



Voorstellen bonden voor de cao Drinkwaterbedrijven 2025





Inleiding

De arbeidsmarkt blijft aanhoudend krap. Er moet worden geïnvesteerd in aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden om de drinkwatersector aantrekkelijk te maken en te houden voor huidig en nieuw personeel. Daarom willen we opnieuw 5 jaar vooruitkijken en stilstaan bij hoe de sector er dan uitziet. In deze presentatie leggen we een aantal onderwerpen op tafel in de verwachting dat we hier een gezamenlijk resultaat in bereiken.

Onze inzet is tot stand gekomen in samenspraak met onze leden, kaderleden en op basis van een sectorbrede enquête die door ruim 1800 medewerkers is ingevuld.

Gezamenlijk hebben we een aantal werkgroepen voltooid de afgelopen jaren. Ook de uitkomsten daarvan komen terug in onze voorstellen.





Cao-onderwerpen

1. **Loon**
2. **Nieuwe voltijdnorm**
3. **Inclusie**
 - Mantelzorg
 - Rouwverlof
 - Pilot statushouders
4. **Vitaliteit**
 - Verlofsparen
 - RVU zware beroepen
5. **Overnemen studieschuld**
6. **Duurzaamheidstools**
7. **Verhogen reiskosten**
8. **Stagevergoeding**
9. **Overig**
- I. **Bijlage's**



1 Loon

Resultaat enquête: Loon op 1.

Daarom beginnen wij deze inzetbrief ook met de loonvraag:

- **Wij stellen voor om de salarissen en de salarisschalen per 1 juli 2025 structureel te verhogen met 7%;**
- **Wij stellen voor om per 1 januari 2026 een automatische prijscompensatie (APC) in te voeren (verdere uitleg in bijlage I);**
- **We stellen een looptijd van de cao voor van 1 jaar.**



2

Nieuwe voltijdnorm

De gezamenlijke bonden constateren dat de werkweken bij de Drinkwaterbedrijven afwijken van de vergelijkbare sectoren qua duur van de werkweek.

Wij stellen dan ook voor om de standaard werkweek in lijn te brengen met de vergelijkbare sectoren, met behoud van loon.



3 Inclusie

Mantelzorg

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 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. 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

Rouwverlof

De bonden pleiten voor flexibel rouwverlof van 10 dagen bij het overlijden van een dierbare.

Pilot statushouders

De afgelopen jaren is vaker gesproken over het benutten van het arbeidspotentieel van statushouders bij de Drinkwaterbedrijven. De Drinkwaterbedrijven hebben goede opleidingsinstituten en de bonden hebben goede contacten rondom statushouders en werk. De bonden zouden graag samen met de werkgever een pilot rondom dit thema opzetten bij 1 of 2 bedrijven.



4 Vitaliteit

Verlofsparen

Wij willen het mogelijk maken om te kunnen verlofsparen zoals bedoeld in het pensioenakkoord (zie bijlage II);

RVU

CNV en FNV wensen het mogelijk te maken voor werknemers met zwaar werk om maximaal drie jaar voor AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden. Partijen treden in overleg om te komen tot een concrete afbakening van zwaar werk in de cao, met als doel een afgebakende, structurele regeling. Hierbij spreken partijen af welke financiering passend is en hoe werknemers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling. Deze regeling dient uiterlijk 1 januari 2026 in te gaan.



5

Studieschuld

Om als sector aantrekkelijk te zijn voor jongeren en hen langer te binden aan de sector stellen wij voor om (gedeeltelijk) de mogelijkheid te bieden de studieschuld over te nemen.

Door het overnemen van studieschuld verwachten we een groter bereik te hebben onder de jongere doelgroep. Onderzoek toont aan dat deze groep met financiële uitdagingen kampt. Dit kan juist voor deze groep een extra trigger zijn om te solliciteren bij Drinkwaterbedrijf.

Wij stellen voor om een FAB doel toe te voegen waarbij een medewerker met een studieschuld per jaar €2000 fiscaal vriendelijk kan gebruiken om de studieschuld af te lossen. Dit naar voorbeeld van de cao Rijk:

<https://www.opriijk.nl/actueel/nieuws/2024/05/24/studieschuld-aflossen-met-ikb-budget-vanaf-2025>



6

Duurzaamheidstools

De afgelopen tijd zijn er verschillende werkgroepen aan de slag gegaan. Onder andere met betrekking tot duurzaamheid.

Als bonden stellen wij voor deze voorstellen van de werkgroep aan de cao tafel te bespreken met als uitgangspunt het stimuleren van duurzaamheid bij medewerkers door middel van een duurzaamheidsregeling.



7 Reiskosten

Het blijft belangrijk dat mensen geen geld verliezen om naar het werk te gaan. Daarom blijven we inzetten op een deugdelijke reiskostenvergoeding. Bij voorkeur zetten we in op een goede OV- of fietsvergoeding. Dit is duurzamer en voordeliger.

Maar voor een deel van de mensen is dat geen optie. Daarom dient de fiscaal maximale km-vergoeding (nu 23 cent) minimaal te worden vergoed. Dit willen wij in de cao vastleggen.



8

Stagevergoeding

De bonden stellen voor dat elke stagiair een passende onkostenvergoeding krijgt, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt in de hoogte van de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus. De hoogte wordt vastgesteld door de OR van de verschillende bedrijven.



9

Overig

Aanpassing artikel 9.1.

Werkgeversbijdrage vakbonden

Je werkgever verleent aan de bij deze cao betrokken vakbonden een jaarlijkse bijdrage voor scholings- en vormingswerk. De hoogte van deze bijdrage wordt vastgesteld op basis van de standaardregeling die door de AWWN met de vakorganisaties is overeengekomen. De jaarlijkse bijdrage bedraagt per 1 januari 2023 €22,71 per fte. 1 januari 2025 € 24,10 per fte.

Disclaimer

Wij behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen c.q. aan te vullen, respectievelijk in te trekken.





Bijlage I

Uitwerking voorstel APC

Wij stellen voor om per 1 januari 2026 een automatische prijscompensatie (hierna: APC) in te voeren. Hiermee zorgen we ervoor dat de salarissen minimaal op peil blijven door koopkrachtbehoud. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van het CBS consumentenprijsindexcijfer (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van de jaarmutatie CPI afgeleid in de periode oktober-oktober voorafgaand aan het jaar waarin de APC wordt doorgevoerd. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. Dankzij de invoering van APC zullen de toekomstige onderhandelingen uitsluitend gaan over de verbetering van koopkracht.



Bijlage II

Verlofsparen

De wet is als volgt:

<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?cfg=wetsvoorsteldetails&qry=wetsvoorstel%3A36154>

Verdere uitwerking staat ook hier:

<https://www.pwnet.nl/38774/honderd-weken-verlof-sparen-hoe-regel-je-dat>