

<b>Status</b>	<b>Datum vergadering Gedeputeerde Staten</b>	<b>Eindtermijn</b>
B-Geheim met termijn	15 april 2024	n.v.t.

### Onderwerp

Onderhandelingsresultaat cao 1 januari 2024 tot 1 juli 2025

### Advies

1. In te stemmen met het bij dit voorstel gevoegde Onderhandelingsresultaat collectieve arbeidsovereenkomst (cao) provinciale sector 1 januari 2024 – 1 juli 2025 van sociale partners.
2. Vast te stellen de GS-brief aan het IPO-Bestuur inzake onderhandelingsresultaat cao 2024-2025, waarin instemming met het onderhandelingsresultaat cao 2024-2025 wordt medegedeeld aan het bestuur van het IPO.
3. Op grond van artikel 84 van de Provinciewet juncto artikel 5.1, tweede lid onder b van de Wet open overheid geheimhouding op te leggen op dit GS-voorstel, alsmede op de daarbij behorende bijlagen 1, 3 en 4.
4. Geheimhouding onder punt 3 op te heffen een half jaar nadat de cao in werking is getreden.

### Besluit GS

Gedeputeerde Stolk stelt een vraag over de uitwerking van een van de afspraken uit het onderhandelingsresultaat m.b.t. het inwisselen van feestdagen. Dhr. Van Bijnen ligt dit toe dat hij hierover in gesprek gaat met de OR en hiermee terug zal komen in GS.

Gedeputeerde Koning merkt op dat de financiële effecten m.b.t. het PBDI niet lijken te zijn meegenomen voor 2028 en 2029. De portefeuillehouder zal dit nagaan.

In het GS-voorstel staat op p. 6 dat het structureel budget voor PBDI wordt begroot als lasten in de exploitatie, maar op p. 7 wordt voorgesteld de dekking van het PBDI uit de algemene reserve te halen.

Het voorstel wordt daarom vastgesteld met een machtiging voor de portefeuillehouder om in het GS-voorstel een check te doen op de tekst over de dekking van het PBDI en dit zo nodig aan te passen.

### Bijlagen

Bijlage 1: Aanbiedingsbrief motivatie voor onderhandelingsresultaat GS en PS cao 2024

Bijlage 2: Bijlage A Onderhandelingsresultaat

Bijlage 3: Bijlage B onderbouwing onderhandelingsresultaat 2024

Bijlage 4: GS brief aan IPO-bestuur cao 1 januari 2024 tot 1 juli 2025

## 1 Toelichting voor het College

### **Advies, planning en stemming (IPO)**

Op 13 maart 2024 hebben de BOD en de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid, AVV en CMHF 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 aan werkgeverszijde voor, zijnde Gedeputeerde Staten en Provinciale Staten, waarbij PS apart besluiten. De Werkgeverscommissie volgt inzake cao-afspraken de besluitvorming van GS.

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 zal op een ingelaste vergadering van het IPO-bestuur het aantal uitgebrachte stemmen worden geteld en vastgesteld 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 zo spoedig mogelijk, in ieder geval **voor 24 april 2024**, bekend te stellen aan IPO Werkgeverszaken.

### **Onderbouwing onderhandelingsresultaat cao 2024 - 2025**

#### **Looptijd cao**

Gekozen is voor een looptijd van 18 maanden. Dit is conform de inzet van werkgeverszijde. 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. De vakbonden hadden initieel ingezet op een looptijd van 12 maanden.

#### **Afspraken met financiële consequenties**

##### **1. Loonontwikkeling**

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 recht gedaan aan een loonafpraak waarmee in elk geval een antwoord wordt gegeven op de gestegen inflatie van het afgelopen half jaar. Daarmee wordt een bijdrage geleverd aan het herstel van de koopkracht van de medewerkers. Daarnaast blijven provincies met deze loonafspraken een aantrekkelijke werkgever, wat essentieel is in de zeer krappe arbeidsmarkt. Op het moment dat niet nu, maar later een cao afgesloten zou worden, zouden de kosten hiervan naar verwachting hoger worden.

#### **Structureel**

In het onderhandelingsresultaat zijn cao-partijen tot elkaar gekomen met een loonparagraaf van:

- a. 25 euro toevoegen aan alle schaalbedragen per 1 januari 2024;
- b. 4,25% structurele loonsverhoging per 1 januari 2024;

c. 2,5% structurele loonsverhoging per 1 september 2024.

