Eindresultaat van onderhandelingen

Werkgevers en vakbonden (FNV, CNV, AVV en CMHF) hebben op 16 april 2025 een eindresultaat bereikt in de onderhandelingen over de cao provinciale sector. De beoogde cao heeft een looptijd van 1 jaar: van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026, en er is een beperkt aantal inhoudelijke afspraken overeengekomen. De komende periode worden voorbereidingen getroffen om ten behoeve van de volgende cao-ronde een diepgaander gesprek te voeren en afspraken te maken die gericht zijn op het toekomstbestendig houden van de cao die aansluit bij de ambitie van provincies om een slagvaardige en aantrekkelijke organisatie te blijven voor werknemers. Dit zal onder meer gaan over duurzame inzetbaarheid en verlof.

Dit eindresultaat van de onderhandelingen wordt door partijen voorgelegd bij de respectievelijke achterbannen.

De belangrijkste afspraken zijn:

Looptijd
De cao heeft een looptijd van 1 jaar: van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026.

Loon
Per 1 juli 2025 worden de salarissen verhoogd met 2,5%. Per 1 januari 2026 worden de salarissen met 1,5% verhoogd.

Eenmalige uitkering
Met de salarisbetaling van november 2025 ontvangen werknemers die op 1 november 2025 in dienst zijn, een eenmalige bruto-uitkering van € 1.000,- op basis van een fulltime dienstverband, deeltijd naar rato.

Studieschuld aflossen als IKB-doel
De IKB-doelen worden uitgebreid met een nieuw doel: het aflossen van de eigen studieschuld bij DUO van maximaal € 1.250,- per kalenderjaar, met een maximum van 6 jaar waardoor het gaat om een totaalbedrag van maximaal € 7.500,-.

Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer (een deel van) de studieschuld terugbetaalt aan DUO. Vervolgens kan de werknemer hiervoor in het betreffende kalenderjaar eenmaal een declaratie indienen ten laste van het opgebouwde IKB.

ip FNV CNV AVV De Democratische Vakbond CMHF Overheid

RVU
Het kabinet, vakbonden en werkgevers hebben in 2024 een centraal onderhandelaarsakkoord bereikt over een structurele en gerichte vroegpensioenregeling voor mensen met zwaar werk. De huidige tijdelijke vroegpensioenregeling (RVU-regeling) in onze cao is een afspraak uit het pensioenakkoord uit 2019. Deze regeling loopt volgens afspraak eind 2025 af. In dit centraal onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat er voor werknemers die dat echt nodig hebben, óók na 2025 een regeling is om met vervroegd pensioen te gaan. Sociale partners kunnen in het cao-overleg overeenkomen om mensen met een zwaar beroep drie jaar eerder met pensioen te laten gaan.

Sociale partners hebben afgesproken in 2025 te onderzoeken of en op welke wijze een Regeling Vervroegd Uittreden met ingang van 1 januari 2026 in de cao provinciale sector wordt opgenomen.

Het huidige cao-artikel 9.4.1. over RVU blijft zoals eerder afgesproken in stand tot en met 31 december 2025.

Hoofdstuk 4
Sociale partners hebben kennisgenomen van het advies van de paritaire werkgroep hoofdstuk 4. De cao wordt op een aantal onderdelen aangepast, te weten:

- Toelage onregelmatige dienst: de grondslag voor deze toelage wordt verhoogd van schaal 6 naar schaal 8. Daarnaast worden de percentages voor de zaterdag verhoogd naar 75% en voor de zon- en feestdagen naar 100%.

- Overwerk uit consignatie: de vergoeding voor overwerk, voortvloeiend uit consignatie, kent een toekenning tot en met schaal 10. Deze schaalbeperking kan op verzoek van een aangesloten werkgever, niet zijnde een provincie, worden aangepast naar schaal 11.

- Nachtdiensten: de werknemer kan vanaf de leeftijd van 62 jaar verzoeken om het aantal nachtdiensten per jaar te halveren.

