

# Onderhandelingsresultaat CAO N.V. Nederlandse Gasunie

## Inleiding

De sociale partners, bestaande uit Gasunie, FNV, CNV, de Unie en VPG2, hebben na constructieve onderhandelingen op 22 januari 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt. Het onderhandelingsresultaat wordt definitief als de vakbondsleden in meerderheid akkoord gaan en het wordt bekrachtigd door de afzonderlijke bestuurders. De afgesproken wijzigingen worden, na akkoord, met terugwerkende kracht doorgevoerd per 1 januari 2024.

In de afgelopen maanden hebben Gasunie en de betrokken vakbonden intensief gesproken over arbeidsvoorwaarden die passen bij de ingrijpende transitie waarin Gasunie zich bevindt. Deze transitie, van een aardgastransportbedrijf naar een duurzame energie-infrastructuuronderneming, legt een solide basis voor de toekomst van Gasunie. Fundamentele pijlers in deze strategische omvorming omvatten het waarborgen van een wendbaar personeelsbestand, het creëren van een inspirerende en gezonde werkomgeving en het verankeren van een gezamenlijke inzet voor Visie 2030.

In deze context van verandering en groei, beoogt Gasunie de komende twee jaar rust en duidelijkheid te creëren in het kader van de cao. Dit biedt niet alleen ruimte om lopende afspraken af te ronden, maar ook om een langetermijnvisie te ontwikkelen op cruciale thema's die verbonden zijn aan de cao.

Het onderhandelingsresultaat bevat afspraken over achtereenvolgend:

- A. Looptijd en loon
- B. Horizonregeling
- C. Wet Wieg
- D. Sociaal Statuut
- E. Overige onderwerpen
  - a. Tijdelijke sprongtoeslag Maasvlakte
  - b. Standplaats
  - c. Feestdagencompensatie/vervangende (halve) vrije dag
  - d. Stimulering werknemersvertegenwoordiging
  - e. Werkgeversbijdrage vakbonden

Hieronder lees je de integrale tekst van het onderhandelingsresultaat.

### **A. Looptijd en loon**

#### **Looptijd**

De looptijd van de cao is 2 jaar. De cao gaat in per 1 januari 2024 en loopt tot en met 31 december 2025.

#### **Loon**

Sociale partners hebben besloten om de loonontwikkeling ook de komende twee jaar te koppelen aan het Consumenten Prijsindexcijfer (CPI). De CPI is een belangrijke maatstaf voor het meten van de gemiddelde prijsontwikkeling in Nederland. Door de lonen te laten stijgen met de CPI behoudt iedere medewerker in ieder geval zijn/haar koopkracht. De CPI wordt maandelijks bekend gemaakt

door het Centraal Bureau voor de Statistiek, wij werken met de CPI van augustus-augustus. Daarom zal er per jaar een andere uitkomst zijn. Voor 2024 is de CPI bekend (augustus 2022 – augustus 2023), dit is 3,03%. Wij zijn overeengekomen dat de uitkomst van een negatieve CPI een verhoging van 0% betekent.

De loonontwikkeling per jaar ziet er dan als volgt uit:

**2024:** CPI is 3,03%. Dit betekent dat het salaris per 1 januari 2024 stijgt met 3,03% voor iedereen die op 1 januari 2024 in dienst is.

**2025:** CPI aug-aug voor iedereen die op 1 januari 2025 in dienst is. Hoe de salarisontwikkeling per 1 januari 2025 eruit ziet, zal in november 2024 definitief bekend zijn. Bij een negatieve CPI zal de waarde 0% worden toegekend.

### **Enmalige uitkering in 2024 en 2025**

Naast de structurele loonsverhoging is er ook een eenmalige uitkering afgesproken. Er wordt in zowel 2024 als in 2025 een netto bedrag van € 500 uitgekeerd:

- Alle medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn: € 500 netto in de maand april 2024
- Alle medewerkers die op 1 januari 2025 in dienst zijn: € 500 netto in de maand januari 2025

### **Leeftijdsschalen**

Onze cao kent in bijlage I aparte salarisschalen voor medewerkers van 17 t/m 22 jaar. In het kader van Gasunie Inclusief en equal pay vanuit vakorganisaties én werkgever, vinden wij deze salarisschalen niet langer passend. Daarom vervallen deze salarisschalen per 1 januari 2024. Voor medewerkers die 22 jaar of jonger zijn, gelden vanaf die datum de reguliere salarisschalen.

Mogelijk willen we in de toekomst MBO studenten de mogelijkheid bieden om bij Gasunie via de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) hun diploma te halen. BBL is een combinatie van werken en leren. Op dat moment zullen we mogelijk nieuwe afspraken over leeftijdsschalen moeten maken.

## **B. Horizonregeling**

We willen medewerkers ondersteunen en faciliteren, zodanig dat werken tot het einde van de loopbaan goed vol te houden is. Eén van de instrumenten om de balans tussen belasting en belastbaarheid op oudere leeftijd te behouden, is de horizonregeling. Sociale partners zijn overeengekomen om de huidige horizonregeling te verdubbelen. Vanaf 1 januari 2024 kan er in plaats van 2 jaar, maximaal 4 jaar gebruik worden gemaakt van de horizonregeling. Hierbij geldt dat deze 4 jaar uitsluitend direct voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd kan worden opgenomen. Dit betekent dat medewerkers die binnen 4 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, de mogelijkheid krijgen om minder te gaan werken en het bijbehorende lagere salaris en de pensioenopbouw gedurende 4 jaar aan te vullen. Deze medewerkers kunnen afhankelijk van hun deeltijdpercentage net als nu 10% of 20% minder gaan werken.

