



## Cao Werken voor waterschappen 2024

---

### Inzet FNV Overheid en CNV Overheid

#### Inhoud

1. <a href="#">Inleiding</a> .....	1
2. <a href="#">Loonontwikkeling</a> .....	2
3. <a href="#">Wachtdiensten, onregelmatige dienst (ORD) en ploegendienst (WOP)</a> .....	2
4. <a href="#">Uurloon en IKB</a> .....	2
5. <a href="#">Vergroening thuis en onderweg</a> .....	3
6. <a href="#">Jonge werknemers</a> .....	3
7. <a href="#">Duurzame inzetbaarheid</a> .....	4
8. <a href="#">Feestdagen, verlof en diversiteit</a> .....	6
9. <a href="#">Vaste banen als de norm</a> .....	7
10. <a href="#">Kwaliteit van het werk</a> .....	7
11. <a href="#">Overige voorstellen</a> .....	7

#### 1. Inleiding

Het zijn roerige tijden, op vele fronten. Zowel op de arbeidsmarkt als economisch en geopolitiek. Ook de werknemers bij de sector Werken voor Waterschappen voelen dit aan den lijve. De inflatie is enigszins gestabiliseerd, maar de prijzen zijn nog altijd hoger dan vorig jaar.

Uit de rondgang langs de Waterschappen en de door ons gehouden enquête van FNV en CNV wordt een goede en concurrerende loonsverhoging als erg belangrijk ervaren. Niet alleen in een percentage maar ook gedeeltelijk als een nominaal bedrag. Om zo de inflatie, die met name wordt gevoeld door de medewerkers in de lagere loonschalen, verder het hoofd te bieden.

Hoe behoud je en trek je voldoende personeel aan in tijden van keiharde concurrentie op de arbeidsmarkt? Hoe behoud je jongeren die steeds mobieler worden op de arbeidsmarkt?

Dit zijn vragen waar wij als vakbonden over nadenken en waarmee wij rekening houden bij het formuleren van onze inzet.

Maar ook de werkdruk vormt een toenemend probleem, mede door de inzet van het IKB en de diverse verlofsoorten. Vervanging van deze verlofuren bij structurele afwezigheid is een belangrijk aandachtspunt.

## 2. Loonontwikkeling

Voor koopkrachtbehoud en verbetering voor alle werknemers binnen de sector Werken voor Waterschappen denken de bonden aan de volgende zaken:

- Een looptijd van een jaar;
- De automatische prijscompensatie (APC) in de cao;
- Een nominale verhoging van het salaris met 50 euro bruto per maand met ingang van 1 januari 2024 en aansluitend:
- Een verhoging van de salarissen inclusief IKB en toelagen en vergoedingen van 8%. Daarmee compenseren wij de opgelopen inflatie-achterstand over 2022 en 2023 (ca. 3%) en realiseren wij een inflatiecorrectie over 2024 alsmede een beperkte koopkrachtontwikkeling.
- Het minimumloon verhogen naar 16 euro (ook voor schaal A). Om de grote ongelijkheid tussen arm en rijk te verkleinen is het noodzakelijk om het minimumloon te verhogen naar € 16,-. De overeengekomen € 14,- in de cao 2023 is mooi maar niet meer toereikend als gevolg van de hoge inflatiecijfers. De inflatie heeft het inkomen van de ambtenaren in de lage schalen uitgehold.

## 3. Wachtdiensten, onregelmatige dienst (ORD) en ploegdienst (WOP)

De paritaire werkgroep WOP heeft sociale partners geholpen bij het inzicht van de bestaande problematiek in den lande alsmede de oplossingsrichtingen die daartoe in de CAO genomen kunnen worden. Op basis van het advies hebben de bonden hun inzet nader gedefinieerd en vastgelegd in een document. Een eerste technische bespreking met de werkgever daaromtrent heeft reeds plaatsgevonden. Op hoofdlijnen lijkt het er op dat partijen zich gaan vinden. Zonder de totale inzet te herhalen is het volgende voor de bonden erg belangrijk:

- Goede beloning met in achtneming van de zwaarte van de werkzaamheden;
- aandacht voor gezondheid en vitaliteit door maximering van het aantal diensten;
- afbouw van het aantal diensten door gezondheid of leeftijd faciliteren door een garantieregeling of een goede afbouwregeling.

