

# Aangepast eindbod voor nieuwe cao APG vanaf 1 juli 2024

APG, Amsterdam, 9 juli 2024

Overwegende de uitkomsten van de ledenraadplegingen op basis van het eindbod van APG van 10 juni 2024, heeft APG op 8 juli 2024 besloten een aangepast cao eindbod neer te leggen bij de vakorganisaties. Dit resultaat wordt in dit document beschreven. Drie vakorganisaties, te weten De Unie, DOOR en VCPS hebben aangegeven positief te staan tegenover dit aangepaste eindbod. Waar nodig zal dit aangepaste eindbod nogmaals voor achterbanraadpleging door de betreffende vakorganisatie worden voorgelegd.

## 1. Looptijd

De cao kent een looptijd van 24 maanden; van 1 juli 2024 tot 1 juli 2026.

## 2. Loon

Een structurele loonsverhoging van 1,0% per 1 september 2024.

Een structurele loonsverhoging van 3,75% per 1 januari 2025.

Een structurele loonsverhoging van 3,75% per 1 januari 2026.

## 3. Sociaal Plan

Het APG Sociaal Plan wordt ongewijzigd verlengd met 12 maanden. Het Sociaal Plan loopt daarmee tot 1 januari 2027.

## 4. Uitbreiding minimaal bovenwettelijk verlof

Om de medewerkers meer recuperatietijd te geven, wordt het bovenwettelijk verlof uitgebreid tot minimaal 7 verlofdagen met ingang van 1 januari 2025 (bij een voltijds dienstverband). Dit betekent in uren dat iedere medewerker recht heeft op ten minste 1,4 maal de wekelijkse overeengekomen arbeidsduur aan bovenwettelijke doorbetaalde vakantie uren. Voor de medewerkers die vanuit overgangsrecht meer verlofrechten hebben dan in de huidige cao wordt bepaald, geldt hetzelfde minimum aan bovenwettelijk verlof met dien verstande dat als de medewerker al ten minste 1,4 maal de wekelijks overeengekomen arbeidsduur aan bovenwettelijk verlof heeft, er geen verdere uitbreiding van het bovenwettelijk verlof plaatsvindt.

## 5. Flexibel werken

APG hecht veel waarde aan het welzijn van medewerkers en een passende werk-privé balans; alleen dan kan duurzame inzetbaarheid goed gestimuleerd worden.

Op basis van de huidige cao betekent flexibel werken dat de medewerker kiest waar en wanneer het werk wordt uitgevoerd op een zo optimaal mogelijke manier voor de medewerker, het team en APG. Hier wordt aan toegevoegd dat:

- i. Indien de werkzaamheden en de arbeidsduur het toelaten, het werk over 4 dagen mag worden verdeeld (bij een voltijds dienstverband). Het is daarbij niet wenselijk (juist weer vanuit die duurzaamheid) om meer dan 9 uur per dag te werken.

- ii. APG en leidinggevende zich zullen inspannen om thuiswerken mogelijk te maken, rekening houdend met het uitgangspunt dat medewerkers wekelijks ongeveer 50% van hun werktijd naar kantoor komen.

Zoals ook in de cao staat moet opgemerkt worden dat voor sommige groepen functies of medewerkers het noodzakelijk is vanuit de bedrijfsvoering, dat werktijden in een rooster of bepaalde werkzaamheden op kantoor worden uitgeoefend. Voor deze groepen functies of medewerkers geldt dat hun rooster en werkzaamheden leidend zijn.

## 6. Internetvergoeding

Om flexibel werken verder te ondersteunen en om tegemoet te komen aan de gestegen consumentenprijzen, wordt de internetvergoeding eenmalig met ingang van 1 juli 2024 geïndexeerd naar € 35,- netto per maand. Deze vergoeding sluit aan bij de kosten van een gemiddeld internetabonnement dat conform ICT vereisten voldoet om thuis goed te kunnen werken.

