

Nota voor : vergadering algemeen bestuur

Datum : 30 maart 2023

Onderwerp : Ledenraadpleging WVSV na principeakkoord CAR Veiligheidsregio's

Agendapunt : 19

Kenmerk : AB/2316

---

Portefeuillehouder: H.J. van Schaik

Bijlage: Ledenbrief WVSV

---

### **Inleiding**

Op 28 februari jl. is in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) een principeakkoord bereikt over de nieuwe arbeidsvoorwaarden voor personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Hiermee is een eerste op zichzelf staande akkoord voor de Veiligheidsregio's bereikt, dat de CAR-UWO Veiligheidsregio's vormt. Voor de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden hebben de 25 veiligheidsregio's gezamenlijk de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) opgericht. Om het principeakkoord bindend te kunnen verklaren vindt nu een raadpleging plaats onder de leden van de WVSV. VNOG is nu uitgenodigd om haar stem uit te brengen in deze ledenraadpleging.

### **Advies-besluit**

1. In te stemmen met het principeakkoord arbeidsvoorwaarden personeel Veiligheidsregio's 2023.
2. De voorzitter te verzoeken dit standpunt in de Algemene Vergadering van de WVSV uit te dragen.

### **Beoogd effect**

Een passende ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor het personeel van VNOG.

### **Argumenten**

#### *1.1. Het principeakkoord is het resultaat van uitgebreide onderhandelingen tussen de werkgever- en werknemersvertegenwoordiging.*

Het doel van de onderhandelingsdelegatie in het LOAV, waar de directeur VNOG onderdeel van uitmaakt, was een passende loonontwikkeling overeen te komen die recht doet aan de koopkrachtontwikkeling en daarbij rekening houdt met de financiële lasten voor gemeenten, stijging van (sociale) premies en de positie van de veiligheidsregio's op de arbeidsmarkt. De forse inflatie in het jaar 2022 en de effecten daarvan op de koopkracht maakt dat een uitzonderlijke structurele loonsverhoging overeengekomen is, die niet afwijkt van andere recente cao-akkoorden.

#### *1.2. Het principeakkoord sluit aan bij het principeakkoord Cao Gemeenten 2023.*

Dit is het eerste op zichzelf staande pakket met arbeidsvoorwaarden van de Veiligheidsregio's. Tot 2023 sloten de Veiligheidsregio's aan bij de arbeidsvoorwaarden van de gemeenten. Omdat de

grondslag voor de gemeenten anders is sinds de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, is een eigen CAR UWO Veiligheidsregio's noodzakelijk geworden. Gezien de nauwe band tussen Veiligheidsregio's en gemeenten heeft de onderhandelingsdelegatie van de Veiligheidsregio's het principeakkoord voor de Cao Gemeenten 2023 nadrukkelijk in de gaten gehouden met het doel om hier weinig van af te wijken. Met het voorliggende principeakkoord is het gelukt om binnen dat kader een voor de veiligheidsregio's passende ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor te stellen.

- 2.1. *De voorzitter vertegenwoordigt VNOG in de Algemene Vergadering (AV) van de WVSV.*  
Elke veiligheidsregio heeft één stem in de AV WVSV. Bij meerderheid van stemmen wordt het principeakkoord in de AV WVSV vastgesteld. Het akkoord wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur van de WVSV en de vakcentrales.

### **Kanttekeningen**

- 1.1. *Het principeakkoord is fors hoger dan de looncompensatie waarmee in de kadernota 2023-2026 rekening is gehouden*

Voor het vaststellen van de gemeentelijke bijdrage over 2023 is rekening gehouden met een loonstijging van 2,3%. Het principeakkoord is met €100,- structureel per maand met daar bovenop 5,5% loonsverhoging en een verhoging van de eindejaarsuitkering van 1,58% fors duurder dan waar op dat moment rekening mee is gehouden. Op het moment van vaststellen van de kadernota 2023-2026 (in december 2021) waren er echter nog geen signalen van de uitzonderlijke inflatie in 2022, die tot dit principeakkoord heeft geleid.

In de kadernota 2024-2027 (vastgesteld in december 2022) is rekening gehouden met 7,0% looncompensatie.

