

Bijlage B

Onderbouwing onderhandelingsresultaat cao 2025-2026

Gevraagd besluit

Instemmen met het onderhandelingsresultaat cao provinciale sector van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026.

Inleiding

Op 16 april 2025 hebben de BOD en de vakbonden een onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao provinciale sector 2025-2026. Zij leggen dit resultaat voor aan hun achterbannen. Voor de BOD zijn dat de werkgevers GS en PS. De BOD legt dit onderhandelingsresultaat met een positief advies aan u voor. In deze bijlage wordt namens de BOD een onderbouwing van de afspraken gegeven en worden deze afspraken afgezet tegen het onderhandelingskader. Tot slot worden de risico's van het ontbreken van de vereiste gekwalificeerde meerderheid benoemd.

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

Looptijd cao

De looptijd van de beoogde cao is conform het onderhandelingskader, namelijk een looptijd van een jaar, van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026. Dit was ook de inzet van de vakbonden.

Loonsverhoging

Richtinggevend voor de loonruimte was de marktconformiteit. Hierbij is specifiek gekeken naar de cao's gemeenten en waterschappen, waar de onderhandelingen ook werden gevoerd. Met de gemaakte loonafspraken blijven we een aantrekkelijke werkgever, wat noodzakelijk is gezien de huidige arbeidsmarkt.

In het onderhandelingsresultaat is de volgende loonparagraaf opgenomen:

- a. Per 1 juli 2025 worden de salarissen verhoogd met 2,5%.
- b. Een eenmalige bruto-uitkering van € 1.000,- op basis van fulltime dienstverband, deeltijd naar rato, voor werknemers die op 1 november 2025 in dienst zijn. Dit vindt plaats met de salarisuitbetaling van november 2025.
- c. Per 1 januari 2026 een salarisverhoging met 1,5%.

Het beslag op de loonsom bedraagt in het lopende jaar 2025 2,45%:

- 1,2% (gemiddeld) voor de eenmalige uitkering van € 1.000
- 1,25% voor de structurele verhoging van 2,5% gedurende 6 maanden

Per 1 januari 2026 is het loon structureel met 4% gestegen ten opzichte van de huidige situatie. De verhoging van de loonsom is daarmee in 2026 4%.

IKB-doel DUO studieschuld

De IKB-doelen worden uitgebreid met een nieuw doel: het aflossen van een eigen studieschuld bij DUO van maximaal € 1.250 per kalenderjaar, met een maximum van 6 jaar, waardoor het gaat om een totaal bedrag van maximaal € 7.500.

Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer de betreffende studieschuld terugbetaalt aan DUO én daarna in het betreffende kalenderjaar eenmaal een declaratie kan indienen ten laste van diens opgebouwde IKB.

Bij de berekening van de financiële consequenties is een schatting gemaakt van het aantal medewerkers dat gebruik zal maken van dit nieuwe doel, kijkend naar het landelijke gemiddelde qua studieschuld. Op basis hiervan zijn de gevolgen voor de loonsom 0,10%.

- **Hoofdstuk 4**

Sociale partners hebben kennisgenomen van het advies van de paritaire werkgroep hoofdstuk 4. De cao 2025-2026 wordt op een aantal onderdelen aangepast, te weten:

- Toelage onregelmatige dienst: de grondslag voor deze toelage wordt verhoogd van schaal 6 naar schaal 8. Daarnaast worden de percentages voor de zaterdag verhoogd naar 75% en voor de zon- en feestdagen naar 100%. Ook hierbij is een schatting gemaakt van het aantal medewerkers. Op basis hiervan zijn de gevolgen voor de loonsom 0,030% van de loonsom.
- Overwerk uit consignatie: de vergoeding voor overwerk, voortvloeiend uit consignatie, kent een toekenning tot en met schaal 10. Deze schaalbeperking kan op verzoek van een aangesloten werkgever, niet zijnde een provincie, worden aangepast naar schaal 11.
- Nachtdiensten: de werknemer kan vanaf de leeftijd van 62 jaar verzoeken om het aantal nachtdiensten per jaar te halveren.

Overige afspraken

Deze cao is conform inzet een beleidsarme cao. De nadruk ligt op de implementatie en evaluatie van bepaalde reeds in de cao 2024 gemaakte afspraken (evaluatie functiegebouw) en het maken van procesafspraken ten behoeve van een aantal onderwerpen (RVU en verlof).