## 7. Balansregeling

Vanuit welzijn en werkgeeluk streven we naar de juiste balans in functieniveau, waarbij medewerkers een bewuste keuze kunnen maken in het werk dat past bij hun levensfase. Om dit beter te faciliteren wordt de huidige demotieregeling in de cao vervangen door de zogenoemde balansregeling. De balansregeling faciliteert dat alle medewerkers, dus nu ook die medewerkers die op eigen initiatief kiezen voor een functie met een lagere salarisinschaling, gebruik mogen maken van de afbouw regeling waarin binnen 4 jaar het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris volledig wordt afgebouwd. Voor medewerkers die op basis van eigen initiatief of disfunctioneren naar een lagere schaal gaan, geldt dat er sprake moet zijn van een beschikbare functie en dat deze functie in de regel maximaal twee salarisschalen lager mag zijn om gebruik te maken van de balansregeling.

## 8. Rouwverlof & maatwerkafspraken

Er kunnen ingrijpende dingen gebeuren in ieders leven. Dat kan gaan om het overlijden van een dierbare, het moeten uitvoeren van (tijdelijke) intensieve mantelzorgtaken, maar ook over het ondergaan van een gendertransitie of scheiding. Iedere medewerker is uniek, en de verwerking van een ingrijpende gebeurtenis is persoonlijk en situationeel en daarmee maatwerk. Waar de een gebaat is bij een (korte) periode van rust, heeft de ander behoefte aan afleiding in de vorm van (tijdelijk aangepast) werk. Het past bij de cultuur van vertrouwen om dan maatwerkafspraken te kunnen maken. In het goede gesprek maken medewerker en leidinggevende maatwerkafspraken die passen bij de situatie van de medewerker zoals: tijdelijk aangepaste werktijden, tijdelijk minder belastend werk, het opnemen van (bijzonder) verlof of professionele begeleiding. De huidige bepalingen rondom overlijden in de regeling bijzonder verlof worden vervangen door afspraken over rouwverlof en maatwerkafspraken. Waarbij het uitgangspunt is dat er ruimte gecreëerd kan worden om te rouwen in geval van een ingrijpend verlies.

## 9. Studietoelagen keuzemogelijkheden medewerker

Het huidige arbeidsvoorwaardenpakket kan in de toekomst aantrekkelijker worden aangeboden door meer keuzevrijheid voor de medewerkers te bieden; verschillende medewerkers en verschillende generaties hebben hun eigen behoeften. APG verkent graag samen met vakorganisaties of het arbeidsvoorwaardenpakket met meer keuzevrijheid kan worden aangeboden aan de medewerker waarbij de volgende randvoorwaarden zijn afgesproken:

- i. het is passend bij de arbeidsmarktpropositie van APG
- ii. het is passend bij de inclusiviteitsdoelen van APG
- iii. het is gericht op keuzevrijheid/eigen regie voor de medewerker
- iv. het is gericht op vitaliteit/vergroening, verduurzaming & ontwikkeling
- v. het is budget neutraal & passend bij slimme eenvoud en administratieve beheersing

Een eerste stap die daartoe gezet wordt, is het faciliteren van eigen regie rondom het uitbetalingsmoment van de eindejaarsuitkering. Het streven is om in de loop van 2025 het voor medewerkers mogelijk te maken de eindejaarsuitkering per maand uit te laten betalen in plaats van het huidige vaste moment (december voor de eindejaarsuitkering).

Er wordt naar gestreefd om de studie per 1 september 2024 op te starten en per 1 januari 2026 af te ronden, zodat mogelijke uitkomsten in het proces voor de cao vanaf 1 juli 2026 kunnen worden meegenomen en waar mogelijk onderdeel worden van een onderhandelingsresultaat. Tot dat moment zijn partijen niet gebonden aan mogelijke tussenconclusies, observaties etc. van deze studieafspraken.

