

## Werkgevers doen CNV en FNV eindbod salarisverhoging voor nieuwe cao NWb

Op 29 en 30 april hebben de netwerkbedrijven intensief en uitgebreid met de vakbonden CNV en FNV onderhandeld over de nieuwe cao NWb. Alleen wat betreft de salarisverhoging is het nog niet gelukt om tot overeenstemming te komen. Partijen wilden er met elkaar graag uitkomen voor 1 mei 2021 (de einddatum van de huidige cao). Daarom hebben partijen in het overleg vastgesteld dat het resultaat van de tweedaagse wordt beschouwd als het eindbod van werkgevers.

Het eindbod voor de salarisverhoging is:

- een loonsverhoging van 1,5% per 1 januari 2022 en
- een eenmalige uitkering in juli 2021 van € 350 bruto

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de volgende punten:

- een looptijd van de cao van 1 mei 2021 tot en met 31 december 2022
- cao-partijen werken in 2021 een visie op duurzame inzetbaarheid uit en stellen een plan van aanpak op voor de subsidieaanvraag MDIEU (tijdelijke Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)
- de bedrijven treffen op bedrijfsniveau maatregelen om de belasting en belastbaarheid van medewerkers in de wacht- en storingsdienst te verbeteren
- het Sectoraal Sociaal Plan wordt verlengd tot en met 31 december 2021
- de Vitaliteitsregeling wordt verlengd tot en met 31 december 2021
- werkgevers inventariseren de mogelijkheden voor toepassing van de RVU vrijstelling
- er wordt een werkgroep ingesteld over wettelijke, technische en tekstuele aanpassingen in de cao

De volledige tekst lees je in de bijlage.



**WENB**



# Totaalpakket van afspraken cao NWb

## 1. Looptijd cao

De looptijd van de cao NWb 2021-2022 is 20 maanden en loopt van 1 mei 2021 tot en met 31 december 2022.

## 2. Structurele loonsverhoging

Eindbod: per 1 januari 2022 worden de salarissen verhoogd met 1,5%.

## 3. Eenmalige uitkering

Eindbod: medewerkers die op 1 juli 2021 in dienst zijn ontvangen in juli 2021, bij een fulltime dienstverband, een eenmalige uitkering van € 350 bruto. Ook uitzendkrachten die op 1 juli 2021 bij de bedrijven werken ontvangen deze uitkering. De eenmalige uitkering is niet pensioengevend en wordt bij een parttime dienstverband/uitzendovereenkomst naar rato uitgekeerd.

## 4. Wacht- en storingsdienst

Naar aanleiding van het onderzoek naar de belasting en belastbaarheid van medewerkers in de wacht- en storingsdienst (WSD), onderzoeken bedrijven en vakbonden in 2021 op bedrijfsniveau welke maatregelen uit het onderzoeksrapport kunnen worden overgenomen. In ieder geval de drie grote netwerkbedrijven Alliander, Enexis en Stedin voeren pilots uit, zoals genoemd in het onderzoeksrapport 'Samen meer energie'.

## 5. Verlenging Vitaliteitsregeling

De Vitaliteitsregeling wordt verlengd tot en met 31 december 2021. Op basis van het 2<sup>e</sup> evaluatieonderzoek naar het effect van de regeling op duurzame inzetbaarheid (met advies van de begeleidingsgroep van vakbonden en werkgevers) beslissen cao partijen voor 1 oktober 2021 over eventuele aanpassing. Als de regeling wijzigt of vervalt, kunnen huidige deelnemers deze regeling onder bestaande voorwaarden continueren.

## 6. Visie op duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen werken een visie (sectorkapstok) op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit uit. Hiervoor wordt uiterlijk in december 2021 onder meer een visiedag met vakbonden en de bedrijven georganiseerd en wordt de in het kader van MDIEU opgestelde sectoranalyse besproken.

## 7. Verlenging van het sectoraal sociaal plan (SSP)

Cao-partijen verlengen het SSP ongewijzigd tot en met 31 december 2021. De verschillende wensen en/of opvattingen van de bedrijven over het SSP worden in een rapportage samengebracht. Daarin worden ook de wensen van het CNV en de FNV meegenomen. Op basis van deze rapportage nemen cao-partijen voor 31 december 2021 een besluit over aanpassing van het SSP.

## 8. RVU-regeling

De tijdelijke RVU-vrijstelling geeft werkgevers extra ruimte om in individuele situaties maatwerkoplossingen mogelijk te maken. Bedrijven maken een inventarisatie in welke situaties deze fiscale regeling mogelijk zou kunnen worden toegepast voor individuele medewerkers die in de knel komen in de aanloop naar hun pensioen en waarbij andere mogelijkheden geen of onvoldoende oplossing bieden. Op basis van deze inventarisatie komen cao-partijen voor 31 december 2021 tot sectorale en/of bedrijfskaders omtrent de toepassing van de RVU-vrijstelling. Continuïteit van de bedrijfsvoering en de financiële impact voor zowel de werknemer als de werkgever worden daarin meegenomen. Ook wordt bekeken hoe de RVU vrijstelling past in het totale pakket aan DI maatregelen in de cao NWb.

## 9. Technische aanpassingen cao

Er komt een bipartite werkgroep Technische aanpassingen. De werkgroep onderzoekt de wettelijke, technische en tekstuele aanpassingen die er per 31 december 2021 in de cao NWb gewenst en/of noodzakelijk zijn.

Vught, 30 april 2021

**Werkgeversvereniging WENB,  
namens sector NWb**

**FNV**

Paul-Peter Feld (voorzitter)

Jolanda Ton

Helmut Feringa

Janneke Gökemeijer

**CNV Connectief**

Jacques Hylkema

Arno Reijgersberg