

Uitkomst onderhandelingen nieuwe cao NWb 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026

De werkgeversvereniging WENB en vakbonden FNV en CNV hebben op dinsdag 27 mei 2025 afspraken gemaakt over de nieuwe cao NWb per 1 juli 2025. De **looptijd** van de nieuwe cao is **18 maanden** en loopt tot en met 31 december 2026. Beide vakbonden leggen het pakket aan afspraken ter stemming voor aan hun leden. De stemtermijn loopt van woensdag 28 mei tot en met maandag 9 juni 2025.

Context

De netwerkbedrijven werken, met ruim 20.000 medewerkers, hard om de energie van vandaag en morgen mogelijk te maken. Het is een enorme uitdaging om de energietransitie zo soepel mogelijk te laten verlopen. Het werkpakket is groter dan ooit en groeit elk jaar met ongeveer 20%. Ook de (maatschappelijke) druk op de sector is groot. Hierdoor is de tijd, het talent en de energie van alle medewerkers hard nodig. De netwerksector is een aantrekkelijke sector en wil dat ook blijven. Om nieuwe medewerkers aan te trekken én huidige medewerkers te behouden.

Werken bij de netwerkbedrijven betekent relevant en interessant werk met veel mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen, zowel persoonlijk als in technische vaardigheden. Het is een sector met aandacht voor mensen en waar de menselijke maat belangrijk is. Het doel van cao-partijen is dat medewerkers gezond en vitaal kunnen werken en doorwerken tot aan hun pensioen.

De uitkomst van de onderhandelingen over de cao NWb, geldig van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026, bevat de volgende afspraken:

- A. Salaris**
- B. Duurzame Inzetbaarheid**
- C. Modernisering cao**
- D. Verruiming buitengewoon verlof in geval van overlijden**
- E. Verhoging toeslag meerwerk**
- F. Bijdrage aan het O&O Fonds NWb**
- G. Vakbondsfaciliteiten**
- H. Onderwerpen bespreekbaar maken op het werk**
- I. Sectoraal Sociaal Plan**

A. Salaris

De salarissen worden tijdens de looptijd van de cao in totaal met **6,0%** verhoogd.

- De salarissen van medewerkers in dienst op 30 juni 2025 worden per 1 juli 2025 verhoogd met **2,0%**.
- De salarissen van medewerkers in dienst op 31 december 2025 worden per 1 januari 2026 verhoogd met **2,0%**.
- De salarissen van medewerkers in dienst op 30 juni 2026 worden per 1 juli 2026 verhoogd met **2,0%**.

B. Duurzame Inzetbaarheid

1. Vitaliteitsregeling

Partijen verlengen de Vitaliteitsregeling ongewijzigd voor de duur van de cao.

Medewerkers die deelnemen aan de Vitaliteitsregeling werken 80% van de arbeidsduur, ontvangen 90% van het salaris en behouden 100% van de pensioenopbouw van voor hun deelname.

2. Budget voor duurzame inzetbaarheid, verduurzaming en vergroening

Per 1 januari 2026 wordt het DI-budget met € 200 verhoogd van € 500,- naar € 700,- bruto per jaar. Het DI-budget kan worden besteed aan doelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en doelen op het gebied van verduurzaming en vergroening. Per 1 januari 2026 wordt het mogelijk om het DI-budget te gebruiken voor aflossing van de DUO-studieschuld.

3. RVU vrijstelling

Een afspraak om eerder te stoppen met werken op basis van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) is individueel maatwerk. De RVU is een tijdelijke, fiscaal wettelijke regeling die geldt tot 1 januari 2026. In bijlage 3 van de cao staan de sectorale NWb kaders voor toepassing van de RVU op bedrijfsniveau.

Per 1 januari 2026 wijzigt de wetgeving op het gebied van de RVU. Het is dan voor werknemers en werkgevers nog steeds mogelijk om individuele afspraken te maken over eerder stoppen met werken. Die individuele afspraken moeten dan wel voldoen aan het RVU-akkoord van 18 oktober 2024. Dit betekent dat bij een individuele afspraak op basis van de RVU er sprake moet zijn van een 'zwaar beroep'. Bijlage 3 van de cao wordt aan de nieuwe, fiscaal wettelijke regeling aangepast.

4. Werken in de nacht en wacht- en storingsdiensten

a. Verlagen belasting werken in nachtdiensten en/of wacht- en storingsdiensten

Werken in nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten is zwaar, zeker voor werknemers die dit jarenlang hebben gedaan. Op oudere leeftijd wordt het steeds moeilijker om dit vol te houden. Daarom ondernemen de bedrijven verschillende initiatieven om de belasting van werken in de nacht te verlagen. Daarnaast onderzoeken cao-partijen tijdens de looptijd van de cao of en hoe er rekening kan worden gehouden met leeftijd en aantal jaren in de nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten.

Onderzoeksvraag:

Hoe kan de duurzame inzetbaarheid van werknemers met nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten op langere termijn worden verbeterd en welke strategieën dragen er aan bij dat werknemers gezond hun pensioen kunnen bereiken, in eigen of ander werk?

