

Onderhandelaarsakkoord nieuwe cao NWb 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023

De werkgeversvereniging WENB en vakbonden FNV en CNV Publieke Diensten hebben op 25 augustus 2022 een onderhandelaarsakkoord bereikt over de nieuwe cao NWb per 1 januari 2023. De looptijd van de nieuwe cao is 12 maanden, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

De vakbonden leggen het resultaat van het onderhandelaarsakkoord met een positief advies voor aan hun leden. De stemtermijn loopt van 29 augustus tot en met 11 september 2022. Cao-partijen presenteren het resultaat gezamenlijk aan de medewerkers van de netwerkbedrijven in een onlinebijeenkomst op **dinsdag 6 september 2022** van 12.00 tot 13.00 uur. Medewerkers kunnen zich voor deze bijeenkomst aanmelden via de website van de WENB ([link](#)).

Context

Vanwege de energietransitie moeten de netwerkbedrijven in de komende jaren enorm veel werk verzetten. Dat kan alleen met vakmensen die zich elke dag weer inzetten voor het energienet. Onze sector wil aantrekkelijk zijn, zodat mensen er graag willen werken én blijven werken. Hierbij past een goede sector-cao waarin je waardering terug ziet voor het werk dat wordt verzet. De energietransitie vindt plaats in turbulente tijden. Er is sprake van krapte op de arbeidsmarkt, een tekort aan technisch personeel en gestegen prijzen.

We staan als sector voor: werken aan maatschappelijk relevant werk, veel mogelijkheden om je te ontwikkelen en veilig, vitaal en vanuit vakmanschap werken. Om zo met positieve en voldoende energie de energietransitie te realiseren.

Vanwege deze turbulente tijden hebben cao-partijen zich tot doel gesteld om ruim voor het aflopen van de huidige cao duidelijkheid te bieden over de nieuwe cao. En daarom is ook afgesproken om vooruitlopend op de nieuwe cao dit jaar nog een eenmalige uitkering toe te kennen.

Het onderhandelaarsakkoord cao NWb van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 bevat de volgende afspraken:

- A. Eenmalige uitkering in oktober 2022
- B. Loon en looptijd
- C. Duurzame Inzetbaarheid
 - 1. Ouderschapsverlof
 - 2. Vitaliteitsregeling
 - 3. DI-budget
 - 4. Financieel Fit
- D. Diversiteit en inclusie
- E. Rouwprotocol en buitengewoon verlof bij overlijden
- F. Technische punten
- G. Sectoraal Sociaal Plan

A. Eenmalige uitkering in oktober 2022

De medewerkers die op 1 oktober 2022 in dienst zijn, ontvangen met de salarisbetaling in oktober 2022 een eenmalige uitkering van € 1.250,- bruto op basis van een fulltime dienstverband. Ook de uitzendkrachten die op 1 oktober 2022 bij de bedrijven werken ontvangen deze eenmalige uitkering. Parttimers ontvangen de uitkering naar rato.

B. Loon en looptijd

De looptijd van de cao is 12 maanden, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Op 1 januari 2023 worden de op 31 december 2022 geldende salarissen en salarisschalen structureel verhoogd met 4,0%.

C. Duurzame Inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is van belang om medewerkers zo lang mogelijk voor onze sector te behouden en met energie en plezier te laten werken. Het belang van duurzame inzetbaarheid zie je

terug in de gemeenschappelijke DI visie zoals vastgelegd in de cao naar aanleiding van de DI visiedag (afspraken uit de vorige cao).

Naar aanleiding van het eerder uitgevoerde onderzoek naar de belasting en belastbaarheid van medewerkers in de wacht- en storingsdienst, hebben bedrijven diverse maatregelen genomen en/of zijn pilots gestart. Het onderwerp wacht- en storingsdienst wordt verder op bedrijfsniveau besproken met de vakbonden.

1. Ouderschapsverlof

Per 1 januari 2023 vervalt de voorwaarde uit de huidige cao dat een medewerker minimaal 1 jaar in dienst moet zijn om in aanmerking te komen voor de vergoeding van 70% van het minimumloon over de onbetaalde uren ouderschapsverlof (artikel 7.7 lid 1 van de cao). Dit geldt ook voor medewerkers met ouderschapsverlof die op 1 januari 2023 korter dan 1 jaar in dienst zijn.

2. Vitaliteitsregeling

Partijen verlengen de Vitaliteitsregeling 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 pensioenopbouw.

