

ONDERHANDELAARSAKKOORD CAO PROVINCIES 2019-2020

0 Preambule

Cao-partijen hebben met de cao 2017-2018 een vernieuwende cao afgesproken. De vernieuwing in die cao is een weerspiegeling van arbeidsvoorwaarden die passen bij eigentijdse arbeidsverhoudingen. Eigentijdse arbeidsverhoudingen zijn nodig omdat de maatschappelijke omgeving zich snel ontwikkelt naar een netwerk- en participatiesamenleving. Eén van de gevolgen daarvan is dat de druk hoog is om de afspraken in het coalitieakkoord na te komen. Regionale kracht vereist slagvaardige en soms wisselende allianties met gemeenten, samenwerkingsverbanden, private partijen, kennisinstellingen, financiers en burgers. In de cao 2017-2018 zijn ook afspraken gemaakt over andere thema's dan de thema's in deze nieuwe cao. Onderwerpen uit de cao 2017-2018 die nu niet terugkomen, worden nog steeds belangrijk gevonden, gemaakte monitoringsafspraken lopen ook door.

Cao-partijen hebben geconstateerd dat het belangrijk is en blijft om te blijven communiceren over de samenhang tussen cao-afspraken en de achtergrond daarvan. Cao-partijen zullen daarom gezamenlijk via cao-nieuwsbrieven en een videoboodschap blijven communiceren tijdens de implementatie.

Een flexibele organisatie vergt soms snelle aanpassingen van gemaakte afspraken. Cao-partijen vinden het belangrijk om enerzijds voldoende tijd te nemen om gemaakte afspraken te implementeren binnen de provincies en anderzijds om tijdig te signaleren als we tegen problemen aanlopen bij het implementeren of uitvoeren van deze afspraken. Dit vormt dan een aanleiding om als cao-partijen te bespreken hoe we hiermee omgaan. Hiervoor blijven we als cao-partijen de voortgang van de implementatie volgen.

Deze cao heeft een looptijd van twee jaar. Dit zijn twee jaar waarin per 1 juli 2019 de toelagen geharmoniseerd gaan worden, het nieuwe generieke functiegebouw wordt ingevoerd per 1 juli 2020 en per 1 januari 2020 de Ambtenarenwet 2017 in werking treedt en het civiele arbeidsrecht ook op ambtenaren bij de provincies van toepassing wordt. Cao-partijen hebben daarom een cao-tekst per 1 januari 2020 vastgesteld die voldoet aan de eisen van het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Wet op de cao. Deze tekst zal, inclusief de aanvullingen die in 2019 nog worden uitgewerkt, eind 2019 worden aangemeld als cao bij het ministerie van SZW, zodat deze cao vanaf 1 januari 2020 van kracht zal zijn. De tekst van de cao 2020 zal, in verband met het andere juridische kader, als apart document worden getekend. De afspraken die zowel 2019 als 2020 betreffen zijn opgenomen in dit document.

Naast de loonparagraaf zijn er in deze cao o.a. inhoudelijke afspraken gemaakt over:

- Nieuw generiek functiegebouw
- Externe flexibiliteit
- Garantiebannen
- Harmonisatie van toelagen
- Diverse aanpassingen in cao afspraken uit de cao 2017-2018

Ook zijn er afspraken gemaakt over de eerste genormaliseerde cao zoals die vanaf 1 januari 2020 gaat gelden. Deze afspraken betreffen o.a.:

- De omzetting van de CAP-tekst naar een genormaliseerde cao
- Klachten en geschillen
- Ontslag om bedrijfseconomische redenen
- Overleg vanaf 1 januari 2020

1



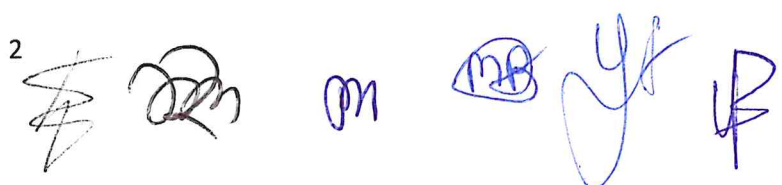
1 Inleiding

De cao 2017-2018 is vernieuwend. Als gevolg daarvan kost zorgvuldige implementatie de nodige tijd. Het uitgangspunt is om in 2019 de implementatie van de gemaakte afspraken af te ronden. De laatste twee grote onderwerpen zijn de invoering van de harmonisatie van de toelagen en de introductie van het nieuwe generieke functiegebouw. Een succesvolle implementatie staat of valt met voldoende aandacht voor HRM (-beleid) en voldoende capaciteit en kwaliteit bij de HR-medewerkers en de (integraal) managers. Daarnaast is het belangrijk dat iedereen beseft dat veranderingen altijd onderdeel van het werk uit zullen maken.

Cao-partijen vinden het belangrijk om de voortgang van de implementatie van de in de cao gemaakte afspraken te volgen. Daarom zullen zij periodiek informatie opvragen bij de provincies over de stand van zaken. Dit betreft een uitvraag naar de werkgever en de medezeggenschap gezamenlijk. Ook zullen cao-partijen opnieuw een enquête onder medewerkers houden, net zoals zij dat in mei 2018 hebben gedaan.

Daarnaast vindt monitoring plaats via de Personeelsmonitor. Daarbij is het belangrijk dat niet alleen kwantitatieve gegevens, maar ook een kwalitatieve toelichting hierop wordt gerapporteerd en besproken tussen werkgever en OR.

Tenslotte wijzen cao-partijen werkgevers op de mogelijkheden om in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) vragen op te nemen over diverse cao-thema's.



2 Eigentijdse arbeidsverhoudingen/ organisatie van het werk

2.1 Strategisch kader

Om invulling te kunnen geven aan eigentijdse arbeidsverhoudingen/organisatie van het werk is het hebben van een strategisch kader onontbeerlijk. Op basis van hun organisatievisie formuleren provincies strategisch personeelsbeleid en gaan zij aan de slag met strategische personeelsplanning. De ontwikkeling van de organisatie en de mogelijke gevolgen hiervan voor de medewerker vormen input voor het goede gesprek. In het goede gesprek komen organisatieontwikkeling en de ideeën en wensen van de medewerker betreffende de eigen loopbaanontwikkeling samen. Hierin moet ook duidelijk worden of de organisatieontwikkelingen op termijn kunnen leiden tot de indeling in fase 2 van het driefasen model.

2.2 Nieuw generiek functiegebouw

In de cao 2017-2018 is afgesproken een nieuw sectoraal generiek functiegebouw te ontwikkelen met een beperkt aantal functiefamilies. Hierdoor kan het functiegebouw meebewegen met de veranderingen in en rondom de provinciale organisaties en de ontwikkeling van medewerkers blijvend faciliteren. Cao-partijen hebben daarom een nieuw sectoraal generiek functiegebouw vastgesteld (zie bijlage 4).

