



provincie **HOLLAND**
ZUID

GS-Voorstel

Besluitnummer
PZH-2017-602163431 (DOS-2016-
0008460)

Contactpersoon
W.J. Fritschy
070 - 441 69 06
wj.fritschy@pzh.nl

		Paraaf voor agendering:
Behandelend ambtenaar:	W.J. Fritschy	Akkoord
Ambtelijk opdrachtgever / Leidinggevende:	Bouchlas, A	digitaal
Bestuurlijk opdrachtgever / Portefeuillehouders:	Sande, RAM, van der	
Provinciesecretaris	drs. J.H. de Baas	

Status
A-Openbaar

Datum vergadering Gedeputeerde Staten
20 juni 2017

Eindtermijn
20 juni 2017

Onderwerp:

Onderhandelaarsakkoord cao provincies 2017-2018

Publiekssamenvatting:

Op 22 mei 2017 is een onderhandelaarsakkoord over een nieuwe provincie cao voor de periode 2017-2018 overeengekomen. Deze wordt thans aan de achterbannen voorgelegd. De cao voorziet in een structurele loonsverhoging van 2% per 1 juli 2017 en 1,3% per 1 januari 2018. Daarnaast wordt in september 2017 een eenmalige bruto uitkering van € 500,- toegekend. Voorts zijn afspraken gemaakt over zaken zoals het realiseren van garantiebannen, het harmoniseren van toeslagen, het experimenteren met andere vormen van beoordelen, belonen en functiewaardering.

Advies:

1. In te stemmen met het onderhandelaarsakkoord cao provincies 2017-2018;
2. Vast te stellen de publiekssamenvatting ten aanzien van onderhandelaarsakkoord cao provincies 2017-2018.

Besluit GS:

Vastgesteld conform advies

Bijlagen:

- Onderhandelaarsakkoord cao provincies 2017-2018.

1 Toelichting voor het College

Looptijd en loonparagraaf

Het onderhandelaarsakkoord voor de cao 2017-2018 voorziet in een beleidsrijke cao met een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019. De structurele loonsverhoging is 2% per 1 juli 2017 en een eenmalige uitkering op 1 september 2017 van € 500,00 bruto naar rato van de aanstellingsomvang voor iedereen die op 1 juli 2017 in dienst is, dit ter compensatie voor de periode 1 januari tot 1 juli 2017. De loonsverhoging van 2 % gaat eerst in per laatstgenoemde datum, ter voorkoming van administratieve problemen als gevolg van het uitbetalen "met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017".

Per 1 januari 2018 vindt een structurele loonsverhoging plaats van 1,3%. Per diezelfde datum wordt het niet-pensioengevend deel van het Individuele Keuzebudget (IKB) verhoogd met 0,75%. Het geld voor de verhoging van het IKB is afkomstig van het budget gedifferentieerd belonen (dit bedroeg 0,75% van de loonsom per jaar). Voor de werkgever zijn de kosten van deze allocatie lager, omdat de werkgeverslasten hiervan lager zijn (er wordt immers geen pensioenpremie over betaald). De cao-afspraken over het budget voor gedifferentieerd belonen komt hiermee te vervallen.

Wel blijft het mogelijk een bijzondere prestatie te belonen. Hiervoor zal wel budget beschikbaar moeten worden gehouden. Dit zal echter minder zijn dan het oude budget gedifferentieerd belonen, omdat ook de afspraken over incidentele beloning vervallen.

