



Onderwerp
cao Provinciale Sector 2024-2025

Kern mededeling:

Op 16 april 2024 heeft het college van Gedeputeerde Staten, bij besluit met kenmerk 3253861, ingestemd met het onderhandelingsakkoord cao Provinciale Sector 2024-2025. Het vaststellen van het onderhandelaarsakkoord is een arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheid die van toepassing is op de griffier en de medewerkers van de Statengriffie.

Mededeling:

Het college van Gedeputeerde Staten heeft ingestemd met:

1. Het onderhandelingsresultaat voor de cao Provinciale Sector 2024-2025
2. De voorgestelde dekking van de financiële gevolgen (ten laste van de stelpost loon- en prijsontwikkeling) van het onderhandelingsakkoord cao provinciale sector
3. Verwerking van de verwachte begrotingseffecten voor de loonontwikkeling 2024 in de Zomernota 2024 voor Provinciale Staten
4. Verwerking van de verwachte begrotingseffecten voor 2025 en volgende jaren mee te nemen in de Perspectiefnota 2025-2028 en deze daarna te verwerken in de ontwerp Programmabegroting 2025 door bijstelling van de stelpost 'loon- en prijsontwikkelingen'

Als Provinciale Staten bent u werkgever van de Statengriffie. In 2003 is de Wet dualisering provinciebestuur in werking getreden. In dat kader is bij besluit van 2 oktober 2003 vastgesteld dat de collectieve arbeidsvoorwaarden, de rechtspositionele regelingen en de toekomstige wijzigingen daarop, die door Gedeputeerde Staten zijn vastgesteld, ook van toepassing zijn op de griffier en de medewerkers van de Statengriffie.

Kort gezegd: als het over arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele aangelegenheden gaat, volgt Provinciale Staten de besluiten van het college van Gedeputeerde Staten. Dit is eind 2017 nog eens bevestigd met het oog op de implementatie van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren per 1 januari 2020.

Het vaststellen van het onderhandelaarsakkoord is een arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheid die van toepassing is op de griffier en de medewerkers van de Statengriffie. Nu u het college volgt, wordt u geacht ook ingestemd te hebben met het onderhandelaarsakkoord cao Provinciale Sector 2024-2025.

Financiële dekking vindt plaats binnen de producten 741 'Personeel' en 732 'Onvoorzien en stelposten' en blijft daarmee binnen de daarvoor bedoelde ruimte.

Bijlagen

Naam bijlage:	eDocs nummer:	Openbaar in de zin van de Woo (ja/nee aangeven)
Aanbiedingsbrief onderhandelingsresultaat	3253919	Ja
Onderhandelingsresultaat cao Provinciale Sector	3253887	Ja
Onderbouwing onderhandelingsresultaat cao 2024-2025	3253885	Ja

Registratienummer

3254244

Datum

23 april 2024

Expertiseteam

ETHR

Openbaarheid

Openbaar

Portefeuillehouder

Gerritsen, A.J.

Ter kennisname aan PS en

burgerleden

Aan de colleges van Gedeputeerde
Staten en aan de voorzitters van de
werkgeverscommissies van
Provinciale Staten (per mail, niet per
post)



ons kenmerk
20240322

datum
22 maart 2024

onderwerp
Onderhandelingsresultaat cao 2024-2025 provinciale sector

Geachte mevrouw, heer,

De BOD heeft eind 2023 een concept-onderhandelingskader opgesteld en besproken met de ambtelijke adviescommissies Werkgeverszaken (AAC Werkgeverszaken), de adviescommissie financiën en openbaar bestuur (AAC FOB) en met de Kring van Provinciesecretarissen. Het onderhandelingskader is vervolgens getoetst bij en akkoord bevonden door de portefeuillehouders HR, de voorzitters van de werkgeverscommissies PS en bij de Bestuurlijke Adviescommissie Financiën en Openbaar Bestuur. Het IPO-bestuur heeft in december 2023 ingestemd met het onderhandelingskader.

Op 13 maart 2024 hebben de BOD enerzijds en de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid, AVV en CMHF anderzijds, een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao voor de provinciale sector met een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 juni 2025. De BOD legt dit resultaat met een positief advies voor aan hun achterban, aan werkgeverszijde bent u dat. In het cao-overleg is de afspraak gemaakt dat de uitslag van de achterban- en ledenraadpleging bekend moet zijn op 1 mei a.s.

Aan werkgeverszijde ligt de focus op de -ingelaste- vergadering van het IPO-bestuur om daarin de uitgebrachte stemmen te tellen en vast te stellen of de werkgeversachterban (met een gekwalificeerde meerderheid) instemt met het onderhandelingsresultaat. Deze procedure is vastgelegd in de statuten van het IPO. Er is sprake van een gekwalificeerde meerderheid als minimaal 75% van de stemmen het onderhandelingsresultaat steunt. Elke stem van de werkgever GS telt voor drie; elke stem van de werkgever PS telt voor één. Het totaal aantal stemmen bedraagt 48; het minimale vereiste aantal stemmen vóór bedraagt dus 36.

