

Onderhandelingsresultaat

Datum: 9 november 2022
Bestemd voor: Cao-partijen
Van: Bureau WWb

1. Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is van 01-01-2023 tot en met 31-12-2023 (12 maanden).

2. Loon

Per 01-01-2023 worden de salarissen van medewerkers en de salarisschalen zoals opgenomen in de cao met een nominaal bedrag per maand verhoogd.

Voor de medewerkers in de salarisschalen 2 tot en met 8 bedraagt de verhoging € 176,- bruto per maand bij een voltijds dienstverband. De salarisschalen 9 tot en met 13 worden hiermee verhoogd conform de volgende staffel:

Salarisschaal 9	€ 195,- bruto per maand (voltijds dienstverband)
Salarisschaal 10	€ 219,- bruto per maand (voltijds dienstverband)
Salarisschaal 11	€ 248,- bruto per maand (voltijds dienstverband)
Salarisschaal 12	€ 281,- bruto per maand (voltijds dienstverband)
Salarisschaal 13	€ 334,- bruto per maand (voltijds dienstverband)

Voor de medewerkers met een salaris in schaal 14 of hoger geldt het volgende; Omdat voor deze medewerkers geen WWb-schalen in de cao zijn opgenomen, wordt voor deze medewerkers dezelfde systematiek als voor de schalen 9 t/m 13 voor het berekenen van de salarisverhoging toegepast.

3. Eenmalige uitkering

Als tegemoetkoming van de gestegen kosten in 2022 ontvangen medewerkers, die op 01-12-2022 in dienst zijn, een eenmalige uitkering van € 1.000,- bruto ongeacht de omvang van het dienstverband. De werkgever zal zich inspannen om deze eenmalige uitkering met het salaris van december 2022 uit te betalen.

4. Minimaal uurloon

Met ingang van 01-01-2023 zullen alle medewerkers minimaal € 14,- bruto per uur verdienen. Op grond van staand beleid wordt dit minimumuurloon ook toegepast voor uitzendkrachten.

5. Hernieuwd overleg cao-partijen

Ten aanzien van het hernieuwd overleg zal een werkgroep worden ingesteld om te onderzoeken hoe ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud en de ontwikkelingen van de koopkracht in 2023 de salarissen en de daarvan afgeleide

toeslagen kunnen worden aangepast. De werkgroep zal ook aanbevelingen aan cao-partners doen hoe en op welke wijze deze inbedding van de aanpassing plaats kan vinden. Cao-partijen streven ernaar een marktconforme loonstijging af te spreken. Op 01-06-2023 zullen cao partijen met elkaar vaststellen of de afgesproken structurele loonstijging voor 2023 dekkend is. De basis om dit te bepalen is een CBS-index en het uit te voeren beloningsonderzoek.

6. Bijdrage levensloopregeling in het FAB

De Levensloopregeling is per 01-01-2022 door de overheid beëindigd. De 'Levensloopbijdrage' van 1,5% van het maandinkomen zoals deze in het FAB is opgenomen zal per 01-01-2023 worden vervangen door een 'Duurzame Inzetbaarheids-toeslag' van 1,5% van het maandinkomen. Deze bijdrage is, even als de 'Levensloopbijdrage' niet pensioengevend. Medewerkers kunnen met deze 'Duurzame Inzetbaarheidstoelage' bijvoorbeeld extra vakantiedagen financieren.

7. EB-budget

De huidige regeling EB-budget zoals opgenomen in de cao wordt aangepast conform het advies van de paritaire cao-werkgroep EB-budget.

Het EB-budget is door medewerkers in te zetten voor:

- Loopbaanadvies: In kaart brengen van huidige loopbaan en onderzoeken kansen en mogelijkheden om nieuwe stappen (andere functie, nieuwe werkgever) in de loopbaan te zetten.
- Opleidingsadvies: in kaart brengen huidige kennis, ervaring en competenties en verkennen mogelijkheden voor het opdoen van aanvullende kennis en ervaring of ontwikkelen van competenties.
- Advies financiële fitheid in algemene zin, waaronder advies oplossen schuldenproblematiek, financiële consequenties van veranderingen in de loopbaan (minder werken, pensionering, start zelfstandig ondernemerschap, etc.)
- Gezondheidsadvies: Analyse huidige lichamelijke en geestelijke gezondheid en advies om deze waar wenselijk te verbeteren.

8. Cao-tekst

Per 01-01-2023 zal de huidige cao-tekst worden vervangen door de door de paritaire werkgroep voorgestelde herziene tekst waarbij de door cao-partijen gemaakte afspraken voor de nieuwe cao 2023 aanvullend in worden verwerkt. Hierin zijn ook de recente wettelijke wijzigingen met betrekking tot het studiekostenbeding, nevenwerkzaamheden en ouderschapsverlof in meegenomen.

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.

De paritaire werkgroep cao-teksten zal tijdens de looptijd van de cao de cao-tekst opnieuw onderzoeken om te zien of de tekst gewijzigd moet worden en hiervoor opnieuw voorstellen doen aan cao-partijen.

9. Beloningsonderzoek

Cao-partijen zullen door de AWWN een beloningsonderzoek laten uitvoeren waarbij het beloningsbeleid van de drinkwatersector (loongebouw zoals opgenomen in de cao) zal worden vergeleken met door de cao-partijen vastgestelde relevante referentiemarkten. Deze werkgroep gaat direct na het akkoord van dit resultaat van start en streven om halverwege het jaar 2023 een resultaat op te leveren. Op basis van dit onderzoek kan de mate van aantrekkelijkheid van de drinkwatersector voor wat betreft de primaire beloning worden vastgesteld. Dit inzicht kan door cao-partijen mede gebruikt worden voor het bepalen van een loonstijging in de volgende cao.

10. Paritaire werkgroep salarisgarantie

Cao-partijen hebben in de vorige cao afgesproken dat er een werkgroep aan de slag gaat met het onderwerp salarisgaranties. Deze werkgroep gaat direct na het akkoord van dit resultaat van start. Partijen streven naar een eindadvies aan de cao tafel in Q2 2023. De invulling van deze werkgroep gebeurt door sociale partners. Partijen binden hier een onafhankelijke voorzitter en notulist aan.