[REDACTED]

Daarnaast zijn in het onderhandelaarsakkoord afspraken gemaakt over:

1. Blijvende warme aandacht voor het realiseren van garantiebanen (t/m 2023).
2. Diversiteit.
3. Voortzetten co-creatie.
4. Oproepen lokaal aan de slag te gaan met afspraken die in strijd zijn met (de geest van) de cao, b.v. ouderenregelingen en het sociaal statuut.
5. Oproepen lokaal aan de slag te gaan met het kijken welke experimenten (op het gebied van beoordelen, belonen, competentie management en functiewaardering) kunnen worden geïntensiveerd c.q. moeten worden stopgezet (omdat ze conflicteren met afspraken in de nieuwe cao).
6. Een onderzoek te doen naar harmonisatie van toeslagen.
7. De opdrachten die worden verstrekt aan A&O Fonds Provincies te laten offeren door A&O Provincies en indien nodig (indien budget A&O fonds ontoereikend blijkt te zijn) via de Kassiersfunctie IPO te laten betalen.
8. Het jaarlijkse budget voor A&O Fonds Provincies te verhogen met 0,03% van de loonsom (het huidige percentage bedraagt 0,06% en wordt 0,09%). A&O Provincies factureert dit volgens een verdeelsleutel, gebaseerd op het aantal fte per provincie, bij de provincies.

Onderhandelaarsakkoord versus overige cao's (gemeenten en andere overheidssectoren)

De cao gemeenten had een looptijd tot 1 mei 2017. Per 1 januari 2017 is een loonsverhoging toegekend van 0,4%. De onderhandelingen voor een nieuwe cao zijn inmiddels gestart, waarbij de werkgever inzet op 0,4% voor de resterende maanden van 2017 en 0,8% voor 2018. Een groot verschil met de VNG is dat de cao provincies een stevige beleidsinhoudelijke component bevat.

Bij de politie is bovenop de afspraak in het Loonruimteakkoord (van 5,05% t/m 2016) in 2016 1% extra en in 2017 1,25% extra toegekend.

Bij de waterschappen gaan de onderhandelingen pas in het najaar 2017 van start.

Bij de overige overheids- en onderwijssectoren zijn recent geen langlopende cao's afgesloten.

Wat zijn de winstpunten voor de werkgever?

1. Een beleidsrijke cao voor twee jaar, en een beleidsagenda die zelfs doorloopt tot 2020 en die inhoudelijk goed aansluit op de werkgeversvisie.
2. Op twee niveaus afspraken: sectoraal en (maatwerk) in het goede gesprek.
3. Modernisering van de CAP (van CAP naar CAPito).
4. Zelfregie en bredere inzetbaarheid van medewerkers (o.a. Persoonlijk Ontwikkelbudget).
5. Een generiek functiegebouw.
6. Afschaffen van de knellende gesprekscyclus (en monitoring) en nieuwe afspraken op hoofdlijnen (over het goede gesprek en POB) met ruimte voor maatwerk, zonder de mogelijkheid dit vervolgens weer dicht te regelen op provincie-niveau.
7. Afschaffen van de variabele beloning (en monitoring).
8. Investering in levensfasenbeleid en geen focus meer op "old school Generatiepact".
9. Steeds meer belonen op het niveau waarop medewerkers werk verrichten door meer duidelijkheid over belonen van tijdelijke opdrachten en promotie dan wel demotie (vrijwillig).
10. Van "nazorg" naar "voorzorg" (minder medewerkers in van werk naar werk-trajecten en uitkeringen) door invoeren van het 3-fasenmodel en POB.
11. Reparatie derde WW-jaar op kosten van de werkgever zonder dat dit de werkgever iets kost.
12. Geen risico op betalen van transitievergoeding bij reorganisatie-ontslag en ontslag bij ziekte en arbeidsongeschiktheid na invoering van de Wvra, omdat is afgesproken dat de provinciale afspraken collectief en individueel een gelijkwaardige voorziening zijn.
13. Bonden onderschrijven het belang van interne flexibiliteit en dat medewerkers daar ook zelf een actieve bijdrage aan moeten leveren.
14. Geen verbod op payroll; situaties omschreven waarin externe inhuur mogelijk blijft.

