



WENB



Onderhandelingsresultaat sector cao PLb 2023-2024

De werkgeversvereniging WENB en de vakbond FNV hebben op 12 september 2023 een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe sector-cao PLb. De looptijd van de nieuwe cao is 18 maanden, van **1 juli 2023 tot en met 31 december 2024**.

We zijn een arbeidsvoorwaardenpakket overeengekomen met een **structurele loonstijging van in totaal 10%**. Daarnaast ontvangen medewerkers die op 1 juli 2023 in dienst waren en per 1 oktober 2023 in dienst zijn, een **eenmalige uitkering van € 1.000** bruto bij een volledig dienstverband. Naast deze afspraken over loon hebben we ook afspraken gemaakt op basis van de adviezen van de themawerkgroepen. Daarmee geven we samen verdere invulling aan onze sectorvisie: De sector PLb geeft jou energie voor de toekomst!

Voordat de cao definitief vastgesteld kan worden, hebben de leden van de vakbonden de mogelijkheid hun stem uit te brengen over het bereikte resultaat tussen de WENB en het FNV. De vakbonden leggen het onderhandelingsresultaat met een positief advies voor aan hun leden. De leden van de vakbond kunnen vanaf woensdag 13 september 2023 tot en met vrijdag 22 september 2023 12.00 uur hierover stemmen. Daarmee is uiterlijk op maandag 25 september 2023 duidelijk of er een nieuwe sector-cao is.

Zonder wrijving geen glans

Met de gezamenlijke sectorvisie en de themawerkgroepen hebben we laten zien, anders en vooral beter samen te willen werken. Vanuit deze ambitie zijn we ook de onderhandelingen voor de nieuwe cao gestart. Werkgevers en vakbonden hadden een grote brug te slaan over de structurele loonsverhoging.

Werkgevers willen een goede en verantwoorde loonstijging voor medewerkers. Een loonstijging die recht doet aan de stijgende prijzen en zorgt dat we onze goede beloningspositie behouden. Maar ook recht doet op de lange termijn om een stabiele en betaalbare sector te blijven, passend bij de maatschappelijke rol die we als energiesector hebben. De vakbonden willen koopkrachtbehoud en verbetering voor alle medewerkers die hard zijn geraakt het afgelopen jaar.

Dat heeft ertoe geleid dat we er met de voorstellen die er in juni 2023 lagen, niet uit zijn gekomen. We hebben echter niet stil gezeten deze zomer. Door in gesprek te blijven en vanuit de verschillende belangen te kijken naar oplossingen is dit resultaat tot stand gekomen. Een resultaat dat we allemaal goed uit kunnen leggen en waarmee we ook recht doen aan onze verschillende belangen.

Door een langere looptijd af te spreken geven we duidelijkheid aan medewerkers én werkgevers over de loonstijging. We hebben daarmee ook ruimte om stappen te kunnen zetten in de werkgroepen. De eenmalige uitkering van € 1.000 bruto heeft meer impact voor de lagere inkomens. Dat prijsstijgingen sommige groepen harder raken, zien we niet alleen bij onze klanten, maar ook bij onze medewerkers. We hebben daarom ook een minimum uurloon afgesproken van € 15 bruto per uur per 1 januari 2024 voor vakvolwassen medewerkers. Als sector zetten we een standaard voor beloning waarmee we voor alle medewerkers meer zekerheid bieden. Gedurende de looptijd van de cao onderzoekt een paritaire werkgroep wat de mogelijkheden zijn om na deze cao een minimum uurloon van € 16 bruto te implementeren. We hebben ook goed naar de signalen van medewerkers geluisterd op het werkgeversvoorstel



WENB



van juni 2023. Dat heeft ertoe geleid dat het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB) niet wordt omgezet, maar blijft bestaan zoals het nu is.

Het gesprek stoppen was geen optie. Inzet was altijd om het gesprek te blijven voeren, want we hebben elkaar als sociale partners nodig, nu én in de toekomst om een aantrekkelijke sector te zijn om in te werken. Anders en daarmee beter samenwerken is niet altijd makkelijk. Toch hebben we met deze stap een oud patroon doorbroken en een goede basis gelegd voor de toekomst.

Het onderhandelingsresultaat sector-cao PLb van 12 september 2023

Bestaat uit afspraken over:

1. Looptijd
2. Loon
3. Afspraken voor klaar voor de toekomst over:
 - a. energie van en voor jou
 - b. duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden
 - c. Inclusie
4. Verlenging Sectoraal Sociaal Plan
5. Technische onderwerpen

1. Looptijd

De sector-cao PLb heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024.

2. Loon

De loonafspraken bestaan uit structurele verhogingen van de salarissen, een eenmalige uitkering en invoering van een minimum uurloon.