## 4. Uurloon en IKB

Het uurloon inzake koop, verkoop en het sparen van verlof blijft als het gaat om wachtdiensten en overwerk een knelpunt. Om de discussie over de hoogte van het uurloon vlot te trekken, willen de bonden het volgende inbrengen: alle toelagen, roosterwerk en het overwerk krijgen een toeslag ter hoogte van het IKB: 21%. De toeslag van 8% bij de toelagen en roosterwerk en geen toeslag bij overwerk verdwijnen.

Wij stellen voor om dit budgetneutraal te repareren door 0,40% van de loonsverhoging te bestemmen voor het ophogen van de toelagen en roosterwerk van 8% naar 21% en bij overwerk een toeslag van 0% naar 21%. Daarnaast willen wij in artikel 3.1.16 van de cao opnemen dat de werknemer ervoor kan kiezen om voor elk uur overwerk een uur vrije tijd te krijgen. Voor uren buiten het dagvenster wordt de toeslag op basis van de cao uitbetaald.

## 5. Vergroening thuis en onderweg

Wij gaan graag in gesprek over hoe de cao een bijdrage kan leveren aan een positieve impact van de sector Waterschappen op het klimaat en milieu. Wellicht biedt het beperken van het aantal reisbewegingen en het aantrekkelijker maken van het gebruik van duurzame vervoermiddelen hiertoe mogelijkheden. Hierbij willen wij wel benadrukken dat veel werknemers zijn aangewezen op eigen vervoer om doelmatig de werklocatie te kunnen bereiken. Mogelijk kan het opnemen van een goede verhuisregeling in de cao bijdragen aan het terugbrengen van het aantal kilometers woon-werkverkeer van huidige werknemers. Daarnaast kan het, net zoals de huidige regeling voor de vergoeding van woon-werkverkeer, een aantrekkelijke arbeidsvoorwaarde zijn voor mensen die overwegen om bij een waterschap te komen werken.

Het reizen met een duurzaam vervoersmiddel vraagt veelal een investering die door veel medewerkers niet is op te brengen. Wij stellen voor om een gezamenlijke studie te verrichten naar de (fiscale) mogelijkheden van het stimuleren van duurzame keuzes van werknemers voor thuis en onderweg.

## 6. Jonge werknemers

### **Passend belonen**

Uit de dialoog met jonge werknemers blijkt dat er weinig ruimte is om gedurende de ontwikkeling binnen hun loopbaan passende salarisafspraken te maken. Werkgevers vallen vrijwel altijd terug op maximaal 2,5% loonsverhoging bij de jaarlijkse verhoging of bij het aanvaarden van een andere functie, terwijl de cao meer ruimte biedt. Ook zijn er bijvoorbeeld weinig tot geen senior-functies zodat jonge werknemers lang moeten wachten tot er andere functies vrijvallen. Graag bespreekt de werknemersdelegatie deze knelpunten en zoeken wij met u naar een mogelijkheid voor jonge werknemers om sneller in de schaal door te kunnen groeien. Wij willen op dit punt graag concrete afspraken met u maken om jonge werknemers voor de sector te behouden.

### **Ouderschapsverlof**

Een veel gehoorde klacht is het feit dat het ouderschapsverlof binnen de sector nog achterblijft bij andere overheden, bijvoorbeeld vergeleken met de sector rijk. Met name de mogelijkheid om gedurende de eerste 8 levensjaren van het kind doorbetaald ouderschapsverlof op te nemen wordt als een omissie binnen de sector ervaren. Wij stellen voor om de mogelijkheden voor het opnemen van ouderschapsverlof te verruimen en de aanvulling op de uitkering te verlengen van 9 naar 13 weken.