Alle medewerkers bij de provincies zijn vanaf 1 juli 2020 ingedeeld in een functie in het nieuwe functiegebouw, waarbij geen sprake zal zijn van een wijziging van schaal en inschaling door deze verandering. De rechtspositionele besluiten die hiervoor noodzakelijk zijn, zullen door de provincies genomen worden in de periode van 1 januari 2020 tot 1 april 2020. Cao-partijen stellen een tijdelijke sectorale paritaire geschillencommissie in waar medewerkers terecht kunnen als zij het niet eens zijn met de functiefamilie waarin zij zijn ingedeeld en/of de gehanteerde uitgangspositie (de geldende functie met bijbehorende schaal op basis waarvan men ingedeeld is in het nieuwe functiegebouw). Cao-partijen stellen voor 1 januari 2020 de transponeringstabellen (per werkgever één) vast die dienen als basis voor de individuele besluiten.

Per 1 juli 2020 komen de bestaande functiegebouwen van de provincies te vervallen en is het nieuwe functiegebouw onderdeel van de cao. Cao-partijen zullen de provincies ondersteunen bij de invoering door het ontwikkelen en beschikbaar stellen van een communicatie toolkit.

Met dit nieuwe functiegebouw is het voor medewerkers mogelijk om eenvoudiger tussen verschillende opdrachten en afdelingen in de sector te bewegen en naadloos over te gaan, zonder dat hiervoor een functiewijziging nodig is. Daarnaast hebben cao-partijen in de cao 2017-2018 de matrix voor het waarderen van resultaatopdrachten vastgesteld, voor die provincies die het werk mede met resultaatopdrachten organiseren.

In 2019 voert de Beheers- en Onderhoudscommissie (BOC) Fuwaprov een audit uit naar het werken met resultaatopdrachten en de daarover gemaakte afspraken in de cao 2017-2018. De resultaten van deze audit worden aangeboden aan cao-partijen. Indien uit deze audit blijkt dat het nodig is om de cao afspraken te wijzigen, dan treden partijen hierover in overleg.

Bij het ontwikkelen van het nieuwe functiegebouw is geconstateerd dat voor de functies bij griffies nader onderzoek nodig is, zodat ook deze op een zorgvuldige manier gewaardeerd kunnen worden. Dit onderzoek zal voor 1 juli 2020 worden uitgevoerd. De ambtenaren werkzaam bij de griffie worden bij de invoering van het nieuwe functiegebouw – gezien het technische karakter van de invoering – ook gewoon ingedeeld in het nieuwe functiegebouw.

In 2019 wordt een instrument ontwikkeld in opdracht van cao-partijen dat de individuele medewerker inzicht geeft in de stappen die hij kan zetten in zijn loopbaan binnen de (sector) provincie(s) en op welke wijze hij zijn talenten het beste kan benutten. Dit instrument wordt gekoppeld aan het nieuwe generieke functiegebouw.

Het instrument geeft de medewerker de mogelijkheid architect te zijn van zijn eigen loopbaan en ontwikkeling. Daarnaast geeft het de leidinggevende van de medewerker een handvat om – op initiatief van de medewerker of de leidinggevende zelf – een gesprek te voeren over de ontwikkeling en de ambitie van de medewerker en op welke wijze de leidinggevende de medewerker daarin kan faciliteren.

Het instrument maakt het mogelijk om op eenvoudige en overzichtelijke wijze de inhoud van de eigen functie (uit een functiereeks) te vergelijken met de inhoud van andere functies (uit dezelfde of andere functiereeksen). Het verschil (en de overeenkomst) wordt op gestructureerde wijze duidelijk getoond. Daarmee heeft elke individuele medewerker een handvat om te sturen op zijn eigen ontwikkeling. Waar gewenst en mogelijk kan een koppeling worden gemaakt met andere HR-processen en informatie.

2.3 Belonen van resultaatopdrachten

Op dit moment heeft bijna iedere medewerker een generieke functie. Binnen deze generieke functie worden specifieke werkzaamheden verricht. De praktijk leert dat organisaties steeds vaker werken met resultaatopdrachten. Bij resultaatopdrachten zijn duidelijke afspraken gemaakt over aanvang, duur, omvang, niveau en resultaat. In andere gevallen worden specifieke werkzaamheden besproken tussen leidinggevende en medewerker en vastgelegd in het verslag van het goede gesprek.

Het werk in functies is overigens niet minder belangrijk dan het werken aan resultaatopdrachten. Ook als provincies werken met resultaatopdrachten zullen er altijd functies en vacatures blijven bestaan.

In de cao 2017-2018 zijn afspraken gemaakt over het belonen van resultaatopdrachten. Als cao-partijen hebben wij geconstateerd dat deze afspraken weeffouten bevatten en gewijzigd moeten worden. De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) wordt hierop aangepast per 1 februari 2019 (zie bijlage CAP010219). Ambtenaren, die tot invoering van deze wijziging vrijwillig een resultaatopdracht in een lagere schaal hebben uitgevoerd, worden gecompenseerd met een eenmalige uitkering, voor het verschil tussen het salaris dat zij hebben ontvangen en het salaris dat zij zouden hebben ontvangen als de nieuwe regels waren toegepast. Het salaris, inclusief de beloning voor de resultaatopdracht, wordt per 1 februari 2019 voor deze groep opnieuw vastgesteld conform de nieuwe systematiek.

2.4 Het driefasenmodel

Organisch veranderen draagt eraan bij dat medewerkers werk kunnen houden en tijdig kunnen inspelen op verwachte veranderingen. Hiermee werken zij mee aan de door de organisatie gewenste flexibiliteit en inzetbaarheid. Om die reden is in de vorige cao het driefasenmodel geïntroduceerd. Het is allereerst bedoeld om de medewerker duidelijkheid te verschaffen over de toekomstbestendigheid van zijn functie/werk. Daarnaast verruimt het de mogelijkheden om de medewerker inzetbaar te houden. De bedoeling is dat door deze inzet, fase 2 en fase 3 kunnen worden voorkomen of de gevolgen daarvan kunnen worden beperkt. In het goede gesprek komen organisatieontwikkeling en de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker aan de orde. Hierbij zijn organisatievisie, strategisch personeelsbeleid en strategische personeelsplanning belangrijke hulpmiddelen. Organisch veranderen leidt minder snel tot reorganisaties.



In de eerste helft van 2019 zal een themadag georganiseerd worden over de organisatievisie, strategisch personeelsbeleid en strategische personeelsplanning en hoe deze ingezet kunnen worden als hulpmiddel in het goede gesprek over de ontwikkeling en de toekomst van het werk bij de provincie.

