Een cao die met je meebeweegt

Inleiding

Werknemers van gemeenten en SGO's zetten zich dagelijks in voor een goed functionerende lokale overheid en de dienstverlening aan inwoners. Dat vraagt om betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Daar horen goede arbeidsvoorwaarden tegenover te staan, met waardering voor het werk dat zij doen en voldoende ruimte om zich te blijven ontwikkelen. Tegelijkertijd staan gemeenten voor flinke uitdagingen. Personeelstekorten zorgen voor een hoge werkdruk en ontwikkelingen zoals kunstmatige intelligentie veranderen de manier waarop we werken. Ook wordt het steeds belangrijker dat werknemers hun werk goed kunnen combineren met hun privéleven en gezond hun pensioen kunnen bereiken. Met deze brief ligt de nadruk op voorstellen die bijdragen aan een werkomgeving die meebeweegt met werknemers.

Hoofdstuk 1 inkomen

1.1) Loon & looptijd

Wij stellen een salarisverhoging van 5,5% voor bij een cao met een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027. Gezien de noodzaak om snel tot verbetering van de koopkracht van gemeente- en sgo-medewerkers te komen, stellen wij voor dat de salarisverhoging ingaat op 1 januari 2027.

1.2) Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding wordt momenteel op lokaal niveau vastgesteld. Wij willen deze ruimte behouden, maar vindt dat werknemers een passende vergoeding moeten ontvangen voor hun woon-werkverkeer. Zeker gezien de stijgende brandstofprijzen is dit belangrijk. Daarom stellen wij voor om in de cao een minimale reiskostenvergoeding van € 0,25 per kilometer vast te leggen, waarbij lokaal hogere vergoedingen kunnen worden afgesproken. Daarnaast pleiten wij ervoor dat werknemers die lopend of met de fiets naar het werk komen minimaal dezelfde kilometervergoeding ontvangen als werknemers die met de auto reizen. Bij voorkeur ligt deze vergoeding hoger, om duurzaam reizen extra te stimuleren. Ook pleiten wij ervoor om de kosten van het openbaar vervoer van medewerkers volledig te vergoeden. Hiermee maken we duurzame vervoerskeuzes aantrekkelijker.

Hoofdstuk 2 Verlof

2.1) Mantelzorgverlof

Vanuit onze achterban is gepleit voor betere combinatie tussen werk en mantelzorg. De huidige verlofregelingen bieden hiervoor onvoldoende ruimte. Ook de SER pleit in haar advies voor acht weken betaald mantelzorgverlof en meer flexibiliteit op de werkvloer. Wij pleiten voor acht weken volledig betaald mantelzorgverlof, in lijn met het SER-advies. Daarbij streven wij naar maatwerk en flexibiliteit, zodat werknemers hun zorgtaken kunnen combineren met hun werk zonder onnodige financiële gevolgen.

2.2) Rouwverlof

Wij streven naar betere afspraken over rouwverlof, vooral bij het overlijden van familieleden in de eerste en tweede graad. Het verlies van een dierbare heeft grote impact op werknemers. Uit onderzoek blijkt dat één op de tien rouwende werknemers een burn-out krijgt en 30% zich onder druk gezet voelt om te snel weer aan het werk te gaan.

Wij pleiten daarom voor een recht op twee weken betaald rouwverlof bij het overlijden van een familielid in de eerste of tweede graad. Werknemers moeten voldoende tijd en ruimte krijgen om een verlies te verwerken, zonder daarbij druk te ervaren om te snel weer aan het werk te gaan.

Hoofdstuk 3 scholing en ontwikkeling

Door het tekort aan vakspecialisten is het belangrijk om de sector aantrekkelijker te maken en werknemers te behouden. CMHF Overheid pleit daarom voor maatregelen om vakspecialisten te ondersteunen met goede cao-afspraken zodat de uitvoering van hun vak aantrekkelijk blijft.

3.1) Scholing artsen

Scholing en herregistratie is noodzakelijk voor vakspecialisten zoals onder meer zorgverleners om hun beroep te kunnen blijven uitoefenen. Het gerechtshof Den Haag heeft eveneens op 26 september 2025 (ECLI:NL:HR:2025:1386 verplichting opleiding kosteloos te verstrekken, overeenkomstig art. 13 Richtlijn transparante arbeidsvoorwaarden (EU 2019/1152)) bevestigd dat scholing die noodzakelijk is voor de functie door de werkgever moet worden vergoed. Wij stellen voor dat het vergoeden van scholing en herregistratie ook in de cao wordt vastgelegd.

3.2) Ruimte voor scholing onder werktijd

Vakspecialisten moeten voldoende tijd krijgen om hun vakkennis op peil te houden en aan hun registratieverplichtingen te voldoen. Daarom pleiten wij ervoor om in de cao vast te leggen dat noodzakelijke scholing en herregistratieactiviteiten onder werktijd dient plaats te vinden en dat werkgevers hiervoor voldoende tijd beschikbaar stellen.

3.3) Lidmaatschap beroepsvereniging

Daarnaast stellen wij voor dat werkgevers het lidmaatschap van een relevante beroepsvereniging, die ook de belangen van de beroepsgroep behartigt, volledig te vergoeden en werknemers waar nodig de ruimte geven om verenigingsactiviteiten onder werktijd bij te wonen.

3.4) Inschaling vakspecialisten

Wij ontvangen signalen dat de inschaling vakspecialisten van artsen en logopedisten per GGD kan verschillen, maar ook bijvoorbeeld op het fysieke domein/handhaving etc. ook wanneer zij vergelijkbare werkzaamheden en verantwoordelijkheden hebben. Dit leidt tot onduidelijkheid en mogelijke beloningsverschillen. Daarom pleiten wij voor duidelijke en uniforme afspraken over de inschaling van deze beroepsgroepen. Wij stellen voor om binnen de cao vaste uitgangspunten voor functiewaardering en inschaling vast te leggen, zodat werknemers met vergelijkbare functies op een gelijkwaardige manier worden beloond.