### **Stages**

In de cao Werken voor Waterschappen is geen voorziening getroffen voor stages/leerwerkplekken bij studenten in het MBO (BOL/BBL), HBO en WO. Evenmin is in de cao een stagevergoeding

opgenomen. Wij stellen voor in de cao afspraken hierover te maken. De onderstaande elementen zijn daarbij van belang:

- Stagevergoeding van stagiairs en van BBL-studenten (loon). Wij stellen een stagevergoeding voor van 700 euro per maand, gebaseerd op een vijfdaagse werkweek, waarbij wordt uitgegaan van 36 uur stage (5 dagen van 7,2 uur) per week.

Bij een stage van minder dan 36 uur per week, wordt de stagevergoeding berekend naar evenredigheid van het aantal afgesproken uren. De stagevergoeding wordt geïndexeerd met de algemene loonstijgingen in de cao.

- Vergoeding van reiskosten (als de student geen gebruik kan maken van de Ov-studentenkaart) en schoolkosten.
- Voorbeeld stage-overeenkomst en leer-werkovereenkomst.
- Doorbetaling van loon tijdens de schooldag(en).
- Afspraken die stagemisbruik tegengaan.
- Begeleiding van stagiairs en faciliteiten voor stagebegeleiders/leermeesters.
- Doorstroom naar baan bij de werkgever nadat de student de opleiding heeft afgerond.
- Lopende lokale stageregelingen die voor de stagiair in positieve zin afwijken, kunnen worden gehandhaafd.

### **Pechgeneratie**

Studenten die onder het leenstelsel een studieschuld hebben opgebouwd, zijn hierdoor vaak zwaar getroffen en worden beperkt in hun toekomstmogelijkheden door deze vaak torenhoge schulden. Geldproblemen kunnen stress veroorzaken. In een tijd waarin alles duurder is geworden, kunnen werknemers met een studieschuld daar extra last van hebben. Om deze categorie werknemers meer perspectief te bieden, stellen wij voor in de cao op te nemen dat de werkgever, de studieschuld bij DUO in 5 jaarlijkse gedeelten aflost tot een maximum van 15.000 euro. Daartegenover staat dat de werknemer dan minimaal 5 jaar in dienst blijft. Tevens kunnen bij dit onderwerp de ervaringen welke bij Waterschap Aa en Maas zijn opgedaan omtrent dit item worden meegenomen bij de ontwikkeling van dit cao-artikel.

### **Ambassadeurschap**

Begin van dit jaar hebben jonge medewerkers tijdens een bijeenkomst van het A&O fonds Waterschappen aangegeven dat zij graag een actieve rol vervullen in een brede arbeidsmarktcommunicatie die door en voor de sector wordt ontwikkeld.

Wij willen dit faciliteren door af te spreken dat elke organisatie een jonge medewerker aanstelt als ambassadeur voor de sector, en dat deze medewerkers jaarlijks een aantal uren krijgen voor deze ambassadeurstaken. Bijvoorbeeld voor het geven van voorlichting over de sector op onderwijsinstellingen.

## 7. Duurzame inzetbaarheid

### **Afbouw carrière en overdracht kennis middels regeling duurzaam doorwerken**

De afgelopen jaren blijft binnen de oudere generatie een voortdurende roep om gefaciliteerd hun carrière af te bouwen. Dit om gezond en fit de finish te halen en ook om de kennis en ervaring op een

nieuwe generatie te kunnen overdragen. Omdat de 60-ers onvoldoende IKB hebben kunnen sparen en ook het PBB hiertoe ontoereikend is blijft de roep om een afspraak met betrekking tot duurzaam doorwerken. Zij willen helemaal niet abrupt stoppen, maar omdat het fysiek of mentaal niet meer gaat, nemen medewerkers binnen de sector vaak vroeg pensioen op en stoppen zij gemiddeld rond de 65<sup>e</sup> leeftijd terwijl velen graag nog gedeeltelijk door zouden werken.