Met de schaal-onafhankelijke 25 euro bruto verhoging hebben de sociale partners oog voor het feit dat vooral medewerkers in de lagere schalen zware financiële tijden meemaken door de hoge inflatie. Voor hen resulteert deze nominale verhoging in een hoger percentage loonstijging dan voor medewerkers in de hogere schalen.

2. *Verhoging bruto minimum uurloon*

Sociale partners hebben ook afspraken gemaakt over de 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%.

3. *Stagevergoeding*

Afgesproken is één stagevergoedingsbedrag van 700 euro bruto, met ingang van 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.

4. *Ophoging Persoonlijk Budget Duurzame inzetbaarheid (PBDI)*

Het budget PBDI wordt opgehoogd 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.

5. *Regeling vervroegd uittreden (RVU)*

De RVU-regeling zal naar verwachting 0,17% kosten. Aangezien de cao formeel medio mei 2024 van kracht is, 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.

6. *Arbeidsmarkttoelage, bindingspremie en bevordering*

De arbeidsmarkttoelage gaat m.i.v. 1 januari 2025 van maximaal 10% naar maximaal 15%. 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.

M.i.v. 1 januari 2024 zal de termijn waarna de bindingspremie tot uitbetaling komt worden verkort van drie naar twee jaar.

Daarnaast wordt de mogelijkheid voor het toekennen van (extra) salaris bij bevordering per 1 januari 2024 verruimd. Dit kost ca 0,033%.

7. *Consignatietoelage*

De consignatietoelage wordt jaarlijks geïndexeerd met de salarisverhogingen.

Deze indexatie heeft een zeer beperkte impact van 0,01% vanaf 1 januari 2024.

**Overige afspraken in onderhandelingsresultaat:**

- het werken aan een sociaal veilige werkomgeving;
- de zeven feestdagen zoals standaard opgenomen in de cao, kunnen worden ingewisseld voor andere religieuze dan wel culturele feestdagen, dit wordt structureel opgenomen in de cao;
- de inzet van de levensfaseambassadeurs wordt met ingang van deze cao structureel geborgd in de cao;
- maatwerk voor medewerkers die te maken hebben met rouw en verlies;
- maatwerk voor vrouwen in de overgang die hierbij problemen ervaren;
- afspraken over tegengaan ongezonde werkdruk;
- provincies spannen zich in om externe inhuur verder te beperken en om inhuur via een payrollconstructie af te bouwen;
- gezamenlijke lobby van sociale partners decentrale overheden richting de belastingdienst om te bewerkstelligen dat de vrije ruimte in de WKR ten behoeve het ambtelijk personeel kan worden vergroot;
- reiskostenregeling (woon-werkverkeer en dienstreizen) op lokaal niveau vaststellen;
- in te zetten deskundige bij inconveniententoeelage;
- paritaire werkgroepen t.b.v. verbeteringen voor hoofdstuk 4, evaluatie van het functiegebouw en evaluatie Werken met resultaatafspraken.

**Risico's bij uitblijven cao-akkoord**

Mocht het cao-onderhandelingsresultaat niet op de vereiste instemming kunnen rekenen van de achterbannen, dan is deze "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 laatst gemaakte afspraken in absolute zin hoger waren en de vakbonden op dit moment al aan de rand van hun mandaat zitten. Dit is mede 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 wordt dan het geduld van onze werknemers, die wachten op een nieuwe cao, verder op de proef gesteld. In een tijd waarin capaciteit schaars is en de provincie zich als werkgever meer wil en moet profileren op de arbeidsmarkt als aantrekkelijk potentieel werkgever, zou dat een gemiste kans zijn.

*Financieel en fiscaal kader*

Totaalbedrag excl. BTW	: Meerjarig effect 2024 9,8 mln, 2025 9,5 mln, 2026 9,3 mln
2027,	8,8 mln
Programma	: Overzicht Algemene middelen en Organisatie
Financiële risico's	: Geen
Beheersmaatregelen	: N.v.t.

**Financieel kader**

**Inleiding**

De afspraken in de cao zijn vertaald naar het financiële effect binnen de Provincie Zuid-Holland. Hierbij is uitgegaan van de huidige formatie zoals opgenomen in de begroting 2024. Een aantal afspraken uit de cao is afhankelijk van gebruik ervan door medewerkers; er is een inschatting gemaakt van het gebruik o.a. door naar de historie te kijken. Neemt niet weg dat er gemonitord zal worden op de aanname en daarmee samenhangende middelen op elkaar aansluiten.

