

Status	Datum vergadering Gedeputeerde Staten	Eindtermijn
Geheim met termijn	27 mei 2025	28 mei 2025

Onderwerp

Onderhandelingsresultaat cao provinciale sector 1 juli 2025 - 1 juli 2026

Advies

1. In te stemmen met het bij dit voorstel gevoegde Onderhandelingsresultaat collectieve arbeidsovereenkomst (cao) provinciale sector 1 juli 2025 – 1 juli 2026 van sociale partners.
2. Vast te stellen de GS-brief aan het IPO-Bestuur inzake onderhandelingsresultaat cao 2025-2026, waarin de instemming met het onderhandelingsresultaat cao 2025-2026 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 grond van artikel 86, derde lid, van de Provinciewet op te heffen een half jaar nadat de cao in werking is getreden.
5. Vast te stellen de publiekssamenvatting ten aanzien van het onderhandelingsresultaat cao provincies 2025 – 2026.

Besluit GS

Vastgesteld conform advies.

Bijlagen

1. Aanbiedingsbrief onderhandelingsresultaat cao provinciale sector 2025-2026
2. Bijlage A Eindresultaat van onderhandelingen 2025-2026
3. Bijlage B Onderbouwing onderhandelingsresultaat 2025-2026
4. GS brief aan IPO-bestuur cao 1 juli 2025 tot 1 juli 2026

1 Toelichting voor het College

Advies, planning en stemming (IPO)

Op 16 april 2025 hebben de Bestuurlijke Onderhandelingsdelegatie (BOD) enerzijds en de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid, AVV en CMHF anderzijds, een onderhandelaarsresultaat getekend voor een nieuwe cao voor de provinciale sector met een looptijd van één jaar: 1 juli 2025 tot 1 juli 2026.

Dit resultaat ligt binnen het vastgestelde onderhandelingskader. 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.

Het IPO vraagt om voor 29 mei 2025 een reactie (instemming of geen instemming met het onderhandelaarsresultaat) te mogen ontvangen. In de vergadering van het IPO-bestuur op 19 juni 2025 worden de stemmen geteld en zal worden vastgesteld of de werkgeversachterban met een gekwalificeerde meerderheid instemt met het onderhandelaarsresultaat. Er is sprake van een gekwalificeerde meerderheid als minimaal 75% van de stemmen het onderhandelaarsresultaat steunt.

Het verzoek aan u is om het onderhandelingsresultaat te bespreken en uw stem zo spoedig mogelijk, in ieder geval voor 29 mei 2025 bekend te stellen aan IPO Werkgeverszaken.

Onderbouwing onderhandelingsresultaat cao 2025 - 2026

Looptijd cao

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

Afspraken met financiële consequenties

1. Loonontwikkeling

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

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 blijft de provincie een aantrekkelijke werkgever.

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%.

2. 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%.

3. Hoofdstuk 4 cao

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.

4. Overige afspraken

Regeling vervroegde uittreding (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, zijnde de einddatum zoals genomen in cao-artikel 9.4.1. (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 studieafspraken 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, hetgeen uiterlijk in november 2025 moet resulteren in heldere afspraken.

Financieel en fiscaal kader

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%.

Totaalbedrag excl. BTW: voor 2025 wordt het financiële effect geraamd op € 5,08 miljoen. De stelpost looncompensatie bevat voor 2025 nog € 4,8 miljoen. Gezien de jaarlijkse onderbesteding op arbeidskosten wordt voorgesteld om voor 2025 geen aanvulling te doen van de stelpost in het kader van realistisch begroten. De financiële effecten vanaf 2026 en verder worden gedekt vanuit de reeds beschikbare middelen in de stelpost looncompensatie. In de Kadernota 2026 is een indicatieve doorrekening van de stelpost looncompensatie opgenomen op basis van de cpb-index voor lonen van februari 2025.

Programma : overzicht Algemene middelen en Organisatie

Financiële risico's : de cao-effecten worden gedekt vanuit de beschikbare middelen in de stelpost looncompensatie, zoals hiervoor is toegelicht. Er worden daarom geen verdere financiële risico's voorzien.

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 16 april 2025 is een onderhandelingsresultaat bereikt tussen de Bestuurlijke Onderhandelingsdelegatie (BOD) enerzijds en de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid, AVV en CMHF anderzijds. Er is een onderhandelaarsakkoord getekend voor een nieuwe cao voor de provinciale sector met een looptijd van één jaar, zijnde 1 juli 2025 tot 1 juli 2026

Voorafgaand aan de onderhandelingen heeft de BOD een concept onderhandelingskader opgesteld en besproken met de Bestuurlijke Adviescommissie Financiën en Openbaar Bestuur, de kring van provinciesecretarissen, de portefeuillehouders HR, de werkgeverscommissie Provinciale Staten en de AAC-Werkgeverszaken. In maart 2025 heeft het IPO-bestuur het onderhandelingskader vastgesteld.

3 Proces

De voorzitter van het IPO bestuur stelt in de bestuursvergadering van 19 juni 2025 vast of aan de vereiste gekwalificeerde meerderheid is voldaan.

Er is sprake van een gekwalificeerde meerderheid als minimaal 75% van de stemmen het onderhandelaarsakkoord 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.

Zodra de vereiste meerderheid is bereikt, wordt het onderhandelaarsakkoord omgezet in een cao-akkoord en worden afspraken verder uitgewerkt en omgezet in een definitieve cao-tekst. De cao-tekst wordt vervolgens aangemeld bij het Ministerie van SZW, waarna er formeel sprake is van een cao met rechtskracht.

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, eventueel aangevuld met interne communicatie.