Bij het van toepassing verklaren van fase 2 stelt de werkgever vast dat er concrete organisatieontwikkelingen of bijv. technologische veranderingen worden verwacht die tot gevolg kunnen hebben dat de werkzaamheden voor (groepen) medewerkers op korte termijn dusdanig zullen veranderen dat de huidige kennis en/of vaardigheden niet meer voldoen, c.q. dat voor (groepen) medewerkers reorganisatieontslag¹ dreigt. Om medewerkers te ondersteunen start deze fase voor elke betrokken medewerker met een loopbaanadvies wat niet ten koste gaat van het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB) van de medewerker. Ook ontvangt de medewerker, zoals afgesproken in de cao 2017-2018, een extra POB van 5.000 euro. Met deze afspraken is de focus verlegd van "nazorg" naar "voorzorg".

Fase 3 gaat in op het moment dat een (groep) medewerker(s) boventallig wordt verklaard. Hiervoor is altijd fase 2 doorlopen. Fase 3 is het moment dat het van werk naar werk traject (VWNW-traject) start. Mocht het van werk naar werk traject niet leiden tot ander werk, dan volgt na 24 maanden alsnog reorganisatieontslag. De medewerker heeft dan recht op de aanvullende voorzieningen bij werkloosheid.

2.5 Externe flexibiliteit

Het uitgangspunt van strategisch personeelsbeleid is continue optimale benutting van medewerkers in dienst van de organisatie. Toch kunnen er in de organisatie van het werk redenen zijn die (ondanks dit uitgangspunt) redelijkerwijs leiden tot de conclusie dat het werk moet worden uitgevoerd door externe medewerkers. Externe inhuur wordt beperkt tot:

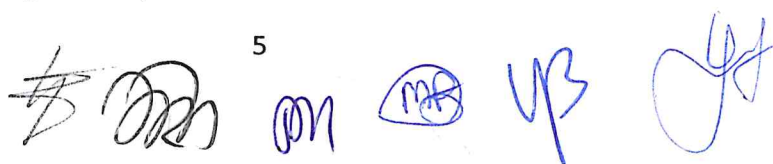
- Vervanging bij piek & ziek & chique
- Nieuw werk ter overbrugging in combinatie met het overdragen aan en inwerken van medewerkers ('meester-leerling-gezel')
- Structureel werk dat gaat verdwijnen
- Evident tijdelijk werk (klussen, projecten, externe financiering, investeringsprogramma's)

Voor langjarige projecten met een duidelijke projectafbakening biedt de cao provincies bovendien de mogelijkheid om gebruik te maken van een aanstelling voor de duur van een project. Langjarige projecten zijn structureel werk als ze langer duren dan 5 jaar.

Projecten die continu terugkeren bij een provincie zijn vaak te kwalificeren als vast werk. Met een goede strategische personeelsplanning is dit inzichtelijk te maken en kan tijdelijk werk op projectbasis beperkt worden tot piek. Op deze manier kunnen provincies opgebouwde kennis en kunde in huis borgen.

Cao-partijen zijn van mening dat het ongewenst is dat personen meer dan 5 jaar achter elkaar op payroll basis voor een provincie werkzaam zijn. Partijen spreken daarom af dat in nieuwe situaties waarop een persoon op payroll basis voor een provincie gaat werken het niet langer mogelijk is dat dit langer dan 5 jaar gaat duren. Per 1 januari 2021 zal er niemand meer langer dan 5 jaar op payroll basis voor een provincie werken. Bestaande situaties zullen tijdens de looptijd van deze cao uitgefaseerd worden. Hierbij kunnen zich verschillende situaties voordoen. Als blijkt dat het werk van deze payroller binnen afzienbare termijn eindigt, dan wordt de relatie met deze payroller beëindigd zodra het werk eindigt. Dit is dus uiterlijk op 31 december 2020. Als blijkt dat het werk van deze payroller naar de toekomst toe structureel van aard is, er geen sprake is van verdringing, dan

¹ Vanaf 1 januari 2020 is dit ontslag om bedrijfseconomische redenen.



wordt deze functie aan betrokken payroller aangeboden. Er kunnen redenen van bedrijfsvoering of organisatorische aard zijn, zoals een (dreigende) reorganisatie, een voorgenomen taakoverheveling of uitbesteding, afspraken over de omvang van de formatie waardoor de werkgever er voor kan kiezen om met de betrokken payroller geen arbeidsrelatie aan te gaan.

Met de gemaakte afspraken over de inzet van externe inhuur is het niet mogelijk dat er sprake is van payroll draaideuren (een voorbeeld hiervan: de éne payroller wordt na 4,5 jaar ingeruild voor een andere payroller voor 4,5 jaar die aan de slag gaat met dezelfde opdracht).

De uitvoering van deze cao-afpraak is onderwerp van gesprek met de OR waarbij de OR die informatie krijgt die nodig is om haar rol goed uit te oefenen.

Tot slot kunnen zich ook situaties voordoen waarin het provincies niet lukt vacatures voor vast werk in te vullen met eigen medewerkers, omdat er geen geschikte beschikbare kandidaten zijn. Ook in deze bijzondere – uitlegbare en tijdelijke – situaties kan worden gekozen voor externen.

Cao-partijen onderstrepen nogmaals dat het hiervoor beschreven beleid met betrekking tot inhuur commitment van de organisaties vereist. Het streven is om inhuur via payroll zoveel mogelijk te voorkomen. Indien de organisatie van mening is dat payroll toch moet worden ingezet, wordt bij de aanbesteding daarvan in het overleg met de ondernemingsraad stilgestaan bij de afspraken voor payrollers bij ziekte, pensioen, reorganisatie en de secundaire arbeidsvoorwaarden. Uitgangspunt bij payroll is gelijke behandeling en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die van medewerkers in dienst van de provincie. De provincies wordt gevraagd om bij de cijfers voor externe inhuur die ze aanleveren voor de Personeelsmonitor ook een kwalitatieve toelichting te geven en deze cijfers alsmede de toelichting daarop met de OR te bespreken. Wij hanteren als definitie van externe inhuur de Rijksdefinitie. Uitbesteding maakt daarbij geen deel uit van externe inhuur.

2.6 Garantiebanen

Cao-partijen hebben in voorgaande cao's afspraken gemaakt over het realiseren van het aan de sector opgedragen aantal garantiebanen voor medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. De resultaten hiervan zijn zeer positief. De totale realisatie t.o.v. het vereiste groeipad bedroeg medio 2018 149%. Omdat de totale sector overheid niet voldeed aan haar target heeft het Kabinet de quotumwet ingesteld. Elke overheidsorganisatie, die groter is dan 25 fte, moet voldoen aan het voor dat kalenderjaar vastgestelde quotumpercentage². Dit percentage wordt elk jaar in de maand oktober wettelijk vastgesteld.

