

Onderhandel- resultaat cao en Sociaal Plan



8 februari 2022

Vanaf november 2021 hebben vakorganisaties FNV, De Unie, VCPS en DOOR, en APG intensief overleg gevoerd over de cao en het Sociaal Plan. Uitgangspunten voor dit overleg waren voor APG de strategie en de intenties van APG en de inzet van vakorganisaties.

Dit heeft geleid tot onderstaand onderhandelresultaat dat door de vakorganisaties ter stemming aan hun leden wordt voorgelegd. Er zijn afspraken gemaakt over de structurele loonsverhoging, de looptijd van de cao en het Sociaal Plan, de HR cyclus, flexibel werken en over APG als duurzame en inclusieve organisatie.

1. Looptijd

De cao kent een looptijd van 12 maanden; van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022. Het Sociaal Plan kent een looptijd van 36 maanden; van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024.

2. Loon

Per 1 januari 2022 worden de salarissen en de salarisschalen verhoogd met 2,75%.

3. Arbeidsvoorwaardelijke positionering

De cao-afspraken neergelegd in hoofdstuk 15 artikel 3 wordt gecontinueerd. De aanleiding van dit onderzoek was de door APG geformuleerde wens om een arbeidsvoorwaardelijke positionering in te nemen die zowel een sterke positie op de arbeidsmarkt als een sterke concurrentiepositie garandeert.

In 2021 zijn de resultaten van een eerste onderzoek gedeeld met partijen. Ter voorbereiding van door APG in te brengen voorstellen in de gesprekken over een cao 2023 en daarna wordt dit onderzoek verdiept en worden resultaten met vakorganisaties besproken op een zodanige wijze dat het door APG in te brengen voorstel en de consequenties daarvan niet als een verrassing voor vakorganisaties komen en zij de herkomst van die voorstellen kunnen begrijpen.

4. Flexibel werken

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

- a) een internet tegemoetkoming van € 30,- netto per maand vanaf 1 januari 2022. Dit betreft een vaste vergoeding voor alle medewerkers, ongeacht de deeltijdfactor, standplaats of het exacte aantal thuiswerkdagen. Uitgangspunt hierbij is dat medewerkers in de regel minimaal 1 dag in de week thuis werken. Een goede en betrouwbare internetverbinding is essentieel om flexibel te kunnen werken en bijvoorbeeld teams-vergaderingen bij te wonen.
- b) een eenmalige uitkering van € 250,- netto per medewerker, ongeacht deeltijdfactor.
- c) een aanpassing van de reikwijdte van het 'Vitaal door het leven'-budget'. Als het bijdraagt aan je vitaliteit, en dat is echt voor iedereen anders, kun je het budget hiervoor gebruiken. Daardoor kun je nu ook bijvoorbeeld je hardloop- of wandelschoenen declareren. We verbreden tevens het budget naar het 'Vitaal door het (werk)leven' waardoor je zaken die helpen bij vitaal werken ook kunt declareren zoals bijvoorbeeld een noise-cancelling headphone. De hoogte van het budget blijft met € 200,- per kalenderjaar ongewijzigd.

5. Sociaal plan

Partijen hebben afgesproken dat de duur van The Making of You Intensief wordt ingekort van 10 naar 9 maanden.

De Basis APG-vergoeding blijft gelijk zoals verwoord in Hoofdstuk 4 van het Sociaal Plan. Bij de berekening van de Aanvullende APG-vergoeding, onderdeel van datzelfde hoofdstuk, wordt de factor verlaagd naar 1.6 en wordt de uitkomst vermeerderd met 5 bruto maandsalarissen i.p.v. de huidige 4 bruto maandsalarissen.



Je kunt nu ook bijvoorbeeld je hardloop- of wandelschoenen declareren.

6. HR cyclus

Partijen blijven ook in 2023 de effecten van de HR cyclus volgen met een evaluatie. Hierbij wordt de beleving van medewerkers meegenomen. Enerzijds of medewerkers voldoende tijd, ruimte en ondersteuning ervaren van APG en anderzijds of medewerkers dat om kunnen zetten in acties die nodig zijn voor hun eigen (loopbaan)ontwikkeling. De inhoud, vorm en exacte timing stemmen APG en vakorganisaties samen af.

APG heeft afgelopen jaar al besloten om medewerkers die langdurig afwezig zijn, door bijvoorbeeld ziekte of sabbatical, ook de vaste salarisstap toe te kennen. Deze praktijk wordt geformaliseerd door de verouderde cao-afspraken (Hoofdstuk 5, artikel 10 lid 2b) uit de cao te schrappen.



APG neemt de bijhorende premie volledig voor haar rekening. Een medische waarborging is niet nodig.

7. Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering én bewegingsapp

Voor alle medewerkers wordt per 1 juli 2022 een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering met volledige dekking (zowel bij gedeeltelijke als volledige arbeidsongeschiktheid) afgesloten. APG neemt de bijhorende premie volledig voor haar rekening. Een medische waarborging is niet nodig. Het enige vereiste is dat er op het moment van de ingang van de collectiviteit er geen sprake is van verzuim en dat je minimaal 4 weken na eventueel verzuim beter bent gemeld. Reeds vastgestelde arbeidsongeschiktheid door het UWV vóór de ingangsdatum van de verzekering, valt buiten de dekking. Dan is er namelijk geen sprake meer van een risico maar van een feit. Medewerkers die momenteel gebruik maken van de bestaande semicollectieve verzekering met collectiviteitskorting bij Loyalis, gaan per 1 juli 2022 automatisch over op de collectieve variant waarbij hun eigen premieafdracht via de salarisadministratie door de HR Servicedesk wordt stopgezet.

Naast de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering, krijgen alle medewerkers ook de mogelijkheid om gebruik te maken van de Vitality app. Een gezondheidsprogramma dat beweging stimuleert en gebruikers belooft in de vorm van tegoedbonnen en cashback acties.

8. Duurzaam en inclusief

APG en vakorganisaties hebben afgesproken dat:

- a) APG, naast de tien bestaande cao banen voor interne medewerkers, vier garantiebanen vanuit de Participatiewet creëert. Deze worden in 2022 en 2023 ingevuld.
- b) APG het TNO keurmerk 'Prestatieladder Socialer Ondernemen' (PSO) aanvraagt, waardoor APG aantoonbaar maakt dat zij meer dan gemiddeld sociaal onderneemt, gericht op de arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt én gericht op het inkopen van producten en/of diensten bij gecertificeerde PSO organisaties en SW-bedrijven.
- c) de 4% salarisverhoging zoals APG die reeds toekent in geval van promotie (andere functie met een indeling in een hogere functieschaal) wordt vanaf 1 januari 2022 ook toegekend bij verhoging van de functieschaal vanwege functieherwaardering (zelfde functie maar indeling in een hogere functieschaal).
- d) de cao-teksten worden aangepast met een schrijfstijl die past bij het (inclusieve) gedrag en de waarden van onze cultuur, en wordt er ook gekeken naar de indeling (vereenvoudiging) en het verwerken van de APG huisstijl.

9. Studie inclusieve vitaliteitsregeling oudere medewerkers / Overgangsregelingen Seniorenverlof en Arbeidstijd oudere werknemers

De cao APG kent sinds jaar en dag de 'Overgangsregeling Seniorenverlof' en de 'Regeling arbeidstijd oudere werknemers'. Deze regelingen zijn van toepassing op een gedefinieerde groep medewerkers en draagt voor hen bij aan het duurzaam bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Deze overgangsregeling leidt naar het oordeel van APG in de toekomst in toenemende mate tot ongelijkheid onder medewerkers en tot onevenredige kostenstijging. Het op de lange termijn handhaven van deze overgangsregeling is in de ogen van APG daarom niet verantwoord.

Vakorganisaties hebben ingezet op behoud van de bestaande overgangsregelingen en daarnaast de wens uitgesproken om binnen APG te komen tot een vitaliteitsregeling voor de oudere medewerkers. Een regeling die medewerkers de individuele keuze biedt om gedurende een aantal jaren voor de AOW-gerechtigde leeftijd minder te gaan werken met behoud van (een deel van) het inkomen en volledige pensioenopbouw.

Partijen hebben daarop afgesproken om gedurende de looptijd van de cao te onderzoeken op welke wijze en onder welke condities tot een dergelijke regeling kan worden gekomen. Een inclusieve regeling, waarbij enerzijds recht wordt gedaan aan de op dit moment bestaande individuele aanspraken van medewerkers en anderzijds wordt ingespeeld op actuele algemene sociaaleconomische ontwikkelingen, waaronder het langer doorwerken als gevolg van het oplopen van de AOW-gerechtigde leeftijd en het belang van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

APG en vakorganisaties spreken af de planning en de aanvullende onderwerpen van die studie in het eerste kwartaal van 2022 gezamenlijk vast te stellen en het inhoudelijke onderzoek uiterlijk in het derde kwartaal van 2022 af te ronden, zodat de uitkomst daarvan kan dan worden ingebracht bij de onderhandelingen voor de eerstvolgende cao.

10. Financiële fitheid

APG heeft samen met een aantal co-creatie partners Geldvinder ontwikkeld; het online platform voor financiële fitheid. Geldvinder laat zien hoe je er nu of in de toekomst financieel voor staat, wat financiële consequenties zijn van bepaalde (loopbaan) keuzes, wat je kunt verbeteren en hoe je dat kunt doen. Je stelt daarbij zelf (levens)doelen waaraan je stap voor stap zelfstandig kunt werken. Uiterlijk in het tweede kwartaal van 2022 kan elke APG'er die dat wil aan de slag met Geldvinder.

Aldus overeengekomen op 8 februari 2022 door APG en vakorganisaties FNV, De Unie, VCPS en DOOR