

Eindresultaat cao-overleg drinkwaterbedrijven

Aan	CNV en FNV
Van	Werkgeversdelegatie
Datum	2 juni 2025

1. Looptijd cao

1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027 (24 maanden).

2. Loonsverhoging

Per 01-07-2025 2,5%
Per 01-01-2026 1,6%
Per 01-07-2026 2,1%
Per 01-01-2027 1,2%

Aanvullend overleg

Indien blijkt dat over 2026 de door het CBS gemeten jaarinflatie (CPI afgeleid, oktober-oktober) meer dan 4% bedraagt, zullen vakbonden en werkgevers met in achtneming van de afgesproken cao-verhogingen over 2026, te weten 3,7%, opnieuw in overleg treden om te bepalen in hoeverre de afgesproken loonstijging per 01-01-2027 vanwege dat verschil verhoogd dient te worden.

3. Aflossen studieschuld

In bijlage 1 van de cao (Protocolafspraken) wordt de volgende tekst opgenomen:

Aflossen studieschuld

Bedrijven komen met de OR een eigen regeling overeen waarbij een medewerker met een studieschuld bij DUO minimaal € 6250 bruto in maximaal 7 jaar via het brutoloon kan uitruilen tegen een netto vergoeding. Ingang regeling 1-1-2026.

4. Harmonisatie arbeidsduur, loontabel en pensioenverhoging

Per 1 januari 2026 zal het onderdeel 'vakantiedagen (13)' met een waarde van 6,62% uit het FAB worden gehaald en zal deze toeslag in het basissalaris worden opgenomen.

De verschuiving van de huidige niet-pensioengevende toeslag in het FAB naar het vaste basissalaris leidt tot een verhoging van de pensioengrondslag. Over deze verhoging van de pensioengrondslag is de gebruikelijke pensioenpremie verschuldigd. Werkgever en werknemer betalen ieder de hun reguliere deel van de extra verschuldigde

pensioenpremie. Dit betekent in de praktijk voor de medewerkers afhankelijk van hun salaris een verhoging van ca 7 tot 10 procent van hun pensioenopbouw.

5. Geen onderscheid vergoeding meerwerk en overwerk

De cao wordt zo aangepast dat de toeslag voor het werken van een extra uur door voltijders en deeltijders gelijk wordt. In plaats van de 'toeslag meerwerk' krijgen ook deeltijders de (hogere) overwerktoeslag.

Artikel 3.4 van de cao wordt als volgt gewijzigd

Verplichting

Je werkgever kan je in het bedrijfsbelang verplichten overwerk te verrichten tenzij je dit in redelijkheid, gezien jouw persoonlijke omstandigheden, niet kan worden opgedragen.

Compensatie voor overwerk

Compensatie voor overwerk

- a. *Je krijgt een vergoeding in tijd en geld voor overwerk.*
- b. *Na elke maand stelt je werkgever vast of je overwerk hebt gedaan. Je werkgever vergoedt overwerk alleen als dat op verzoek van de werkgever gebeurde. Je krijgt verlof gelijk aan het aantal uren overwerk. Je moet dit verlof opnemen vóór 1 juli van het jaar nadat je het hebt gekregen. Als je het verlof niet op tijd opneemt, raak je het niet kwijt, maar betaalt de werkgever het uit.*
- c. *Je mag ook vragen dit verlof te laten uitbetalen.*
- d. *Je krijgt:*

<i>Maandag van 06.00 tot vrijdag 19.00 uur</i>	<i>50% overwerktoeslag</i>
<i>Weekend: vrijdag van 19.00 tot maandag 06.00 uur</i>	<i>100% overwerktoeslag</i>
<i>Feestdagen: feestdag en de daarop volgende dag tot 06.00 uur</i>	<i>100% overwerktoeslag</i>

6. Gelijke stagevergoeding ongeacht niveau opleiding

In het protocol bijlage 1 van de cao wordt de volgende tekst opgenomen:

Stagevergoeding

Cao-partijen roepen werkgevers op om bij de bepaling van de hoogte van de stagevergoeding geen onderscheid te maken in het niveau van de opleiding van de stagiair.

7. Vergoeding dienstreizen onafhankelijk van vervoersmiddel

In de huidige cao is de kilometervergoeding voor dienstreizen met eigen vervoer afhankelijk van je vervoersmiddel: auto en motor 33 cent, bromfiets/scooter 18 cent. Artikel 4.12 van de cao wordt als volgt aangepast:

Vergoeding dienstreizen met eigen vervoermiddel

Als je met toestemming van je werkgever met eigen vervoer reist, krijg je € 0,33 per kilometer vergoed.

8. Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

In het protocol bijlage 1 van de cao wordt de volgende tekst opgenomen:

Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

Mantelzorgers spelen een cruciale rol in de (vrijwillige) zorg voor hun naasten, en het is van belang dat zij door de werkgever worden ondersteund. Cao-partijen bevelen de onder de cao vallende werkgevers aan om kaders en richtlijnen te ontwikkelen die mantelzorgers ondersteunen en hun positie versterkt. Deze zullen gericht zijn op duurzame en flexibele ondersteuning die aansluit bij de behoeften van mantelzorgers binnen de mogelijkheden die het werk biedt. Daarmee komt tot uitdrukking dat het maken van afspraken bijvoorbeeld over werktijden, arbeidsduur en verlof rond mantelzorg een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer. De werkgever draagt zorg voor het bevorderen van bewustwording en erkenning van mantelzorg binnen de organisatie.

9. Rouwverlof

In bijlage 1 van de cao (Protocolafspraken) wordt de volgende tekst opgenomen:

Rouwverlof

In geval van rouw bij een medewerker door overlijden van naasten, zal de medewerker en werkgever met elkaar in gesprek gaan om tot een maatwerkoplossing te komen.

Artikel 6.3 lid 2 van de cao wordt als volgt aangepast:

Vanaf het moment van overlijden van een lid van het kerngezin ten hoogste tot en met de kalenderdag na de uitvaart.

Aan bijlage 6 (Begrippen) van de cao de volgende definitie toevoegen:

Lid van het kerngezin:

- Relatiepartner
- Ouder (Opvoeder waar je bij hebt ingewoond als minderjarige)
- Kind (kind waarover jij en/of jouw relatiepartner de voogdij hebt en dat bij jou in huis woont en minderjarig is óf heeft bij jou in huis heeft gewoond toen het kind minderjarig was).

10. Pilot statushouders

Cao partijen spreken af om in een paritaire werkgroep een pilot te gaan draaien bij één of meerdere bedrijven rondom het aan het werk krijgen van statushouders. Partijen zien hierin een kans om gezamenlijk te werken aan een maatschappelijke opgave en om potentieel nieuw talent (langdurig) aan de drinkwatersector te binden. Bedrijven die hier aan meewerken committeren zich aan een traject en aan de begeleiding van enkele statushouders tot volwaardige medewerkers. Partijen worden hierin ondersteund door expertise van buiten specifiek op het gebied van taalvaardigheid en werkmatching.

11. Werkgeversbijdrage zorgverzekering verduidelijkt

In de cao is afgesproken dat deze vergoeding elk jaar wordt geïndexeerd. De wijze waarop dat gebeurt is nu verduidelijkt. Artikel 4.17 lid 3 van de cao wordt daarom als volgt gewijzigd:

Lid 3

De vergoeding wordt elk jaar geïndexeerd met de nominale stijging van de jaarpremie voor een aanvullende verzekering met drie sterren. De indexering is gemaximeerd op 5% van de werkgeversbijdrage van het voorafgaande jaar.

12. FAB vereenvoudiging

Het FAB kent vanuit het verleden verschillende bronnen. Om tot een vereenvoudiging te komen worden vier onderdelen uit het FAB samengevoegd tot een Duurzame inzetbaarheidstoeslag. Dit betreft de Bijdrage ouderschapsverlof (0,10%), de Premievrijval pensioen (0,8%), de Uitkering bij ontslag (0,11%) en de Duurzame Inzetbaarheidstoeslag (1,5%). De nieuwe Duurzame inzetbaarheidstoeslag bedraagt daardoor 2,51%. De tabel in artikel 5.2 van de cao zal daartoe op overeenkomstige wijze worden aangepast.

13. Uitruielmogelijkheid feestdagen wordt structurele regeling

De pilot waarbij medewerkers tijdelijke de mogelijkheid hadden om te kiezen om of Hemelvaartsdag of Tweede Pinksterdag om te zetten in een feestdag naar eigen keuze wordt een structurele keuzemogelijkheid.

Artikel 3.3. lid 3 van de cao wordt als volgt gewijzigd:

3. Je kunt Tweede Pinksterdag of Hemelvaartsdag ruilen voor een alternatieve feestdag die voor jou belangrijk is. Je werkt dan op Tweede Pinksterdag of Hemelvaartsdag. Stuur uiterlijk 1 maart een email aan HR welke feestdag je komt werken en op welke datum jouw alternatieve feestdag is. Als je ziek bent op deze alternatieve feestdag, vervalt deze dag en kun je die niet later alsnog opnemen.

Als het vanwege zwaarwegende belangen van de werkgever niet mogelijk is op 2^{de} Pinksterdag of Hemelvaart te werken, ga je met je werkgever in overleg om te zoeken naar een andere mogelijkheid.

14. Cao-tekst verduidelijken en vereenvoudigen

Om de cao-tekst te vereenvoudigen is deze herschreven op zogenaamd B1-niveau. Deze nieuwe tekst wordt in de nieuwe cao opgenomen. In bijlage 1 van de cao (Protocolafspraken) wordt de volgende tekst opgenomen:

Wijziging cao-tekst naar B1-niveau

Per 01-07-2025 zal de huidige cao-tekst worden vervangen door de door de paritaire werkgroep voorgestelde herziene tekst waar de door cao-partijen gemaakte afspraken voor de nieuwe cao per 1 juli 2025 aanvullend in worden verwerkt. In geval gedurende de looptijd van de nieuwe cao blijkt dat de gewijzigde cao-tekst tot een door cao-partijen onbedoelde wijziging van rechten en plichten van medewerkers en/of werkgevers leidt, zullen cao-partijen dit terstond met elkaar bespreken en zullen zij besluiten om in voorkomende gevallen de betreffende oude cao-tekst weer van toepassing te verklaren.