Cao-partijen streven er naar provincies aan dit quotumpercentage te laten voldoen. De provincies werken samen in een kennis- en leernetwerk en hebben een werkagenda opgesteld. Daarnaast hechten cao-partijen aan de duurzaamheid van deze arbeidsrelaties. Het sociaal akkoord zag toe op het laten opdoen van ervaring van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in reguliere organisaties, ongeacht het soort dienstverband.

Waar mogelijk en wenselijk bieden provincies tijdelijke of vaste dienstverbanden aan. Cao-partijen spreken daarnaast af dat, tot de normalisering een feit is en provincies ook onder het Burgerlijk Wetboek vallen, werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet in geval van organisatieaanpassingen of reorganisaties in alle gevallen een functie of takenpakket van vergelijkbare aard en omvang behouden. Deze werknemers kunnen in de situatie van organisatieaanpassing of reorganisatie niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie. Dit is gelijk aan hetgeen aan de regels zoals die na normalisering gaan gelden.

² Het quotumpercentage is het percentage verloonde uren dat minimaal moet worden ingevuld met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

2.7 Diversiteit

De provincies ontwikkelen zich steeds meer tot netwerk- en regieorganisaties waarbij de samenwerking met regionale en lokale partners centraal staat. Voor deze ontwikkeling hebben we in toenemende mate een brede diversiteit aan talenten nodig. Hiervoor kunnen we aanwezige talenten ontwikkelen én nieuwe talenten in onze organisaties opnemen. Een mooi voorbeeld van deze inclusieve benadering is de aanpak van de garantiebannen (zie hierboven). We zien daarbij dat niet alleen de aanpak succesvol is voor de werkgelegenheid voor deze doelgroep, én dat ook de talenten van deze mensen welkom zijn en waarde toevoegen.

Een ander onderdeel van een inclusieve benadering is het bevorderen van meer diversiteit in onze organisaties. Als cao-partijen spreken wij af om in 2020 in co-creatie aan de slag te gaan met diversiteit vanuit een inclusieve benadering. Het gaat daarbij vooral om ervaringen te delen en in de praktijk uit te proberen hoe we het succes van de garantiebannen kunnen verbreden.

2.8 Harmonisatie van toelagen

In 2017 en 2018 is door de cao-partijen gezamenlijk onderzocht in hoeverre de toelagen die de provincies kennen – en die op dit moment niet centraal in de rechtspositieregeling vastliggen – kunnen worden geharmoniseerd. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek, inclusief een voorstel voor harmonisatie, hebben cao-partijen afgesproken om per 1 juli 2019 de CAP te wijzigen. Uitgangspunt voor het overgangsrecht bij deze invoering was de afspraak dat individuele medewerkers die recht hebben op te harmoniseren toelagen geen nadeel ondervinden als individuele uitkomst van deze harmonisatie. De nieuwe CAP teksten per 1 juli 2019 zijn opgenomen in bijlage CAP010719.

Partijen hebben het volgende overgangsrecht afgesproken:

1. De medewerker voor wie bij de invoering van de harmonisatie toelagen op 1 juli 2019 de opbouw van de ambtsjubileumgratificatie waarvoor hij als eerste in aanmerking komt, hoger was dan de overeenkomstige ambtsjubileumgratificatie daarvan, heeft na invoering recht op een eenmalige uitkering ter hoogte van het verschil in opbouw naar rato van het aantal reeds opgebouwde jaren.
2. De medewerker die op 1 juli 2019 in dienst is van een provincie met een 12 ½ jaar ambtsjubileumgratificatieregeling en die bij een voortzetting van zijn dienstverband zonder onderbrekingen nog in aanmerking zou komen voor deze ambtsjubileumgratificatie behoudt dit toekomstige recht tenzij hij kiest voor afkoop.
3. De medewerker bedoeld onder 2 kan éénmalig tot uiterlijk 1 augustus 2019 kiezen voor afkoop van zijn toekomstig recht. Hij ontvangt dan de 12 ½ jaar ambtsjubileumgratificatie naar rato van het hele (naar boven afgeronde) aantal dienstjaren en maanden dat hij in dienst is op 1 juli 2019. Met de keuze voor afkoop vervalt het toekomstige recht.
4. De medewerker die bij de invoering van de harmonisatie toelagen op 1 juli 2019 recht heeft op één of meerdere toelagen en waarvan de hoogte van de gesaldeerde toelagen op jaarbasis als gevolg van de invoering omlaag gaat, heeft recht op een toelage overgangsrecht harmonisatie.
5. De harmonisatie toelagen geldt ook voor ambtenaren met individuele of groepstoelagen op één van de type werkzaamheden die geharmoniseerd worden.
6. De toelage wordt als volgt berekend:
 - a. 2018 wordt als referentiejaar gebruikt;
 - b. Op basis van de daadwerkelijke gewerkte uren en verrichte werkzaamheden wordt:
 - I. de hoogte van de toelagen op jaarbasis voor harmonisatie uitgerekend;
 - II. de hoogte van de toelagen op jaarbasis na harmonisatie uitgerekend;
 - c. Het verschil tussen (I) en (II) vormt de hoogte van de toelage overgangsrecht harmonisatie op jaarbasis (als (I) hoger is dan (II)).
7. De uitkering van de toelage overgangsrecht harmonisatie geschiedt op maandbasis.

8. Als door langdurige ziekte of andere bijzondere omstandigheden het referentiejaar niet representatief is, dan bepalen werkgever en medewerker in overleg een andere referentieperiode.
9. Als de toelage overgangsrecht harmonisatie op jaarbasis € 120,00 of minder is ontvangt de medewerker in de maand juli 2019 een eenmalige afkoop ter hoogte van 5x de berekende toelage overgangsrecht harmonisatie.
10. De medewerker kan éénmalig tot 1 augustus 2019 kiezen voor afkoop van zijn toekomstig recht op de toelage overgangsrecht harmonisatie. Hij ontvangt dan een bedrag ter hoogte van 5x de berekende hoogte van de toelage overgangsrecht. Voor de medewerker ouder dan 60 jaar geldt dat hij bij de keuze voor afkoop een bedrag ontvangt ter hoogte van het aantal maanden tussen zijn leeftijd en de voor hem geldende AOW-leeftijd. Met de keuze voor afkoop vervalt het recht op de toelage overgangsrecht harmonisatie.
11. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht harmonisatie naar rato uitgekeerd.
12. Als een dienstverband in omvang wijzigt, dan wijzigt de toelage overgangsrecht harmonisatie naar rato.
13. Als door wijzigingen in de werkzaamheden een medewerker geen recht meer heeft op één of meerdere toelagen die meegenomen zijn in de berekening van de toelage overgangsrecht harmonisatie dan wordt de toelage naar rato van het oorspronkelijke aandeel van deze toelage in het totaal van de toelagen (dus op het moment van berekenen) verlaagd. Deze verhouding wordt in het besluit waarin de hoogte van de toelage wordt vastgelegd opgenomen.
14. De toelage overgangsrecht harmonisatie is een pensioengevende salaristoelage.
15. De toelage overgangsrecht harmonisatie wordt geïndexeerd voor zover de oorspronkelijke toelagen in de cao worden geïndexeerd.