Het verzoek aan u is om het onderhandelingsresultaat te bespreken en uw stem (ingestemd of niet ingestemd) zo spoedig mogelijk, maar het liefst voor 24 april 2024 bekend te stellen aan werkgeverszaken@ipo.nl

Als bijlagen ontvangt u:

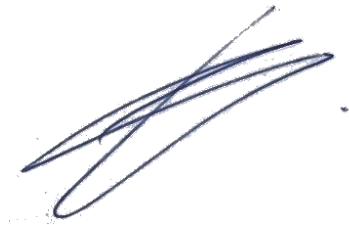
Bijlage A – Onderhandelingsresultaat d.d. 13 maart 2024

Bijlage B – Onderbouwing onderhandelingsresultaat

Mocht u nadere informatie willen hebben over het onderhandelingsresultaat, dan kunt u dit ook aangeven via het genoemde mailadres en zal zo spoedig mogelijk contact met u worden opgenomen.

Met vriendelijke groet,

Namens de voorzitter van de Bestuurlijke
Onderhandelingsdelegatie

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above the printed name.

Laureina Grootveld
Programmamanager Werkgeverszaken IPO

VERTROUWELIJK

Onderhandelingsresultaat cao Provinciale Sector

Werkgevers, vertegenwoordigd door het Interprovinciaal Overleg (IPO) enerzijds en de vakbonden FNV, CNV Connectief, AVV en CMHF-PDO anderzijds hebben op 13 maart 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt over de collectieve arbeidsovereenkomst Provinciale Sector. De beoogde cao heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

De vakbonden leggen dit onderhandelingsresultaat met een neutraal advies voor aan hun leden.

Werkgevers leggen dit resultaat met een positief advies voor aan hun achterban.

Inleiding

We leven in roerige tijden, op vele fronten. Zowel op de arbeidsmarkt als economisch en geopolitiek. Medewerkers bij de provincies en aangesloten organisaties voelen dit net zoals elke burger aan den lijve. Wij vinden het daarom belangrijk om aangesloten te blijven bij maatschappelijke en sociale ontwikkelingen. Als sector willen we een slagvaardige en sterke overheid zijn, die talenten koestert en als inclusieve werkgever een afspiegeling van de samenleving is en mensen weet te boeien en te binden in een arbeidsmarkt die onder druk staat.

Medewerkers moeten mee kunnen bewegen met maatschappelijke ontwikkelingen. Dat vraagt het nodige van medewerker én organisaties in deze sector. Een baan die er maatschappelijk toe doet, een veilige werkomgeving en een positieve werkbeleving en waardering vinden we belangrijk. Een marktconform salaris waarbij structurele arbeid wordt uitgevoerd door medewerkers met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst, bij iedere leeftijdsfase passende opleidings- en verlofmogelijkheden en een goede balans tussen werk en privé dragen daaraan bij.

Als werkgever faciliteren we dat iedere medewerker talenten optimaal en duurzaam kan ontwikkelen en inzetten. Daarbij vormt een eigentijdse en volwassen arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer het uitgangspunt. Medewerkers krijgen ruimte voor zelfregie; als werkgever bieden we tal van faciliteiten en randvoorwaarden en inspireren we onze medewerkers. Dat geeft ruimte voor persoonlijk leiderschap, eenduidige leiding van de organisatie en een stevig verankerde en kwalitatief goede medezeggenschap

Loonontwikkeling

Met ingang van 1 januari 2024 worden de salarissen in de schalen verhoogd met € 25 bruto, op basis van een fulltime dienstverband, en vervolgens eveneens met ingang van 1 januari 2024 met 4,25%. Op 1 september 2024 worden de salarisbedragen met 2,5% verhoogd. Sociale partners hebben afgesproken het minimumloon te verhogen naar 16 euro per uur met ingang van 1 januari 2024.

PBDI

Het persoonlijk budget voor duurzame inzetbaarheid (PBDI-budget) wordt per 1 januari 2024 opgehoogd met 1.000,- euro naar 6.000,- per 5 jaar. Het nieuwe PBDI- budget wordt dus 6000 euro.

De huidige mogelijkheden in de cao rondom besteding van het PBDI aan (vitaliteits)uren blijven ongewijzigd. Evenals de afspraken rondom leren en ontwikkelen (opleidingen) en loopbaan en arbeidsmobiliteit

Het PBDI- budget wordt ingekaderd vanwege fiscale regelgeving rondom het gebruik van het budget, waar veel vragen over waren. De categorieën Loopbaan en arbeidsmobiliteit en Leren en Ontwikkelen (niet fiscaal belast) zijn beiden minimaal 40% van het budget en de categorieën Gezonde balans werk en privé en Gezondheid en vitaliteit zijn beiden gezamenlijk maximaal 20% van het budget. Betreft het echter uitgaven voor opleidingen in het kader van de categorie Gezonde Balans werk en privé en de categorie Gezondheid dan is de inkadering niet van toepassing. Door het deel van het PBDI-budget voor de categorieën “Gezonde balans werk & privé” en “Gezondheid & vitaliteit” te stellen op maximaal 20%, wordt voorkomen dat een substantieel deel van het PBDI-budget opgaat aan fiscale heffingen, wat met name speelt bij aanschaf van ‘goederen’.