Financieel en fiscaal kader:

De structurele loonsverhoging van 2% per 1 juli betekent voor 2017 extra werkgeverslasten van € 1,1 mln. De eenmalige bruto-uitkering in september 2017 van € 500 per medewerker (deeltijders naar evenredigheid), betekent € 680.000 extra werkgeverslasten. In totaal wordt de provincie in 2017 geconfronteerd met € 1.780.000 extra werkgeverslasten. De structurele loonsverhoging per 1 juli 2017 van 2,0% leidt, samen met de structurele loonsverhoging per 1 januari 2018 van 1,3% tot een structurele extra werkgeverslast van € 3,63 mln met ingang van 2018.

Daarnaast wordt als gevolg van de cao het (niet pensioengevend deel) van het budget gedifferentieerd belonen omgezet in IKB. Het budget voor gedifferentieerd belonen vervalt hiermee met ingang van 2018.

Dekking extra last 2017

Eén van de elementen die in de cao wordt behandeld is het omgaan met externe inhuur (zie hierboven punt 14). In het kader van de vorig jaar vastgesteld Spelregels Arbeidscapaciteit kan het management sturen op de verhouding inhuur, tijdelijk dienstverband, vast dienstverband. Daarmee is ook de ruimte ontstaan om – als dat inhoudelijk en bedrijfseconomisch gunstig is – externe inhuur om te buigen naar tijdelijke of vaste dienstverbanden.

Wij zullen in de maand september 2017 aan u terugmelden welke acties wij op dit punt zullen ondernemen. Eerder is aangegeven dat hier in ieder geval bij de afdeling I&A kansen liggen, maar ook andere afdelingen die veel externe inhuur plegen zullen in deze analyse worden betrokken.

In de voorjaarsnota 2017 is aangegeven dat het financieel voordeel dat hieruit ontstaat zal worden ingezet voor de dekking van de extra lasten die voortvloeien uit de cao.

Het is duidelijk dat dit voordeel slechts een beperkt deel van die lastenstijging zal kunnen opvangen. Daar komt bij dat het omzetten van externe inhuur naar vaste formatieplaatsen langer dan een half jaar zal duren. Daarom wordt, aangezien het om een verplichte uitgave gaat, de lasten substantieel hoger zijn dan de inflatie en het feit dat inhuur omzetten naar vaste formatieplaatsen meer tijd vergt, voorgesteld de extra lasten voor 2017 ten bedrage van € 1.780.000 te dekken uit de financiële ruimte.

Dekking structurele extra last 2018 e.v.

Voor de structurele extra lasten van € 3,63 mln zal een dekkingsvoorstel worden gedaan in de begroting 2018. De opbrengst van de hierboven genoemde actie zal daarin worden verwerkt. Bij de begroting zal duidelijk worden in hoeverre genoemde maatregelen dekking genereren en welke andere dekking nodig en mogelijk is (bv. extra accres provinciefonds als gevolg van stijging arbeidskosten Rijk).

Juridisch kader:

Geen opmerkingen.

2 Proces

Op 22 mei 2017 hebben de Bestuurlijke Onderhandelingsdelegatie (BOD) van het IPO en de vakbonden (FNV, CNV, AVV en CMHF) een onderhandelaarsakkoord gesloten voor de cao 2017-2018, dat thans met een postief advies zal worden voorgelegd aan beider achterbannen (BOD en vakbonden).

3 Communicatiestrategie

Het onderhandelaarsakkoord wordt voorgelegd aan de achterbannen van zowel werkgevers als de bonden. Formele besluitvorming over het onderhandelaarsakkoord is geagendeerd voor het IPO-bestuur van 29 juni 2017.

Bij een gekwalificeerde meerderheid (minimaal negen provincies spreken zich uit voor het onderhandelaarsakkoord) spreekt het IPO-bestuur zich uit voor het omzetten van het onderhandelaarsakkoord in een cao-akkoord dat geldt voor alle provincies, mits ook de achterbannen van de bonden hebben ingestemd.

Nadat partijen een cao-akkoord hebben ondertekend, dienen Gedeputeerde Staten de wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenregeling die uit dit cao-akkoord voortvloeien nog officieel vast te stellen. In verband hiermee wordt er t.z.t. nog een afzonderlijk voorstel voor besluitvorming geagendeerd.