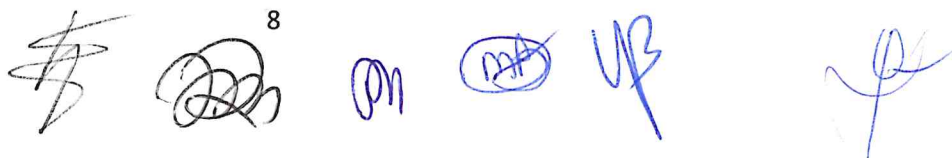
Mocht na vaststelling van het cao-akkoord bij de implementatie in de provincies blijken dat er regelingen zijn die geraakt worden door deze cao-afpraak, die niet bekend waren bij de cao-partijen op het moment van het maken van de cao-afpraak, dan worden de werkgever en de vakbonden verzocht het cao overleg hierover te informeren. Cao-partijen zullen dan per geval besluiten hoe met deze regeling omgegaan moet worden. Om dit besluit te kunnen nemen, is de volgende informatie minimaal benodigd: naam en inhoud van de regeling, aantal medewerkers dat recht heeft op een toelage op grond van deze regeling en eventuele andere besluiten die van invloed zijn (bijv. afspraak over het uitschakelen van de regeling).

Evaluatie overgangsrecht harmonisatie toelagen

In de eerste helft van 2025 wordt onderzocht hoeveel medewerkers op 1 januari 2025 nog:

- vallen onder het overgangsrecht ten aanzien van de 12 ½ jaar ambtsjubileumgratificatie en hoeveel dienstjaren zij hebben;
- recht hebben op een toelage overgangsrecht harmonisatie: wat de hoogte is op jaarbasis (per stap van € 50) en in welke leeftijdscategorie ze vallen (per stap van 5 jaar).

Op basis van deze gegevens wordt de toekomst van het overgangsrecht gezien.



3 Goed werkgever- en werknemerschap

3.1 Het 'goede gesprek' tussen medewerker en leidinggevende

In de cao 2017-2018 is afgesproken dat de medewerker en zijn leidinggevende samen investeren in een goede dialoog.

Dit gesprek vormt de basis voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerker binnen de provincie en wat daarvoor nodig is. Het 'goede gesprek' vormt de spil waarin veel zaken uit de cao samenkomen. Naast duurzame inzetbaarheid maken werkafspraken en relevante cao-onderwerpen ook onderdeel uit van dit gesprek.

De medewerker heeft per jaar recht op minimaal 1 gesprek met zijn leidinggevende. Zowel de medewerker als zijn leidinggevende kunnen het initiatief nemen voor een gesprek, waarbij verzoeken van de één gehonoreerd worden door de ander. Om de medewerker en leidinggevende te ondersteunen met de uitvoering van het 'goede gesprek', heeft het A&O-fonds een app ontwikkeld. Deze zal in 2019 doorontwikkeld worden.

Medewerker en leidinggevende leggen samen de afspraken vast die ze maken in het gesprek. Deze afspraken bevatten bijvoorbeeld de gemaakte werkafspraken of de afspraken over talentontwikkeling. In de cao zijn afspraken gemaakt op hoofdlijnen om het individuele maatwerk te bevorderen. Het proces van een vaste cyclus naar individueel maatwerk is voor de één makkelijker dan voor de ander. Cao-partijen hebben hier begrip voor, maar roepen iedereen op – ongeacht zijn of haar rol in het gesprek – te durven loslaten en de oude formulieren niet meer te gebruiken.

3.2 Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)

Om medewerkers te ondersteunen is in de cao-provincies vanaf 1 januari 2018 het persoonlijk ontwikkelbudget ingevoerd. Met dit POB kan de medewerker investeren in zijn scholing en ontwikkeling voor zowel zijn huidige als eventuele toekomstige arbeidsrelatie, binnen de fiscale mogelijkheden.

De medewerker kan ook zijn Individueel Keuze Budget (IKB) voor opleiding en ontwikkeling inzetten om hiermee uitgaven te kunnen realiseren die duurder zijn dan zijn POB. Organisatiebrede opleidingen, bijvoorbeeld voor de introductie van een nieuw ICT-systeem, en andere door de organisatie opgedragen opleidingen komen niet ten laste van het POB. Ook wettelijke verplichte scholing (bijv. een opleiding die nodig is voor het diploma archivistiek voor de provinciaal archivaris of EHBO-training voor toezichthouders en BHV-ers) komt niet ten laste van het POB van een medewerker. Provincies hebben hiervoor een apart scholingsprogramma met bijbehorend budget.

De inzet van het POB is maatwerk waarbij de medewerker zelf aan het roer staat. De fiscale grenzen voor investeringen in huidige of toekomstige werkzaamheden zijn hierbij de grenzen voor de inzet van het POB. Als gevolg van deze fiscale grenzen zal de leidinggevende moeten instemmen met de inzet van het POB, door te verklaren dat de inzet van het POB bijdraagt aan de huidige of toekomstige werkzaamheden van de medewerker. Dit is normaal gesproken een marginale fiscale toets. Ter ondersteuning van deze toets levert de medewerker een motivatie aan voor de inzet van zijn POB. Als sprake is van investeringen ten behoeve van toekomstige werkzaamheden die verder weg liggen van de huidige werkzaamheden zal een uitgebreidere motivatie en onderbouwing nodig zijn (in verband met de fiscale toets) dan wanneer het gaat om inzet van het POB ten behoeve van de huidige werkzaamheden. Uitgangspunt is dat de organisatie in beginsel het verzoek van de medewerker accordeert. De CAP-tekst wordt hierop aangepast per 1 januari 2019, zie hiervoor bijlage CAP010119.



3.3 Individueel Keuze Budget (IKB)

Per 1 januari 2018 is de vervalttermijn van het IKB-verlof en het eerder opgebouwde bovenwettelijke verlof geschrapt. Het bovenwettelijk verlofsaldo van de medewerker mag hierbij niet hoger worden dan de fiscale grenzen. Voor het opnemen in het laatste jaar voor pensionering gelden bovendien aanvullende fiscale regels. In de cao 2017-2018 was afgesproken dat binnen deze fiscale grenzen de medewerker net zoveel verlof mag kopen als met zijn budget mogelijk is. Deze laatste afspraak blijkt in de praktijk echter tot veel uitvoeringsproblemen te leiden. Cao-partijen zijn daarom genoodzaakt om het kopen van verlof te maximeren op 10% van de arbeidsduur in het kalenderjaar waarin het verlof gekocht wordt. De CAP-tekst wordt hierop aangepast per 1 januari 2019, zie hiervoor bijlage CAP010119.