Dubbelingen worden voorkomen (bijvoorbeeld: als je al een fietsenregeling hebt via je werkgever kun je daarvoor niet nog een keer je PBDI gebruiken).

Sociaal klimaat

Sociale veiligheid is bepalend voor de kwaliteit van dienstverlening van iedere organisatie en het raakt het functioneren van bestuurder tot medewerker. Het is een cruciaal onderdeel van de interne arbeidsverhoudingen en cultuur. Een sociaal veilige en gezonde werkomgeving is een omgeving waarin professionals respectvol met elkaar omgaan, zichzelf kunnen zijn, fouten mogen maken en hun vakmanschap optimaal kunnen inbrengen in hun werk. Een werkomgeving ook waarin het open gesprek gevoerd wordt, er wederzijds vertrouwen is en waarin conflicten op een goede manier gezamenlijk worden opgelost. Onveilige situaties moeten op een veilige manier besproken kunnen worden.

Sociale veiligheid kan worden geborgd door zowel preventief als repressief instrumenten in te zetten. Een sociaal veilige werkomgeving vraagt om goed werkgever- en werknemerschap én continue aandacht voor het onderwerp. Werkgever en medewerker zijn zich daarbij bewust van hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan een sociaal veilige, gezonde werkomgeving. Dit onderwerp wordt jaarlijks besproken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever.

Sociale partners hebben afgesproken dat werkgevers zich aansluiten bij een externe klachtencommissie, hierbij gaat de voorkeur uit naar de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG).

Vervroegd uittreden (RVU)

Medewerkers die 41 jaar hebben gewerkt voor een bij het ABP aangesloten werkgever, waarvan de laatste 10 jaar in de provinciale sector, hebben tot en met 31 december 2025 recht op een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Voorwaarde is dat de medewerker maximaal twee jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd zit. Als de medewerker op 31 december 2025 over maximaal twee jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de medewerker deelnemen aan de RVU als hij in 2026 en 2027 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd.

Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

Gelet op de huidige ontwikkelingen op de (krappe) arbeidsmarkt zal de arbeidsmarkttoelage verhoogd worden per 1 januari 2025. Hiermee kunnen we het werken binnen de provinciale sector, zeker voor bepaalde functies, aantrekkelijk houden. De arbeidsmarkttoelage zal worden verhoogd van maximaal 10% naar maximaal 15%.

Daarnaast wordt de termijn waarna de bindingspremie betaald wordt, m.i.v. 1 januari 2024 verkort van drie jaar naar twee jaar.

Bepaling salaris wanneer de medewerker een andere functie gaat vervullen in een hogere salarisschaal

Om ook de medewerkers die al in dienst zijn beter te kunnen belonen is het van belang dat er meer ruimte komt voor het verhogen van het salaris wanneer de medewerker een andere functie gaat vervullen in een hogere salarisschaal. Daarom wordt in de cao opgenomen dat het nieuwe salaris van de medewerker in ieder geval 3% hoger wordt dan het oude salaris, waarbij werkgever en medewerker een hoger percentage kunnen afspreken tot een maximum van 6%.

De gebruikelijke mogelijkheden voor verdere salarisontwikkeling blijven daarbij bestaan, met dien verstande dat de benodigde beoordeling voor toepassing van artikel 4.2.4. lid 2 niet later heeft mogen plaatsvinden dan in september van het betreffende kalenderjaar.

Indexatie consignatietoelage

Een van de aanbevelingen van de paritaire werkgroep die zich heeft beziggehouden met mogelijke verbeterpunten in hoofdstuk 4 van de cao, is het indexeren van de consignatietoelage zoals bedoeld in artikel 4.3.5. van de cao. Sociale partners spreken af dat met terugwerkende kracht tot 1 januari 2024, voortaan de consignatietoelage geïndexeerd wordt, wanneer ook de salarissen een algemene cao-wijziging ondergaan.

Kies je feestdagen: diversiteitsverlof

Sociale partners vinden het belangrijk dat medewerker verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging en cultuur. In 2023 is daarom een pilot uitgevoerd, waarbij de zeven feestdagen zoals standaard opgenomen in de cao, konden worden ingewisseld voor andere religieuze dan wel culturele feestdagen. De pilot is geëvalueerd en positief ontvangen en sociale partners spreken daarom af deze mogelijkheid met ingang van deze cao structureel op te nemen in de cao. Feestdagen kunnen daarbij alleen in hetzelfde kalenderjaar gewisseld worden, waarbij de medewerker de dagen in het eigen lokale verlofsysteem moet ruilen vóór 1 april in dat betreffende kalenderjaar.

Levensfaseambassadeurs

Vanaf 2018 wordt binnen de provinciale sector gewerkt met levensfaseambassadeurs. De inzet daarvan is tot op heden met iedere nieuwe cao verlengd. Sociale partners vinden het belangrijk om de inzet van de levensfaseambassadeurs met ingang van deze cao structureel te borgen in de cao. Daarnaast is afgesproken om de inzet van de levensfaseambassadeurs te evalueren (gedurende de looptijd van deze cao).