In de loop van de jaren heeft de werknemersdelegatie bij voortduur de weerstand ten aanzien van een dergelijke regeling van de werkgever aangehoord. In hun ogen is maatwerk een passende oplossing. Ook komen dan regelingen terecht bij medewerkers binnen de hogere schalen, wat naar hun mening niet gewenst is. Helaas wordt dit binnen de sector als willekeur ervaren. Medewerkers vertrekken gefrustreerd uit de sector omdat aan sommige collega's wel maatwerk wordt aangeboden en aan hen niet. De werkgever is een volledige kracht kwijt, terwijl die graag nog wel even had doorgewerkt.

Rekening houdend met de gedachten van de werkgevers bij dit onderwerp heeft de werknemersdelegatie een vorm bedacht die tegemoet kan komen aan diverse vraagstukken die in de loop van de jaren de revue zijn gepasseerd.

### **Voorstel duurzaam doorwerken**

Duurzame inzetbaarheid is het vermogen van de medewerker om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor de organisatie en daarbij zelf ook meerwaarde te ervaren. Medewerkers zullen steeds langer moeten doorwerken en de gemiddelde leeftijd op de werkvloer stijgt. De regeling duurzaam doorwerken is een mogelijkheid om medewerkers vanaf 62 jaar (die minimaal 5 jaar in dienst zijn binnen de sector ) vrijwillig minder te laten werken met een gedeeltelijke inkomenscompensatie en volledige pensioenopbouw. Ingangsdatum van deze regeling is 1 januari 2024 en de regeling heeft een looptijd van 48 maanden.

De regeling in het kort:

- Medewerkers binnen de sector Werken voor Waterschappen die in de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2028 de leeftijd van 62 jaar of ouder bereiken, krijgen de gelegenheid om bij aanvang deelname 20% tot 50% minder te gaan werken van de formele arbeidsduur in de vorm van buitengewoon verlof, waarbij de medewerker minimaal 18 uur als ondergrens feitelijk blijft werken. Deeltijders kunnen, gelet op de ondergrens van 18 uur per week, voor minder uren deelnemen aan deze regeling.
- De medewerker ontvangt bij deelname over elk uur buitengewoon verlof dat in het kader van deze regeling duurzaam doorwerken is verleend minimaal 60%-90% (bij 50% - 20%) minder werken) van het loon inclusief de toegekende salaristoelage(n), waarbij de inkomenscompensatie is gemaximeerd op € 1000,= bruto per maand (50% deelname) bij een voltijdsdienstverband. Voor de overige varianten (20%, 30% en 40% deelname) zal het nog verder uitgewerkt moeten worden. Door te werken met een bedrag aan inkomenscompensatie wordt de regeling voor medewerkers in een lagere schaal aantrekkelijker en naarmate de schalen hoger worden minder aantrekkelijk.

Hiermee wordt de regeling voor medewerkers in een lagere schaal aantrekkelijker en naarmate de schalen hoger worden iets minder aantrekkelijk.

- De deelnemer bouwt volledig pensioen op over de oude arbeidsduur, dus betaalt ook het werknemersdeel van de pensioenpremie over de oude arbeidsduur.
- De medewerker die gebruik gaat maken van de regeling duurzaam doorwerken moet, vanuit fiscaal oogpunt wekelijks minimaal 50% feitelijk blijven werken van de formele arbeidsduur in het kalenderjaar direct voorafgaand aan tien jaar voor de in het pensioenreglement vastgestelde pensioen richtleeftijd.
- Uitgezonderd hiervan is afwezigheid als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of regulier jaarlijks vakantieverlof. In verband met de ondergrens van 18 uur per week, dient er wekelijks dus feitelijk minimaal 18 uur per week gewerkt te worden.
- Bij deelname aan deze regeling is het niet mogelijk gelijktijdig gebruik te maken van opname PBB 58+ en/of ontzie-uren.
- De deelnemer gaat uiterlijk 6 maanden voor de wettelijke AOW-datum volledig met ontslag. Indien de deelnemer hierbij gebruikt maakt van keuze-pensioen dient dit uiterlijk 3 maanden voor ingangsdatum te worden aangevraagd.

