

Onderhandelingsresultaat nieuwe cao NWb 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025

De werkgeversvereniging WENB en vakbonden FNV en CNV Publieke Diensten hebben op 7 december 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe cao NWb per 1 januari 2024. De **looptijd** van de **nieuwe cao** is 18 maanden, van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.

De vakbonden leggen het resultaat van het onderhandelingsresultaat met een positief advies voor aan hun leden. De stemtermijn loopt van 8 december tot en met 17 december 2023.

Het onderhandelingsresultaat cao NWb van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025 bevat de volgende afspraken:

- A. Loon**
- B. Duurzame Inzetbaarheid, verduurzaming en vergroening**
- C. Verlof**
- D. Diversiteit en inclusie**
- E. Studie afspraken**
- F. Vakbondsfaciliteiten**
- G. Aanloopschaal**
- H. Sectoraal Sociaal Plan**
- I. Tekstuele aanpassingen Sectoraal Sociaal Plan**

A. Loon

Tijdens de looptijd van de cao wordt:

- a. het salaris¹ van de medewerkers die op 31 december 2023 in dienst zijn, wordt per 1 januari 2024 structureel verhoogd met 7%. De salarisverhoging bedraagt minimaal € 275 bruto per maand op fulltime basis;
- b. het salaris² van de medewerkers die op 31 december 2024 in dienst zijn, per 1 januari 2025 structureel verhoogd met 3%;
- c. het laagste uurloon in de bedrijfscao's zal na het verwerken van de salarisverhoging per 1 januari 2024 minimaal € 16 per uur bedragen. Dit is exclusief vakantie-uitkering maar inclusief overige elementen uit het Persoonlijk Budget.

B. Duurzame Inzetbaarheid

1. Sectorale kaders tijdelijke RVU vrijstelling

De kaders worden aangepast. De tijdelijke RVU-vrijstelling is een fiscale maatregel. Deze maakt het voor werkgevers en werknemers gemakkelijker om afspraken te maken over eerder stoppen met werken. De vrijstelling geldt vanaf drie jaar voor de AOW-leeftijd. De maandelijkse uitbetaling bedraagt maximaal € 2.037 bruto per maand (peiljaar 2023). Het dienstverband eindigt waardoor geen pensioenopbouw meer plaatsvindt en er geen dekking is voor het nabestaandenpensioen in de periode tussen de vervroegde uittrekking en de start van de pensioenuitkering. Ook is er geen recht op een WW-uitkering.

Je werkgever en jij kunnen samen besluiten om de RVU-vrijstelling in te zetten als individueel maatwerkinstrument.

¹ Het minimum salaris per salarisschaal wordt per 1 januari 2024 verhoogd met 7%. Het maximum salaris per salarisschaal wordt eveneens verhoogd met 7%, tenzij het bodembedrag van € 275 bruto hoger is. Indien het laatste het geval is, wordt het maximum salaris met het bodembedrag verhoogd.

² De salarisschalen gaan per 1 januari 2025 ook met 3% omhoog.

2. Vitaliteitsregeling

Partijen verlengen de Vitaliteitsregeling ongewijzigd voor de duur van deze cao. Deelnemers aan de Vitaliteitsregeling werken 80% met behoud van 90% van hun laatstgenoten salaris en met 100% voortzetting van hun pensioenopbouw.

3. Budget voor duurzame inzetbaarheid, verduurzaming en vergroening

a. In de huidige regeling DI-budget vergoedt de werkgever 2/3^e deel van de kosten voor het realiseren van individuele DI-doelen tot een maximum van € 500 bruto per jaar. Per 1 januari 2024 vergoedt de werkgever de volledige kosten tot dit bedrag. Op grond van fiscale regelgeving wordt, afhankelijk van het type besteding, de vergoeding belast of onbelast in mindering gebracht op je DI-budget.

Deze aanpassing vindt plaats naar aanleiding van het onderzoek naar de effectiviteit van het DI-budget, dat partijen dit jaar hebben uitgevoerd. Uit dit onderzoek is gebleken dat medewerkers het DI-budget een effectieve regeling vinden, maar deze ook als ingewikkeld ervaren. Met deze aanpassing vereenvoudigen partijen de regeling.

b. Bovendien worden de doelen, waarvoor het DI-budget kan worden gebruikt, uiterlijk per 1 januari 2025 uitgebreid met doelen op het gebied van verduurzaming en vergroening.

4. Werkdruk

De energietransitie is een grote maatschappelijke opgave waardoor de netwerkbedrijven in de komende jaren enorm veel werk moeten verzetten. Dit kan invloed hebben op de werkdruk die medewerkers ervaren bij het uitvoeren van hun werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Als een te hoge werkdruk wordt ervaren, is de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid verstoord. Vanuit de gezamenlijke visie op duurzame inzetbaarheid vinden werkgevers en vakbonden het behoud van een gezonde werkdruk van belang. Een gezonde werkdruk verschilt van persoon tot persoon.