Overig

Stagevergoeding

Sociale partners vinden gelijke behandeling van studenten belangrijk. Ongeacht de opleiding van de stagiair(e) bedraagt de stagevergoeding per 1 augustus 2024 € 700,- bruto per maand bij een fulltime stage (40 u per week (stage inclusief opleidingsdag). Wanneer een stagiair geen OV-kaart heeft, worden reiskosten betaald volgens de lokale reiskostenregeling. Stagevergoedingen worden vanaf de volgende cao geïndexeerd, wanneer ook de salarissen een algemene cao-wijziging ondergaan.

Rouw en verlies

Medewerkers krijgen te maken met rouw en verlies in hun directe omgeving. Hierbij zal de organisatie medewerkers ondersteunen waarbij de medewerker de ruimte krijgt om te rouwen en het verlies te verwerken. Voor iedereen is de situatie anders. De werkgever zal met de medewerker maatwerk-afspraken hieromtrent maken binnen de bestaande afspraken en mogelijkheden.

Open over overgang

Dat vrouwelijke medewerkers overgangsklachten kunnen krijgen is een onderwerp dat nog niet overal bespreekbaar is. Het is goed om dit uit de taboesfeer te halen, beter bespreekbaar te maken en ook kennis over het onderwerp op te bouwen bij bijvoorbeeld HRM en ARBO-diensten. Daar waar een medewerker last heeft van overgangsklachten, die beperkingen meebrengen voor het werk, zal in overleg met de leidinggevende naar een maatwerk oplossing worden gezocht binnen de huidige kaders en afspraken.

Werkdruk

Er is positieve en negatieve werkdruk. Ongezonde werkdruk is uiteindelijk slecht voor de organisatie en de medewerkers. Ongezonde werkdruk kan ook ontstaan als gevolg van langdurige positieve werkdruk. Deze vorm is echter moeilijker te herkennen. Om meer zicht te krijgen op de ongezonde werkdruk en de mogelijkheden om dit tegen te gaan, zal dit onderwerp jaarlijks worden besproken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever. Er zal in het overleg met werkgever en de ondernemingsraad waar nodig een plan van aanpak worden afgesproken, waarvan onderzoek naar de oorzaken en de te treffen maatregelen onderdeel uitmaken, waarna vervolgens de resultaten met enige regelmaat worden gemonitord.

Bij het terugdringen van ongezonde werkdruk zullen de in de Arbocatalogus Provincies opgenomen maatregelen als richtsnoer gelden.

Flexibele arbeid

Sociale partners spreken het uitgangspunt uit dat structurele arbeid wordt uitgevoerd door medewerkers met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. De praktijk laat zien dat dit niet altijd mogelijk is en dat in die gevallen gebruik wordt gemaakt van externe inhuur. Dit is onderdeel van de flexibele schil die nodig is om in te kunnen spelen op de behoefte aan arbeidskrachten. Provincies spannen zich in om deze externe inhuur verder te beperken en om de inhuur via een payroll-constructie af te bouwen.

Jaarlijks zal de werkgever, op lokaal niveau, d.m.v. een rapportage inzicht geven in de mate van externe inhuur/payrolling binnen de lokale organisatie en dit bespreken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de lokale werkgever.

Werkkostenregeling (lobby)

Binnen de organisaties van de provinciale sector wordt een deel van de werkkostenregeling besteed aan politieke ambtsdragers. Dit gaat ten koste van de mogelijkheden voor het ambtelijk personeel. Sociale partners van de decentrale overheden gaan gezamenlijk een lobby richting de belastingdienst tot stand brengen om te bewerkstelligen dat de vrije ruimte in de WKR ten behoeve het ambtelijk personeel kan worden vergroot.

Hoofdstuk 11

Sociale partners hebben overeenstemming bereikt over de teksten van hoofdstuk 11, waarin uitgangspunten zijn opgenomen over het overleg met vakbonden centraal en decentraal. Uitgangspunt is dat het lokaal overleg met vakbonden gericht is op het bereiken van overeenstemming.

Ter verduidelijking is hierin opgenomen dat de Reiskostenregeling (woon-werkverkeer en dienstreizen) op lokaal niveau wordt vastgesteld.

Regeling melden vermoeden misstand

De tekst van de regeling melden vermoeden misstand is aangepast aan gewijzigde regelgeving.

In te zetten deskundige bij inconveniententoeelage

De beoordeling van de bezwarende werkomstandigheden op basis waarvan een inconveniententoeelage (artikel 4.3.6. van de cao wordt toegekend, varieert nu per werkgever. Sociale partners spreken af dat door de werkgever in overleg met vakbonden in het lokaal overleg een lijst wordt vastgesteld van in de organisatie voorkomende werkzaamheden die onder bezwarende omstandigheden moeten worden verricht. De paritaire werkgroep die naar hoofdstuk 4 heeft gekeken, heeft geadviseerd dat de beoordeling van de zwaarte van de inconvenienten plaatsvindt door een onafhankelijke deskundige, aan te wijzen in overleg met de ondernemingsraad. Het resultaat van de beoordeling wordt betrokken in het overleg over de lijst met functies waarvoor bezwarende werkomstandigheden gelden. Sociale partners hebben dit advies overgenomen en conform besloten.