Partijen hanteren als uitgangspunten voor dit onderzoek:

- Het onderzoek wordt georganiseerd door een vertegenwoordiging van werkgevers en vakbonden, onder begeleiding van experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Werknemers die nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten verrichten en leidinggevenden worden bij dit onderzoek betrokken.
- De roosters voor nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten moeten voldoende bezet blijven en de veiligheid gewaarborgd.
- De strategieën hebben geen negatieve gevolgen voor de werkdruk van alle werknemers in de nachtdiensten en-/of wacht- en storingsdiensten.

b. Vergoeding voor verrichten wacht- en storingsdienst

Cao-partijen streven ernaar om de vergoeding voor het verrichten van wacht- en storingsdienst onderdeel te maken van deze cao. Tijdens de looptijd van de cao onderzoeken cao-partijen of dit mogelijk is. De uitkomst van dit onderzoek zal tijdens de volgende cao onderhandelingen verder worden besproken.

C. Modernisering cao

1. Nieuwe tekst cao NWb 2024-2025

Een werkgroep met vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden werkt aan een nieuwe cao-tekst die leesbaarder, inclusiever en moderner is. De cao krijgt bovendien een andere hoofdstuk indeling en een nieuwe vormgeving. Cao-partijen verwachten de herschreven cao NWb 2024-2025 uiterlijk in het vierde kwartaal van 2025 te kunnen goedkeuren. Daarna zullen de afspraken in de goedgekeurde cao-tekst worden verwerkt. Inhoudelijke wijzigingen in de tekst zijn onderdeel van dit pakket aan afspraken en staan in de **bijlage**.

2. Onderzoek vereenvoudiging salaris

Heldere en overzichtelijke arbeidsvoorwaarden bieden medewerkers duidelijkheid. Cao-partijen zien ruimte om de cao NWb te verduidelijken door deze verder te vereenvoudigen. Daarom onderzoeken werkgevers en vakbonden gedurende de looptijd van deze cao samen hoe a. de definitie van het uurloon in de cao kan worden vereenvoudigd, en b. gewerkte uren gelijk kunnen worden beloond, ongeacht de overeengekomen arbeidsduur.

a. Onderzoek naar vereenvoudiging van de uurloon definitie

In de cao staan twee verschillende methoden om het uurloon te berekenen, namelijk op basis van een percentage en op basis van een breuk. Zowel de percentages als de breuken zijn afgeronde getallen. Bovendien zijn die percentages en breuken verschillend voor een contract op basis van een 38-urige werkweek en een contract op basis van een 40-urige werkweek, waardoor er in totaal 4 verschillende uurloonberekeningen zijn.

Onderzoeksvraag: Op welke manier kan de cao worden vereenvoudigd en verduidelijkt door de huidige uurloonberekeningen te vervangen door één nieuwe uurloon berekening?

b. Verder onderzoek naar gelijke beloning van gewerkte uren

Cao-partijen zetten een stap richting gelijkere beloning voor gewerkte uren door de meerwerktoeslag voor parttimers gelijk te trekken met de overwerktoeslag voor fulltimers. Hierdoor vervalt bij overwerk het verschil in de hoogte van de toeslag.

Partijen willen tijdens de looptijd van de cao onderzoeken of hier nog een stap in kan worden gezet. Door verschillende contractvormen en de ADV in het Persoonlijk Budget bouwen niet alle medewerkers over ieder gewerkt uur pensioen op. Hierdoor worden niet alle gewerkte uren gelijk beloond.

Onderzoeksvraag: Op welke manier kan de cao worden vereenvoudigd en verduidelijkt door gewerkte uren gelijk te belonen?

Partijen hanteren een aantal uitgangspunten voor dit onderzoek.

In het onderzoek:

- worden zowel fulltime als parttime arbeidscontracten, arbeidscontracten met en zonder ADV en eventuele afwijkende contract situaties per bedrijf meegenomen,
- neemt het aantal uren dat een medewerker per week werkt niet toe,
- blijft het totaal van salaris + Persoonlijk Budget + Eindejaarsuitkering gelijk, en
- blijft het aantal te kopen verlofuren gelijk.

- c. Als cao-partijen tot overeenstemming komen, dan worden de vereenvoudigingen per 1 januari 2027 doorgevoerd. Partijen leggen zich op voorhand dus niet vast aan een uitkomst van dit onderzoek.

3. Werkgeversbijdrage deelname collectieve ziektekostenverzekering

Per 1 januari 2026 wordt de hoogte van de werkgeversbijdrage van € 360,- bruto per jaar of € 30,- bruto per maand onafhankelijk van de arbeidsduur. Dit betekent dat parttimers die minder dan 50% werken dezelfde bijdrage ontvangen als fulltimers en parttimers die meer dan 50% werken.

D. Verruiming buitengewoon verlof in geval van overlijden

Artikel 7.8 wordt gewijzigd zodat werknemers bij lid 2 sub c ook buitengewoon verlof met behoud van salaris krijgen bij overlijden van (schoon-/stief-/pleeg-)ouders. Bovendien wordt de duur van het buitengewoon verlof verruimd naar 5 werkdagen. Lid 2 sub d van dit artikel wordt uitgebreid met het overlijden van een grootouder en aangepast naar 2 werkdagen.