- **RVU**

De huidige tijdelijke RVU-afpraak in de cao 2024, is een afspraak op basis van het pensioenakkoord uit 2019. In de huidige cao is afgesproken dat medewerkers die voldoen aan de in de cao opgenomen voorwaarden, tot 31 december 2025 gebruik kunnen maken van de RVU-afpraak. Sociale partners hebben ten behoeve van de nieuwe cao 2025-2026 afgesproken dat deze tijdelijke RVU-afpraak in stand blijft tot de oorspronkelijke einddatum. Het huidige cao-artikel 9.4.1. over RVU blijft dan ook zoals eerder afgesproken in stand tot en met 31 december 2025.

Landelijk hebben het Kabinet, vakbonden en werkgevers een centraal onderhandelaarsakkoord bereikt over een breed pakket aan maatregelen, waaronder een nieuwe structurele en gerichte RVU-drempelvrijstelling voor mensen met zwaar werk. In dit centraal onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat er voor werknemers die dat echt nodig hebben een regeling kan worden overeengekomen om met vervroegd pensioen te gaan. Sociale partners kunnen in het cao-overleg overeenkomen om mensen met een zwaar beroep drie jaar eerder met pensioen te laten gaan.

Ten behoeve hiervan hebben sociale partners afgesproken om in 2025 te onderzoeken of en zo ja op welke wijze een Regeling Vervroegd Uittreden in de cao provinciale sector wordt opgenomen.

- **Verlof**

Sociale partners hebben een studieafpraak gemaakt ten aanzien van het thema verlof. Afgesproken is om in november 2025 met elkaar in gesprek te gaan over de verschillende verlofsoorten die kunnen worden ingezet op grond van de wet en de cao provinciale sector. Hierin wordt o.a. betrokken de huidige verlofmogelijkheden, verlof vanwege mantelzorg, transitieverlof en reservistenverlof. Het aangekondigde SER-advies over mantelzorg wordt hierin meegenomen. De uitkomst van dit gesprek wordt als input gebruikt voor de onderhandelingen voor de volgende cao.

- **Ambtelijk vakmanschap en tegenspraak**

Voor ambtelijk vakmanschap is het van belang dat, los van politieke kleur of persoonlijke overtuiging, professioneel geadviseerd en gewerkt kan worden. Dat betekent ook dat professionele tegenspraak onderdeel van een gezonde werkcultuur is. Werkgevers borgen een open en veilige werkcultuur daartoe. Gezien de spanning die daarop kan zitten, vragen sociale partners aandacht voor het gesprek hierover bij werkgevers. Het A&O Fonds heeft dit als een van de speerpunten in haar jaarprogramma en zal werkgevers en werknemers hierbij ondersteunen.

- **Monitoring cao-afspraken**

Sociale partners overleggen op korte termijn over de wijze van monitoring van de afspraken die opgenomen worden in de preambule van de cao. Daarbij kijken sociale partners ook naar de

mogelijkheden die het A&O-fonds Provincies heeft. Dit moet uiterlijk in november 2025 uitmonden in heldere afspraken.

- **Redactionele wijzigingen**

Tot slot hebben sociale partners overeenstemming bereikt over enkele redactionele wijzigingen in een aantal cao-artikelen.

Binnen de looptijd van de beoogde cao van een jaar (12 maanden), leiden alle afspraken totaal tot een structurele verhoging van de loonsom van 4,13% per 2026 en de eenmalige kosten in 2025 geraamd worden op ongeveer 2,45%.

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 dit onderhandelingsresultaat geheel van tafel en worden de onderhandelingen opnieuw gestart. De verwachting is dat de salariseisen van de vakbonden hoger zullen zijn. Dit kan o.a. worden opgemaakt uit het feit dat de vakbonden dit onderhandelingsresultaat als een 'eindbod' van de werkgever neerleggen bij hun achterban.

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

De belangrijkste onderwerpen waarover geen afspraken zijn gemaakt, zijn o.a.:

- Nachtdienstontheffing met behoud van toelagen voor medewerkers vanaf 56 jaar.
- Automatische prijscompensatie.
- Verruiming verlofmogelijkheden (reservisten, transitieverlof, mantelzorg).
- Loslaten van de schaalbeperking bij overwerk voor alle werkgevers bij de cao provinciale sector.
- Opbouw pensioen over het volledige IKB (momenteel wordt over 2,67% geen pensioen opgebouwd).