### **Vervroegde uittreding middels RVU**

In de cao is nu opgenomen dat werkgever en werknemer in gesprek gaan over de mogelijkheid om gebruik te maken van de Regeling vervroegde uittreding als de werknemer of de werkgever hierom verzoekt. In de praktijk blijkt dat werkgevers hier zeer terughoudend mee omgaan, ook als de medewerker aangeeft dat de behoefte aan een RVU zeer groot is. Dit kan leiden tot willekeur. Mede gezien de ontwikkelingen in andere aanpalende sectoren, stellen wij voor om de werknemer het recht te geven om gebruik te kunnen maken van de RVU volgens de huidige fiscale regels.

### **PBB voor vitaliteit**

In een eerder cao is afgesproken dat het PBB ook ingezet kan worden ten behoeve van vitaliteit. Wij krijgen terug van onze achterban dat het binnen veel organisaties moeizaam is voor medewerkers om hierover een concrete afspraak met de werkgever te maken. Daarom willen wij in artikel 5.2.2. van de cao opnemen dat de werknemer zijn PBB kan inzetten voor de bekostiging van een sportabonnement.

## **8. Feestdagen, verlof en diversiteit**

Graag zouden wij de werknemer, gezien de beperkte mogelijkheden die de wet arbeid en zorg biedt, een recht op twee dagen buitengewoon verlof per kalenderjaar met behoud van loon bij een voor de werknemer belangrijke levensgebeurtenis willen geven. Werknemers worden in staat gesteld voor hen belangrijke levensgebeurtenissen met bijzonder verlof in te vullen en niet uitsluitend de familieband daarin leidend te laten zijn. Aan de bestaande regels voor bijzonder verlof wordt de mogelijkheid voor twee zogenaamde 'lief- en leeddagen' toegevoegd. Deze bijzondere verlofdagen zijn niet in te wisselen voor salaris of op te sparen. Aanvragen worden in principe gehonoreerd. Dit buitengewoon verlof vervalt aan het eind van het kalenderjaar en kan niet worden toegevoegd aan een vakantie- en/of verlofsaldo.

Wij vinden het belangrijk dat werknemers verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging. Graag maken wij hieromtrent een diversiteitsafspraken. De zeven feestdagen zoals benoemd in de cao kunnen worden gewisseld met andere religieuze/culturele feestdagen. De werknemer moet de dagen die geruild worden in 2024 vóór 1 april 2024 hebben geregistreerd in het lokale verlofsysteem. Het omruilen kan alleen binnen hetzelfde kalenderjaar. Dat wil zeggen dat nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, tweede pinksterdag, Hemelvaartsdag en eerste en tweede kerstdag in 2024 door de werknemer mogen worden omgewisseld. De definitie van zon- en feestdagen blijft ongewijzigd.

## 9. Vaste banen als de norm

De externe inhuur binnen de sector is gemiddeld 18,6%, zo blijkt uit de Personeelsmonitor. Er zijn grote onderlinge verschillen tussen de waterschappen en gelieerde organisaties. Dit is onwenselijk vanuit de kosten, maar ook vanuit de positie van de overheid en het kabinetsbeleid.

In aanvulling op eerder gemaakte afspraken omtrent de duur van arbeidsovereenkomsten en de inzet voor piek, chique en ziek stellen wij voor om de omvang van de externe inhuur te begrenzen op maximaal 10% (de zogeheten Roemernorm).

De cao-partijen committeren zich aan de handhaving van de afspraken en maken praktische afspraken in een convenant. Elke organisatie levert jaarlijks via het Lokale Overleg (LO) of de Arbeidsvoorwaarden commissie (AVC) een overzicht van de flexibele schil i.r.t. de formatie en de maatregelen die zijn genomen om deze flexibele schil af te bouwen.