15. Gesprekstafels organiseren

In bijlage 1 van de cao (Protocolafspraken) wordt de volgende tekst opgenomen:

Gesprekstafel

Cao-partijen zullen periodiek gesprekstafels organiseren om in dialoog te gaan over sociale veiligheid, mantelzorg, vitaliteit, ontwikkelingsmogelijkheden, etc. Tijdens een gesprekstafel wisselen werkgevers, vakbonden, deskundigen én medewerkers informatie uit om een onderwerp beter samen te kunnen doorgronden. Een gesprekstafel heeft vooral als doel om informatie en meningen over een onderwerp te delen en te verzamelen. Het gaat niet om onderhandelen of innemen van 'politieke' standpunten, maar is bedoeld als voorbereiding op een volgende bespreking of onderhandeling. Er hoeft geen beslissing uit voort te komen. Een gesprekstafel is een initiatief van cao-partijen zélf. Ze organiseren het grotendeels zelf, soms met wat hulp van de externen. En ze bepalen ook zelf wie er aan tafel zitten en meepraten.

16. Actualisering functiewaardering

De geactualiseerde functiereferentiematrix wordt een integraal onderdeel van de 'toolbox functiewaardering'.

De functiereferentiematrix zoals opgenomen in bijlage 2 artikel 2 lid 1 van de cao wordt in zijn geheel verwijderd.

Bijlage 2 artikel 2 lid 1 van de cao wordt als volgt aangepast:

Je werkgever beschrijft de functies. De functiebeschrijvingen moeten de toepassing van de toolbox functiewaardering mogelijk maken. De functieniveaus worden op grond van de toolbox functiewaardering vastgesteld.

Bijlage 2 artikel 2 lid van de cao wordt als volgt aangepast:

3. Onderhoud van het functie-indelingssysteem

Het onderhoud van de salarisstructuur en de toolbox functiewaardering is een verantwoordelijkheid van cao-partijen gezamenlijk.

2. Activiteiten die behoren tot het onderhoud van de toolbox functiewaardering zijn ondergebracht bij het secretariaat van de WWb.

3. Voor de uitvoering is door cao-partijen een onderhoudscommissie ingesteld. Deze functioneert in opdracht van cao-partijen gezamenlijk.

4. De onderhoudscommissie adviseert en ondersteunt cao-partijen met betrekking tot de gewenste en noodzakelijke wijzigingen van de toolbox functiewaardering.

5. De onderhoudscommissie wordt door de cao-partijen samengesteld. De commissie bestaat uit een vertegenwoordiging van de WWb, en een door de vakbonden te benoemen vertegenwoordiging van de ondernemingsraden.

6. Leden van de onderhoudscommissie zijn bekend met de functiewaarderingstechniek en hebben goed inzicht in de organisatiestructuur en werkzaamheden van de waterbedrijven.

7. De onderhoudscommissie heeft tot taak:

- *Het initiëren van (voorstellen tot) onderhoud van de toolbox functiewaardering;*
- *Het adviseren met betrekking tot het al dan niet inwilligen van onderhoudsverzoeken;*
- *Het zo nodig (doen) uitvoeren van onderhoudsactiviteiten door werknemers van de waterbedrijven dan wel externe adviseurs;*
- *Het in opdracht van sociale partners evalueren van de toolbox functiewaardering.*

Bijlage 2 artikel 4.4.2. lid b wordt als volgt aangepast:

b. De werkgever draagt er zorg voor dat de Toetsingscommissie over voldoende deskundigheid beschikt van de systematiek van de toolbox functiewaardering.

Bijlage 2 artikel 4.6.5.lid a wordt als volgt aangepast:

De Centrale Bezwarencommissie beslist over de juistheid van de indeling op basis van de toolbox functiewaardering.

17. Studie Arbeidsuur

Gedurende de looptijd van deze cao zullen vakbonden en werkgevers onderzoek doen naar de wensen van de werkgevers en de mogelijkheden in de sector voor het verkorten van de arbeidsduur.

18. Studie doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

Gedurende de looptijd van de CAO wordt onderzoek gedaan en vorm gegeven aan een wijze waarop medewerkers na hun AOW-gerechtigde leeftijd kunnen doorwerken bij hun bedrijf.

19. Werkgeversbijdrage vakbonden

Artikel 9.1 van de cao wordt als volgt aangepast:

Werkgeversbijdrage vakbonden

Je werkgever geeft jaarlijks een bijdrage voor scholings- en vormingswerk aan de vakbonden die bij deze cao betrokken zijn. De hoogte van deze bijdrage wordt vastgesteld op basis van de standaardregeling die de werkgeversvereniging Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) met de vakorganisaties overeenkomt.