hierbij zou dan bepaald moeten worden dat indien de werknemer hiervan gebruik maakt, hij/zij bij een eventuele verlaging van de met deze werkzaamheden samenhangende toelage en/of vergoeding recht heeft op een afbouwregeling als de medewerker deze werkzaamheden korter dan 10 jaar heeft verricht en een garantietoelage als de werknemer deze werkzaamheden langer dan 10 jaar onafgebroken heeft verricht. Een dergelijke regeling kennen we al binnen diverse gemeenten, maar niet in allemaal.

3.4 Verhogen kopen van de 144 vakantie- uren per kalenderjaar

Bij de bovenwettelijke verlofharmonisatie is de mogelijkheid tot het sparen van de bovenwettelijke vakantie-uren voor de groep 50 – 60 jaar verslechterd. Wij willen dit repareren door het maximale aantal uren van 144 uren te verhogen naar 187 uren per kalenderjaar bij een voltijdsaanstelling.

3.5 Vitaal blijven

Overgangsklachten kunnen bij een groep vrouwen van invloed zijn op het werk. Daar is prima wat aan te doen, maar de klachten worden als zodanig niet herkend dan wel niet besproken. Dat moet veranderen. Een aantal gemeenten zet hier al op in door het aanbieden van workshops gericht op kennis delen en bewustwording. Binnen de nieuwe cao zal, om tegemoet te komen aan de behoeften die leven onder de vrouwelijke gemeenteambtenaren, de aandacht en aanpak voor deze fase in het leven worden opgenomen.

3.6 Inclusie

Vanuit onze leden is de dringende behoefte naar voren gekomen om de verlot artikelen in de cao Gemeenten/SGO aan te passen aan de moderne tijd (niet – traditionele samenlevingsvormen, verschillende religieuze wensen, maar ook voor medewerkers die een transitie doormaken). Dit aangevuld met het aanpassen van het ouderschapsverlof en de hierin opgenomen beperking voor gezinnen met meerlingen te schrappen.

4. Echte banen (werkzekerheid)

De gemeenten/SGO kennen een flexibele schil van gemiddeld 16%. Binnen het Rijk is de Roemernorm afgesproken die vastligt op 10% flexibele schil. Tot een norm voor de gemeenten/SGO is het nog niet gekomen.

Wij stellen voor om de norm van het Rijk aan te houden. We hanteren de volgende uitgangspunten:

- 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);
- Na de wettelijke proefperiode wordt bij goed functioneren een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.

Van uitzendkrachten kan gebruik worden gemaakt tijdens een piek in de werkzaamheden. Een piek is per definitie kortdurend. Daarbij is inherent aan de inzet van een uitzendkracht op een piek, dat een uitzendkracht instroomt bij aanvang van de piek en weer uitstroomt na afloop van deze piek. Een uitzendkracht krijgt na twee jaar werkzaam te zijn bij dezelfde gemeente een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden. Om te voorkomen dat gestuurd wordt op kortlopende flexcontracten (minder dan 2 jaar en één dag) wordt een bepaling opgenomen waarin we regelen dat indien een vacature nadat deze door een flexkracht is vervuld niet structureel wordt ingevuld en deze vacature gedurende 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. Loopbaan en ontwikkeling

Goed loopbaan en ontwikkel beleid is van groot belang om het potentieel van medewerkers zoveel mogelijk te benutten. Uit de enquête komt naar voren dat zowel jongeren als de oudere medewerkers behoeften hebben zich te (blijven) ontwikkelen. Bij jongeren is deze wens groter en een reden om de gemeenten/SGO te verlaten wanneer de ruimte hiervoor onvoldoende aanwezig is.

