

Nieuwsbrief cao provinciale sector, april 2023



Met deze nieuwsbrief willen wij, de cao-partijen (IPO, FNV, CNV, CMHF en AVV), je deze keer informeren over twee onderwerpen.

1. Aanvullende afspraken cao 2022-2023

Aanvullende afspraken

Collectieve arbeidsovereenkomst provinciale sector

Werkgever en vakbonden (FNV, CNV, AVV en CMHF) hebben op donderdag 30 maart 2023 een aantal aanvullende afspraken gemaakt over de cao 2022-2023.

Sociale partners informeren u over de volgende afspraken:

1. Eenmalige uitkering ten behoeve van inflatie compensatie
2. Afspraken op basis van co-creatievoorstellen

1. Eenmalige uitkering ten behoeve van inflatie compensatie

In de lopende cao Provinciale sector 2022-2023 zijn de functieschalen met 75 euro bruto verhoogd per januari 2022, de salarisbedragen met 3% verhoogd in juli 2022 en nog eens met 4% per januari 2023. Ook is een minimumloon van 14 euro per uur en een thuiswerkvergoeding ingevoerd. Deze afspraken zijn gemaakt in juni vorig jaar. We hebben met elkaar geconstateerd dat ondanks de tevredenheid over deze cao, de economische situatie bijzonder blijft en de inflatie hoog. Sociale partners vinden het daarom belangrijk om gezien de uitzonderlijke situatie een extra gebaar te maken om de koopkracht van onze werknemers, zeker ook die in lagere salarisschalen, te ondersteunen.

Op 30 maart 2023 hebben de Bestuurlijke Onderhandelingsdelegatie (BOD) en de vakbonden FNV Overheid, CNV Overheid, AVV en CMHF daarom afgesproken dat elke werknemer, die op 1 april 2023 in dienst is, eenmalig een bruto bedrag van 750 euro bij fulltime dienstverband ontvangt, deeltijders ontvangen dit bedrag naar rato. Voor werknemers met Wajong uitkering kan gekozen worden voor een uitkering in verlof. Dit geldt ook voor werknemers met een andere arbeidsongeschiktheidsuitkering die te maken krijgen met een inkomstenverrekening.

Na de zomer 2023 gaan sociale partners in gesprek over de cao voor 2024 en verder.

2. Afspraken op basis van co-creatievoorstellen

Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners hebben het volgende afgesproken:

- De doelstellingen voor het POB worden met ingang van 1 januari 2023 verruimd tot de duurzame inzetbaarheidsdoelen loopbaan & arbeidsmobiliteit, leren & ontwikkelen, gezonde balans werk & privé en gezondheid & vitaliteit. Hiermee wordt het POB omgezet naar een breed persoonlijk duurzaam inzetbaarheidsbudget (PBDI). Het budget is nu 5000 euro per vijf jaar.
- Het doel is duurzame inzetbaarheid, de werknemer maakt in overleg met de werkgever een plan over hoe het doel wordt gediend, het budget dient om dit plan te faciliteren. Het plan is een randvoorwaarde om het PBDI in te zetten. De regie ligt bij de werknemer.
- Als een werknemer zijn PBDI-budget wil inzetten voor vitaliteitsuren om duurzaam inzetbaar te blijven dan is dit mogelijk als er een met de werkgever afgesproken plan aan ten grondslag ligt, waarin de doelstelling voor dit gebruik is vastgelegd. Het 'sparen van verlof' (reserveren van tijd) kan maximaal gedurende 3 jaar ten behoeve van de opbouw van maximaal 2 maanden voltijds vitaliteitsuren. Opname van deze uren kan aaneengesloten of bijvoorbeeld wekelijks zijn, conform het gemaakte plan.
- Het PBDI-budget kan volledig worden ingezet voor vitaliteitsuren, 5 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd als hierover met de werkgever een plan is afgesproken. De eerder gemaakte afspraak over het inzetten van de helft van het PBDI budget voor 60+ blijft van kracht. De 60+'er kan ook in een PBDI-plan nadere afspraken maken.
- Voor het vervroegd uittreden kiezen we voor maatwerk. Elke situatie is immers anders. Soms wil je op latere leeftijd wat minder gaan werken (dat kan via bovengenoemde regeling, of via deeltijdspensioen) soms wil je stoppen (daar zijn fiscale regelingen voor) of juist nog even door in een andere functie die minder belastend is. De Levensfase-ambassadeur kan je helpen bij dit soort keuzes. Daarnaast kun je uiteraard terecht bij de HR-adviseur of je bij laten staan door een deskundige van de vakbond.

Artikel 9.4.1 Gesprek vervroegde uittreding in paragraaf 9.4 Duurzame Inzetbaarheid wordt als volgt gewijzigd: 'Als werknemer of werkgever hierom verzoekt, wordt met elkaar in gesprek getreden over de mogelijkheid gebruik te maken van de Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) in het kader van duurzame inzetbaarheid'.