Studieafspraken

Evaluatie functiegebouw en Werken met resultaatopdrachten

Partijen hebben afgesproken een paritaire werkgroep in te richten met betrekking tot de evaluatie van het Functiegebouw. De paritaire werkgroep gaat aan de slag met een opdrachtformulering en een plan van aanpak, die vervolgens in het cao-overleg tussen sociale partners zullen worden vastgesteld. Het werken met resultaatopdrachten maakt onderdeel uit van deze evaluatie, waarbij de vraag wordt onderzocht of het cao-artikel m.b.t. werken met resultaatopdrachten gehandhaafd moet blijven. Uiterlijk in 2025 wordt de evaluatie afgerond.

Hoofdstuk 4

Door onder ander de mogelijkheid van het hybride werken heeft het begrip ‘arbeid/werk’ een andere betekenis gekregen. Op dit moment zijn er meer mogelijkheden voor de medewerker voor het organiseren van het werk dan een aantal jaren geleden het geval was. Een paritaire werkgroep kijkt naar verbeteringen voor hoofdstuk 4, met name de systematiek van de toelagen en werktijden (zoals overwerk, toelage onregelmatige dienst) en of daar gewijzigde afspraken over moeten worden gemaakt. Nadat deze nieuwe beschrijving is vastgesteld voor de sociale partners worden ook de begrippen ‘overwerk’ consignatie etc. opnieuw beschreven en aangepast op de nieuwe omschrijving van het begrip ‘arbeid’. Uiterlijk 1 mei 2024 levert de paritaire werkgroep een advies aan cao-partijen. De eventuele financiële consequenties van – het overnemen- van dit advies zijn voor deze cao-periode budget neutraal.

Namens de werkgever,

mr. J.H. Oosters,

Voorzitter Bestuurlijke onderhandelingsdelegatie IPO

Namens de vakbonden,

G.F. Gerritsen

FNV

A.A. van Voorden

CNV Connectief

M. Rijntjes

AVV

J. Zwanenburg

CMHF-PDO

Bijlage B

Onderbouwing onderhandelingsresultaat cao 2024-2025

Gevraagd besluit

Instemmen met onderhandelingsresultaat cao provinciale sector 1 januari 2024 t/m 30 juni 2025.

Inleiding:

Op 13 maart 2024 hebben de BOD en de vakbonden een onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao provinciale sector 2024-2025. Zij leggen dit voor aan hun achterbannen. Voor de BOD zijn dat de werkgevers GS en de werkgevers PS. Met dit onderhandelingsresultaat is een pakket aan arbeidsvoorwaarden afgesproken dat bijdraagt aan het blijven van een aantrekkelijk werkgever, die talenten koestert en mensen weet te boeien en te binden in een arbeidsmarkt die onder druk staat. De BOD legt dit onderhandelingsresultaat dan ook met een positief advies voor. In deze bijlage geven we namens de BOD een onderbouwing van de financiële afspraken (loonparagraaf) en de inhoudelijke afspraken, en zetten deze af tegen het onderhandelingskader. Tenslotte geven we aan wat de risico's zijn bij het ontbreken van de vereiste gekwalificeerde meerderheid.

Looptijd cao

Gekozen is voor een looptijd van 18 maanden. Dit is conform onze inzet. Hiermee wordt het mogelijk om gemaakte afspraken goed te implementeren en is tevens tijd ingebouwd om een aantal studie- en procesafspraken af te ronden en gedurende de looptijd van deze cao te implementeren.

Een nog langere looptijd was niet onderhandelbaar. Vakbonden hebben initieel ingezet op een looptijd van 12 maanden.

Financieel

De BOD heeft zich, voorafgaand aan en tijdens de onderhandelingen, laten adviseren door een backroom met daarin onder meer specialisten van provincies m.b.t. financiën/personele lasten. De bemensing van de backroom is afgestemd met de AAC Werkgeverszaken.

Loonsverhoging

De loonafspraken zijn in lijn met de afspraken in andere overheids- en onderwijssectoren en noodzakelijk om te komen tot een cao. Met deze afspraken wordt ook recht gedaan aan een loonafpraak waarmee een antwoord wordt gegeven op de gestegen inflatie van de afgelopen periode. Daarmee wordt een bijdrage geleverd aan het herstel van de koopkracht van onze werknemers. Daarnaast blijven we met deze loonafspraken een aantrekkelijke werkgever, wat essentieel is in de zeer krappe arbeidsmarkt. Op het moment dat we niet nu, maar later een cao zouden afsluiten, zouden de kosten hiervan naar verwachting hoger worden.