De netwerkbedrijven monitoren de werkdruk binnen hun bedrijf aan de hand van periodieke werkdrukmetingen, bijvoorbeeld door middel van een medewerker tevredenheidsonderzoek. Cao-partijen hebben afgesproken om de informatie over werkdruk op sectorniveau bij elkaar te brengen, te (laten) analyseren en in een werksessie te bespreken. Op basis van de uitkomsten van die werksessie bepalen werkgevers en vakbonden of, en zo ja, welke vervolgstappen worden gezet om een gezonde werkdruk binnen de sector te waarborgen.

C. Verlof

1. Aanvullend geboorteverlof

De wettelijke regeling voor aanvullend geboorteverlof voor partners is vijfmaal de wekelijkse individuele arbeidsduur. Gedurende deze periode betaalt het UWV 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Voor aanvullend geboorteverlof dat wordt opgenomen vanaf 1 januari 2024 wordt de wettelijke uitkering door de werkgever aangevuld tot 100% van het salaris.

2. Mantelzorg

Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. Dit kan verzorging zijn of hulp bij dagelijkse activiteiten. De netwerkbedrijven vinden het belangrijk dat medewerkers die mantelzorg verlenen in staat zijn om hun werkzaamheden zo goed mogelijk te combineren met hun mantelzorgtaken. Indien gewenst kunnen medewerkers hierover (maatwerk)afspraken maken met hun leidinggevenden.

Bijvoorbeeld over mogelijkheden om:

- hulp in te schakelen van een mantelzorgmakelaar;
- de werkuren zo te organiseren dat de medewerker deze kan combineren met de mantelzorgtaken;
- gebruik te maken van de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg zoals kort- en langdurend zorgverlof en de mogelijkheden die deze cao biedt zoals spaarverlof en gekocht verlof;
- afspraken te maken over tijd- en/of plaats onafhankelijk werken, indien dat voor de functie mogelijk is.

De medewerker heeft de mogelijkheid om een onafhankelijke toets te laten doen indien het niet lukt om gezamenlijk (maatwerk)afspraken te maken. Hiervoor kunnen de bij de netwerkbedrijven geldende procedures worden ingezet.

Gedurende de looptijd van de cao, evalueren partijen het gebruik van deze afspraak.

D. Diversiteit en inclusie

De Netwerksector wil een diverse en inclusieve sector zijn. Een sector waar medewerkers zichzelf kunnen zijn, iedereen erbij hoort en er gelijke kansen zijn voor iedereen. In zo'n omgeving is er ruimte voor verschillende religies en hun feestdagen.

Een aantal bedrijven heeft in 2023 een pilot gedaan waarbij één christelijke feestdag kon worden geruild met een andere feestdag. Uit deze pilots is gebleken dat medewerkers over het algemeen positief aankijken tegen de mogelijkheid om een feestdag te kunnen ruilen. Ook is duidelijk geworden dat het ruilen organisatorische en technische consequenties met zich meebrengt. De bedrijven hebben meer tijd nodig om de volledige impact daarvan te kunnen beoordelen. Daarom hebben cao-partijen afgesproken dat elk van de bedrijven in de sector ervaring gaat opdoen met een pilot voor het uitruilen van meerdere christelijke feestdagen in de cao met persoonlijke feestdagen.

Concreet moeten de pilots inzicht geven:

- of het ruilen kan worden ondersteund met passende processen en systemen. Hiertoe zullen ook best practices worden opgehaald bij bedrijven buiten de sector die al ervaring hebben met het uitruilen van feestdagen.
- wat de impact is van het ruilen van feestdagen op de organisatie van het werk:
 - de continuïteit en veiligheid van de bedrijfsvoering
 - het aanbieden van passende werkzaamheden
- wat de eventuele impact is op arbeidsvoorwaarden zoals werktijden, toeslagen en overwerk en hoe daarmee om te gaan
- welke wensen medewerkers hebben over de ruilmogelijkheden (bijvoorbeeld alleen uitruilen met religieuze feestdagen of ook met andere dagen zoals Bevrijdingsdag).

Cao-partijen nemen de uitkomsten van de pilots mee in de voorbereiding van de cao NWb per 1 juli 2025. Sectorale evaluatie van de pilots vindt plaats in het eerste kwartaal van 2025.

E. Studie afspraak: modernisering cao

Er zijn de komende jaren veel nieuwe collega's nodig om de energietransitie mogelijk te maken. Met het oog op die ontwikkeling stellen we een gezamenlijke werkgroep in die onderzoekt hoe we beter kunnen laten zien wat onze cao NWb allemaal te bieden heeft. Het doel van de werkgroep is om te komen tot een cao-tekst die leesbaarder, inclusiever en moderner is.

De werkgroep legt tekst- en/of voorstellen over de vormgeving voor aan cao-partijen. Eventuele inhoudelijke wijzigingen maken onderdeel uit van de onderhandelingen over de volgende cao NWb.

