

COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENOVEREENKOMST PROVINCIES 2011/2012

1. De looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 juni 2011 tot 1 juni 2012.

2. Salarisontwikkeling

Per 1 juni 2011 wordt een structurele salarisverhoging gegeven van 1,2%. De minimum vakantie-uitkering zal per die datum bij een volledige betrekking bruto € 147,23 per maand bedragen. De salaristabel per 1 juni 2011 maakt als bijlage 1 onderdeel uit van deze overeenkomst.

3. Werkgelegenheid en verbreding van inzetbaarheid

a. Werkgelegenheid en externe inhuur

In de komende jaren gaan provincies ingrijpend bezuinigen. Provincies hebben besloten tot forse ombuigingen en taakstellingen die gepaard zullen gaan met een teruggang in de provinciale formatie.

Provincies zullen alles op alles zetten om de ombuigingen en taakstellingen te realiseren zonder dat die leiden tot onvrijwillige werkloosheid. Er wordt een uiterste inspanning gevraagd, niet alleen van de provincie als werkgever, maar ook van de werknemer. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij zich optimaal en actief zal inspannen om werk te behouden. Dat kan werk zijn binnen de provinciale organisatie (eventueel op een andere plek), maar onder omstandigheden ook buiten de provinciale organisatie.

Afhankelijk van de lokale situatie kunnen provincies met de bonden in hun Georganiseerd Overleg afspraken maken die verder gaan dan een uiterste inspanningsverplichting.

Provincies maken veel gebruik van de inhuur van externen. De redenen voor deze inhuur zijn o.a. capaciteitsbehoefte (bovenop de formatie), projecten (in het kader van het coalitieakkoord), het ontbreken van expertise, seizoensgebonden arbeid, vervanging vanwege ziekte of zwangerschap en vanwege interne reorganisaties. Er zijn veel kosten gemoeid met deze inhuur. De meeste provincies hebben zichzelf een doelstelling opgelegd om de komende jaren de inhuur fors terug te brengen en daarmee een deel van de financiële bezuinigingen te realiseren.

CAO partijen spreken af dat bij de vraag naar arbeid de provincies in eerste instantie serieus bezien of er intern capaciteit voorhanden is; hierbij dienen in elk geval bovenformatieve medewerkers in ogenschouw te worden genomen. Hiermee wordt een kostenbesparing gerealiseerd en wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan de (gewenste verbreding van de) inzetbaarheid van het beschikbare eigen arbeidspotentieel. Eventuele resultaatafspraken over de te realiseren vermindering van de totale inhuur zijn een onderwerp voor de lokale medezeggenschapstafel, omdat lokale omstandigheden van grote invloed zijn op het bepalen en realiseren van targets.

Cao-partijen herbevestigen de bestaande cao-afpraak over gelijke beloning van uitzendkrachten. Het gaat hierbij niet om een vrijblijvende aanbeveling aan provincies, maar om een harde cao-afpraak.

b. Verbreding inzetbaarheid van werknemers

Sedert jaren is ontwikkelen en opleiden van medewerkers een speerpunt van cao-partijen. Het is essentieel voor het functioneren, het presteren en de arbeidsmarktpositie van de provincies. Het is ook belangrijk voor de werknemer die daarmee zijn inzetbaarheid vergroot en zijn arbeidsmarktpositie versterkt. Zowel de werkgever als de werknemer zullen daarin gedurende de hele loopbaan moeten investeren.

In opdracht van cao-partijen heeft een gezaghebbende Commissie van Wijzen in 2008 een aantal belangrijke aanbevelingen gedaan op HRM-terrein die moeten leiden tot verbreding van de inzetbaarheid van werknemers. Het gaat daarbij om een breed scala van (deels al bestaande) instrumenten, zoals strategische personeelsplanning, betere verankering van de algemene dienst in het HRM-beleid, invoering van duale carrièrelijnen in het provinciale functiehuis, gebruik van WAI (of vergelijkbaar instrument), introductie van de EVC-methodiek, stages en detacheringen, persoonlijk-

ke ontwikkelplannen (POP), een persoonlijk ontwikkelbudget (POB) en managementtargets op HRM-gebied. Cao-partijen hebben die aanbevelingen destijds integraal overgenomen. Over het POB hebben cao-partijen een pilotregeling afgesproken die in 2013 zal worden geëvalueerd. De intentie van partijen is deze pilotregeling om te zetten in een structurele regeling.

Cao-partijen hebben kennis genomen van de stand van uitvoering van de aanbevelingen van de Commissie van Wijzen in de provincies. Cao-partijen vinden het van groot belang dat provincies hun inspanningen onverminderd voortzetten. Waar nodig kan A&O provincies daarbij ondersteuning bieden. Cao-partijen spreken af de voortgang jaarlijks te monitoren.