Goed beleid mits goed uitgevoerd in de praktijk zorgt voor meer tevredenheid onder het personeel. De mobiliteit wordt bevorderd omdat medewerkers een beter beeld krijgen van hun kwaliteiten en van de doorstroommogelijkheden binnen en buiten de organisatie. Veel gemeenten hebben geen beleid op loopbaan en ontwikkeling. Voorstel om in de cao voorwaarden voor een loopbaan en ontwikkeltraject op te nemen met de daarbij behorende studiefaciliteiten, denk daarbij aan een individueel ontwikkelbudget met een eenmalig

bedrag van 5.000 euro. Op die manier krijgt iedere gemeenteambtenaar zelf regie over zijn of haar eigen ontwikkeling en voorkom je dat minder wordt geïnvesteerd in de minder jonge medewerker. Zo heeft iedere gemeenteambtenaar gelijke kansen zich te ontwikkelen. Dit individuele ontwikkelbudget is niet bedoeld voor kennisontwikkeling binnen de reguliere functie, maar voor de brede ontwikkeling ter bevordering van de eigen mobiliteit. De individuele gemeenteambtenaar is zelf eigenaar van zijn of haar budget. Belangrijk dat deze voorziening goed wordt gecommuniceerd. Daarnaast is flankerend beleid is nodig om de medewerker ruimte te geven om door te stromen

6. Werkdruk

Uit de enquête komt naar voren dat ruim een derde van de respondenten veel werkdruk ervaart. Te veel werk en te weinig collega's zijn van grote invloed op werkdruk, maar ook op de ontwikkeling. Een ruime meerderheid (60% van de respondenten) vindt dat er in de cao 2023 afspraken moeten worden opgenomen over het terugdringen van de werkdruk.

Ambtenaren in de gemeente Oldambt houden het hoofd nog nauwelijks boven water.

Volgens hen is de werkdruk al jarenlang torenhoog.

De gemeentesecretaris spreekt van 'schrijnende situaties die ontstaan' en luidt de noodklok.

Bron: RTV-Noord - 22 juli 2022

In de lagere schalen wordt de werkdruk voornamelijk veroorzaakt door uitval en ziekte. Als oplossing zien de respondenten het aannemen van vaste collega's en niet het inhuren van personeel. Inhuur betekent steeds weer inwerken want het verloop is hoog. Goede arbeidsvoorwaarden zijn de basis voor het aantrekken en behouden van collega's, maar ook het hebben van eigen regie en het recht op onbereikbaarheid. De druk op een zogenaamde flexibele houding van medewerkers in roosterdiensten is zorgelijk. Afspraken zijn nodig om te voorkomen dat de druk te hoog wordt en medewerkers uitvallen of vertrekken.

7. Hybride werken

De coronacrisis heeft het hybride werken op de kaart gezet. Het lijkt een blijvertje te zijn omdat het mensen in de gelegenheid stelt meer regie te voeren op het werk – privéleven. Dit vergt aanpassingen van zowel de werknemer als de werkgever. Het is van groot belang dat hybride werken goed wordt gefaciliteerd, ook financieel. We hebben in de huidige cao afgesproken om de financiële tegemoetkoming te indexeren. Gezien de hoge inflatie is dat hard nodig. In de paritaire werkgroep Hybride Werken is aangegeven het Nibud te volgen. Deze heeft de tegemoetkoming voor nu vastgesteld op 3 euro netto. Wij volgen dit advies, evenals de toetsing tweemaal per jaar voor indexering.

Door het hybride werken is het nodig om de definitie van standplaats te herdefiniëren. Woonplaats is standplaats past goed in de nieuwe hybride werk situatie indien werknemers thuiswerken.

De werkgever is wettelijk verplicht te zorgen voor een goede en gezonde werkomgeving, zowel op het werk als thuis. Naast deze wettelijke verplichting maken werknemers thuis extra kosten om de thuiswerkomgeving te optimaliseren zoals stoffering en meubilering, maar ook verbeteringen zoals wifi-versterking etc. Daarom stellen wij een declarabel bedrag voor van 750 euro voor vijf jaar, nodig om de kosten te dekken voor het inrichten van de thuiswerkomgeving. Daarnaast is het van belang om goed beleid te voeren om te voorkomen dat medewerkers lichamelijke dan wel mentale schade oplopen.

