

## Onderhandelingsakkoord over CAO Energie 2007-2009

Op d.d. 17 september 2007 hebben de Werkgeversvereniging WENb en de vakorganisaties ABVAKABO FNV, CNV Publieke Z zaak en VMHP-N als partijen bij de sector-CAO Energie (Distributie en Productie), het volgende onderhandelingsakkoord bereikt. Partijen zullen de komende weken dit akkoord aan hun achterban ter goedkeuring voorleggen.

### Looptijd

De CAO-afspraken hebben een looptijd van 25 maanden: van 1 juni 2007 tot 1 juli 2009

### Contractlonen

Partijen zijn de volgende algemene loonsverhogingen overeengekomen:

Voor 2007:

- per 1 juni 2007 een structurele verhoging van de lonen met 2,5%;
- per 1 januari 2007 een verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,5% van zowel de sector-CAO Productie (tot 3,2%) als van de sector-CAO Distributie (tot 2,9%);

Voor 2008:

- per 1 juni 2008 een structurele verhoging van de lonen met 2,8%;
- per 1 januari 2008 wordt de eindejaarsuitkering op het niveau van de Productie-CAO gebracht en verhoogd met 0,5% (daarmee komt de eindejaarsuitkering op 3,7% voor alle werknemers onder de sector-CAO Energie)
- in december 2008 ontvangen alle werknemers een eenmalige uitkering van 0,5% van het eigen feitelijk jaarsalaris 2008;

### Verlenging Sector-CAO's Distributie en Energie

De huidige sector-CAO's distributie en Productie worden verlengd tot 1 januari 2008.

### CAO Energie

Na een intensief voorbereidingstraject zijn partijen het eens geworden over de inhoud van de nieuwe Energie-CAO. Afgesproken is dat deze CAO per 1 januari 2008 in werking treedt. Deze CAO vervangt de sector-CAO's Distributie en Productie en de raam-CAO.

Doordat nu alles in één CAO wordt geregeld kunnen partijen beter inspelen op specifieke ontwikkelingen in de sector en wordt interne mobiliteit van medewerkers vergemakkelijkt.

Het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket is als geheel gelijkwaardig aan de bestaande CAO's. Op een aantal onderdelen leidt de CAO tot duidelijke verbeteringen, op enkele onderdelen zijn versoeringen die eerder al bij een van de CAO's werden aangebracht ook hier doorgevoerd en zo nodig voorzien van een (eerder ook in de andere sector afgesproken) overgangsregeling voor zittend personeel. Waar nodig zijn de in het verleden afgesproken overgangsregelingen opnieuw in de CAO opgenomen.

De in het kader van de in het kader van de integratie van de Sector-CAO's Distributie en Productie en de raam-CAO gemaakte afspraken staan op hoofdpunten vermeld in een bijlage bij dit CAO-onderhandelingsakkoord.

### **Algemeen verbindend verklaring (avv) van de CAO Energie**

Binnen 3 maanden nadat de CAO Energie door partijen is getekend zal een algemeen verbindendverklaring van deze CAO bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden aangevraagd.

In dat kader worden het functieraster en het minimum loongebouw van de oude Distributie-CAO uitgebreid met een aantal productiefuncties, zodat een raster/loongebouw voor de gehele energiesector ontstaat.

Dit loongebouw geldt als een minimumloongebouw: het wordt zodanig vastgesteld dat de bestaande bedrijfssalarisregelingen niet aangepast hoeven te worden.

### **Resultaatafhankelijke beloning (RAB)**

Partijen hebben overeenstemming bereikt over de invoering in 2009 van een resultaatafhankelijke beloning van 4,5 % van het jaarloon. Hiertoe wordt de bestaande (in 2007 en 2008 en in het kader van de harmonisatie verhoogde) eindejaarsuitkering extra verhoogd met 0,8% en omgezet in een regeling voor resultaatafhankelijke beloning.

De RAB kent een gegarandeerde bodem van gemiddeld 2,7%. Hiertoe wordt telkens na een periode van drie jaar (voor het eerst in 2012) getoetst of de uitkering over de achterliggende periode van drie jaar gemiddeld 2,7% heeft bedragen en zo nodig tot dat niveau aangevuld.

De voor de RAB geldende doelen (targets) worden op ondernemingsniveau vastgesteld, waarbij differentiatie op divisie- en/of afdelingsniveau tot de mogelijkheden behoort. Per onderneming wordt in overleg tussen partijen bij het bedrijfsprotocol besloten of het overleg over de invulling van de doelen met de vakorganisaties en/of met de ondernemingsraad wordt gevoerd; daarbij wordt zoveel mogelijk aangesloten op de reeds bestaande praktijk.

