

Voorstellenbrief cao Provinciale Sector 2025

Inhoud

Voorstellenbrief cao Provinciale Sector 2025.....	1
1. Inleiding.....	1
2. Enquête.....	1
3. Loonontwikkeling en looptijd.....	2
4. Vergoedingen en toelagen.....	2
5. Jongeren.....	3
6. Mantelzorg.....	3
7. Flexibele arbeid.....	3
8. Kwaliteit van het werk.....	4
9. Gezond naar het pensioen.....	4
10. Overige voorstellen.....	4

1. Inleiding

We leven in roerige tijden, op vele fronten. Zowel op de arbeidsmarkt als economisch en geopolitiek. Medewerkers bij provincies en aangesloten organisaties voelen dit net zoals elke burger aan den lijve.

Het boeien en binden van medewerkers aan de provinciale sector is belangrijker dan ooit gezien de krapte op de arbeidsmarkt, waarbij de sector veel concurrentie ondervindt van de aanpalende sectoren Rijk, Gemeenten en Waterschappen. Hoe behoud je jongeren die steeds mobieler worden op de arbeidsmarkt?

Er lopen veel afspraken, onderzoeken en opdrachten die voortvloeien uit vorige cao-akkoorden. De vakbonden kiezen ervoor om voor de komende cao niet te veel nieuw beleid voor te stellen, maar meer in te zetten op naleving en handhaving van de bestaande afspraken.

2. Enquête

De gezamenlijke bonden hebben van 13 januari tot en met 10 februari een cao-enquête gehouden. Deze enquête is door ruim 4700 medewerkers ingevuld. Van de respondenten geeft 31% aan vakbondslid te zijn en 69% is geen lid van een vakbond of heeft de vraag niet beantwoord. De verdeling onder de respondenten qua leeftijdsgroepen, salarisschalen, functiecategorieën en gender sluit aan bij de betreffende cijfers van de Personeelsmonitor 2023. We kunnen met recht stellen dat de uitkomsten van de enquête representatief zijn voor de mening en behoeften van werknemers in de Provinciale Sector.

Uit de enquête 2025 van de gezamenlijke bonden blijkt dat, als het gaat over het inkomen, de gemiddelde waardering van medewerkers op 3,47 uitkomt op een waarderingsschaal van 1 tot 5.

In de enquête komt duidelijk naar voren dat beloning incl. vergoedingen, verhoging van het IKB-budget en uitbreiding van de bestedingsdoelen (studieschuld), maar ook de mogelijkheden voor minder werken voor ouderen de belangrijkste thema's zijn.

Werkdruk blijft een grote zorg. Uit de enquête blijkt dat ruim 27% van de provinciale medewerkers veel werkdruk ervaart. Nog eens 57% ervaart lichte werkdruk.

De uitkomsten van de enquête vormen gezamenlijk met de arbeidsvoorwaardenagenda de basis voor de inzet van de gezamenlijke vakbonden voor de cao Provinciale Sector 2025.

3. Loonontwikkeling en looptijd.

Voor koopkrachtbehoud en -verbetering voor alle provinciale medewerkers is het volgende noodzakelijk (looptijd van 1 jaar):

- Een verhoging van de salarissen en daaraan gekoppelde toelagen en vergoedingen van 7%, waarbij een gedeelte wordt ingezet als nominale verhoging van 100 euro van de salarissen. Dit laatste om de medewerkers in de lagere salarisschalen meer te laten profiteren van de loonstijging.

- Invoering van automatische prijscompensatie (APC) in de cao.

Ten aanzien van de looptijd kiezen de vakbonden voor een cao voor de duur van 1 jaar (1 juli 2025 – 1 juli 2026).

4. Vergoedingen en toelagen

De paritaire werkgroep hoofdstuk 4 heeft een advies met voorstellen uitgebracht voor verbetering van een aantal bepalingen in dit hoofdstuk van de cao. Niet op alle onderdelen heeft de paritaire werkgroep een eensgezind advies kunnen uitbrengen, vanwege verschillen van opvatting aan werkgevers- en werknemerszijde.