3.4 Financiële loopbaanplanner

Wij beseffen dat goed inzicht in de eigen financiële situatie medewerkers helpt bij het nemen van beslissingen. Ook voor het maken van keuzes in de loopbaan is inzicht in de financiële consequenties op zowel de korte als lange termijn van belang. Cao-partijen hebben geconstateerd, op basis van een evaluatie, dat het gebruik van en de ervaringen met het initieel ter beschikking gestelde instrument "financiële loopbaanplanner" tegenviel, maar dat wel degelijk nog steeds behoefte bestaat aan een simpel instrument om dit inzicht te verschaffen. Daarom hebben cao-partijen besloten het gebruik van de financiële loopbaanplanner niet langer te bekostigen, maar gebruik te gaan maken van de "helder overzicht en inzicht planner" van het ABP, die wordt gekoppeld aan "Mijn ABP". De verwachting is dat deze ter beschikking komt in het tweede kwartaal van 2019. Ook wijzen cao-partijen op de mogelijkheid om gebruik te maken van de hulpmiddelen die het NIBUD gratis ter beschikking stelt.

Daarnaast is in de cao 2017-2018 afgesproken dat de provincies in 2017 24 medewerkers zouden opleiden tot Pensioenambassadeur als pilot tot en met 2019. Deze pensioenambassadeurs zijn in 2017 en 2018 opgeleid en inmiddels breder als levensfaseambassadeur aan de slag. De levensfaseambassadeurs gaan in gesprek met hun collega's in het kader van "collega helpt collega" over vragen die er leven op het gebied van vraagstukken bij keuzes rondom levensfases.

De ambassadeurs geven geen advies, maar wijzen hun collega's wel op mogelijkheden en verwijzen ze indien nodig door naar specialisten. Eind 2019 zullen de ervaringen geëvalueerd worden, waarna in 2020 besloten kan worden over een vervolg op deze pilot.

3.5 Arbeidsrelatie

Cao-partijen vinden het belangrijk dat geïnvesteerd blijft worden in het voorkomen van conflicten (en procedures) tussen de medewerker en zijn leidinggevende. De inzet van een gecertificeerde mediator is één van de mogelijkheden die daartoe bestaan. Om te zorgen dat mediation en andere instrumenten ter voorkoming van conflicten door iedereen die daar behoefte aan heeft ingezet kunnen worden, is het belangrijk dat deze eenvoudig vindbaar zijn op bijv. het intranet van de provincie.

3.6 Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen hebben in de cao 2017-2018 aandacht gevraagd voor dit thema. Om dit verder te brengen en verder te concretiseren zullen cao partijen dit in 2020 in een vorm van co-creatie gezamenlijk oppakken. De uitkomsten van dit traject kunnen dan betrokken worden bij het overleg over de volgende cao. In het activiteitenplan 2019 zijn er binnen de bestaande lijnen van het activiteitenplan van het A&O fonds ook al diverse instrumenten en activiteiten die ambtenaren en werkgevers hierin ondersteunen.

4 Overig

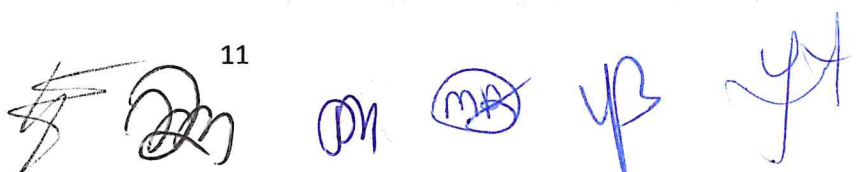
4.1 Cao-volgers en A&O fonds

De cao-provincies kent een aantal grote werkgevers die ook de cao volgen en die voornemens zijn partij te worden bij de cao-provincies zoals die vanaf 1 januari 2020 gaat gelden. Deze werkgevers en de medewerkers bij deze werkgevers willen in toenemende mate ook gebruik maken van de faciliteiten van het A&O fonds provincies. Op dit moment wordt dit in 1 op 1 afspraken geregeld.

Cao-partijen willen het voor deze werkgevers mogelijk maken om vrijwillig deel te nemen aan het A&O fonds provincies. Cao-partijen zullen daarom het A&O fonds provincies verzoeken om positief op deze vrijwillige verzoeken tot deelname te reageren. Voor deze werkgevers geldt dan dezelfde bijdrage (als percentage van de loonsom) als voor de provincies.

4.2 Technische reparaties

Cao-partijen hebben geconstateerd dat bij het vaststellen van de CAP 2018 er op 2 plaatsen onbedoelde fouten zijn geslopen. Deze worden met een wijziging van de CAP per 1 januari 2019 gerepareerd. Deze teksten zijn opgenomen in bijlage CAP010119.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, then the letters 'DN', a circled 'M', the letters 'YB', and finally a signature that appears to be 'YH'.

5 Implementatie Wnra

5.1 Omzetten CAP naar CAO

Tot 2020 ligt de nadruk op de implementatie van de Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra) die op 1 januari 2020 van kracht wordt. Het Burgerlijk Wetboek en de Wet op de Cao zijn op dat moment ook van kracht voor de (medewerkers van de) provincies. Vanaf 1 januari 2020 verdwijnt de (eenzijdige) aanstelling en krijgen alle medewerkers van de provincies voortaan een (tweezijdige) arbeidsovereenkomst. Ook komt de bezwaar- en beroepsprocedure te vervallen. Uitgangspunt bij de omzetting van de CAP van bestuursrecht naar civielrecht is geweest dat deze zoveel mogelijk één op één plaatsvond: de bestaande arbeidsvoorwaarden blijven intact op 1 januari 2020³. Alleen als het civielrecht dat niet toestaat, is de tekst aangepast. Hierbij is in eerste instantie de tekst zo integraal mogelijk aangepast. Als artikelen die in de CAP zijn opgenomen strijdig zijn met het civielrecht (b.v. vanwege het eenzijdige karakter), dan zijn deze geschrapt of indien mogelijk aangepast. Hierbij is de nieuwe tekst zo dicht mogelijk bij de bedoeling van de oorspronkelijke artikelen gebleven.

Bij het omzetten van de CAP naar een cao volgens civiel recht hebben Cao-partijen ook als uitgangspunt gehanteerd dat bepalingen uit het BW alleen herhaald worden in de cao-tekst als dat omwille van de leesbaarheid en voor het begrijpen van de tekst noodzakelijk is.

5.2 Klachten en geschillen

Cao-partijen hebben nieuwe afspraken gemaakt over hoe we in de sector willen omgaan met (potentiële) klachten en geschillen vanaf 2020.