4. Individueel keuzebudget arbeidsvoorwaarden

Werknemers moeten meer eigen verantwoordelijkheid krijgen voor en zeggenschap over de inhoud van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Dat is in het belang van de werknemers: zij kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of hun persoonlijke omstandigheden. Het is ook in het belang van de werkgever: hij wordt daarmee een aantrekkelijker werkgever en versterkt zijn positie op de arbeidsmarkt.

De bestaande IKAP-regeling voorziet slechts gedeeltelijk in de mogelijkheid voor werknemers om zelf hun arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. Cao-partijen gaan daarom IKAP uitbouwen tot een volwaardig Individueel Keuzebudget (IKB) van substantiële omvang. Zij spreken daarover een gezamenlijke studie af. De gezamenlijke studie moet leiden tot concrete, inhoudelijke afspraken in de volgende cao.

Het te ontwikkelen IKB moet in ieder geval aan de volgende randvoorwaarden voldoen: vrijwilligheid en eigen verantwoordelijkheid voor de individuele werknemer; administratieve en organisatorische uitvoerbaarheid; en aansluiting bij bestaande wet- en regelgeving (bijv. het minimumaantal vakantiedagen en de Werkkostenregeling).

Het IKB hoeft geen extra geld te kosten. Eventueel extra geld voor het IKB blijft binnen de totale ruimte die er voor deze cao beschikbaar is.

In de studie worden in ieder geval meegenomen de mogelijkheden en de wenselijkheid om de volgende bestaande voorzieningen in het IKB onder te brengen: de vakantie-uitkering (8%), de eindejaarsuitkering (8,3%), de werkgeversbijdrage levensloop (3% resp. 2,45%) en de middelen die in de komende jaren nog vrijvallen uit de vervallen seniorenregelingen (tot 2016 oplopend tot 0,4%). Bij de evaluatie van de pilot met het persoonlijk ontwikkelbudget (POB) kan worden gezien of ook het POB te zijner tijd moet worden opgenomen in het IKB (0,5%). In het IKB worden niet meegenomen kostenvergoedingen en arbeidsvoorwaarden die rechtstreeks gekoppeld zijn aan de arbeidsprestatie.

De kosten van onderdelen van de gezamenlijke studie die niet in eigen beheer worden uitgevoerd komen ten laste van de A&O-middelen.

5. Tijd- en plaats-onafhankelijk werken

Cao-partijen zien Het Nieuwe Werken (HNW) als een belangrijk speerpunt voor de komende tijd. HNW biedt werknemers een grotere flexibiliteit, meer ruimte om zelf te bepalen wanneer, waar en hoe zij werken. En provincies kunnen hiermee als aantrekkelijk werkgever hun arbeidsmarktpositie verstevigen, de slagvaardigheid en flexibiliteit van de arbeidsorganisatie vergroten en de kwaliteit van dienstverlening verbeteren. HNW vraagt wel om een andere manier van managen (sturing op resultaten).

HNW is primair een lokale verantwoordelijkheid: provincies zorgen voor de infrastructuur; zij geven invulling aan HNW in goed overleg met de ondernemingsraad (OR). Zij kunnen daarbij ondersteuning krijgen vanuit A&O provincies. De rol van cao-partijen ligt op rechtspositioneel gebied.

Cao-partijen willen werknemers meer eigen verantwoordelijkheid geven voor en zeggenschap over hun arbeidsduur, werktijden en werkplek. Werknemers kunnen hierdoor beter keuzes maken die aansluiten bij hun levensfase en/of persoonlijke omstandigheden. Cao-partijen spreken daarom een gezamenlijke studie af naar verdere flexibilisering van werktijden en werkplek. De gezamenlijke studie moet leiden tot concrete, inhoudelijke afspraken in de volgende cao in de vorm van een raamregeling tijd- en plaats-onafhankelijk werken.

In de studie wordt bekeken hoever de verantwoordelijkheid van de werkgever reikt voor de (arbeidsomstandigheden op de) thuiswerkplek van de werknemer. In de studie kunnen verder de consequenties worden meegenomen van flexibele werktijden voor de (huidige) toeslagen voor overwerk en onregelmatige dienst.

Voor de studie gelden in ieder geval de volgende randvoorwaarden: vrijwilligheid en eigen verantwoordelijkheid voor de individuele werknemer; en koppeling aan de jaargesprekken over inrichting van werk en verlof en over sturing op productiviteit.

Cao- afspraken over tijd- en plaats-onafhankelijk werken kunnen leiden tot besparingen door aanpassingen in de regelingen van overwerk en toelage onregelmatige dienst. Partijen maken afspraken over de bestemming van die besparingen.