De structurele loonsverhoging:

De salarissen worden verhoogd met:

- 6% per 1 oktober 2023
- 2% per 1 januari 2024
- 2% per 1 juli 2024

Eenmalige uitkering:

Als je op 1 oktober 2023 in dienst bent ontvang je een eenmalige uitkering van € 1.000 bruto bij een volledig dienstverband, als je tenminste vanaf 1 juli 2023 onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst bent geweest. Deze uitkering is pensioengevend.

Deze eenmalige uitkering is voor het later laten ingaan van de salarisverhoging per 1 oktober 2023. Wanneer je na 1 juli 2023, maar voor 1 oktober 2023 in dienst bent getreden bij je werkgever ontvang je dit bedrag naar rato.

Minimum uurloon:

Na de loonstijging van 2% per 1 januari 2024 voeren we een minimum uurloon in van € 15 bruto per uur per 1 januari 2024. Daarmee zetten we als sector een standaard voor iedereen die in onze sector onder de cao valt. De sectorsalaristabel wordt daarop aangepast met een minimum schaalsalaris van € 2.475 bruto voor de vakvolwassen medewerker. Dat geldt op basis van de inlenersbeloning dus ook voor uitzendkrachten die in onze sector werkzaam zijn. Het geldt niet als je in je leerperiode zit omdat je nog niet aan alle functie-eisen voldoet (artikel



WENB



5.3. cao PLb) of voor leerlingen (BOL / BBL). De sectortabel is een minimum. Op bedrijfsniveau wordt deze afspraak uitgewerkt voor het eigen functieloonebouw.

2. Klaar voor de toekomst

Met *Klaar voor de toekomst* zijn we een proces gestart waarin we in de sector ophalen waar het beter kan om als werkgevers en medewerkers samen de energietransitie te kunnen maken. Dat is niet beperkt tot arbeidsvoorwaarden in de sector-cao, maar is breder dan dat. Het gaat over waar we met elkaar naar toe willen en hoe we dat kunnen gaan doen.

De drie thema's waar we in de afgelopen cao-periode mee aan de slag zijn gegaan:

- a) Energie van jou en energie voor jou
- b) Duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden
- c) Inclusie

Aan de uitwerking van deze thema's hebben meer dan 50 collega's uit de sector deelgenomen. In iedere themawerkgroep is gekeken hoe we breed onder alle collega's in de sector de behoeften op kunnen halen met betrekking tot het thema. Bij energie van en voor jou is een fysieke bijeenkomst georganiseerd met de themawerkgroep. Bij de andere twee themawerkgroepen is een sector brede uitvraag gedaan waarop meer dan 1250 collega's hebben gereageerd. De uitkomsten zijn verwerkt in een advies van elke themawerkgroep.

a. Themawerkgroep energie van jou en energie voor jou

Opdracht aan de werkgroep

Als jij je goed voelt, kun jij het beste uit jezelf halen. Hoe zorgen we ervoor dat jij vitaal blijft, een goede werk-privé balans hebt en duurzaam inzetbaar blijft.

Waar krijg jij energie van in onze sector? Dat gaat om plezier in je werk, voldoende tijd om je werk te doen en voldoende tijd voor ontspanning. Werkdruk is een serieus thema. Als we de instroom van nieuwe medewerkers vergroten ontstaat er meer ruimte. Dat is niet van vandaag op morgen geregeld. Hoe kunnen we in de tussentijd zorgen voor minder werkdruk, zodat je het beste uit jezelf kunt halen.

Advies van de werkgroep:

- Kijk hoe je de instroom verder kunt vergroten door:
 - o Beter gebruik te maken van social media
 - o Het opzetten van een sectorbedrijfsschool
- Kijk hoe je de medewerkers slimmer en beter kunt inzetten door:
 - o Meer invloed op werktijden bijvoorbeeld met flexibel roosteren, combinatiefuncties of meer uren werken etc.
 - o Onderzoek te doen naar levensfasebewust personeelsbeleid met specifieke aandacht voor ouderen in combinatie met de leerling-meester.

Afspraak van cao-partijen:

Cao-partijen herkennen zich in het advies van de themawerkgroep. Om verdere stappen te zetten hebben we het volgende afgesproken:

- Vervolgopdracht aan de werkgroep om deze onderwerpen nader uit te werken in concrete voorstellen.
- Ontwikkelen pitstop programma door het O&O fonds PLb waar in iedere levensfase voorlichting wordt gegeven over de mogelijkheden, en daar pilots voor te houden.