### **Uitvoering/ communicatie/ inwerkingtreding**

Na besluitvorming in de Algemene Vergadering (AV) van de WVSV, stellen de deelnemers in het LOAV gezamenlijk vast of alle ledenraadplegingen positief zijn uitgevallen. Is dat het geval, dan wordt het principeakkoord in het LOAV bekrachtigd en geldt het met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 voor de periode van 16 maanden (tot 1 mei 2024). Medewerkers van VNOG zullen de effecten ervan in mei of in juni voor het eerst in hun salaris gaan merken.

### **Rapportage/ evaluatie**

In januari 2024 zullen de gesprekken opstarten voor de CAR UWO Veiligheidsregio's vanaf 1 mei 2024.

### **Personele consequenties**

-

### **Financiële consequenties**

Het principeakkoord CAR-UWO Veiligheidsregio's heeft effect op de loonsom van VNOG in 2023 en in 2024.

2023: In de begroting 2023 is rekening gehouden met een stijging van de kosten met € 900.000. Het principeakkoord gaat een ophoging van de loonkosten van beroeps en vrijwilligers van € 3,1 miljoen. Dat betekent een tekort op de loonkosten voor 2023 van € 2,2 miljoen.

2024: Ten opzichte van 2023 is rekening gehouden met een stijging van de loonkosten van € 2,4 miljoen. Dat is voldoende om de genoemde stijging op te vangen en geeft nog € 200.000 ruimte in de begroting. Gezien de looptijd van het principeakkoord tot 1 mei 2024 is het onwaarschijnlijk dat dit voldoende ruimte is om een *nieuw* akkoord tussen 1 mei en 31 december 2024 op te vangen.

Dekking voor het tekort van 2023 kan gevonden worden door:

- de gemeentelijke bijdrage te verhogen,
- te putting uit de reserve,
- het rekeningresultaat over het jaar 2022
- een mogelijk rekeningresultaat over 2023 (al of niet in combinatie met een putting uit de reserve).

Het voorlopige resultaat over 2022 is € 2,3 miljoen en lijkt daarmee voldoende ruimte te bieden om het tekort op de loonkosten 2023 te dekken. Het DB doet in de AB-vergadering van juni een voorstel voor de bestemming van het jaarresultaat en zal dit in haar overweging meenemen.

Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland;

Bijeen in de vergadering d.d. 30 maart 2023;

Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur d.d. 9 maart 2023;

Besluit:

1. In te stemmen met het principeakkoord arbeidsvoorwaarden personeel Veiligheidsregio's 2023.
2. De voorzitter te verzoeken dit standpunt in de Algemene Vergadering van de WVSV uit te dragen.

De secretaris

De voorzitter

drs. D.G.L. Kransen

A.J.M. Heerts

Apeldoorn, 30 maart 2023



## WVSV ledenbrief nr. 6

Aan de leden van de WVSV

Doorkiesnummer  
026-3552400  
Inlichtingen bij  
info@wvsv.nl  
Ons kenmerk  
Lbr. 23/02  
Bijlagen(n)  
1

Datum 7 maart 2023

Onderwerp Ledenraadpleging principeakkoord arbeidsvoorwaarden 2023 e.v.

Geachte leden,

In het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) is op dinsdag 28 februari 2023 een principeakkoord bereikt over de nieuwe arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Naast een samenvatting van het principeakkoord ontvangt u met deze brief meer informatie over de ledenraadpleging en het besluitvormingsproces.

### **Samenvatting principeakkoord**

Het akkoord gaat in op 2 januari 2023 en kent een looptijd van 16 maanden, tot 1 mei 2024.

#### *Loon*

Elke medewerker krijgt met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 eerst een loonsverhoging van € 100,- gevolgd door een procentuele verhoging van 5,5%. Daarnaast is een verhoging van de eindejaarsuitkering van 1,58% afgesproken.

Een deel van de overeengekomen loonsverhoging is vertaald in een verhoging van alle bedragen (periodieken) in het loongebouw met € 100,-. Daardoor is de loonsverhoging relatief hoger voor medewerkers in de lagere loonschalen.