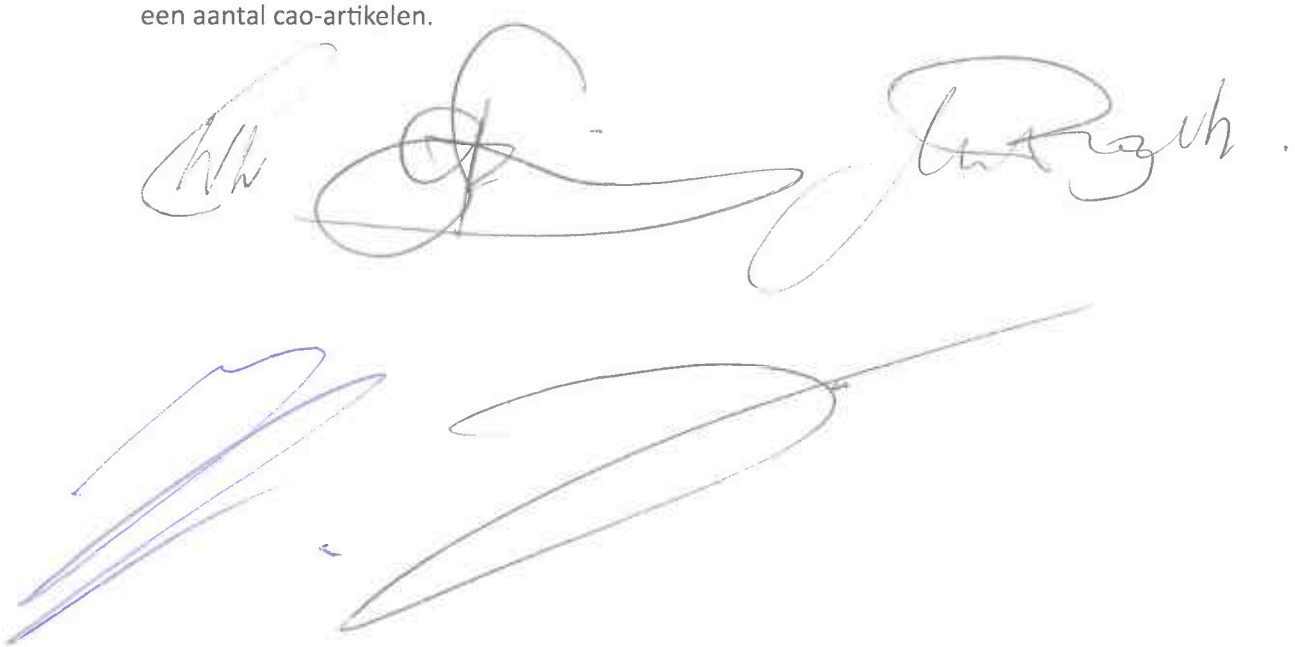
Verlof
Sociale partners hebben een studieafspraak gemaakt ten aanzien van het thema verlof. Afgesproken is om in november 2025 met elkaar in gesprek te gaan over de verschillende verlofsoorten die kunnen worden ingezet op grond van de wet en de cao provinciale sector. Hierin wordt o.a. betrokken de huidige verlofmogelijkheden, verlof vanwege mantelzorg, transitieverlof en reservistenverlof. Het aangekondigde SER-advies over mantelzorg wordt hierin meegenomen. De uitkomst van dit gesprek wordt als input gebruikt voor de onderhandelingen voor de volgende cao.

Ambtelijk vakmanschap en tegenspraak
Voor ambtelijk vakmanschap is het van belang dat, los van politieke kleur of persoonlijke overtuiging, professioneel geadviseerd en gewerkt kan worden. Dat betekent ook dat professionele tegenspraak onderdeel van een gezonde werkcultuur is. Werkgevers borgen een open en veilige werkcultuur daartoe. Gezien de spanning die daarop kan zitten, vragen sociale partners aandacht voor het gesprek hierover bij werkgevers. Het A&O Fonds heeft dit als een van de speerpunten in haar jaarprogramma en zal werkgevers en werknemers hierbij ondersteunen.

ip FNV CNV AVV De Democratische Vakbond CMHF Overheid

Monitoring cao-afspraken
Sociale partners overleggen op korte termijn over de wijze van monitoring van de afspraken die opgenomen worden in de preambule van de cao. Daarbij kijken sociale partners ook naar de mogelijkheden die het A&O-fonds Provincies heeft. Dit moet uiterlijk in november 2025 uitmonden in heldere afspraken.

Redactionele wijzigingen
Tot slot hebben sociale partners overeenstemming bereikt over enkele redactionele wijzigingen in een aantal cao-artikelen.



ip FNV CNV AVV..De Democratische Vakbond CMHF Overhei