Uitgangspunt blijft dat we klachten zoveel mogelijk willen voorkomen. Op het moment dat een medewerker en zijn leidinggevende van mening verschillen, proberen zij er gezamenlijk uit te komen zonder dat er meteen sprake is van een klacht, conflict of mogelijk juridisch geschil.

De medewerker en zijn leidinggevende kunnen zelf het beste bepalen op welke wijze zij gezamenlijk werken aan een oplossing. Hierbij is maatwerk geboden.

Hierbij kunnen zij bijvoorbeeld gebruik maken van bemiddeling of mediation. Zij kunnen samen ook voor een andere werkwijze kiezen zoals een gesprek met een andere leidinggevende.

Mochten de ambtenaar en zijn werkgever er desondanks niet uitkomen, dan hebben beiden de mogelijkheid om naar de kantonrechter te gaan en deze om een uitspraak te vragen.

Er zijn echter een aantal situaties waarin van deze algemene lijn wordt afgeweken en de ambtenaar en zijn werkgever naar de Van Werk naar Werk Commissie, de BOC Fuwaprov of een geschillencommissie kunnen.

Van Werk naar Werk Commissie

Op het moment dat de medewerker en zijn leidinggevende er samen niet uitkomen bij een meningsverschil over het Van Werk naar Werk traject, dan kunnen zowel de medewerker als de leidinggevende het probleem ter bemiddeling of advisering voorleggen aan de centrale paritaire commissie Van Werk Naar Werk. De situatie kan zowel betrekking hebben op de naleving van de bepalingen in de cao als op de naleving van de individuele van werk naar werk afspraken.

Ter ondersteuning van deze commissie zal een secretariaat worden ingericht.

³ Of datum in werking treding Ambtenarenwet 2017.

Func ti ewaardering

Het kan zijn dat de medewerker en zijn werkgever een verschil van mening hebben over de waardering van de werkzaamheden van de medewerker in zijn functie. In deze situatie functioneert een commissie uit de paritair samengestelde BOC Fuwaprov als de commissie waar de medewerker of zijn werkgever om een contra-expertise kunnen vragen. Twee gecertificeerde deskundigen uit de BOC (één van zowel werkgevers- als werknemerszijde) zullen dan de herwaardering uitvoeren. Deze deskundigen mogen niet op een ander moment betrokken zijn geweest bij de casus. Deze tijdelijke commissies staan onder leiding van een onafhankelijk voorzitter.

Ter ondersteuning van de BOC Fuwaprov en de voorzitter zal een secretariaat worden ingericht waar de medewerker of de werkgever het verzoek om contra-expertise kunnen indienen.

De BOC Fuwaprov hanteert voor het proces van waardering van de functie het Handboek Toepassing Functiegebouw zoals dat is vastgesteld door de cao-partijen.

Geschillencommissie

Als medewerker en zijn werkgever van mening verschillen, kunnen zij naar een sectorale geschillencommissie. Deze geschillencommissie is ingesteld voor de periode van 1-1-2020 t/m 31-12-2021. Na afloop van de periode zal de geschillencommissie worden geëvalueerd. De medewerker en de werkgever kunnen de geschillencommissie om een niet-bindende uitspraak (zwaarwegend advies) vragen over de individuele toepassing van de cao voor zover een onderwerp niet belegd is bij een andere commissie op basis van deze cao of het een ontslagbepaling betreft. Indien beide partijen ermee instemmen, kan de commissie ook een bindende uitspraak (arbitrage) doen.

Ter ondersteuning van deze commissie zal een secretariaat worden ingericht. Het reglement van de geschillencommissie zal in 2019 verder uitgewerkt worden.

5.3 Ontslag op bedrijfseconomische gronden

Voor alle werkgevers die partij zijn bij deze cao geldt dat zij in hun sociaal plan (dat als sociaal plan aangemeld moet worden) afspraken kunnen maken over het toepassen van artikel 16 Ontslagregeling.

De wetgever heeft de toezegging gedaan dat de transities zoals bijvoorbeeld de overgang van de DLG en de RUD vormingen zoals die de afgelopen jaren in de provinciale sector hebben plaatsgevonden behandeld gaan worden als ware het een overgang van onderneming. Mocht blijken dat de wetgever deze toezegging niet gestand doet, dan zullen partijen in overleg treden over hoe de toezeggingen over de dienstjaren bij de latende werkgever voor het bepalen van de diensttijd nagekomen kunnen worden.

5.4 Overleg in de genormaliseerde situatie

Cao-partijen hebben verder afspraken gemaakt over het overleg tussen werkgever, ondernemingsraad respectievelijk vakbonden en het karakter van de cao. De cao-provincies heeft een standaardkarakter. Op een aantal punten kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of vakbonden aan deze standaardafspraken invulling geven of aanvullende afspraken maken. Voor al deze punten geldt dat in de cao is aangegeven wie overlegpartner is van de werkgever.

Voor het realiseren van een cao met draagvlak onder onze medewerkers, zullen de werkgevers die partij zijn bij de cao-provincies in ieder geval alle huidige vakbonden (FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en AVV) met leden bij de bij het IPO aangesloten werkgevers (of de andere cao-partijen) uitnodigen voor overleg over een nieuw af te sluiten cao. Als er andere vakbonden zijn die aangeven



dat zij ook leden hebben bij onze werkgevers zullen deze in principe ook uitgenodigd worden door de werkgevers.

Het is aan de vakbonden om deze uitnodiging te accepteren en te besluiten of ze een cao met de werkgevers willen afsluiten. De vakbonden met wie een cao is afgesloten zullen vervolgens ook bij de uitvoering van de cao op sectoraal niveau betrokken worden.

Als cao-partijen willen we verder investeren in co-creatie op sectoraal niveau waaraan zowel vakbondsvertegenwoordigers, OR-leden als betrokken werknemers vanuit werknemerszijde deelnemen voor onderwerpen die zich daarvoor lenen.

5.5 Overige afspraken in cao provincies per 1 januari 2020

In de cao 2020 is tevens een beperkt aantal inhoudelijke afspraken gemaakt:

- het artikel over vakbondsverlof is gemoderniseerd. Met deze modernisering is tevens het aantal uren beperkt uitgebreid;
- de vaste IKB-doelen zijn uitgebreid met de fiscale vriendelijke uitruil van de reiskosten woon-werk;
- de bepalingen over oproepkrachten zijn geschrapt. Deze bleken deels strijdig te zijn met het BW. Bij bestudering bleek het BW te volstaan;
- de mogelijkheden voor politiek verlof in verband met het lidmaatschap van een volksvertegenwoordiging of een politiek-bestuurlijke functie zijn in lijn gebracht met het BW. Hierbij worden de aanspraken zoals die bij de invoering van de Wnra gelden als individueel overgangsrecht gerespecteerd;
- de mogelijkheid om collectieve vrije dagen aan te wijzen komt te vervallen. In plaats daarvan is een nieuwe artikel opgenomen over werken op werkdagen direct vóór of na officiële feestdagen. Hierbij zijn er 2 situaties mogelijk:

Als op werkdagen direct vóór of na officiële feestdagen de gebouwen en werkterreinen van de werkgever gesloten zijn, dan geldt voor de medewerker, die door de aard van zijn werkzaamheden niet tijd- en plaatsafhankelijk kan werken, dat hij de keuze heeft tussen het opnemen van verlof of in overleg met zijn leidinggevende de werktijd te compenseren op een ander moment.