#### *Overige afspraken*

Naast afspraken over loon en looptijd zijn afspraken gemaakt over:

- een verhoging van de thuiswerkvergoeding van € 2,- naar € 3,- per dag;
- een landelijke reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen;
- een werkgeversbijdrage conform maatstaf AWWN t.w. € 22,71 per fte (2023);
- wijzigingen van het (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof en onbetaald verlof;
- nader uit te werken onderwerpen als een vroegpensioenregeling (RVU), ontheffing nachtdiensten, duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans.

Meer details vindt u in het bijgesloten principeakkoord. De nieuwe arbeidsvoorwaarden gelden niet voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld de ambulancedienst.

### Overwegingen

Doel was een passende loonontwikkeling overeen te komen die recht doet aan koopkrachtontwikkeling en daarbij rekening te houden met de financiële lasten voor gemeenten, de stijging van (sociale) premies en de positie van de veiligheidsregio's op de arbeidsmarkt. Gezien de bijzondere omstandigheden (inflatie) en de effecten daarvan op de koopkracht, is net als in andere recente cao-akkoorden een uitzonderlijke structurele loonsverhoging overeengekomen. Voor het verbeteren van de arbeidsmarkt-positie is een verhoging van de eindejaarsuitkering (1,58%) afgesproken. Hiermee ontstaat een volledige 13<sup>e</sup> maand.

### Ledenraadpleging

De ledenraadpleging van de WVSV start op 7 maart 2023.  
U kunt reageren tot **dinsdag 28 maart 2023 12.00 uur**.

De ledenraadpleging gebeurt digitaal. De voorzitters en directeuren ontvangen een e-mailbericht met daarin een uitnodiging en link om namens hun veiligheidsregio één reactie in te sturen. Elke veiligheidsregio heeft één stem. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee.

Voor de inhoudelijke deskundigen van de veiligheidsregio's organiseert het stafbureau van de WVSV op 21 en 22 maart 2023 informatiebijeenkomsten. De uitnodigingen hiervoor volgen separaat per e-mailbericht.

### Besluitvormingsproces

Na afloop van de ledenraadpleging vindt door u in een Algemene Vergadering (AV) formele besluitvorming plaats. Wens van het bestuur van de WVSV is uiterlijk op 21 april 2023 een AV te beleggen voor het nemen van een besluit. Het akkoord wordt definitief na bekrachtiging door het bestuur van de WVSV en de vakcentrales.

### Communicatie

Na afronding van dit besluitvormingsproces volgt een LOAV-circulaire met daarin opgenomen de wijzigingen in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. Veiligheidsregio's zijn gehouden uitvoering te geven aan in het LOAV overeengekomen afspraken. Gezien de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's een rechtspositieregeling is, werken afspraken pas door in de aanstelling van individuele medewerkers nadat het bestuur van de veiligheidsregio de afspraken vaststelt in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

Voor informatie kunt u terecht op [www.wvsv.nl](http://www.wvsv.nl) en in het geval van vragen kunt u contact opnemen met de WVSV via [info@wvsv.nl](mailto:info@wvsv.nl).

Met vriendelijke groet,



Dhr. P.F.G. Depla  
Voorzitter WVSV



## Principeakkoord arbeidsvoorwaarden personeel Veiligheidsregio's 2023

### Inleiding

In het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV)<sup>1</sup> is op 28 februari 2023 een principeakkoord bereikt over de arbeidsvoorwaarden voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. Wanneer dit principeakkoord na de benodigde achterbanraadpleging de status van akkoord verkrijgt, gelden deze afspraken voor het gehele personeel in dienst van de veiligheidsregio's inclusief de brandweervrijwilligers exclusief de medewerkers die onder een eigen cao vallen.

### Overleg

Het bereikte principeakkoord is het resultaat van het eerste eigenstandige overleg tussen vakcentrales (FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en AC(BVB/VBV) en werkgever (WVSV). Doordat de invoering van de Wnra voor Veiligheidsregio's tot nader order is uitgesteld komen overlegpartners in het LOAV een eigen rechtspositieregeling overeen los van de Cao Gemeenten.