In het onderhandelingsresultaat is de volgende loonparagraaf opgenomen:

- a. 25 euro toevoegen aan alle schaalbedragen per 1-1-2024;
- b. 4,25% structurele loonsverhoging per 1-1-2024;
- c. 2,5% structurele loonsverhoging per 1-9-2024.

Ad a. Omgerekend kost deze 25 euro de werkgever ongeveer 0,5% loonruimte. Initiële inzet van de vakbonden was 100 euro nominaal.

Ad b. De loonsverhoging van 4,25% per 1 januari 2024 kost de werkgever ca 4,20%.

Ad c: De loonsverhoging van 2,5% per 1 september 2024 telt niet mee voor het hele jaar 2024. Incidenteel, voor de maanden september t/m december 2024, kost dit de werkgever ca 0,98%.
Structureel kost dit de werkgever 2,45%.

Daarmee bedragen de totale kosten voor de werkgever voor de loonsverhoging ca 5,68% in 2024.

Sociale partners hebben ook afspraken gemaakt over:

- Verhoging van het bruto minimum uurloon naar 16 euro per uur.

Het bruto minimum uurloon van €16 is omgerekend €2.496 bruto per maand voor een fulltime dienstverband.

Uit de personeelsmonitor blijkt dat 1% (150 fte) van het totale personeelsbestand een bruto inkomen heeft van lager dan €2.500.

De impact van deze loonsverhoging is zowel in personele als financiële omvang beperkt: het betekent een stijging van de kosten van 0,01%.

NB. Schaal A, een speciale schaal voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt, wijzigt niet. Deze is gekoppeld aan het Wettelijk Minimum Loon (100-120% van het WML) en dat wijzigt niet door onze cao-afspraken.

- Stagevergoeding van 700 euro, ingangsdatum 1 augustus 2024.
Dit kost ca 0,15%. Voor 2024 kost dit ca 0,07%. Dit is een inschatting van lokale kosten, werkelijke kosten verschillen per provincie o.b.v. de huidige stagevergoeding en het aantal stagiaires.
- Ophoging PBDI: van 5000,- naar 6000,- per vijf jaar. Dit kost, als alle medewerkers hun PBDI volledig benutten, wat in de praktijk tot op heden niet zo is, 0,2% per jaar.
- Regeling vervroegd uittreden (RVU): deze regeling kost naar verwachting 0,17%. Aangezien de cao formeel cao medio mei van kracht zal zijn wordt verwacht dat er in 2024 minder gebruik van zal worden gemaakt, waarmee de kosten voor 2024 lager zijn; ca 0,09%.
Voor deze berekeningen is een schatting gemaakt, gebaseerd op het aantal medewerkers dat voldoet aan de eisen en een deelnamegraad van 0,25. De kosten zijn verder afhankelijk van de lokale situatie.
Deze maatregel geldt tot en met 31 december 2025, waarbij de kosten een maximale doorlooptijd hebben tot en met 31 december 2027.
- Arbeidsmarkttoelage van maximaal 10% naar maximaal 15% m.i.v. 1 januari 2025. Dit kost : ca 0,033%. Deze kosten zijn een inschatting: de daadwerkelijke kosten zijn afhankelijk van lokaal gemaakte keuzes m.b.t. in aanmerking komende medewerkers en de keuze voor toekenning van deze toelage.
- Termijn waarop bindingspremie m.i.v. 1 januari 2024 wordt toegekend wordt verlaagd van 3 naar max. 2 jaar.
- De mogelijkheid voor toekennen van (extra) salaris bij bevordering wordt verruimd per 1 januari 2024. Dit kost ca 0,033%. Uiteraard zijn deze kosten sterk afhankelijk van de lokale situatie.
- De consignatietoelage wordt jaarlijks geïndexeerd met de salarisverhogingen. Deze indexatie heeft een zeer beperkte impact van 0,01% vanaf 01-01-2024.

CAO resultaat	Ingangsdatum	Verhoging kosten Werkgever	Totaal indexatie
Huidig	1-1-23		100,00
Loon	1-1-24	4,7 %	
PBDI	1-1-24	0,2 %	
RVU	1-1-24	0,09 %	
Bindingspremie	1-1-24	0,033%	
Inschaling bij bevordering	1-1-24	0,033%	
Indexering consignatietoeslag	1-1-24	0,01 %	
			5,066
Verhoging Stagevergoeding	1-8-2024	0,07 %	
Loon	1-9-2024	0,98 %	
Loon	1-1-2025	1,47 %	
RVU	1-1-2025	0,17 %	
arbeidsmarkttoelagen	1-1-2025	0,033%	
Verhoging stagevergoeding	1-1-2025	0,08 %	
Totaal		7,87 %	108,03

Binnen de looptijd van de beoogde cao van 18 maanden leveren de verhogingen in totaal een stijging op van de kosten van 7,87%.

Kanttekening die hierbij moet worden gemaakt is dat de kosten van de RVU-regeling doorlopen tot en met uiterlijk 31-12-2027. Daarna vervallen deze kosten.

Geïndexeerd leveren de verhogingen in 2024 en 2025 gezamenlijk een kostenstijging op van ca 8,03.