## 10. Studieafspraken duurzame inzetbaarheid

We weten dat het werk naar de toekomst toe zal veranderen. Ondanks alle ontwikkelingen op het gebied van AI gelooft APG in “the human factor” waarin APG zich onderscheidt. De medewerkers van APG zijn en blijven ontzettend belangrijk voor APG. APG is er alles aan gelegen de medewerkers te stimuleren zich te blijven ontwikkelen, klaar te maken voor andere banen binnen APG en het gevoel van werkgeluk te verhogen. APG verkent graag samen met de vakorganisaties welke instrumenten kunnen worden ingezet om de duurzame inzetbaarheid en het werkgeluk van onze medewerkers naar de toekomst toe verder te vergroten. Daarbij zal in ieder geval onderzocht worden:

1. Of een 36 uren werkweek als standaard voor iedereen hieraan zou kunnen bijdragen
2. Of de mogelijkheid van het aanbieden van fiscaal vriendelijk verlof sparen hieraan zou kunnen bijdragen

Hierbij zijn de volgende randvoorwaarden afgesproken:

- i. het is passend bij de arbeidsmarktpropositie van APG
- ii. het is passend bij de inclusiviteitsdoelen van APG
- iii. het is gericht op vitaliteit & ontwikkeling
- iv. oplossingsrichting draagt bij aan de toekomstbestendigheid en financiële gezondheid van APG

Er wordt naar gestreefd om de studie per 1 september 2024 op te starten en per 1 januari 2026 af te ronden, zodat mogelijke uitkomsten in het proces voor de cao vanaf 1 juli 2026 kunnen worden meegenomen en waar mogelijk onderdeel worden van een onderhandelingsresultaat. Tot dat moment zijn partijen niet gebonden aan mogelijke tussenconclusies, observaties etc. van deze studieafspraken.

## 11. Participatieplekken

Ook voor 2024, 2025 en 2026 handhaven we 4 participatieplekken voor mensen die tot de doelgroep van de participatiewet behoren, zoals in de voorgaande cao is afgesproken. Hiervoor wil APG haar sociale verantwoordelijkheid nemen.

## 12. Introductie terugbetalingsverplichting voor bepaalde kostendeclaraties

Binnen APG zijn de waarden vitaliteit, een goede werk-privé balans en gezondheid ontzettend belangrijk. Om dit te stimuleren zijn in de cao afspraken gemaakt over kosten die de medewerker daartoe mag declareren (Vitaal door het (werk) leven, kosten voor kinderopvang, kosten met betrekking tot het inrichten van de thuiswerkplek). Om een goede besteding van deze kosten te kunnen blijven rechtvaardigen, worden er aanvullende voorwaarden gesteld aan bovengenoemde declaraties.

- i. Voor het vitaal door het (werk) leven budget & de bijdrage aan de kinderopvangkosten geldt per 1 juli 2024 de volgende terugbetalingsplicht: als de medewerker binnen 6 maanden na indiensttreding weer uit dienst treedt en er declaratie heeft plaatsgevonden, dient dit budget en bijdrage te worden terugbetaald met de laatste loonafrekening.
- ii. Voor de thuiswerkplek inrichting komt er een terugbetalingsverplichting indien de medewerker zelf binnen 24 maanden na de aanschaf uit dienst treedt. Indien uitdiensttreding binnen 12 maanden van de aanschaf plaatsvindt, dient 50% van de aanschafprijs te worden terugbetaald. Indien de uitdiensttreding tussen de 12 en 24 maanden van de aanschaf plaatsvindt, dient 30% van de aanschafprijs te worden terugbetaald. Afrekening vindt plaats bij de laatste loonafrekening. De terugbetalingsverplichting geldt voor alle aankopen van thuiswerkplek meubilair vanaf 1 augustus 2024. Deze terugbetalingsverplichting geldt niet als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt verlengd wegens reorganisaties of na langdurige arbeidsongeschiktheid of anderszijds op initiatief van werkgever, tenzij er sprake is van aantoonbaar verwijtbaar gedrag van de medewerker.

\*\*\*\*\*