

EINDBOD WENB SECTOR CAO PLb 2025-2026

WENB en vakbonden CNV en FNV hebben zes onderhandelingsrondes gehad over de nieuwe sector-cao Productie- en Leveringsbedrijven (PLb). Cao partijen zijn tot het uiterste gegaan om tot een gezamenlijk resultaat te komen. Dit heeft geresulteerd in de best haalbare uitkomst waarin werkgevers een eindbod doen. We vinden het belangrijk om alle medewerkers in de sector hier duidelijkheid over te bieden.

Voordat de cao definitief vastgesteld kan worden, hebben de leden van de vakbonden de mogelijkheid hun stem uit te brengen over de bereikte uitkomst van de onderhandelingen. De leden van de vakbonden kunnen vanaf 21 maart tot en met 31 maart hierover stemmen. Bij een positieve stemming zal het pakket per 1 mei ingevoerd worden.

Onze sector PLb is een diverse sector met een maatschappelijk belangrijke rol

Onze sector PLb bestaat uit 28 verschillende bedrijven die samenwerken in de energieketen. Als sector zijn we verantwoordelijk voor het produceren en leveren van energie. We hebben allemaal één en hetzelfde gemeenschappelijke doel: 24/7 energiezekerheid in Nederland.

Als werkgevers in de sector PLb zijn we continu bezig om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven, ook op de lange termijn. Wij zijn stabiele werkgevers die zekerheid bieden en voortdurend investeren in onze medewerkers om samen de energietransitie te kunnen maken. Onze sector-cao PLb vormt daarvoor een stevige basis. Als sector hebben we een uitstekende beloningspositie in de markt. Wij horen nog steeds bij de top 3 sectoren van de algemene markt¹: we betalen beter dan 75% van de bedrijven in Nederland. En we blijven investeren in onze mensen en bieden een goed arbeidsvoorwaardenpakket. Daar hoort ook een goede en verantwoorde collectieve loonstijging bij. We kijken iedere cao-ronde welke loonstijging mogelijk is gezien de omstandigheden en de context van de sector om onze waardering aan onze collega's te laten zien. De komende jaren zijn de omstandigheden uitdagender dan voorheen om onze resultaten te blijven halen. In bijna alle bedrijven wordt op de kosten gelet om een gezond rendement te blijven leveren.

Binnen deze context bieden we een totaalpakket van arbeidsvoorwaarden aan dat recht doet aan de waardering voor onze medewerkers en ervoor blijft zorgen dat we onze goede beloningspositie behouden. Anderzijds blijven we zo ook op lange termijn een stabiele en betaalbare sector én doen we recht aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid die we als energiesector hebben voor groene en betaalbare energie

¹ Algemene markt is een representatieve groep bedrijven voor de industrie en zakelijke dienstverlening.

Ons eindbod 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. Overwerk bij deeltijd
5. Bevrijdingsdag 5 mei als vaste vrije feestdag
6. Invoeren van verlofsparen
7. Verduidelijken van de bestedingsmogelijkheden van het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)
8. Verhoging van de werkgeversbijdrage collectieve ziektekostenverzekering
9. Bijdrage aan het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O)
10. Mogelijkheid tot ruilen van een feestdag
11. Uitbreiding buitengewoon verlof voor rouwverlof
12. Het Sectoraal Sociaal Plan wordt ongewijzigd verlengd gedurende de looptijd van de cao.
13. RVU onderzoek in de sector naar aanleiding van het landelijk akkoord 'Gezond naar pensioen'
14. Functiecontracten
15. Verhoging werkgeversbijdrage vakbonden
16. Technische onderwerpen

TOELICHTING

Het eindbod geldt voor werknemers die in dienst zijn op 1 mei 2025. De afspraken zijn gemaakt op basis van een voltijd dienstverband. Bij deeltijd gelden de afspraken naar rato.

1. Looptijd

De sector-cao PLb heeft een looptijd van 24 maanden: van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026.

2. Loon

- Per 1 mei 2025 loonstijging van 1,5% + € 100,-
- Per 1 mei een eenmalige uitkering van € 750,-
- Per 1 januari 2026 loonstijging van 2%

De lonen worden per 1 mei 2025 verhoogd met 1,5% + €100,- en op 1 januari 2026 met 2%. Dit betekent voor medewerkers met een inkomen in de laagste salarisschaal een totale verhoging van 7,5%. Bij een modaal inkomen van € 3.500,- is dat 6,4% en bij een inkomen van € 5.500,- 5,4%.

Je ontvangt in mei 2025 een eenmalige uitkering van 750 euro bruto bij een volledig dienstverband, als je tenminste van 1 januari 2025 tot en met 1 mei 2025 onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst bent geweest. Wanneer je na 1 januari 2025, maar voor 1 mei

2025 in dienst bent getreden bij je werkgever ontvang je dit bedrag naar rato. Deze uitkering is pensioengevend.