## 10. Kwaliteit van het werk

Vanuit onze achterban ontvangen we veel signalen dat de werkdruk sterk oploopt als gevolg van een zeer hoog sector breed ambitieniveau. De afspraken die wij als cao-partijen maken om ervoor te zorgen dat werknemers goed en gezond het werk kunnen uitvoeren, mogen niet leiden tot extra werkdruk bij naaste collega's. Daarom willen we in de nieuwe cao afspreken dat bij aanpassing van de bezetting de werkgever er bewust voor kiest om over te gaan tot vervanging c.q. herbezetting dan wel aanpassing van de taken en werkzaamheden.

Kwaliteit van werk houdt naar onze mening ook verband met een goede dialoog tussen medewerker en leidinggevende. Als vakbonden vinden we dit een voortdurend punt van aandacht en we willen in de nieuwe cao het belang van het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende nogmaals gezamenlijk willen benadrukken.

## 11. Overige voorstellen

### **Verlies en rouw**

Verlies van een dierbare, veel medewerkers krijgen er vroeg of laat mee te maken. Hoe ga je daar mee om?

De meningen verschillen over hoe het beter kan. Het gaat daarbij om meer dan alleen verlof. Het doel is de medewerker te ondersteunen en ziekte en uitval te voorkomen. Daar passen enerzijds geen standaardregels bij zoals alleen recht op een paar dagen verlof rond de uitvaart.

Aan de andere kant kan duidelijkheid over verlof duidelijkheid geven in situaties waarin de werkomgeving minder begripvol of flexibel is.

We willen dat er een rouwprotocol wordt opgesteld met aandacht voor de begeleiding van medewerkers en verlof. Ook moet nagedacht worden over faciliteiten in de terminale fase waardoor de medewerker de aandacht voor een dierbare en werk kan combineren. We willen dat er een rouwprotocol wordt opgesteld met aandacht voor de begeleiding van medewerkers en verlof. Ook moet nagedacht worden over faciliteiten in de terminale fase waardoor de medewerker de aandacht voor een dierbare en werk kan combineren.

### **Overgang**

Zestig procent van de vrouwen in de overgang valt de combinatie werk en menopauze zwaar. Ruim de helft van de geënquêteerden geeft aan dat er een taboe rust op het onderwerp overgang. In de cao wordt opgenomen dat de medewerker die klachten ervaart wegens menstruatie/menopauze, welke van invloed is op haar inzetbaarheid op de werkvloer, de werkgever kan verzoeken om een maatwerkoplossing rondom haar inzetbaarheid.

De Arbodienst kan expertise ontwikkelen om werk en klachten op het gebied van menstruatie en overgang te kunnen signaleren en verhelpen. Ook vertrouwenspersonen kunnen hiervoor worden getraind.

In overleg met de medezeggenschap kan een communicatieplan worden gemaakt om deze onderwerpen uit de taboesfeer te halen. Medewerkers die klachten ervaren moeten kunnen rekenen op begrip en welwillendheid bij aanpassingen in het werk of de werktijden.

### **Werkkostenregeling**

Gemiddeld wordt binnen de organisaties van sector waterschappen 25-40% van de werkkostenregeling besteed aan politieke ambtsdragers. Dit gaat ten koste van de mogelijkheden voor het personeel. Wij zouden graag als sociale partners van de decentrale overheden een lobby richting de belastingdienst tot stand brengen. In de inzet voor de cao-gemeenten is dit al verwoord en besproken, ook zal het in de inzet voor de provinciale sector worden ingebracht. Bij deze het verzoek aan werkgeverzijde om samen met ons daarin op te trekken om gezamenlijk een oplossing voor dit knelpunt te bewerkstelligen.

Yoram Bovenkerk, FNV Overheid

Arno van Voorden, CNV Overheid

20 november 2023

### ***Disclaimer***

*Wij behouden ons het recht voor om deze inzet op een later moment aan te vullen en/of te wijzigen.*