### Inhoud akkoord

Overlegpartners in het LOAV sluiten een akkoord voor 16 maanden. Kenmerk van de afgelopen periode is hoge inflatie en financiële onzekerheid, waardoor de koopkracht onder druk staat ondanks diverse rijksmaatregelen<sup>2</sup>. Partijen menen met dit akkoord in te spelen op de breed gevoelde noodzaak om de waardering voor de medewerkers financieel tot uiting te laten komen, de wens te investeren in het imago van de sector en voorspelbaar te zijn voor wat betreft de financiële lasten voor gemeenten.

In het akkoord staan afspraken over

1. Loon en looptijd
2. Reiskosten
3. Thuiswerkvergoeding
4. Duurzame inzetbaarheid en balans werk/privé
5. Werkgeversbijdrage
6. Diversen (o.a. ouderschapsverlof)

<sup>1</sup> Het LOAV is het overleg tussen de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) en de vakcentrales (FNV Overheid, CNV Overheid, CMHF en AC/BVB/VBV).

<sup>2</sup> Mocht tegen het einde van de looptijd van dit akkoord sprake zijn van "extreme" inflatie gaan partijen met elkaar in overleg om tot een eenmalige tegemoetkoming te komen (qua proces vergelijkbaar met de tegemoetkoming in december 2022).

### Ad 1. Loon en looptijd

Het principeakkoord gaat in op 2 januari 2023 en leidt tot een structurele loonsverhoging bestaande uit:

- a. Een nominale verhoging van € 100 bruto; gevolgd door
- b. een loonsverhoging van 5,5% en
- c. een verhoging van de eindejaarsuitkering (IKB) van 1,58% waardoor een volledige 13<sup>e</sup> maand ontstaat.

Voor de vrijwilligers is afgesproken dat de jaar- en uurvergoedingen stijgen met 9,3%.

Het akkoord kent een looptijd van 16 maanden tot 1 mei 2024.

### Ad 2. Reiskosten

In verschillende vormen kennen 14 van de 25 veiligheidsregio's een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Partijen vinden een vergoeding voor woon-werkverkeer passen bij goed en aantrekkelijk werkgeverschap. Om die reden komen overlegpartners overeen dat de veiligheidsregio's die op 1 april 2023 een regeling woon-werkverkeer kennen met op onderdelen gunstigere afspraken, deze behouden. De nieuwe regeling is daarmee een regeling met een minimum karakter. Onderhandelingen over reiskosten<sup>3</sup> vindt uitsluitend plaats in het LOAV.

De overeengekomen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer gaat in op 1 april 2023, heeft een minimum karakter en bestaat uit de volgende elementen, t.w.:

- € 0,11 per km; met een maximum van 45 km per enkele reis, ongeacht het soort vervoer (auto, fiets, openbaar vervoer etc.);
- De vergoeding per km is vastgesteld op een bedrag van € 0,10 onder de maximaal fiscaal vrijgestelde vergoeding;
- Een eenmalige compensatie voor het eerste kwartaal 2023 wordt voorbereid en gecommuniceerd door een LOAV circulaire.

Voor dienstreizen met eigen vervoer geldt ook vergoeding met een minimum karakter d.w.z. het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag per km of de volledige kosten voor gebruik van het OV.

### Ad 3. Thuiswerkvergoeding

In het vorige akkoord is tijdelijk een thuiswerkvergoeding van € 2,00 netto per thuiswerkdag afgesproken. In 2023 is deze tijdelijke vergoeding gecontinueerd in afwachting van de bij dit akkoord te maken afspraken. Partijen komen m.i.v. 2 januari 2023 een verhoging van de vergoeding overeen ter hoogte van € 3,00 netto per thuiswerkdag bestaande uit:

- de fiscaal vrijgestelde thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto
- aangevuld met internetvergoeding van € 0,85 netto.

<sup>3</sup> Reiskosten voor woon-werkverkeer alsmede dienstreizen.





Zolang geen duidelijkheid is over de fiscale vrijstelling van een internetvergoeding bepaalt het fiscaal vrijgestelde bedrag van de thuiswerkvergoeding de hoogte van de internetvergoeding.