3.5) Administratieve lasten

Vakspecialisten, met name in de zorg, ervaren veel administratieve lasten, waardoor kostbare tijd verloren gaat die zij liever aan hun cliënten besteden. Wij pleiten daarom voor het terugdringen van onnodige administratie en registraties. Wij willen dat werkgevers samen met werknemers kritisch kijken welke administratieve verplichtingen daadwerkelijk nodig zijn en waar deze kunnen worden vereenvoudigd of geschrapt. Zo ontstaat er meer ruimte voor het leveren van goede zorg en wordt de werkdruk verminderd.

Hoofdstuk 4 werk-privé balans

4.1) werkdag indeling

Wij constateren dat er behoefte is aan meer vrijheid bij het indelen van de werkdag. Wij pleiten daarom voor het recht om, waar de functie dit toelaat, zelf de begin- en eindtijden van de werkdag te bepalen en werktijden tussentijds aan te passen. Wij stellen voor dat werkgevers verzoeken om flexibele werktijden in principe honoreren en alleen bij zwaarwegende dienstbelangen kunnen weigeren. Hiermee krijgen werknemers meer zeggenschap over hun werkdag en kunnen zij werk en privé beter combineren.

Hoofdstuk 5 Individueel keuze budget

5.1) Studieschuld aflossing

Een studieschuld kan jarenlang financiële gevolgen hebben, vooral voor jongere werknemers. Wij pleiten daarom voor een verhoging van het maximale jaarlijkse bedrag voor de aflossing van een studieschuld via het IKB van € 1.250 naar € 2.500.

5.2) Sport en recreatie

CMHF Overheid pleit ervoor om werknemers meer mogelijkheden bieden om hun IKB te besteden aan hun gezondheid en welzijn. Op dit moment kunnen gemeenten lokaal extra bestedingsdoelen toevoegen, maar deze mogelijkheden verschillen per werkgever. Daarom pleiten wij ervoor om sport- en recreatieabonnementen als landelijk bestedingsdoel aan het IKB toe te voegen. Zo krijgen alle werknemers dezelfde mogelijkheid om hun IKB hiervoor in te zetten en stimuleren we een gezonde en actieve leefstijl.

Hoofdstuk 6 werkdruk

6.1) Duurzame inzetbaarheid

71,8% van de respondenten van onze enquête duiden dat personeelstekorten de belangrijkste oorzaak van werkdruk is. Hoewel de cao al afspraken bevat over het meten en aanpakken van werkdruk, willen wij dat hier concreter opvolging aan wordt gegeven. Wij pleiten daarom voor een verplicht plan van aanpak bij structurele werkdruk, met duidelijke maatregelen, termijnen en betrokkenheid van werknemers. Daarnaast willen wij dat werknemers van alle leeftijden afspraken

kunnen maken over hun individuele belastbaarheid, bijvoorbeeld door aanpassing van werkzaamheden of werktijden. Zo zetten we sterker in op maatwerk en het voorkomen van uitval

Hoofdstuk 7 overig

7.1) Neurodivergentie

CMHF Overheid constateert dat werknemers met een arbeidsbijzonderheid nog steeds worden achtergesteld. Terwijl circa 20% van alle werknemers op enige wijze voldoet aan de kenmerken van neurodivergentie. Dit achterstellen doet zich voor zowel bij het verrichten van het werk als het daaraan gekoppelde salaris/promotiemogelijkheden. Een onwenselijke situatie die de aandacht van cao-partijen verdient.

7.2) Verduidelijking cao

Uit de enquête van CMHF Overheid blijkt dat werknemers verschillende onderdelen van de cao lastig te begrijpen vinden. Vooral de afspraken over vakbondsverlof en ouderschapsverlof worden als onduidelijk ervaren. CMHF Overheid pleit daarom voor het herzien en verduidelijken van de cao-teksten, waarbij begrijpelijke en toegankelijke taal centraal staat. Zo weten werknemers beter welke rechten en mogelijkheden zij hebben en kunnen zij gemakkelijker gebruikmaken van de afspraken in de cao.

7.3) Recht op onbereikbaarheid

Wij pleiten dat medewerkers het recht heeft om buiten hun werktijd niet bereikbaar te zijn. Dit geldt ook buiten eventuele bereikbaarheidsdiensten. Alleen bij bijzondere of dringende omstandigheden kan het nodig zijn dat een medewerker toch bereikbaar is. De leidinggevende maakt hierover waar mogelijk vooraf afspraken met de medewerker.

7.4) Richtlijn Artificial Intelligence (AI)

AI wordt ingezet ter ondersteuning van werknemers en niet ter vervanging van menselijke verantwoordelijkheid. Werknemers gebruiken uitsluitend door de werkgever toegestane AI-toepassingen en nemen daarbij privacy-, vertrouwelijkheids- en veiligheidsvoorschriften in acht. AI-uitkomsten worden altijd door een medewerker beoordeeld voordat deze worden gebruikt of gepubliceerd. Bij invoering van AI met substantiële gevolgen voor functies, werkzaamheden of werkgelegenheid vindt overleg plaats met de werknemersvertegenwoordiging en

vakorganisaties. Werknemers worden in staat gesteld de voor AI-gebruik benodigde kennis en vaardigheden te ontwikkelen.

Tenslotte

Wij behouden ons het recht gedurende de onderhandelingen onderdelen te wijzigen, te schrappen of toe te voegen.

Namens CMHF Overheid,

Cyril van der Heijden

Wolleta Roozeboom