Onze voorstellen:

- Grondslag max. schaal 6 voor de berekening van de toelage onregelmatige dienst verhogen naar max. schaal 8 (conform cao Gemeenten en cao Rijk).
- Overwerkvergoeding: in de cao de mogelijkheid opnemen dat de werkgever de overwerkvergoeding ook kan toekennen aan medewerkers in consignatiedienst die daar gezien hun salarisschaal nu niet voor in aanmerking komen (hoger dan schaal 10). Dit komt met name voor bij enkele omgevingsdiensten.
- Om medewerkers vanaf 56 jaar te ontlasten bij het zware werk dat zij uitvoeren, worden zij niet meer verplicht om te werken in de nachtelijke uren tussen 0:00 en 06:00 uur. De ratio achter het voorstel ligt in het risico op gezondheidsschade dat het (langdurig) werken in nachtdiensten met zich brengt. De voorgestane afspraak is dat als de werknemer hiervan gebruik wenst te maken, hij/zij recht heeft op een garantietoelage.
- Op dit moment wordt over een gedeelte van het Individueel Keuzebudget (2,67%) geen pensioen opgebouwd. Wij stellen voor dat over alle onderdelen van het IKB pensioen wordt opgebouwd.

5. Jongeren

Jonge collega's ervaren financiële druk als gevolg van studieleningen, die bovendien zijn verzwaaard door de stijgende rentes. Deze schulden worden regelmatig ervaren als een grote belemmering. Een regeling waarbij deze collega's worden geholpen om die studieschuld af te lossen, helpt voor hen om meer financiële stabiliteit te bereiken en een volwaardige toekomst op te bouwen.

Daarnaast zijn wij van mening dat een dergelijke regeling de provincies aantrekkelijker maakt als werkgever. Het helpt niet alleen om jong talent aan te trekken, maar ook om hen voor langere tijd te binden aan de organisatie. Gezien de toenemende vergrijzing binnen het personeelsbestand lijkt dit ons een stap met duidelijke voordelen voor zowel werknemer als werkgever.

Wij stellen voor in de cao het bestedingsdoel Aflossing Studieschuld in het Individueel Keuzebudget op te nemen, op dezelfde voorwaarden als in de cao Rijk (maximaal € 2.000 per jaar voor het aflossen van studieschuld bij de Dienst Uitvoering Onderwijs).

6. Mantelzorg

De komende jaren zal een steeds groter beroep worden gedaan op mantelzorgers, als gevolg van vergrijzing en overheidsbeleid dat inzet op een groter beroep op mantelzorgers. Tegelijkertijd leiden tekorten in de professionele zorg tot een groter beroep op mantelzorg.

Voor mantelzorgers die te maken krijgen met langdurige zorgperioden zijn de verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg vaak niet voldoende. Zo is het langdurig zorgverlof relatief onbekend, onbetaald en ontoereikend in urenomvang voor intensief mantelzorgers. Daardoor wordt het niet aangevraagd en is het ontoereikend om inkomensverlies als gevolg van de mantelzorgtaken op te vangen. Voor werknemers die te maken krijgen met de zorg voor een ernstig en langdurige zieke naaste zijn, behalve periodes van betaald of onbetaald verlof, ook andere afspraken van belang. Graag willen wij afspreken dat mantelzorg beter gefaciliteerd wordt. Uitgangspunt is dat de medewerker de zorg voor familie of vrienden kan combineren met het werk. De werknemer moet de ruimte krijgen om het werk rondom de zorgtaken in te richten. Dit kan onder meer door de aanpassing van werk en werktijden en thuiswerken. Voorkomen moet worden dat werknemers met langdurige zorgtaken uitvallen of ziek worden.

Daarnaast willen we de periode van kortdurend zorgverlof met bijbehorende rechten zoals opgenomen in de cao verlengen van maximaal twee naar maximaal vier weken per periode van twaalf maanden en benadrukken dat dit verlof binnen de periode van twaalf maanden naar behoefte flexibel kan worden ingezet ook voor mantelzorg binnen de kaders van de WAZO (naar wens verspreid over de periode of geheel of gedeeltelijk aaneengesloten).

7. Flexibele arbeid

In de cao 2024-2025 is het uitgangspunt nogmaals bevestigd dat structureel werk wordt uitgevoerd door medewerkers met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. Provincies spannen zich in om externe inhuur verder te beperken en het gebruik van payroll af te bouwen. De rapportage hierover vindt jaarlijks plaats op lokaal niveau. Wij willen afspreken dat (ook) op cao-niveau wordt gerapporteerd, opdat cao-partijen de ontwikkelingen sectoraal goed kunnen volgen en zo nodig de afspraken aanscherpen.