WENB



- In 2019 is het vitaliteitsbudget ingevoerd. Zoals afgesproken wordt het vitaliteitsbudget per 1 januari 2024 verhoogd naar 3,5 dag per jaar, als je in dienst bent getreden op of na 1 januari 2019. Was je toen al in dienst, dan wordt het aantal dagen verhoogd naar 3 dagen.
- Financieel advies faciliteren zodat er inzicht is in keuzemogelijkheden.
- Onderzoek te doen naar het oprichten van een sectorvakschool.
- Subsidiemiddelen (MDIEU) in te zetten voor de uitwerking van duurzame inzetbaarheid.
- De RVU-vrijstelling wordt op bedrijfsniveau geregeld en wordt voortgezet onder de huidige (fiscale) voorwaarden tot 31 december 2025. Het gaat om maatwerk voor individuele situaties. De RVU-vrijstelling is een van de instrumenten die (tijdelijk) kan worden ingezet wanneer de medewerker niet vitaal en duurzaam kan doorwerken tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De sector PLb neemt deel aan het Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie om de instroom in de technische beroepen te vergroten en wordt voor de uitvoering daarvan ondersteund door het O&O fonds PLb.

b. Themawerkgroep duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden

Opdracht aan de werkgroep

Passend bij de duurzame doelen van alle PLb-werkgevers willen we naast primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden ook duurzame en sociale arbeidsvoorwaarden. Welke dragen bij aan de energietransitie en wat is daarvoor nodig?

De werkgroep heeft gekeken hoe collega's gestimuleerd kunnen worden duurzame keuzes te maken. Uitgangspunt is de keuzevrijheid van de medewerker. Het gaat daarbij niet om te verplichten, maar om duurzame keuzes te stimuleren en te faciliteren. Dat kan op sectorniveau of op bedrijfsniveau zijn. Verduurzaming kost tijd. Het tempo wordt bepaald door de situatie in het bedrijf en de medewerkers. Op sectorniveau is de ruimte om in de cao afspraken te maken beperkt door de huidige fiscale wetgeving. Naast de cao kunnen we als sector een bijdrage leveren aan de verduurzaming door de inzet van energiecoaches te faciliteren.

Het advies van de werkgroep:

- Stel opleiding en tijd beschikbaar voor collega's om aan de slag te gaan als energiecoach.
- Doe als sociale partners een appèl vanuit de sector richting de politiek voor verruiming van de fiscale mogelijkheden voor duurzame groene arbeidsvoorwaarden
- Elektrisch rijden is een behoefte van veel collega's. Mobiliteitsregelingen zijn op bedrijfsniveau geregeld. Onderzoek of een private-lease regeling op sectorniveau mogelijk is.
- Voer verder onderzoek uit samen met de werkgroep naar de invoering van een duurzaamheidsbudget, waarbij de keuze bij de medewerker ligt.

Afspraak van cao-partijen:

Duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden passen bij het profiel van onze sector. Tegelijkertijd zijn de mogelijkheden om daarin te stimuleren door middel van de cao beperkt door fiscale wetgeving. Toch willen we laten zien dat we willen verduurzamen, door:

- Via het O&O Fonds de opleiding tot Energiecoach beschikbaar te stellen. Dit moet nog verder uitgewerkt worden in de looptijd van deze cao.
- Een brief aan de politiek te sturen met een oproep voor verruiming van de fiscale mogelijkheden om verduurzaming te versnellen.
- Verder onderzoek door de werkgroep voor het invoeren van een duurzaamheidsbudget. In juni 2023 was het idee om het Persoonlijk Ontwikkelbudget (POB) om te zetten naar een



WENB



duurzaamheidsbudget. Daar hebben zowel werkgevers als vakbonden veel reacties op gehad. Dat heeft ertoe geleid dat cao-partijen het POB niet omzetten. Het POB blijft dus in stand zoals het nu is. Maar wat dan wel? De werkgroep wordt gevraagd zodra er fiscaal meer mogelijk is een voorstel te doen.

- Cao-partijen gaan onderzoeken of het mogelijk is als sector een collectief aanbod voor private lease te kunnen doen. We vragen het O&O Fonds om hier onderzoek naar te doen.
- We vragen de themawerkgroep om een inventarisatie te doen naar de best practices in de bedrijven op groene mobiliteit. Mobiliteit is een onderwerp dat in de bedrijven zelf wordt geregeld en binnen een aantal bedrijven wordt daar al veel op 'groen' gestimuleerd. In de uitvraag kwam naar voren dat thuiswerken, OV en elektrisch rijden meer gestimuleerd zou kunnen worden. Wat kunnen we daarin van elkaar leren?

c. Themawerkgroep inclusie

Opdracht aan de werkgroep

Als jij kunt zijn wie je echt bent, kom jij het beste tot je recht. Wat kunnen we op sectorniveau doen om elke (potentiële) medewerker zich welkom te laten voelen en zichzelf te zijn?