Overzicht financiële effecten CAO 2024 in miljoenen

		I/S	2024	2025	2026	2027
A	Vaste Loonkosten	S	9,3	9,0	8,7	8,5
	Toekennen van (extra) salaris bij bevordering	S	0	0	0	0
B	Consignatietoelage	S	0,02	0,02	0,02	0,02
	Arbeidsmarkttoelage	S	0,02	0,02	0,02	0,02
	Stagevergoeding	S	0,01	0,01	0,01	0,01
	Bindingspremie	S	0	0	0	0
C	PBDI	S	0,25	0,25	0,25	0,25
D	RVU (eindigt na 2027)	I	0,21	0,16	0,26	
	<b>Totaal</b>		<b>9,8</b>	<b>9,5</b>	<b>9,3</b>	<b>8,8</b>

A Vaste loonkosten

- Verhoging van het bruto minimum uurloon naar 16 euro per uur.
- €25 toevoegen aan alle schaalbedragen per 1-1-2024;
- 4,25% structurele loonsverhoging per 1-1-2024;
- 2,5% structurele loonsverhoging per 1-9-2024.
- 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.

Budget	2024	2025	2026	2027
Nodig	9,3	9,0	8,7	8,5
Dekking uit stelpost indexatie loonontwikkeling*	7,9	16,7	23,8	30,1
Saldo	-1,4	7,7	15,1	21,6

\*stand stelpost bij de begroting 2024 en bedragen afgerond op 1 decimaal achter de komma

Tekort in 2024 komt door de structurele loonsverhoging per 1-9-2024. CAO loopt 6 maanden in 2025 bij de herberekening van de stelpost in de kadernota/begroting 2025 zal hier rekening mee worden gehouden.

Voorstel is incidenteel tekort 2024 te dekken uit de algemene reserve.

#### B Variabele loonkosten

- De consignatietoelage wordt jaarlijks geïndexeerd met de salarisverhogingen. Deze indexatie heeft een zeer beperkte impact vanaf 01-01-2024.
- Arbeidsmarkttoelage van maximaal 10% naar maximaal 15% m.i.v. 1 januari 2025.
- Stagevergoeding van €700,-, ingangsdatum 1 augustus 2024.
- Termijn waarna bindingspremie m.i.v. 1 januari 2024 wordt toegekend wordt verlaagd van 3 naar 2 jaar.

Voorstel: Dit wordt opgevangen binnen de bestaande budgetten. Echter we zien afgelopen jaar een overschrijding van het budget variabele loonkosten en zullen daarom nog in 2024 een analyse maken voor dit onderwerp inclusief budgetbehoefte.

#### C PBDI

- Ophoging PBDI: van €5.000,- naar €6.000,- per vijf jaar
  - Voor deze berekeningen is een schatting gemaakt, voor de onderdelen opleiding, vitaliteitsuren en duurzame inzetbaarheid
    - Opleiding en ontwikkeling op basis van historische cijfers
    - Vitaliteitsuren en duurzame inzetbaarheid

Leeftijd	Aantal medewerkers	Hoeveel medewerkers maakt gebruik van deze regeling	Hoeveel % van het PBDI wordt ingezet
> 60 jaar en ouder	338	75%	94%
45-60	778	70%	42%
25 t/m 45	696	70%	42%
<25	19	70%	42%

Budget	2024	2025	2026	2027
Nodig Opleidingen	0,13	0,13	0,13	0,13
Dekking uit bestaande middelen	0,13	0,13	0,13	0,13
Nodig vitaliteitsuren en duurzame inzetbaarheid	0,12	0,12	0,12	0,12
Dekking uit formatiebudget	0,12	0,12	0,12	0,12

Bij jaarrekening 2023 is de voorziening POB opgeheven er wordt nu een structureel budget voor PBDI begroot als lasten in de exploitatie. Dit is een bedrag van ca 0,78 mln structureel p/j voor opleidingen en 0,52 mln vitaliteitsuren en duurzame inzetbaarheid en is 71% van het theoretisch maximum.

Voorstel: opleidingen worden opgevangen binnen de bestaande budgetten. Voor vitaliteitsuren en duurzame inzetbaarheid accepteren we dat er minder productieve uren beschikbaar zijn. Hiermee geven we voor 0,52 mln per jaar invulling aan efficiency maatregelen op arbeidscapaciteit.