Verder is afgesproken dat:

- Provincies vóór 1 september 2023 een overzicht aanleveren van alle regelingen binnen hun provincie die betrekking hebben op duurzame inzetbaarheid. Provincies maken dit overzicht bekend aan werknemers.
- Het overzicht in september 2023 vervolgens in het Lokaal Overleg wordt besproken om werknemers inzicht te geven in de lokale regelingen, en daarna aan de cao tafel ter bespreking over de mogelijk verdere verbreding PBDI.
- Voor het bestuurlijke cao-overleg ten behoeve van de cao 2024 en verder de afspraken m.b.t. zware beroepen van de waterschappen worden geagendeerd voor bespreking over toepassing en mogelijkheden binnen de provincies.

Tijd en plaats bewust werken

Sociale partners onderschrijven de uitgangspunten die aan de co-creatie adviezen ten grondslag liggen:

- Als je reist voor je werk krijg je dat logischerwijs vergoed (bijvoorbeeld reizen naar een werkafpraak op een gemeentehuis tussen woonplaatsen in);
- Duurzaam reizen wordt gestimuleerd;
- Vertrouwen in de werknemers en de faciliterende rol van de werkgever: eigen verantwoordelijkheid staat centraal.

Daarnaast constateren we grote diversiteit aan lokale regelingen. Provincies zetten uiterlijk 1 september 2023 bestaande lokale reiskostenregelingen per provincie op een rijtje met als doel de regelingen paritair te toetsen aan de genoemde uitgangspunten. In het najaar van 2023 maken sociale partners desgewenst centrale afspraken n.a.v. dit overzicht.

Hoofdstuk 11

Sociale partners hebben een voorstel ontvangen van de paritaire werkgroep over hoofdstuk 11. Dit hoofdstuk gaat over de paritaire verhoudingen. We hebben geconstateerd dat het lokaal overleg sinds de invoering van de wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) nog niet overal naar wens verloopt. Sociale partners zijn een aantal wijzigingen overeengekomen om in de cao een aantal principes, uitgangspunten en kaders op te nemen die bijdragen aan open en constructief overleg in een sfeer van gelijkwaardig partnerschap. Dit op basis van de verdeling van de onderwerpen zoals opgenomen in de cao.

2. Hoe nu verder?

Op dit moment worden de gemaakte afspraken uitgewerkt in cao-teksten. Zodra die gereed zijn, naar verwachting half mei, wordt zo snel mogelijk daarna ook een Q&A opgesteld.

Vragen, contact, abonneren

Heb je naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen? Dan kun je je eigen HR afdeling benaderen of de cao-partijen mailen via onderstaande adressen.

Mailadressen voor contact met de vakbonden:

erik.gerritsen@fnv.nl

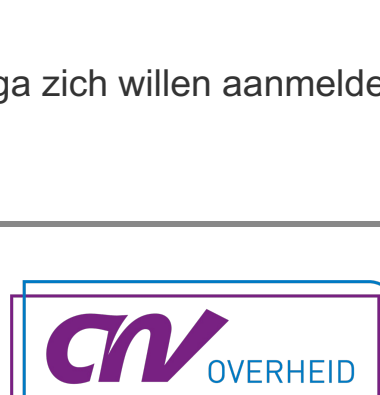
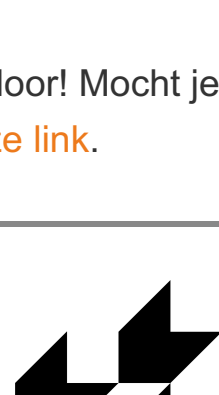
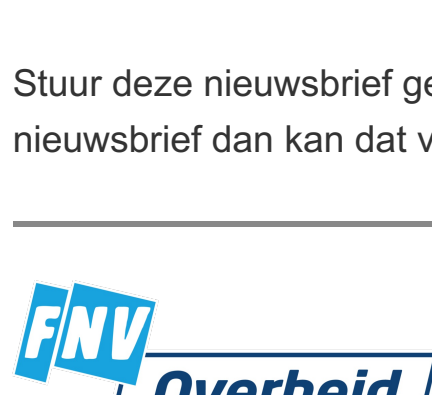
a.vanvoorden@cnv.nl

mrijntjes@avv.nu

adviseurSLBO@fdo-cmhf.nl

De nieuwsbrief verschijnt regelmatig, maar niet op een vaste datum/tijdstip.

Stuur deze nieuwsbrief gerust door! Mocht je collega zich willen aanmelden voor deze nieuwsbrief dan kan dat via [deze link](#).



Interprovinciaal Overleg
van, voor en door provincies

Interprovinciaal Overleg | Herengracht 23 | 2511 EG Den Haag | Tel: 070 888 1212 |

Deze e-mail is verzonden naar {{email}}.
Als u geen nieuwsbrief meer wilt ontvangen, kunt u zich hier afmelden.
U kunt ook uw gegevens inzien en wijzigen.

Voor een goede ontvangst voegt u Werkgeverszaken@ipo.nl toe aan uw adresboek.