F. Vakbondsfaciliteiten

- a. De bijdrage die de netwerkbedrijven betalen aan de vakbonden gaat van € 16 per jaar per medewerker naar € 18 per jaar per medewerker. Bepalend is het aantal medewerkers dat op 1 januari van het jaar in dienst is.
- b. Per medewerker die in het eerste kwartaal van 2024 lid wordt of is van de FNV of het CNV, betaalt de betreffende werkgever aan de FNV respectievelijk het CNV een bedrag ter hoogte van € 120. Dit bedrag wordt in mindering gebracht op de contributie van de betreffende medewerker.

G. Aanloopschaal

Medewerkers die vanaf 1 januari 2024 ingedeeld worden in een aanloopschaal, blijven vanaf die datum maximaal één jaar in de aanloopschaal.

H. Sectoraal Sociaal Plan

- a. Het Sectoraal Sociaal Plan wordt verlengd met 18 maanden en heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2025.
- b. Per 1 januari 2024 wordt het maximale toekomstbudget verhoogd naar € 112.800 of één bruto jaarsalaris (vastgesteld conform de definitie van de wettelijke transitievergoeding) als dat hoger is.
- c. Voor een passende functie wordt aangesloten bij de toepassing van een passende functie door het UWV. Dit betekent dat een passende functie een functie is die past bij de persoonlijke mogelijkheden van de medewerker en derhalve aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker of waarbinnen de medewerker binnen een redelijke termijn (met behulp van scholing) geschikt zou kunnen zijn. Een passende functie kan naast een functie op hetzelfde salarisniveau ook een functie één salarisniveau hoger of lager zijn.

I. Tekstuele aanpassingen Sectoraal Sociaal Plan

Zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat.

Partijen zijn bovendien overeen gekomen om in 2024 met elkaar een visie te vormen over welke onderwerpen op sectoraal niveau worden besproken en welke op bedrijfsniveau.

Overeengekomen te Utrecht op 7 december 2023

Werkgeversvereniging WENB,
namens de sector Netwerkbedrijven

FNV

Janneke Gökemeijer

Özcan Colak

Kim Teunis

CNV Publieke Diensten

Helmut Feringa

Anselma Zwaagstra

Jan Jaap Krijtenburg

Bijlage 1 Tekstuele aanpassingen SSP

- **Pagina 4**
Definitie dienstjaren
Voor het berekenen van het aantal dienstjaren geldt als peildatum de datum van je boventalligheid. De maanden waarin je, voordat je achttien jaar werd, gemiddeld twaalf uur of **minder** per week hebt gewerkt, blijven buiten beschouwing.
- **Pagina 5**
Werkings sfeer
Twee tekstuele aanpassingen:
 1. Dit Sociaal Plan is aangemeld als collectieve arbeidsovereenkomst en vervangt alle voorgaande sociaal plannen. Het is van toepassing:
 - bij een adviesplichtige organisatieaanpassing **met sociale gevolgen** waarvoor de adviesaanvraag binnen de looptijd van dit Sociaal Plan bij de medezeggenschap is ingediend;
 - indien als gevolg van een reorganisatie **met sociale gevolgen**, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden functies/formatieplaatsen wijzigen, vervallen en/of verplaatsen.
 2. Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, dan is dit Sociaal Plan ook van toepassing als jouw arbeidsplaats komt te vervallen door een reorganisatie, bedrijfssluiting of vermindering van werkzaamheden waardoor je arbeidsovereenkomst voortijdig wordt beëindigd.
- **Pagina 8**
Vrijwillige vertrekvergoeding
Vrijwillige vertrekvergoeding = $D \times S \times \text{factor } 1,8$

Elk dienstjaar telt voor 1/3^e mee.
- **Pagina 11**
Toekomstbudget
Toekomstbudget = $D \times S \times \text{factor } 1,8$

Elk dienstjaar telt voor 1/3^e mee.

De hoogte van het Toekomstbudget is nooit meer dan het bruto maandsalaris over de maanden tussen de datum boventalligheid en de einddatum van je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- **Pagina 19**
2e bullet bij D: “De toeslag wordt berekend over het salarisverschil per maand vermenigvuldigd met het aantal maanden van je nieuwe arbeidsovereenkomst, met een maximum van 36 maanden. Als je toekomstbudget (na afrekening van eventuele andere gekozen bestedingsdoelen) lager is dan het bedrag voor het salarisverschil over **maximaal 36** maanden, dan wordt de toeslag berekend over het lagere, resterende bedrag van je toekomstbudget.”

- **Pagina 10 en 20** (uitwerking van pagina 10)

Onderdeel F. Eigen bedrijf starten of ZZP'er worden

Als je ervoor kiest om een eigen bedrijf te starten of om ZZP'er te worden, dan kun je kiezen voor een toeslag op je toekomstbudget. De toeslag bedraagt 15% en wordt berekend over het benodigde startkapitaal en is maximaal de helft van het toekomstbudget dat je op de datum van je uitdiensttreding over hebt. Om in aanmerking te komen voor deze toeslag dien je een ondernemingsplan, een inschrijvingsbewijs van de Kamer van Koophandel en een volledige onderbouwing van het startkapitaal te overleggen.

Toevoegen aan het einde de 2^e bullet. “*De toeslag is dus alleen van toepassing indien er sprake is van een startkapitaal.*”