Het onderhandelingskader ging uit van 8%.

Relevant bij de gemaakte loonafspraken is het volgende:

- a. Er zijn inmiddels diverse cao's afgesloten, waarbij cao's bij overheids- en onderwijssectoren die vergelijkbaar zijn qua soort organisatie. In deze cao's zijn hogere percentages structurele loonsverhoging afgesproken als in ons onderhandelingsresultaat. Bij vergelijking van de loonontwikkeling over de laatste 10 jaren blijft de loonontwikkeling van de provincieambtenaren in de pas met vergelijkbare organisaties.

- b. Loonsverhogingen zijn afgesproken voor 2024. Dit was nodig om een onderhandelingsresultaat te bereiken. Conform wens werkgevers is de loonsverhoging opgesplitst in twee delen: een deel per 1-1-2024 en een deel per 1-9-2024. De loonsverhoging per september 2024 heeft daarmee beperkter impact op de kosten voor 2024 en hiermee blijven we binnen het onderhandelingskader. De looptijd van 18 maanden is conform de wens van de werkgevers in stand gebleven. Hiermee blijven we binnen het onderhandelingskader, hebben we tijd voor uitwerking van afspraken en hoeven we niet in het najaar direct weer aan tafel voor de volgende cao-onderhandelingen.

Inhoudelijk

De cao 2022-2023 liep af op 31 december 2023. In deze cao zijn veel beleidsmatige afspraken gemaakt. De uitwerking van deze afspraken heeft veel tijd gekost en ook nu wordt in samenspraak met de vakbonden nog gewerkt aan het implementeren van de gemaakte afspraken. Werkgevers GS en PS hebben in de consultatieronde voorafgaande aan de cao-onderhandelingen de wens uitgesproken een beleidsarme cao af te sluiten en de prioriteit te leggen bij de implementatie en evaluatie van de huidige afspraken, alvorens nieuwe inhoudelijke afspraken te maken. In de consultatierondes, om de onderwerpen voor de nieuwe cao te inventariseren, was dit ook een nadrukkelijke wens. Uit de cao 2022-2023 volgen een aantal onderwerpen die een plaats moeten krijgen in de nieuwe cao. Daarnaast zijn een aantal aanvullende onderwerpen opgenomen in het onderhandelingskader waarover afspraken zijn gemaakt.

Kies je feestdagen: diversiteitsverlof

Sociale partners vinden het belangrijk dat werknemers verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging en cultuur. De in 2023 uitgevoerde pilot, waarbij de zeven feestdagen zoals standaard opgenomen in de cao, konden worden ingewisseld voor andere religieuze dan wel culturele feestdagen is geëvalueerd en positief ontvangen en sociale partners hebben daarom afgesproken om deze mogelijkheid op te nemen in de cao.

Levensfaseambassadeurs

Sociale partners vinden het belangrijk om de inzet van de levensfaseambassadeurs voort te zetten en te borgen in de cao.

Overig

Sociaal klimaat

Er wordt een tekst over sociale veiligheid opgenomen in de cao. Waarbij wordt uitgesproken dat werkgever en medewerker gezamenlijk verantwoordelijk zijn om een bijdrage te leveren aan een sociaal veilige, gezonde werkomgeving. Dit onderwerp wordt jaarlijks besproken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever. Sociale partners hebben afgesproken dat werkgevers zich aansluiten bij een externe klachtencommissie, en dat de voorkeur uitgaat naar de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG). Vakbonden hadden ingezet op verplichte aansluiting bij de LKOG.

Rouw en verlies

Er wordt een tekst in de cao opgenomen over rouw en verlies. Er worden geen nieuwe rechten toegekend. De werkgever maakt met de medewerker maatwerk-afspraken binnen de bestaande afspraken en mogelijkheden.

Open over overgang

Er wordt een tekst in de cao opgenomen over de overgang. Er worden geen nieuwe rechten toegekend. Waar een medewerker last heeft van overgangsklachten die beperkingen meebrengen voor het werk wordt naar een maatwerk oplossing gezocht binnen de huidige kaders en afspraken.

Werkdruk

Er wordt een tekst in de cao opgenomen over werkdruk. Ook zal dit onderwerp jaarlijks worden besproken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever. Er zal in het overleg met werkgever en de ondernemingsraad waar nodig een plan van aanpak worden afgesproken, waarvan onderzoek naar de oorzaken en de te treffen maatregelen onderdeel uitmaken, waarna vervolgens de resultaten worden gemonitord.

Bij het terugdringen van ongezonde werkdruk gelden de in de Arbocatalogus Provincies opgenomen maatregelen als richtsnoer.

Flexibele arbeid

In de cao wordt opgenomen dat het uitgangspunt is dat structurele arbeid wordt uitgevoerd door medewerkers met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. In de gevallen dat dat niet mogelijk is wordt gebruik gemaakt van externe inhuur. Sociale partners hebben afgesproken dat provincies zich inspannen om externe inhuur te beperken en om de inhuur via een payroll-constructie af te bouwen.