Het minimum uurloon wordt per 1 mei 2025 verhoogd van € 15,- naar € 16,- per uur. De sectorsalaristabel wordt daarop aangepast met een minimum schaalsalaris van € 2.640,- bruto voor de vakvolwassen medewerker. Het geldt niet als je in je leerperiode zit omdat je nog niet aan alle functie-eisen voldoet (artikel 5.3. cao PLb) of voor leerlingen (BOL / BBL). Op bedrijfsniveau wordt deze afspraak uitgewerkt voor het eigen functieloonegebouw.

3. Afspraken voor klaar voor de toekomst over:

Met Klaar voor de toekomst hebben cao-partijen drie thema's prioriteit gegeven om uit te werken vanuit de sectorvisie:

- Energie van en voor jou
- Duurzame (groene) arbeidsvoorwaarden
- Inclusie

Toolkit 'Samen vooruit'

De toolkit 'Samen vooruit' bevat op de drie thema's de best practices binnen de sector en wordt in de bedrijven gedeeld als inspiratie voor de volgende stap in arbeidsvoorwaarden. Op die manier stimuleren we verdere kennisdeling binnen het WENB PLb HR netwerk.

Inclusie:

De werkgroep inclusie heeft een inclusie-scan op de cao gedaan. Naar aanleiding daarvan wordt artikel 1.5. aangepast door de zinsnede '*Wanneer de term 'Werknemer' wordt gebruikt wordt ook de werknemster bedoeld.*' te verwijderen.

Cao-partijen blijven in gesprek over een inclusieve cao. De focus zal liggen op meer aandacht voor onderwerpen die nu nog niet makkelijk bespreekbaar zijn zoals overgang, mantelzorg of psychische problemen. We gaan de cao aanvullen met aandacht voor deze onderwerpen per levensfase.

4. Overwerk bij deeltijd

Het EU Hof heeft geoordeeld dat voltijders en deeltijders gelijk moeten worden behandeld bij het toekennen van een overwerktoeslag. Tot nu toe was het uitgangspunt (op basis van eerdere jurisprudentie) dat deeltijders een andere toeslag krijgen tot de voltijdnorm. Vooruitlopend op de uitkomst van het cao-overleg hebben cao-partijen afgesproken dat per 1 januari 2025 artikel 3.3.6. van de cao PLb vervalt waarmee de overwerkvergoeding voor deeltijders gelijk is aan die van voltijders.

Naar aanleiding daarvan is ook het gesprek gevoerd wat te doen met deeltijders die boven de overwerkgrens zitten en op dit moment een overwerktoeslag krijgen. Uitgangspunt is dat afwijkingen die voor 1 januari 2025 golden op bedrijfsniveau blijven gelden. Wordt er nu een overwerktoeslag toegekend boven de overwerkgrens, dan geldt dat na het vervallen van 3.3.6. ook. De toeslag wordt dan toegekend op basis van 3.3.5.. Of iemand in deeltijd werkt doet eigenlijk niet ter zake.

Per 1 januari 2025 is het cao artikel 3.3.6. vervallen. Artikel 3.3.1. Doelgroep is aangepast: "*Op bedrijfsniveau kunnen afwijkende voorwaarden worden afgesproken voor medewerkers die buiten deze doelgroep vallen.*"

5. *Bevrijdingsdag 5 mei als vaste vrije feestdag*

Vanaf 2025 is Bevrijdingsdag ieder jaar een feestdag. Bevrijdingsdag wordt als feestdag toegevoegd aan artikel 4.2.. Voor medewerkers in de ploegendienst betekent dit dat de ploegentoeslag zal worden aangepast. Voor medewerkers die werken in de 5-ploegendienst zal de toeslag worden verhoogd van 30 naar 30,1%.

6. *Invoeren van verlofsparen*

Je kunt vanaf 2026 verlofsparen om op een later moment in te zetten voor je duurzame inzetbaarheid. Je mag in totaal een verlofsparpot hebben van 600 uur. Daarmee heb je zelf invloed op je werk-privébalans die bijdraagt aan vitaliteit, gezondheid en ontwikkeling met als doel gezond en met plezier je werk te kunnen (blijven) doen.

7. *Verduidelijken bestedingsmogelijkheden van het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)*

Om meer duidelijkheid te geven dat het POB-budget bruto, maar soms ook netto, kan worden verstrekt voegen we in artikel 7.3. toe: "Afhankelijk van de geldende fiscale regelgeving, brengt je werkgever de vergoeding van de door jou gemaakte kosten belast of onbelast in mindering op je POB-budget." Hierdoor vormt fiscale regelgeving geen belemmering voor de inzet van het POB-budget.

8. *De werkgeversbijdrage collectieve ziektekostenverzekering*

Per 1 januari 2025 wordt de werkgeversbijdrage in artikel 6.2. verhoogd met € 20,- naar € 380,- per jaar. De voorwaarden voor de bijdrage wijzigen niet.

9. *Bijdrage aan het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O)*

Zowel in 2025 als in 2026 geldt er een werkgeversbijdrage aan het O&O fonds van 0,1% van de loonsom voor opleiding en ontwikkeling van medewerkers in onze sector.