#### **Ad 4. Duurzame inzetbaarheid en balans werk/privé (studie afspraak)**

##### **A. Vroegpensioen/RVU-regeling**

In 2021 is het zogeheten Pensioenakkoord gesloten voor vernieuwing van het pensioenstelsel in Nederland. In het pensioenakkoord worden zeven onderwerpen behandeld waarvan de RVU-regeling één onderwerp is: werkgevers krijgen tijdelijk de mogelijkheid om fiscaal aantrekkelijke regelingen te treffen waardoor medewerkers vervroegd met pensioen kunnen gaan. Oorspronkelijk gold die afspraak alleen voor medewerkers in zgn. zware beroepen. De criteria voor de vraag wat een zwaar beroep is, zijn lastig vast te stellen. Om deze reden is besloten niet te komen met een lijst met zware beroepen, maar extra mogelijkheden worden geboden om gezond toe te werken naar de pensioengerechtigde leeftijd.

Partijen gaan in overleg om voor 1 mei 2023 te komen tot concrete voorstellen over een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU).

##### **B. Ontheffing nachtdiensten**

De CAR kende in het verleden de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 55 jaar ontheffing van nachtdiensten te verzoeken met behoud van de nachtdiensttoeslag. Medewerkers met een bezwarende functie waren hiervan uitgezonderd. Met de komst van de FPU (Flexibel Pensioen en Uittreden) in 2006/2007 zijn deze seniorenmaatregelen afgeschaft. Het aspect van leeftijdsdiscriminatie speelde toen ook een grote rol.

Op de meldkamers, waar samengewerkt wordt met personeel van Politie en Ambulancediensten, is het werken in nachtdiensten een aandachtspunt. Zowel het personeel van de Politie als Ambulance hebben in hun rechtspositieregeling resp. cao de mogelijkheid van het vragen van ontheffing. Het personeel van de veiligheidsregio's kent een dergelijke ontheffingsregeling niet. In het licht van de arbeidsomstandigheden is dit voor de vakcentrales een belangrijk onderwerp.

Partijen gaan in overleg om voor 1 mei 2023 te komen tot concrete voorstellen over een regeling voor ontheffing nachtdiensten.

##### **C. Duurzame inzetbaarheid en werk-privé balans**

Overeengekomen is een paritaire werkgroep in te stellen voor het uitwerken van andere (aanvullende) maatregelen.

Partijen stellen een paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid in die onderzoekt of concrete maatregelen voor de sector gewenst zijn en of, en onder welke voorwaarden, draagvlak is onder werkgevers en medewerkers voor een sectorale afspraak, mogelijk parallel aan de (tussentijdse) resultaten van het SemFire onderzoek voor medewerkers met een bezwarende functie. Van belang hierbij is dat duurzaamheid meer omvat dan een generatiepact of de vrijstelling van nachtdiensten. Het betreft een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker, niet verbonden aan functie, leeftijd, achtergrond, kennis, ervaring et cetera. Het onderzoek van de paritaire werkgroep richt zich daarom op duurzame inzetbaarheid in brede zin: het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken, van goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap én het stimuleren van de arbeidsmobiliteit van werkenden ('een leven lang ontwikkelen'). Tenslotte moet de aandacht



zich ook richten op het bevorderen van de bewustwording bij werkenden, zowel van duurzame inzetbaarheid als van de eigen regie op de loopbaan.

Partijen spreken af een paritaire werkgroep te formeren voor duurzame inzetbaarheid, waarbij de uitkomsten gedurende de looptijd van dit akkoord worden vastgesteld. De maatregelen kunnen dan in het volgende akkoord worden opgenomen.

#### **Ad 5. Werkgeversbijdrage**

Het toepassen van de AAVN-werkgeversbijdrageregeling laat zien dat werkgever hecht aan bewaarde belangenbehartiging van het personeel in dienst van de veiligheidsregio's. De AAVN-regeling bevat twee voorwaarden die van belang zijn voor werkgevers. In de regeling is overeengekomen dat vakcentrales de bijdrage niet gebruiken voor stortingen in hun weerstandskassen of daarmee te vergelijken activiteiten. Daarmee is een werkgever verzekerd van het feit dat het geld niet tegen hem gebruikt gaat worden ingeval van acties. Ook zien vakcentrales af van het stellen van eisen omtrent de bevoordeling van leden. Dit is een belangrijke voorwaarde voor werkgevers, aangezien de bijdrage gericht is op het compenseren van de vakcentrales voor het onderhandelen namens alle medewerkers.