Werkgevers besparen op kosten wanneer werknemers niet op kantoor komen.

Zo hoeven zij minder uit te geven aan reiskostenvergoedingen, schoonmaakkosten en elektriciteit.

Bron: Nieuws.nl – 11 maart 2022

Uit de enquête komt naar voren dat de meeste mensen een recht op thuiswerken wensen, maar ook een grote groep vindt het recht om op kantoor te werken van belang. Niet elke thuissituatie is geschikt om thuis te werken. Er is ook grote behoefte om het recht op onbereikbaarheid te verankeren in de cao. Al deze elementen zijn ook opgenomen in het advies van de paritaire werkgroep Hybride Werken.

8. Banenafpraak

Wij hechten belang aan een werkomgeving die toegankelijk is voor iedereen, ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals mensen met een arbeidsbeperking. De uitvoering van de banenafpraak is een belangrijk instrument om dit te bereiken. Partijen willen in deze cao nogmaals het belang van een goede uitvoering van de banenafpraak binnen de sector Gemeenten onderstrepen.

9. Personeelszorg

Werknemers binnen gemeenten en SGO's missen persoonlijke begeleiding vanuit de organisatie op het gebied van opleiding, persoonlijke ontwikkeling, CAO verwante zaken en als het gaat om de werk-privé balans. FNV Gemeenten/SGO wil een vorm van personeelszorg waarbij de medewerker bij iemand terecht kan voor allerlei vragen. Hiermee wordt bereikt dat alle medewerkers zich blijvend kunnen ontwikkelen en met plezier duurzaam kunnen werken.

Alle afspraken op personeelsgebied moeten gemaakt worden met de direct leidinggevende, of in het digitale personeelssysteem. Maar voor de precieze toepassing in een bepaalde situatie of om gewoon eens te oriënteren, kan de leidinggevende bij de HR-medewerker terecht. Terwijl zo iemand voor de medewerker ontbreekt. Daarom pleiten wij voor iemand die naast de HR – medewerker opereert, die een vraagbaak is in een veilige omgeving. Het Rijk heeft ervaring met deze vorm van personeelszorg en met groot succes.

Voordelen voor de werkgever:

- Toename van tevredenheid en assertiviteit van medewerkers
- Positieve impuls aan de inhoud van de gesprekken tussen leidinggevenden en werknemers
- Naleving van de CAO
- Beperking klachtenprocedures, escalaties en ziekteverzuim

Medewerkers met kennis en goede voorbereiding bespaart tijd van leidinggevenden en collega's van HR. Nu, twee jaar na invoering van de WNRA, komen fricties naar voren ten aanzien van de geschillencommissie. Om hier helderheid in te verschaffen zullen de gronden voor de geschillencommissie moeten worden uitgebreid met gesprekscyclus, promotie, loopbaan en het rooster. Basis vormt het onderzoek van het A&O fonds, Geschillen buiten beeld (2021). Van belang is om de cao 2023 hiermee uit te breiden.

10. Omgevingsdiensten

Bij de totstandkoming van de eerste cao Gemeenten/SGO is vanuit de omgevingsdiensten die onder de Cao SGO vallen de wens geuit een regeling te treffen, zoals die in de artikelen 3.13, vierde lid, en 3.19, negende lid, voor de GGD en GHOR is geregeld: namelijk dat er lokaal afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt op het gebied van de toelage beschikbaarheidsdienst en de overwerkvergoeding. Het keurslijf van de cao - meer toegesneden op het 'reguliere' gemeentelijke werk - past de omgevingsdiensten op dit punt niet.

Voorstel:

1. Toevoegen van het woord 'omgevingsdiensten' in de artikelen 3.13 lid 4 en 3.19 lid 9 in de cao gemeenten
2. Toevoegen van deze artikelen in hoofdstuk 12 artikel 12.2 a in de cao gemeenten

Marieke Manschot en Fred Bos, namens de werknemersdelegatie FNV Overheid

September 2022