10. *Mogelijkheid tot ruilen van feestdagen voor een andere feestdag dan die in de cao genoemd zijn*

Vorige cao-ronde hebben we afgesproken dat je bij voorrang verlof kunt opnemen op een andere viering of gedenkdag. Aanvullend spreken we af dat het ook mogelijk is om een in de cao opgenomen feestdag te ruilen voor een feestdag die niet in de cao is opgenomen.

In artikel 4.2. wordt de tekst toegevoegd:

Ruilen

De erkende feestdagen Tweede Paasdag, Hemelvaart en Tweede Pinksterdag zijn flexibel als verlofdag inzetbaar. Je kunt er nog steeds voor kiezen om op deze dagen vrij te zijn, maar je kunt er ook voor kiezen om op één van deze dagen te werken en in plaats daarvan op een ander moment binnen hetzelfde kalenderjaar een feestdag te vieren, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De ruil vindt plaats via het principe van tijd-voor-tijd. Uiteraard is het belangrijk dit te doen in overleg met je leidinggevende.

Kies je er zelf voor om te werken dan heb je geen recht op een toeslag voor werken op feestdagen.

11. Uitbreiding buitengewoon verlof voor rouwverlof

De vorige cao-ronde hebben we een nieuw artikel opgenomen ten aanzien van maatwerk afspraken voor rouwverlof. Dit is in de cao onder zorgverlof opgenomen. Dit verplaatsen we naar de opsomming van buitengewoon verlof in artikel 8.2. Hierdoor wordt benadrukt dat rouwverlof een buitengewoon verlofsoort is.

Verder passen we artikel 8.2. sub d en e aan waarin buitengewoon verlof wordt verleend voor familieverbanden. Het verlof van 5 of 2 dagen, afhankelijk van de familieband, wordt uitgebreid tot een maximum van 7 werkdagen. Sub d en e worden samengevoegd. Ook worden opa en oma aan het artikel toegevoegd:

Je krijgt betaald buitengewoon verlof voor de gebeurtenissen:

sub d: “Op de dag van overlijden van je partner of (pleeg-/stief-) kinderen, (schoon-)ouder, broer, zwager of (schoon-)zus, opa of oma tot en met de dag van de begrafenis of crematie tot een maximum van 7 werkdagen;”

12. Het Sectoraal Sociaal Plan ongewijzigd verlengen gedurende de looptijd van de cao.

Het sectoraal Sociaal Plan wordt gedurende de looptijd van de cao ongewijzigd verlengd.

13. RVU-onderzoek in de sector naar aanleiding van het landelijk akkoord ‘gezond naar pensioen’

Het afspreken van een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) is maatwerk. Duurzame inzetbaarheid is persoonlijk. Gezondheid, werkbeleving en werkvermogen is voor een ieder anders. De Regeling Vervroegd Uittreden is geen recht, maar een wederkerige afspraak en is bedoeld voor de personen voor wie het echt niet meer gaat. Dat is ook de reden dat er geen uniforme afspraak in onze cao staat.

De RVU-regeling is een fiscale vrijstellingsregeling waarmee medewerkers die niet gezond en duurzaam tot AOW-gerechtigde leeftijd kunnen blijven werken eerder kunnen stoppen met werken. De uitkering die door de werkgever wordt verstrekt, is door de RVU vrijstelling niet belast met 52%. Door het landelijke akkoord ‘Gezond naar pensioen’ is deze RVU vrijstelling structureel ingevoerd onder aanvullende voorwaarden. Het gebruik van de RVU-regeling in cao’s wordt beperkt tot zware beroepen. Medio mei 2025 komt vanuit de overheid meer duidelijkheid hoe kan worden bepaald wanneer er sprake is van zware beroepen. Cao-partijen willen, als er meer duidelijkheid is over de uitvoering van de regeling zelf, laten onderzoeken of volgens deze richtlijnen zwaar werk in onze sector voorkomt en welke duurzaam inzetbaarheidsmaatregelen er zijn en welke ontbreken. Cao-partijen geven hiervoor gezamenlijk een opdracht aan een externe partij. Het onderzoek wordt gefinancierd door het O&O fonds PLb.

14. Functiecontracten

In artikel 1.6. van de cao is bepaald welke cao-bepalingen minimaal van toepassing zijn op functiecontracten. Na het afsluiten van een nieuwe cao zullen bedrijven de impact daarvan op functiecontracten bekijken.

15. Verhoging werkgeversbijdrage vakbonden

De werkgeversbijdrage aan de vakbonden wordt verhoogd naar € 20,- per werknemer in 2025 en € 21,- in 2026.

16. *Technische onderwerpen*

De cao wordt opgeschoond door de regelingen die niet meer van toepassing zijn te schrappen. Verder zijn er na de redactieslag van de cao-ronde in 2022 aanpassingen in de tekst gedaan die niet als een verbetering worden ervaren, of die ook inhoudelijk gevolgen hebben. Deze passen cao-partijen gezamenlijk aan in een redactiecommissie.