Jaarlijks zal de werkgever, op lokaal niveau, d.m.v. een rapportage inzicht geven in de mate van externe inhuur/payrolling binnen de lokale organisatie en dit bespreken in het overleg tussen de ondernemingsraad en de werkgever.

Werkkostenregeling (lobby)

Binnen de organisaties van de provinciale sector wordt een deel van de werkkostenregeling besteed aan politieke ambtsdragers. Dit gaat ten koste van de mogelijkheden voor het ambtelijk personeel. Sociale partners van de decentrale overheden gaan gezamenlijk een lobby richting de belastingdienst tot stand brengen om te bewerkstellingen dat de vrije ruimte in de WKR ten behoeve het personeel kan worden vergroot.

Hoofdstuk 11

Sociale partners hebben overeenstemming bereikt over de teksten van hoofdstuk 11, waarin uitgangspunten zijn opgenomen over het overleg met vakbonden centraal en decentraal. Uitgangspunt is dat het lokaal overleg met vakbonden gericht is op het bereiken van overeenstemming.

Ter verduidelijking is hierin opgenomen dat de Reiskostenregeling (woon-werkverkeer en dienstreizen) op lokaal niveau wordt vastgesteld.

Regeling melden vermoeden misstand

De tekst van de regeling melden vermoeden misstand is aangepast aan gewijzigde regelgeving.

In te zetten deskundige bij inconveniententoeelage

De beoordeling van de bezwarende werkomstandigheden op basis waarvan een inconveniententoeelage (artikel 4.3.6. van de cao) wordt toegekend, varieert nu per werkgever. Sociale partners spreken af dat door de werkgever in overleg met vakbonden in het lokaal overleg een lijst wordt vastgesteld van in de organisatie voorkomende werkzaamheden die onder bezwarende omstandigheden moeten worden verricht. De paritaire werkgroep die naar hoofdstuk 4 heeft gekeken, heeft geadviseerd dat de beoordeling van de zwaarte van de inconvenienten plaatsvindt door een onafhankelijke deskundige, aan te wijzen in overleg met de ondernemingsraad. Het resultaat van de beoordeling wordt betrokken in het overleg over de lijst met functies waarvoor bezwarende werkomstandigheden gelden. Sociale partners nemen dit advies over.

Studieafspraken

Evaluatie functiegebouw en Werken met resultaatopdrachten

Partijen hebben afgesproken een paritaire werkgroep in te richten met betrekking tot de evaluatie van het Functiegebouw. Het werken met resultaatopdrachten maakt onderdeel uit van deze evaluatie, waarbij de vraag wordt onderzocht of het cao-artikel m.b.t. werken met resultaatopdrachten gehandhaafd moet blijven. Uiterlijk in 2025 wordt de evaluatie afgerond.

Hoofdstuk 4

Een paritaire werkgroep kijkt naar verbeteringen voor hoofdstuk 4, met name de systematiek van de toelagen en werktijden (zoals overwerk, toelage onregelmatige dienst) en of daar vervolgens gewijzigde afspraken over moeten worden gemaakt. Uiterlijk 1 mei 2024 levert de paritaire werkgroep een advies aan cao-partijen. De eventuele financiële consequenties van – het overnemen- van dit advies zijn voor deze cao-periode budget neutraal.

Risico's bij het uitblijven van een cao-akkoord

Mocht het cao-onderhandelingsresultaat niet op de vereiste instemming kunnen rekenen van de achterbannen, dan is deze hele "package-deal" van tafel en worden de onderhandelingen opnieuw gestart.

De verwachting is dat de salariseisen van de vakbonden hoger zullen zijn, o.a. omdat bij andere (overheids)sectoren de laatste afspraken in absolute zin hoger waren en de vakbonden op dit moment al aan de rand van hun mandaat zitten. Dit is ook te zien aan het feit dat vakbonden het resultaat geen 'onderhandelingsakkoord' maar een 'onderhandelingsresultaat' noemen en dat zij dit neutraal (en niet positief) voorleggen aan hun leden.

Ook stellen we dan het geduld van onze werknemers die wachten op een nieuwe cao verder op de proef. In een tijd waarin capaciteit schaars is en we ons als werkgevers meer willen en moeten profileren op de arbeidsmarkt als aantrekkelijk potentieel werkgever zou dat een gemiste kans zijn.

Welke eisen van de vakbonden hebben geen plaats gekregen in het onderhandelingsresultaat?

De belangrijkste onderwerpen waarover geen afspraken zijn gemaakt, zijn:

- Maatregelen voor de pechgeneratie: studenten die onder het leenstelsel een studieschuld hebben opgebouwd door de werkgever laten aflossen
- Verduurzamingsbudget voor de woning van de werknemer van 2500 euro
- Uniforme reiskostenregeling in de cao
- Jaarlijks extra vrije dag
- Looptijd van 12 maanden, loonsverhoging van ruim 12%, Automatische prijscompensatie
- Verhoging doorbetaling bij ouderschapsverlof
- Roemernorm van maximaal 10% externe inhuur in de cao opnemen.