Met ingang van 1 januari 2023 kunnen ook parttimers, ongeacht de omvang van hun dienstverband, deelnemen aan de Vitaliteitsregeling. Om rooster technische redenen wordt de 80% van de individuele omvang van het dienstverband naar boven afgerond op hele uren (bijvoorbeeld 36 uur wordt 29 uur i.p.v. 28,8, 28 uur wordt 23 uur i.p.v. 22,4).

3. DI-budget

Om de medewerker te stimuleren aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid, is er een individueel DI-budget. Cao-partijen doen gedurende de looptijd van de nieuwe cao onderzoek naar de effectiviteit van het DI-budget en betrekken daar de medewerkers en leidinggevenden bij. De uitkomst van dit onderzoek wordt meegenomen in de voorbereiding van de cao per 1 januari 2024.

4. Financieel Fit

Partijen streven naast mentale en fysieke fitheid ook naar financiële fitheid van medewerkers. Werkgevers faciliteren medewerkers hierin op bedrijfsniveau, bijvoorbeeld door inzicht te krijgen in de eigen financiële situatie om van daaruit bewuste keuzes te kunnen maken. Het DI-budget kan hiervoor worden gebruikt.

D. Diversiteit en inclusie

We willen een aantrekkelijke sector zijn voor iedereen waarin ruimte is voor diversiteit en inclusie. Een manier om hier concreet invulling aan te geven, is door keuzemogelijkheden in de feestdagenkalender in de cao te bieden. Komend jaar peilen we bij medewerkers de wens en bereidheid om vaste feestdagen om te zetten naar vrij op te nemen verlofuren. Daarbij kijken we uiteraard ook naar de praktische uitvoerbaarheid en de impact op bijvoorbeeld overwerk en toeslagen. We willen zo gelijkwaardige ruimte bieden voor feestdagen in andere religies, bijvoorbeeld Eid al-Fitr (Suikerfeest) en Divali (Lichtjesfeest) of andere betekenisvolle dagen, zoals 5 mei (Bevrijdingsdag) en Keti Koti (Herdenking afschaffing slavernij). Bedrijven kunnen in 2023 al een pilot doen met één feestdag, bijvoorbeeld Hemelvaartdag.

E. Rouwprotocol en buitengewoon verlof bij overlijden

Bewust omgaan met rouw is belangrijk, ook op de werkvloer. Het raakt niet alleen de rouwende medewerker, maar ook zijn leidinggevende en collega's. Cao-partijen hebben afgesproken dat de bedrijven een rouwprotocol opstellen, waarin o.a. wordt beschreven hoe de getroffen medewerker zo goed mogelijk te ondersteunen. In dit protocol worden handvatten gegeven voor de leidinggevenden en collega's.

In artikel 7.7 van de cao staat wanneer medewerkers buitengewoon verlof krijgen bij overlijden in de directe omgeving. Steeds vaker zijn gezinnen samengesteld. Partijen spreken af de regeling

buitengewoon verlof bij overlijden te verruimen, zodat ook het overlijden van een stief- (of pleeg-) ouder of stief- (of pleeg-)broer en/of zus van een medewerker er onder valt.

F. Technische punten

I. Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is op 1 augustus 2022 in werking getreden. Op grond van deze wet is de informatieverplichting van de werkgever uitgebreid, een studiekostenbeding bij verplichte scholing op grond van wet of cao nietig en kan de werkgever nevenwerkzaamheden alleen op grond van een objectieve rechtvaardiging verbieden. Cao-partijen passen de tekst van de cao NWb per 1 januari 2023 hierop aan.

II. Afbouwregeling ploegentoeslag

In artikel 5.6 van de cao staat dat de afbouwregeling ploegentoeslag alleen van toepassing is bij verlaten van de ploegendienst vanwege gezondheidsredenen of bedrijfsbelang. Abusievelijk staat niet meer in de tekst vermeld dat dit recht ook bestaat bij het vrijwillig verlaten van de ploegendienst. Dit wordt aangepast in de tekst van de nieuwe cao.

III. Wet deels doorbetaald ouderschapsverlof

In de cao NWb 2021-2022 is al rekening gehouden met de Wet deels doorbetaald ouderschapsverlof. Destijds was nog niet bekend dat de uitkering van het UWV 70% van het (maximum)dagloon zou worden. Dit wordt aangepast in de tekst van de nieuwe cao.