Invoering van de RAB leidt niet tot aantasting van de op ondernemingsniveau al bestaande winstdelingsregelingen. Partijen bij het bedrijfsprotocol kunnen deze regelingen desgewenst wel integreren. In dat geval wordt afgesproken voor welke onderdelen de gegarandeerde bodem geldt.

Partijen spreken de intentie uit om de komende jaren de RAB in het kader van de onderhandelingen over de loonontwikkeling verder te laten uitgroeien naar een volwaardige resultaatafhankelijke beloning ter grootte van in totaal één maandsalaris (ca. 8% van het jaarloon).

### **Toeslag voor het werken in volcontinuïdient**

In het kader van de integratie van de sector-CAO's wordt de vergoeding voor het werken in 5 ploegen volcontinuïdient per 1 januari 2008 verhoogd van 25% (productiesector) dan wel 23,5% (distributiesector) naar 27,8%. Partijen hebben afgesproken om per 1 juli 2009 de toeslag voor het werken in vijf ploegen volcontinuïdient verder te verhogen van 27,8% naar 30%.

## **Re-integratiebeleid**

*WIA (Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen)*

Per 1 januari 2006 is de WAO vervangen door de WIA. Deze wet regelt de aanspraken bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Inmiddels is het ABP-pensioen aangepast aan de WIA.

Voor werknemers die na twee jaar ziekte nog volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (> 80%; IVA), of meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn (35–80% ;WIA) is in de ABP-regeling een inkomensbescherming gerealiseerd. Voor deze categorieën behoeven in de CAO geen aanvullende afspraken te worden gemaakt.

Voor de werknemer die na het tweede ziektejaar minder dan 35% arbeidsongeschikt is, voorzien de WIA en de ABP-regeling niet in een uitkering. Partijen hebben afgesproken dat deze werknemers in dienst blijven bij hun werkgever, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

Als sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang kan een arbeidsongeschikte werknemer in de categorie <35% ontslagen worden. Partijen hebben vastgelegd dat hier van zwaarwegend bedrijfsbelang sprake is als

- de huidige werkplek en het werk, in alle redelijkheid en billijkheid, niet zodanig kunnen worden aangepast dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen; én
- er geen ander passend werk bij het bedrijf van de werkgever aanwezig is.

Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en in dienst blijft, is in de CAO een aanvullende uitkering geregeld: naast het aangepaste salaris ontvangt de werknemer een aanvullende uitkering van 70% van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris. In de praktijk betekent dit een inkomen van ten minste 90% van het oude salaris.

Ook bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is een tijdelijke aanvulling op het salaris bij de nieuwe werkgever of op de WW-uitkering in de CAO geregeld.

De Suppletierегeling, opgenomen in bijlage C2 van de ENb-raam-CAO is per 1 januari 2007 vervallen.

Voor werknemers in de energiesector wordt een collectieve verzekering afgesloten ter (gedeeltelijke) voorziening in de inkomensderving bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (IPAP-verzekering). De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de door hem betaalde IPAP-premie van 0,25%-punt van de grondslag voor het IP Aanvullingsplan. De werknemer heeft de mogelijkheid om ervoor te kiezen niet aan deze verzekering deel te nemen (opting out).

Doordat de verzekering collectief wordt afgesloten kan een verlaging van de premie worden gerealiseerd en wordt zo veel mogelijk voorkomen dat werknemers zich niet tegen dit risico verzekeren, waarbij de werknemers de mogelijkheid behouden van verzekering af te zien.

*Loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede ziektejaar*

Met betrekking tot loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede ziektejaar hebben partijen de volgende afspraken gemaakt:

- gedurende de eerste 26 weken wordt het loon 100% doorbetaald,

- vanaf de 27<sup>e</sup> week tot aan het einde van het tweede ziektejaar wordt 85% van het loon doorbetaald, met dien verstande dat
- een werknemer die voor het einde van de eerste 39 weken ziekte het werk blijvend hervat ook over het derde ziektekwartaal alsnog 100% loon krijgt doorbetaald
- een werknemer die voor het einde van de eerste 52 weken ziekte het werk blijvend hervat over het derde en vierde ziektekwartaal alsnog 90% loon doorbetaald krijgt
- onder blijvende werkhervatting wordt een werkhervatting verstaan voor een aaneensluitende periode van tenminste 13 weken
- bij gedeeltelijke blijvende werkhervatting geldt het bovenstaande naar evenredigheid

### **Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd**

Ten aanzien van de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd af te spreken is in de nieuwe CAO een regeling opgenomen die bedrijven voldoende ruimte biedt voor het aangaan van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en tegelijk de werknemer de bescherming biedt van de Wet flexibiliteit en zekerheid.