Als op werkdagen direct vóór of na officiële feestdagen de gebouwen en terreinen van de werkgever geopend zijn, zorgt de leidinggevende van ambtenaren die aanwezig moeten zijn in verband met werkzaamheden er in overleg met de betrokken ambtenaren voor dat op die werkdagen bij de indeling van de roosters de individuele wensen zoveel mogelijk gehonoreerd worden en dat bij niet vrijwillige toewijzing de lasten gelijkmatig onder de collega's worden verdeeld.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat deze cao en de opvolgers hiervan van toepassing zijn op alle werknemers in dienst van een werkgever die partij is bij de cao. Cao-partijen hebben daarom in de tekst van de cao-provincies opgenomen dat onderdeel van de arbeidsovereenkomsten, zoals die op grond van de cao-provincies gesloten gaan worden, een dynamisch incorporatiebeding is.

Cao-partijen willen bij deze benadrukken dat als medewerkers op grond van de CAP2018 zoals die geldt op 31 december 2019 recht hebben op overgangsrecht, dat de invoering van de Wnra daar niets in verandert, ook al komt dat overgangsrecht niet terug in de eerste genormaliseerde cao. Deze rechten blijven gehandhaafd en komen niet te vervallen.

Voor provincies waar medewerkers een extra POB is toegekend, geldt dat de invoering van de genormaliseerde cao en de Wnra hier niets in verandert. Dit is namelijk een voorbeeld van een arbeidsvoorwaarde die valt onder het wettelijk overgangsrecht.



Bij het afsluiten van deze cao is er wetgeving in behandeling bij zowel de Tweede als Eerste Kamer cq in voorbereiding bij het kabinet die voor of op 1 januari 2020 in werking kan treden en die gevolgen kan hebben voor de afspraken in de cao zoals die nu voor vanaf 1 januari 2020 is afgesproken. In september 2019 zullen cao-partijen daarom kijken of het nodig is de cao afspraken te wijzigen als gevolg van wetgeving. De cao tekst zoals die nu is afgesproken, zal ook als er geen overeenstemming wordt bereikt over noodzakelijke wijzigingen, bij het ministerie van SZW worden aangemeld als cao provincies per 1 januari 2020.

Op een aantal punten zullen de cao-partijen de afspraken nog nader uitwerken (zoals bijv. reglementen geschillencommissie en vergoedingen voor commissieleden). Deze uitwerkingen zijn uiterlijk 1 oktober 2019 gereed.

CAO partijen hebben kennisgenomen van het besluit van het ministerie van BZK om de SVO-gelden af te schaffen. Werkgevers onderschrijven het belang van scholing en professionalisering van vakbonden. Cao-partijen spreken daarom af per 1 januari 2020 een werkgeversbijdrage ('vakbondstientje') te introduceren. Deze werkgeversbijdrage komt ten goede aan alle vakbonden die deelnemen aan de cao provinciale sector. De hoogte van de werkgeversbijdrage is conform de AWWN norm. De AWWN werkgeversbijdrageregeling wordt gevolgd voor zover dit mogelijk is. Omdat de werkgeversbijdrage ook ten goede komt aan AVV, die niet vertegenwoordigd is in het FIB, Fonds Industriële Bonden, die de AWWN werkgeversbijdrageregeling uitvoert, zullen de cao-partijen in 2019 nadere afspraken maken hoe en door wie de taken van het FIB kunnen worden ingevuld.

Tot slot, vanaf 1 januari 2020 zal de cao niet alleen gelden voor de provincies maar zijn een aantal organisaties die (van oudsher) de cao-provincies volgen ook partij bij deze cao. Dit biedt de werknemers bij deze organisaties rechtszekerheid. Deze lijst van werkgevers die partij zijn bij de cao kan in de loop van 2019 nog verder uitgebreid worden, omdat een aantal werkgevers hierover nog geen besluit heeft genomen.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, arranged horizontally. From left to right, they include a stylized signature, a signature that looks like 'Dn', a signature that looks like 'on', a circled signature, a signature that looks like 'UP', and a signature that looks like 'YH'.

23 m ~~12~~ 43 GH

6 Loonparagraaf

Deze overeenkomst komt door de invoering van de Wnra per 1 januari 2020 onder twee gesterntes tot stand. Het beleidsmatige deel van deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021.

Deze loonparagraaf heeft een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021. De lonen zullen per 1 januari 2019 met 2,5% verhoogd worden, per 1 juli 2019 met 1%, per 1 januari 2020 met 2% en met 1 juli 2020 1%.

De toelagen, vergoedingen en tegemoetkomingen die gekoppeld zijn aan de algemene loonsverhogingen zullen als gevolg van de afgesproken loonsverhogingen aangepast worden. De bedragen die in de bijlagen bij de cao en in de cao 2020 zijn vermeld zijn de bedragen zoals die golden op 31 december 2018. In de cao tekst zoals die eind 2019 als cao aangemeld zal worden zullen de geactualiseerde bedragen vermeld worden.

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a stylized 'H', a signature, 'PN', a circled 'M', 'UP', and another signature.

~~7~~ 2m on ~~m~~ 4B 4A

Namens IPO

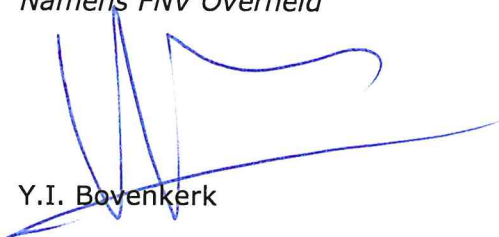


Y.J. van Hijum
(voorzitter werkgeversdelegatie)



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

Namens FNV Overheid



Y.I. Bovenkerk

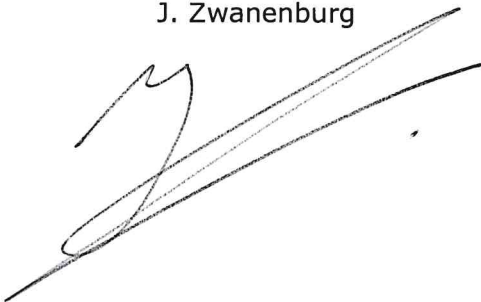
Namens CNV overheid onderdeel van CNV connectief



M. Tramper

Namens CMHF

J. Zwanenburg



namens AVV



W. Wispelweij