IV. O&O fonds

In de cao tekst wordt de reeds bestaande afspraak over de bijdrage van werkgevers aan het O&O fonds opgenomen (maximaal 0,2% gedurende de looptijd van de cao).

G. Sectoraal Sociaal Plan per 1 januari 2023

Partijen hebben voor de looptijd van de nieuwe cao een nieuw Sectoraal Sociaal Plan afgesproken. Uitgangspunt daarbij is van-werk-naar-werk met een breed aanbod aan keuzemogelijkheden. Het Sectoraal Sociaal Plan heeft zowel een springplank- als een vangnetfunctie en is aanvullend op en geen vervanging voor het duurzame inzetbaarheidsbeleid binnen de sector. Voor partijen staat voorop dat boventaligheid en werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen. In bijlage 1 staan de hoofdlijnen van het nieuwe Sectoraal Sociaal Plan. Deze bijlage is onderdeel van dit onderhandelaarsakkoord.

Overeengekomen te Utrecht op 25 augustus 2022

Werkgeversvereniging WENB,
namens de sector Netwerkbedrijven

FNV

Paul-Peter Feld

Jolanda Ton

Helmut Feringa

CNV Publieke Diensten

Janneke Gökemeijer

Arno Reijgersberg

Myrthe Leijenaar



Bijlage 1: Hoofdpijnen van het Sectoraal Sociaal Plan met ingang van 1 januari 2023

Uitgangspunten

- Om de energietransitie te realiseren moeten zowel de bedrijven als de medewerkers wendbaar zijn. Hiervoor kan het noodzakelijk zijn om de organisatie aan te passen met eventuele gevolgen voor medewerkers.
- Ingeval van dergelijke aanpassingen informeren werkgevers de vakbonden hier tijdig over. Ook houden werkgevers de vakbonden regelmatig op de hoogte over het verloop van de reorganisatie.
- Cao-partijen willen bij organisatie aanpassingen boventaligheid en werkloosheid zoveel mogelijk voorkomen. Daarom ligt de focus van het Sectoraal Sociaal Plan op het vinden van ander werk en biedt het een palet aan keuzemogelijkheden om dat te realiseren. Het vinden van ander werk blijft een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker.
- Het Sectoraal Sociaal Plan heeft zowel de functie van een springplank naar ander werk als een vangnet voor het vervallen van de huidige functie.
- Het Sectoraal Sociaal Plan is nadrukkelijk een aanvulling op en geen vervanging voor het duurzame inzetbaarheidsbeleid binnen de sector.

Het Sectoraal Sociaal Plan heeft drie fasen:

1. Interne fase
2. Boventaligheidsfase
3. Externe fase

1. De interne fase

In deze fase bereidt de werkgever de reorganisatie voor en vindt ook het adviestraject met de Ondernemingsraad plaats. De medewerker bereidt zich, met ondersteuning van de werkgever, actief voor om te gaan bewegen richting andere werkzaamheden of een andere functie (intern of extern) om het risico op boventaligheid en werkloosheid te verkleinen.

De duur van de Interne fase is minimaal 3 en maximaal 12 maanden. Per reorganisatie wordt de duur van deze fase met de Ondernemingsraad vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met de samenstelling van de groep medewerkers, de aard en omvang van de reorganisatie en de wijze waarop in de periode voorafgaand aan de reorganisatie medewerkers bewust zijn gemaakt van de aanstaande wijzigingen en de eventuele activiteiten die in dat kader al zijn ondernomen.

Werkgevers kunnen er in de interne fase voor kiezen een vrijwillig vertrekregeling aan te bieden. De medewerker die van de regeling gebruik maakt, ontvangt een geldbedrag ter hoogte van 1,8 x de wettelijke transitievergoeding en komt niet in aanmerking voor een WW-uitkering.

In deze fase heeft de medewerker bij een interne sollicitatie, bij voldoende geschiktheid, voorrang op andere kandidaten.

2. Boventaligheidsfase

In deze fase krijgt de boventalige medewerker een budget waarmee keuzes kunnen worden gemaakt uit het aanbod in het sociaal plan.