8. Kwaliteit van het werk

8.1 Professionele tegenspraak.

Professionele tegenspraak wil zeggen dat constructieve inbreng gehoord wordt zonder dat politieke druk uitgeoefend wordt. Van de respondenten geeft 39% aan dat er soms ruimte voor is en 32% geeft aan dat er regelmatig ruimte is voor professionele tegenspraak. Een meerderheid van de respondenten vindt het onderwerp van belang voor de cao. Wij vinden het van belang dat niet zozeer er (weer) nieuwe procedures en protocollen worden gemaakt, daarvan zijn er al genoeg. Belangrijker is dat de organisatie en werknemer het gesprek aangaan over dit onderwerp. Rollen en verwachtingen moeten duidelijk(er) zijn. Wij stellen voor dat bij elke werkgever in de provinciale sector hierover dialoogsessies worden georganiseerd.

8.2 Werkdruk

Een van de meest in het oog springende uitkomsten uit de enquête is dat ruim 27% van de provinciale medewerkers veel werkdruk ervaart. Nog eens 57% ervaart lichte werkdruk. Te veel werk, vertrek van ingewerkte collega's en te weinig personeel worden het meest genoemd als factoren die veel invloed hebben. Het onderwerp werkdruk komt op meerdere punten in de enquête terug, ook bij de open vragen. Bij de vorige cao-enquête in 2023 was het beeld in hoofdlijnen hetzelfde. Het is duidelijk dat werkdruk bij werknemers een grote zorg is. In de cao 2024-2025 hebben sociale partners al afspraken gemaakt om werkdruk gericht aan te pakken. Daarbij ligt een grote rol voor de lokale werkgevers in de sector en ondernemingsraad. Wij willen spreken over de monitoring van deze cao-afspraken, opdat sociale partners de ontwikkelingen goed kunnen volgen.

9. Gezond naar het pensioen

Op 18 oktober 2024 is door sociale partners en het kabinet een onderhandelingsakkoord gesloten over het vraagstuk 'gezond naar het pensioen'. Onderdeel daarvan is een structurele RVU met een verruimde fiscale vrijstelling, gericht op zwaar werk.

Op onderdelen moet het akkoord nog worden uitgewerkt, met name het opstellen van een gerichte en doeltreffende agenda op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De deadline daarvoor is 25 april 2025.

In afwachting daarvan kunnen cao-partijen al aan de slag met de afbakening van zwaar werk en afspraken over het verruimde fiscale kader.

De implementatie van bovenstaande vraagt om inpassing in ons cao-overleg. Dit teneinde op 31 december 2025 een nieuwe set van afspraken gereed te hebben, als opvolger van de huidige RVU die na 31 december 2025 afloopt.

10. Overige voorstellen

Verlof voor reservisten.

Er wordt een regeling opgenomen voor medewerkers die reservist willen worden of zijn bij Defensie of vrijwilliger bij de Politie. Het voorstel is om deze regeling gelijkwaardig te laten zijn aan de regeling bij het Rijk (artikel 4.8 cao Rijk).

Inclusieve cao

Het opnemen van gendertransitieverlof waarin in een periode van 10 jaar recht bestaat op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n).

Monitor cao afspraken

Wij stellen voor dat partijen komen tot een (proces-)afpraak hoe we op de cao-tafel de naleving en handhaving van bestaande cao-afspraken beter kunnen volgen. Dit geldt bijvoorbeeld op het gebied van werkdruk, sociale veiligheid, externe inhuur, werkkostenregeling, lijst bezwarende functies (inconveniënten).

Zoals te doen gebruikelijk behouden we ons het recht voor om tijdens onderhandelingen voorstellen te wijzigen, in te trekken dan wel nieuwe voorstellen te doen. Overeenstemming op onderdelen geldt slechts als er overeenstemming tussen partijen is over het geheel.

Utrecht, maart 2025

FNV Overheid: Erik Gerritsen en Nanny Faber

CNV Overheid: Wim Wetzels en Rick Damme

AVV: Michelle Rijntjes en Karin Harmsen

CMHF-PDO: Jan Zwanenburg en Mohamed el-Morabit