De kosten van onderdelen van de gezamenlijke studie die niet in eigen beheer worden uitgevoerd komen ten laste van de A&O-middelen.

6. Het beloningssysteem

Goed werkgeverschap is van groot belang in het licht van 'de grote uittocht' van ambtenaren en de hieruit voortvloeiende krapte op de arbeidsmarkt. Voor een goede arbeidsmarktpositie is onder meer een flexibel en modern beloningssysteem van belang. In overheidsland lopen de provincies hierin voorop.

Uit een in opdracht van cao-partijen door PWC gehouden evaluatie kwam naar voren dat het beloningssysteem als zodanig niet ter discussie staat, maar dat er nog veel valt te verbeteren in de toepassing van het systeem. Cao-partijen hebben daarover in de vorige cao een groot aantal afspraken gemaakt. De provincies zijn een heel eind op streek met de uitvoering van die cao-afspraken. Cao-partijen vinden het van groot belang dat provincies hun inspanningen onverminderd voortzetten.

Veel belang hechten cao-partijen aan waarborgen voor objectiviteit en zorgvuldigheid in de beoordeling en beloning van individuele medewerkers. In opdracht van cao-partijen heeft een onafhankelijk deskundige daarover enkele waardevolle aanbevelingen gedaan. Die hebben betrekking op een grotere transparantie in de besluitvorming, een betere centrale regie in de afzonderlijke provincies en koppeling van de jaargesprekcyclus aan de planning- en control cyclus (voor zover dat nog niet gebeurt). Ook wordt de aanbeveling gedaan om de rollen van de verschillende spelers (manager, medewerker, P&O en OR/GO) verder te professionaliseren. Tenslotte worden aanbevelingen gedaan over (de besteding van) het budget van 0,75% voor gedifferentieerd belonen. Cao-partijen maken over deze aanbevelingen vóór 1 oktober 2012 afspraken. Daarop vooruitlopend spreken zij nu al af dat provincies eventuele overschotten uit het budget voor gedifferentieerd belonen 2011 voor dit doel beschikbaar houden voor het kalenderjaar 2012. De uitwerking en invulling van de aanbevelingen is een verantwoordelijkheid van de afzonderlijke provincies.

Partijen zullen de voortgang jaarlijks monitoren en het beloningssysteem in 2013 opnieuw evalueren.

7. Werkkostenregeling

Cao-partijen spreken een gezamenlijke studie af over de betekenis van de fiscale Werkkostenregeling voor de provinciale rechtspositie. De studie kan starten nadat de gezamenlijke inventarisatie in provincies is afgerond en partijen zich in eigen kring hebben beraden op de betekenis van de uitkomsten van die inventarisatie.

De gezamenlijke studie zal moeten leiden tot afspraken over wat cao-partijen voor alle provincies (sectoraal) hetzelfde willen regelen en wat zij aan het lokale overleg willen overlaten.

Cao-partijen maken op basis van deze gezamenlijke studie inhoudelijke afspraken over wat zij voor alle provincies hetzelfde willen regelen. Het antwoord op de vraag wat sectoraal resp. lokaal wordt geregeld, is sterk afhankelijk van de ruimte die provincies hebben binnen het forfait van 1,4% (straks 1,6%) van de loonsom. Cao-partijen sluiten niet uit dat de meeste afspraken op lokaal niveau gemaakt gaan worden.

Voor de gezamenlijke studie hanteren cao-partijen de volgende uitgangspunten als leidraad: budgettaire neutraliteit (de werkgever hoeft er niet aan te verdienen, maar ook geen verlies op te lij-

den); voorkoming van negatieve inkomenseffecten; optimale benutting van fiscale mogelijkheden; waar mogelijk fiscale regels (blijven) koppelen aan HRM-doelen; een goede balans tussen lokale en gemeenschappelijke aanpak; vereenvoudiging in regelgeving en financieel administratieve uitvoering.

Een gezamenlijke studie impliceert dat sociale partners op lokaal niveau de uitkomst daarvan afwachten. Bestaande lokale afspraken blijven bestaan, tenzij daarover op sectorniveau en op lokaal niveau te zijner tijd andere afspraken worden gemaakt.

De kosten van onderdelen van de gezamenlijke studie die niet in eigen beheer worden uitgevoerd komen ten laste van de A&O-middelen.

8. Nieuwe vakantieregeling

Cao-partijen spreken af de vakantieregeling in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) in overeenstemming te brengen met Europese jurisprudentie en zoeken daarbij aansluiting bij de nieuwe wetgeving voor werknemers in de marktsector. Cao-partijen spreken af vóór 1 september 2012 overeenstemming te bereiken over de vervalttermijn in de nieuwe vakantieregeling. De nieuwe vakantieregeling heeft geen consequenties voor bestaande verlofgaranties en bovenwettelijke verlofdagen.