De nieuwe regeling treedt per 1 juni 2008 in werking en luidt op hoofdlijnen:

- (opeenvolgende) arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd word(t)(en) omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nadat de arbeidsovereenkomst(en) in totaal meer dan drie jaar heeft/hebben geduurd of binnen deze drie jaar bij ononderbroken voortzetting van de arbeidsverhouding na 6 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd. Voor het begrip “ononderbroken voortzetting” wordt aangesloten bij de wettelijke bepalingen daaromtrent;
- In dit verband word(t)(en) voorafgaande aaneensluitende uitzendovereenkomst(en) bij dezelfde werkgever fictief meegeteld als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van een half jaar;
- alle op 1 januari 2008 bestaande arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd lopen van rechtswege af op de in de overeenkomst overeengekomen datum. Indien deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na deze overeengekomen datum toch wordt voortgezet, geldt de nieuwe regeling;
- partijen bij de Energie-CAO zullen in 2009 de praktijk van deze nieuwe afspraken evalueren.

### **Onderzoek naar arbeidsvoorwaarden handelsbedrijven**

Met betrekking tot handelsbedrijven die energie low-cost voornamelijk via internet verkopen zijn in relatie tot de Sector-CAO Energie en de algemeen verbindend verklaring daarvan arbeidsvoorwaardelijke knelpunten geconstateerd. Het arbeidsvoorwaardelijk kader, de vormgeving van arbeidsvoorwaarden en de hoogte van het beloningsniveau lijken op onderdelen niet in lijn te liggen met de low-cost positie van deze handelsbedrijven in de markt. Hierbij kan worden gedacht aan de pensioenregeling en de verhouding tussen vaste en variabele beloningscomponenten. CAO partijen spreken af dat zij hier een onderzoek naar zullen uitvoeren. In dit onderzoek worden mogelijke knelpunten geïnventariseerd en oplossingen ontwikkeld. Het onderzoek wordt in de eerste helft van 2008 uitgevoerd door partijen bij de Sector-CAO op basis van een concrete bedrijfscasus. De uitkomsten van het onderzoek worden door CAO partijen besproken.

### **Collectieve ziektekostenregeling**

De tegemoetkoming in de kosten van een aanvullende ziektekostenverzekering bij de verzekeraar waarmee de werkgever een collectief contract heeft afgesloten wordt voor werknemers in actieve dienst met ingang van 1 januari 2007 verhoogd van € 240,-- naar € 270,-- op jaarbasis.

### **Bijdrage aan het O&O-fonds ENb**

In 2008 en 2009 zullen de energiebedrijven 0,2% bijdragen aan het O&O-fonds ENb. Hiermee is financiering voor het vorm geven en verder ontwikkelen van het opleidings- en ontwikkelingsbeleid ten behoeve van de energiesector.

### **Jeugdwerkplekken**

Afgelopen jaren is een groot aantal jongeren er in geslaagd om via een werkervaringsplaats in de energiesector een baan te vinden binnen of buiten de sector.

Partijen spreken af om in het kader van het bestrijden van de jeugdwerkloosheid, gedurende de contractperiode opnieuw per jaar 140 (leer)werkplekken voor jeugdige werklozen in de energiesector te creëren. Voor hen zal aan het einde van deze werkervaringsperiode, met inachtneming van het geldende aannemebeleid, worden gezien of er instroming op reguliere arbeidsplaatsen mogelijk is.

### **Werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties**

De werkgeversbijdrage wordt met ingang van 2008 verhoogd van € 14,-- naar € 16,-- per werknemer.

### **CAO-teksten**

Partijen zullen de komende weken de CAO-teksten nader uitwerken.

Aldus overeengekomen te Arnhem op d.d. 17 september 2007

WENb  
drs. F.J.A. Duijnstee  
voorzitter onderhandelingsdelegatie  
sector Energie

ABVAKABO FNV  
J. van Herpen

CNV Publieke Zaak  
Th. Quist

VMHP-N  
O.H. Hoole