

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 (LKOOG).

Vervroegd uitreden (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 overall 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

A.A. van Voorden

M. Rijntjes

J. Zwanenburg

FNV

CNV Connectief

AVV

CMHF-PDO