Invoering van de nieuwe vakantieregeling dient te geschieden bij de aanvang van het nieuwe kalenderjaar. De nieuwe vakantieregeling treedt in werking op 1 januari 2013. Tot die datum voeren de provincies de bestaande vakantieregeling uit met inachtneming van de hierboven genoemde Europese jurisprudentie. Uitgangspunt zijn met name uitspraken van 18 juli 2011 van de Centrale Raad van Beroep over vakantie tijdens ziekte tegen overheidswerkgevers. Die uitspraken betekenen dat 'lopende zaken' met terugwerkende kracht moeten worden afgedaan. Dat zijn zaken die niet juridisch zijn afgesloten met een formeel besluit, terwijl er wel een verzoek lag van de werknemer tegen de stopzetting van de opbouw van zijn vakantiedagen. Ook als die datum vóór 19 januari 2009 ligt.

9. Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

De provincies hebben een semicollectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten waaraan hun werknemers op basis van vrije keuze tegen een overeengekomen premiekorting kunnen deelnemen. Cao-partijen spreken af dat uiterlijk vanaf 1 september 2012 de provincies als werkgever 50% van de kosten van deze verzekering vergoeden.

10. Overleg RUD-vorming

Cao-partijen spreken de bereidheid uit het overleg over een landelijk sociaal beleidskader voor de RUD op zo kort mogelijke termijn te hervatten.

11. Vrijval uit de vervallen seniorenregeling

Overeenkomstig de afspraak in de cao provincies 2005/2007 zal de vrijval uit de vervallen seniorenregelingen in de kalenderjaren 2012, 2013, 2014 en 2015 per achtereenvolgens 1 januari 2013, 1 januari 2014, 1 januari 2015 en 1 januari 2016 worden toegevoegd aan de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling, onderscheidenlijk aan het Individueel Keuzebudget, bedoeld onder 4, indien cao-partijen hebben besloten om de werkgeversbijdrage in de levensloopregeling onder te brengen in het Individueel Keuzebudget.

12. Handhaving cao-afspraken

Vóór 1 oktober 2012 zullen cao-partijen de stand van uitvoering van de afspraken in deze cao evalueren.

Den Haag, 21 juni 2012

Namens IPO werkgeverszaken,

G.R.J. van Heukelom,
(voorzitter werkgeversdelegatie)

R.G.W. van der Mast,
(secretaris werkgeversdelegatie)

Namens ABVAKABO FNV,

Namens CNV Publieke Zaak,

K. De Buijzer

B. Schnoor

Namens de CMHF,

E. Clason

SALARISGEBOUW PROVINCIES EN MINIMUM VAKANTIE-UITKERING PER 1 JUNI 2011

SCHAAL 1	
Maximum	€ 1.704,01
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.346,16
SCHAAL 2	
Maximum	€ 1.879,12
Minimum (79% van het maximum)	€ 1.484,51
SCHAAL 3	
Maximum	€ 2.050,91
Minimum (70% van het maximum)	€ 1435,64
SCHAAL 4	
Maximum	€ 2.162,24
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.513,57
SCHAAL 5	
Maximum	€ 2.273,71
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.591,59
SCHAAL 6	
Maximum	€ 2.382,00
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.667,39
SCHAAL 7	
Maximum	€ 2.627,90
Minimum (70% van het maximum)	€ 1.839,53
SCHAAL 8	
Maximum	€ 2.976,17
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.083,32
SCHAAL 9	
Maximum	€ 3.367,77
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.357,44
SCHAAL 10	
Maximum	€ 3.692,57
Minimum (70% van het maximum)	€ 2.584,79
SCHAAL 11	
Maximum	€ 4.317,19
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.022,02
SCHAAL 12	
Maximum	€ 4.920,41
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.444,29

SCHAAL 13	
Maximum	€ 5.343,12
Minimum (70% van het maximum)	€ 3.740,19
SCHAAL 14	
Maximum	€ 6.054,26
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.237,98
SCHAAL 15	
Maximum	€ 6.658,74
Minimum (70% van het maximum)	€ 4.661,11
SCHAAL 16	
Maximum	€ 7.324,53
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.127,18
SCHAAL 17	
Maximum	€ 8.056,22
Minimum (70% van het maximum)	€ 5.639,35
SCHAAL 18	
Maximum	€ 8.861,52
Minimum (70% van het maximum)	€ 6.203,05

Alle salarisbedragen zijn uitgedrukt in euro's. Het zijn maandbedragen die gelden bij een 36-urige werkweek. Bij een formele arbeidsduur van minder (of meer) uren per week worden de bedragen naar evenredigheid bepaald.

De minimumvakantie-uitkering per maand bedraagt bij een volledige functie per 1 juni 2011: € 147,23.