#### D: RVU

- Regeling vervroegd uittreden (RVU): aangezien de cao formeel medio mei 2024 van kracht zal zijn, wordt verwacht dat er in 2024 minder gebruik van zal worden gemaakt, waarmee de kosten voor 2024 lager zijn.

- Voor deze berekeningen is een schatting gemaakt, gebaseerd op het aantal medewerkers dat voldoet aan de eisen en een deelnamegraad van 0,65. Deze maatregel geldt tot en met 31 december 2025, waarbij de kosten een maximale doorlooptijd hebben tot en met 31 december 2027.
- In totaal gaat het om 22 medewerkers die aan de voorwaarden voldoen.
- Volledige betaling bij start RVU.

Budget	2024	2025	2026	2027
Nodig	0,21	0,16	0,26	
Dekking uit algemene reserve	0,21	0,16	0,26	

Voorstel: Gezien het dekken uit bestaande middelen van de variabele loonkosten en PDBI is er geen ruimte meer om de RVU ook uit bestaande middelen te dekken. Daarom is het voorstel RVU te dekken uit de algemene reserve. Aangezien het gebruik van de RVU regeling een inschatting is zullen niet gebruikte middelen ook weer terugkomen naar de algemene reserve.

### Conclusie

Alles overziend, adviseren we u in te stemmen met dit onderhandelingsresultaat, met als argumenten:

- Er zijn inmiddels diverse cao's afgesloten bij overheidssectoren die vergelijkbaar zijn qua soort organisatie. In deze cao's zijn hogere percentages structurele loonsverhoging afgesproken dan in het onderhandelingsresultaat provinciale sector. Bij vergelijking van de loonontwikkeling over de laatste 10 jaar blijft de loonontwikkeling bij de provincie in de pas met vergelijkbare organisaties;
- De loonsverhogingen zijn afgesproken voor 2024. Dit was nodig om een onderhandelingsresultaat te bereiken. Conform wens van de werkgevers is de loonsverhoging opgesplitst in twee delen: een deel per 1 januari 2024 en een deel per 1 september 2024. De loonsverhoging per september 2024 heeft daarmee beperkter impact op de kosten voor 2024, waarmee het akkoord binnen het onderhandelingskader blijft.
- De looptijd van 18 maanden is conform de wens van de werkgevers. Hiermee is binnen het onderhandelingskader gebleven, is er tijd voor uitwerking van de gemaakte afspraken en hoeven partijen in het najaar niet direct weer aan tafel voor de volgende cao-onderhandelingen.

### *Juridisch kader*

Op dit GS-voorstel en bijlagen 1, 3 en 4, wordt geheimhouding opgelegd, omdat openbaarmaking van deze stukken van rechtstreekse invloed kan zijn op het onderhandelingsresultaat. Openbaarmaking van deze stukken kan de positie van de provincie onevenredig benadelen. Gezien de fase van het bestuurlijke proces is openbaarmaking verstorend voor het verdere proces van democratische besluitvorming en beraad, omdat daarmee een ieder kennis kan nemen van de onderhandelingen en de daarin gevolgde en eventueel nog te volgen strategie van de provincie. Voortijdige openbaarheid hiervan kan het financiële belang van de provincie schaden.

Gelet hierop maken wij deze documenten niet openbaar en doen daarbij een beroep op artikel 84 van de Provinciewet juncto artikel 5.1, tweede lid onder b van de Wet open overheid (Woo).

Openbaarmaking van deze documenten zal eerst geschieden een half jaar nadat de cao in werking is getreden.

## **2 Voorafgaande besluitvorming**

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.

## **3 Proces**

De reactie/instemming hoopt het IPO uiterlijk 24 april 2024 te ontvangen. In een ingelast IPO-bestuur worden de stemmen geteld en zal worden vastgesteld of de werkgeversachterban met een gekwalificeerde meerderheid instemt met het onderhandelingsresultaat.

## **4 Participatie en rolneming**

n.v.t.

## **5 Communicatiestrategie**

Na instemming met het voorstel zal de GS-brief aan het IPO-Bestuur worden verstuurd. Wanneer er sprake is van een definitief onderhandelingsakkoord worden de provinciale ambtenaren via het Binnenplein geïnformeerd door middel van een bericht vanuit het IPO aangevuld met interne communicatie.