We willen als sector dat iedereen zich welkom voelt. De uitvraag van de themawerkgroep liet zien dat de overgrote meerderheid zich welkom voelt. Betekent dit dan dat we als sector al heel inclusief zijn, of dat we juist nog te veel hetzelfde zijn en dat we ons daarom welkom voelen? Zo'n twee derde van de sector vindt dat er meer aandacht moet komen voor inclusie.

De werkgroep heeft de uitvraag gedaan over twee lijnen. De lange termijn om de bewustwording te vergroten en de korte termijn om concreet maatregelen te nemen die bijdragen aan inclusie.

Advies van de werkgroep:

- Besteed aandacht aan inclusie op sectorniveau.
- Lange termijn:
 - o Dat kan door bij ieder onderwerp stil te staan bij inclusie en dit mee te nemen, laat als cao-partijen het goede voorbeeld zien. Er is geen behoefte aan een expliciete inclusiecampagne.
- Op de korte termijn:
 - o Feestdagenverlof meer inclusief maken
 - o Doelgroepenbeleid betekent automatisch dat je andere groepen uitsluit. Kijk goed wanneer doelgroepenbeleid bijdraagt aan inclusie, of juist het tegengestelde effect heeft. Inclusiebeleid heeft tot doel een gelijkwaardig speelveld te creëren voor arbeid, zodat iedereen mee kan (blijven) doen. Uit de uitvraag komt ouderenbeleid als behoefte naar voren. Onderzoek als cao-partijen of dit breder in levensfasebewust personeelsbeleid is te vertalen.

Afspraak van cao-partijen:

Je welkom voelen is heel belangrijk en daar willen we meer aandacht aan besteden. Tegelijkertijd zien we dat er ook een groep is die hier niets voor voelt, omdat het 'gewoon' gaat over met respect met elkaar omgaan. Dat vinden wij mooi om te zien. Inclusie gaat erover dat iedereen mee kan en mag doen. Daarom hebben we het volgende afgesproken:

- Invoering van inclusief feestdagenverlof door de mogelijkheid te bieden vrij te kunnen zijn op een voor jou belangrijke feestdag. Het feestdagenverlof zelf wordt niet aangepast. Dat



WENB



is gezien de bedrijfsvoering en openingstijden niet uitvoerbaar.

Er komt een nieuwe bepaling dat je bij voorrang een verlofdag kunt opnemen op een voor jou belangrijke feestdag:

‘Wanneer je lid bent van een niet-Christelijke religieuze gemeenschap kun je bij voorrang verlof opnemen voor een voor jou geldende religieuze feestdag anders dan de in de cao genoemde Christelijke feestdagen. Je werkgever stemt in met het verzoek, tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet.’

- Gezinsamenstellingen veranderen. We vinden dat wanneer een kind tot jouw gezin behoort, ook als het niet jouw biologische kind is, je ook gebruik moet kunnen maken van de mogelijkheden van buitengewoon verlof. Artikel 8.2. Buitengewoon verlof wordt aangepast door de definitie van het begrip ‘kind’ te verruimen. Onder kind wordt verstaan jouw biologische kind, pleegkind, stiefkind of het kind dat (duurzaam) aan jouw zorg is toevertrouwd. We passen ook de definitie van partner aan. In de cao is nu het huwelijk basis voor de regeling, maar het gaat in de kern om duurzame samenleving. In welk vorm dan ook. “Partner is je echtgenoot of echtgenote met wie je bent gehuwd, degene met wie je een geregistreerd partnerschap hebt gesloten (artikel 1:80a BW), of degene met wie je ongehuwd samenwoont en – met het oogmerk duurzaam samen te leven- een gemeenschappelijke huishouding voert, wat blijkt uit een schriftelijke verklaring.”
- Rouw en rouwverwerking bij verlies van een dierbare is voor iedereen anders. Wat dit betekent voor je werk, is ook voor iedereen anders. Samen met je leidinggevende maak je afspraken over wat je nodig hebt om je verlies te kunnen verwerken.
- De cao-teksten worden verder gescand en de werkgroep zal voorstellen doen om de cao inclusiever te maken.

3. Verlengen Sectoraal Sociaal Plan

Het Sectoraal Sociaal Plan (SSP) loopt af op 31 december 2023. Het SSP wordt ongewijzigd verlengd met de looptijd van de cao tot en met 31 december 2024. Dit geldt ook voor de afspraken over de aanvulling van de bovenwettelijke WW-uitkering en de reparatie van het derde WW-jaar.

4. Technische onderwerpen

In de vorige cao hebben we een grote redactieslag gemaakt op de tekst. Doelstelling was de cao beter leesbaar te maken, zonder inhoudelijke wijzigingen te doen. We willen hier verder op voortborduren met enkele tekstuele aanpassingen.

Aldus overeengekomen op 12 september 2023

Werkgeversvereniging WENB

FNV Overheid

.....
Tineke de Wolff

.....
Marcelle Buitendam