- Het budget is gelijk aan 1,8 x de wettelijke transitievergoeding. De wettelijke transitievergoeding is gebaseerd op de diensttijd en het salaris van de medewerker. Het salaris is in dit kader inclusief het volledige Persoonlijke Budget en de eindejaarsuitkering of 13^e maand (zoals op bedrijfsniveau bepaald).
- Het maximale budget is € 86.000 (peildatum 1 januari 2022) of 1 jaarsalaris als dat hoger is en wordt jaarlijks geïndexeerd.
- Het minimale budget is 6 x het salaris zoals hiervoor gedefinieerd.
- Met het budget maakt de medewerker een persoonlijke keuze uit het aanbod van bestedingsdoelen in het Sectoraal Sociaal Plan. De eventuele kosten van keuzes worden in mindering gebracht op het budget.
- De medewerker krijgt extra budget voor bestedingsdoelen die actief bijdragen aan het vinden van ander werk.

Bestedingsdoelen:

- | | |
|---|-------------------|
| a. Tijd kopen (extra maanden dienstverband) | geen extra budget |
| b. (een deel van het) budget laten uitbetalen | geen extra budget |
| c. Aanvulling op lager salaris elders gedurende maximaal 36 maanden | extra budget 25%* |
| d. Aanvulling op vervroegd pensioen (voor AOW-leeftijd) | extra budget 25%* |
| e. Inkoop werk-naar-werk begeleiding of outplacement (intern of extern) | extra budget 75%* |
| f. Een eigen bedrijf beginnen (anders dan vanuit WW) | extra budget 15%* |

* Het extra budget wordt berekend over het bedrag behorend bij het desbetreffende bestedingsdoel (nadere uitwerking in Sectoraal Sociaal Plan).

3. Externe fase

Indien de medewerker tijdens de boventaligheidsfase geen ander werk heeft gevonden, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met uitbetaling van een eventueel nog resterend deel van het budget.

Indien de medewerker tijdens de boventaligheidsfase heeft gekozen voor maximaal tijd kopen én de gehele periode gebruik heeft gemaakt van werk-naar-werk-begeleiding, kan de medewerker een wettelijke WW-uitkering aanvragen. Daarnaast kan de medewerker aanspraak maken op de nawettelijke WW-uitkering en de bovenwettelijke WW-uitkering, zoals geregeld in de artikelen 12.2 en 12.3 van de cao NWb.

Overige onderwerpen van het Sectoraal Sociaal Plan (op hoofdlijnen).

- Voorzieningen en instrumenten in interne fase
- Arbeidsvoorwaarden in de verschillende fases
- Plaatsing- en benoemingsproces op bedrijfsniveau met de medezeggenschap
- Beschrijving proces na aankondiging van de boventaligheid
- Een passende functie is een functie op hetzelfde functieniveau
- Hardheidsclausule

Nieuw SSP vanaf 1 januari 2023	Huidig SSP tot en met 31 december 2022
Algemeen	
Sterkere focus op van-werk-naar-werk en meer keuzes	Standaard van-werk-naar-werk met beperktere keuzes
Fase I	
Interne fase 3 tot 12 maanden en duur afhankelijk van o.a. aard en omvang van de doelgroep in de reorganisatie	Voorfase 6 tot 24 maanden
Bij vrijwillig vertrek: budget en geen WW	Bij vrijwillig vertrek: budget en WW
Fase II	
Budget op basis van wettelijke transitievergoeding d.w.z. meer salariselementen o.a. volledig Persoonlijk Budget en volledige eindejaarsuitkering of 13e maand (is op bedrijfsniveau bepaald)	Budget op basis van beperkte salarisdefinitie in SSP met 8,0% vakantie-uitkering en 3,7% eindejaarsuitkering
Budget op basis van diensttijd	Budget op basis van leeftijd en diensttijd
Rekenfactor budget = 1,8	Rekenfactor budget = 1,5
Meer keuzemogelijkheden	Beperkte keuzemogelijkheden
Extra budget voor keuzes die van-werk-naar-werk stimuleren	Geen extra budget
Hoger maximaal budget en voortaan jaarlijks verhoogd conform wet	Maximale budget is bevroren

Werkbegeleiding kopen vanuit budget (via werkgever of extern) en werkbegeleiding is één van de keuzemogelijkheden	Werkbegeleiding wordt standaard aangeboden
Alleen afspraak over passende functie (x=x) en conform wettelijke definitie	Afspraak over passende (x=x) en geschikte (x-1) functie
Keuzemogelijkheid vervroegd met pensioen met extra budget	Optie C (per 1 januari 2023 wordt voorwaardelijk pensioen onvoorwaardelijk waardoor toegevoegde waarde van optie C vervalt)