Afgesproken is een werkgeversbijdrage conform maatstaf AAVN t.w. € 22,71 per fte (2023)

- Ingaande 2 januari 2023;
- gebaseerd op het aantal fte in dienst van de veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio van toepassing is, deeltijders tellen mee naar rato;
- voor de brandweervrijwilliger (hoofdstuk 19 CAR) vindt omrekening naar fte plaats; 1 brandweervrijwilliger telt mee voor 0,25 fte.

#### **Ad 6. Diversen (o.a. ouderschapsverlof)**

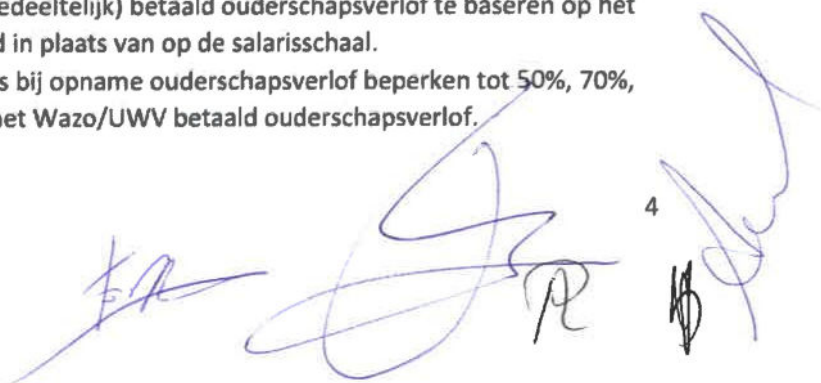
Als gevolg van de inwerkingtreding van de wet betaald ouderschapsverlof zijn diverse ongewenste uitwerkingen en is een complexe uitvoering ontstaan aangaande betaald en onbetaald ouderschapsverlof.

In dit akkoord zijn de volgende wijzigingen overeengekomen bestaande uit:

- Ingeval van onbetaald verlof betaalt de medewerker het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie met ingang van de vierde maand.
- Tijdens onbetaald Wazo-verlof, ongeacht de duur, handhaven van de reguliere pensioenpremieverdeling; werkgever betaalt het werkgeversdeel van de pensioenpremie en medewerker betaalt het werknemersdeel van de pensioenpremie.
- Over de periode van (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof gaat de opbouw van vakantieverlof ongewijzigd door.

Bovenstaande wijzigingen gaan in op 1 juni 2023.

- De vergoedingstabel van artikel 6.5 CAR te wijzigen en de hoogte van het doorbetalingspercentage tijdens (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof te baseren op het salaris bij een voltijdsdienstverband in plaats van op de salarisschaal.
- Keuzes in doorbetalingspercentages bij opname ouderschapsverlof beperken tot 50%, 70%, 80% of 100% met uitzondering bij het Wazo/UWV betaald ouderschapsverlof.



4



- De keuze om het Wazo/UWV betaald ouderschapsverlof aan te vullen te beperken tot alleen de mogelijkheid van aanvulling tot 100% salaris + salaristoelagen.
- Om tijdens het opnemen van het wettelijk betaald ouderschapsverlof 100% van salaris en toelagen te behouden, kan het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof conform artikel 6.5 CAR worden benut. Indien een medewerker daarvan gebruik maakt wordt het totaal aantal weken aanvulling in mindering gebracht op het totaal aantal weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof conform artikel 6.5 CAR.

Bovenstaande wijzigingen gaan in op 1 januari 2024.

Overeengekomen te Utrecht op 28 februari 2023,

Namens de werkgevers



P.F.G. Depla  
Voorzitter WWSV

Namens de vakcentrales,



F. Carbo  
FNV Overheid



A. Polat  
CNV Overheid



P. Leenders  
CMHF



R. Kraan  
AC