E. Verhoging toeslag meerwerk

Het onderscheid tussen de vergoeding voor meerwerk en overwerk vervalt. Hierdoor stijgt voor parttimers de toeslag voor overwerk binnen de gebruikelijke werktijd van 25% naar 50%.

F. Bijdrage aan het O&O Fonds NWb

Voor sectorale initiatieven op het gebied van opleiding en ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en arbeidsmarkt dragen werkgevers gedurende de looptijd van de cao 0,15% van de loonsom af aan het O&O Fonds NWb.

G. Vakbondsfaciliteiten

De bijdrage van de netwerkbedrijven aan de vakbonden stijgt van € 18 per jaar per medewerker naar € 20 per jaar per medewerker. Voor de hoogte van de jaarlijkse bijdrage is het aantal medewerkers dat op 1 januari van het jaar in dienst bepalend.

H. Onderwerpen bespreekbaar maken op het werk

Cao-partijen vinden het belangrijk dat levensgebeurtenissen, welzijn en welbevinden bespreekbaar zijn op het werk.

Situaties zoals leeftijd gerelateerde klachten (bijvoorbeeld de overgang), mantelzorg, afscheid en rouw(verwerking) en ongewenst gedrag kunnen invloed hebben op hoe je je werk doet. De impact van die situaties en van afscheid en verlies is voor iedereen verschillend en kan zeer ingrijpend zijn. Daarom stimuleert je werkgever het gesprek hierover tussen jou en je leidinggevende, een vertrouwenspersoon, het preventief spreekuur van de bedrijfsarts, of eventuele andere mogelijkheden die je werkgever biedt op het gebied van bedrijfsmaatschappelijk werk en psychologische hulp. Want met aandacht voor welzijn kan (langdurige) uitval worden voorkomen.

Samen in gesprek gaan maakt het mogelijk om na te gaan of er eventuele maatregelen op het werk nodig zijn of om maatwerkafspraken te maken. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om (extra) flexibiliteit in werkuren, aanpassing van je werkbelasting of je werkplek, zoals thuiswerken en extra pauzes.

Mocht je als werknemer ongewenst gedrag signaleren of meemaken, dan kun je dit bespreekbaar maken bij de vertrouwenspersoon.

I. Sectoraal Sociaal Plan

Het Sectoraal Sociaal Plan wordt verlengd met 18 maanden en heeft een looptijd van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.



Overeengekomen te Bunnik op 27 mei 2025.

Werkgeversvereniging WENB,
namens de sector Netwerkbedrijven

Kim Teunis

FNV

Özcan Colak

Marieke Verouden

CNV

Jan Jaap Krijtenburg

Ina Kahil

Helmut Feringa

Bijlage

- Modernisering cao, op pagina 7

Bijlage bij uitkomst onderhandelingen nieuwe cao NWb 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026

Modernisering cao

- **Afwijken van de cao op bedrijfsniveau**

In de cao wordt opgenomen van welke artikelen wel en van welke artikelen niet op bedrijfsniveau mag worden afgeweken. Is afwijken toegestaan, dan mag dat alleen in het voordeel van de werknemer.

- **Werkingsfeer van de cao**

Artikel 1.1 van de cao wordt als volgt gewijzigd:

De WENB sluit namens de bij haar aangesloten werkgevers deze cao met de vakbonden af. De bij deze cao NWb aangesloten bedrijven staan in bijlage [..]. Dat zijn bedrijven die in Nederland:

- a. elektriciteit, gas, warmte en/of koude transporteren en distribueren via het openbare elektriciteits-, gas- en/of warmte- of koudetransportnet; en/of*
- b. het openbare elektriciteits-, gas- en warmte- en/of koudetransportnet en openbare verlichting aanleggen, beheren en onderhouden; en/of*
- c. aan deze activiteiten verbonden producten en diensten leveren, zoals meterdiensten en energieadvisering.*

- **Vervallen cao-artikelen**

De volgende artikelen vervallen:

- a. dispensatie, artikel 1.5
- b. uitvoeringsregeling detachering, artikel 2.7 lid 4
- c. medische keuring, artikel 2.8

- **Wijziging verhuisplicht op verzoek van de werkgever**

In artikel 2.6 wordt “*verplichten*” vervangen door “*vragen*”. Aan het artikel wordt de volgende zinnen toegevoegd: Je werkgever vergoedt in dat geval de kosten van het verhuizen van je inboedel tot maximaal het fiscaal netto toegestane bedrag. Je betaalt de vergoeding aan je werkgever terug, als je binnen een jaar na je verhuizing zelf ontslag neemt.”

- **Aanpassing definitie werknemer**

De uitzondering op de definitie van werknemer wordt uitgebreid. De nieuwe definitie is: “Werknemer is de persoon in dienst van werkgever met uitzondering van bestuurs- en directieleden, inclusief bedrijfs-, staf- en adjunct-directeuren, en functies die op dezelfde functieniveaus zijn ingeschaald”.