Huidig dienstverband	100%	90%	80%	70%
1 dag minder werken	80/90/100	70/80/90	60/70/80	
0,5 dag minder werken		80/90/100	70/80/90	60/70/80

### *Overgangsregeling*

De huidige horizonregeling kan in de 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ingaan. Mogelijk zijn er daarom medewerkers die reeds van plan waren om op korte termijn gebruik te maken van de horizonregeling, maar die nog (lang) niet binnen 4 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken (maar wel binnen 10 jaar). Om aan deze groep tegemoet te komen, is in 2024 en 2025 een overgangsregeling afgesproken. Gedurende deze periode kunnen nieuwe deelnemers kiezen tussen de huidige regeling en de nieuwe regeling. Zij hebben dus de keuze uit:

1. De huidige regeling: 2 jaar gebruik maken van de horizonregeling in de 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, op dit moment 58 jaar. De startdatum van de regeling moet voor 1 januari 2026 zijn. Na afloop van de regeling blijft de medewerker 20% of 10% minder werken. OF
2. De nieuwe regeling: 4 jaar gebruik maken van de horizonregeling in de 4 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Na 1 januari 2026 kan er uitsluitend gebruik worden gemaakt van de nieuwe regeling (4 jaar in de laatste 4 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd).

#### *Overige doelgroepen*

Naast nieuwe toetreders tot de horizonregeling zijn er nog andere doelgroepen te onderscheiden. Hierover zijn de volgende afspraken gemaakt:

1. *Medewerkers die al 2 jaar gebruik hebben gemaakt van de horizonregeling.* Deze medewerkers mogen in de 2 jaar direct voorafgaand aan hun AOW-leeftijd nog maximaal 2 jaar extra gebruik maken van de regeling (of minder als zij eerder de AOW-leeftijd bereiken of eerder met pensioen gaan). Daarvoor hoeven zij dan niet nog een keer 20% of 10% extra minder te gaan werken. De regeling zal bestaan uit een aanvulling van 10% van het full-time salaris en maximaal 20% van de full-time pensioenopbouw gedurende 2 jaar.
2. *Medewerkers die nu gebruik maken van de horizonregeling (peildatum 1 april 2024):* Zij maken de lopende regeling af en daarnaast geldt voor deze groep hetzelfde als voor de bovenstaande groep. Zij mogen dus nog maximaal 2 jaar extra gebruik maken van de regeling voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. *Medewerkers die een aanvraag hebben gedaan voor de horizonregeling (al dan niet reeds goedgekeurd), maar die nog niet is ingegaan op 1 april 2024:* Deze groep krijgt net als nieuwe toetreders nog de keuze voorgelegd tussen de huidige en de nieuwe regeling. Zij kunnen dus kiezen uit:
  - a. De huidige regeling: 2 jaar gebruik maken van de horizonregeling in de 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, op dit moment 58 jaar. De startdatum van de regeling moet voor 1 januari 2026 zijn. Na afloop van de regeling blijft de medewerker 20% of 10% minder werken. OF
  - b. De nieuwe regeling: 4 jaar gebruik maken van de horizonregeling in de 4 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Afhankelijk van de leeftijd van de aanvrager kan dit betekenen dat de huidige aanvraag moet worden opgeschort tot 4 jaar of later voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
4. *Medewerkers die op 1 april 2024 gebruik maken van de horizon+-regeling en reeds hebben vastgelegd dat aansluitend de horizonregeling ingaat:* Zij maken de lopende horizon+-regeling af, daarna gaat de afgesproken horizonregeling in en daarnaast mogen zij ook nog maximaal 2 jaar extra gebruikmaken van de regeling voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd (zoals beschreven onder 1 en 2).

5. *Medewerkers die op 1 april 2024 gebruik maken van de horizon+-regeling en niet reeds hebben vastgelegd dat aansluitend de horizonregeling ingaat:* voor deze groep geldt hetzelfde als beschreven onder 3. Zij kunnen in 2024 en 2025 nog kiezen voor de huidige of de nieuwe regeling, maar niet de combinatie zoals beschreven onder 1.

#### *Overige uitvoeringsafspraken*

Door sociale partners zijn de volgende aanvullende afspraken gemaakt over de uitvoering:

- De horizonregeling en horizon+-regeling kan minimaal 3 maanden en maximaal 6 maanden voor de startdatum worden aangevraagd.
- De Horizon+ regeling en de Vangnetregeling blijven ongewijzigd.

#### **C. Aanvullend geboorteverlof voor partners (wet WIEG)**

Sinds 1 juli 2020 kunnen partners bovenop het geboorteverlof van een week 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens deze periode betaalt het UWV 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Wij vinden het belangrijk om aanvullend geboorteverlof voor alle partners toegankelijk te maken, omdat geboorteverlof bijdraagt aan een betere start voor moeder, partner en kind. Daarom wordt voor aanvullend geboorteverlof dat wordt opgenomen vanaf 1 januari 2024 de wettelijke uitkering door Gasunie aangevuld tot 90% van het salaris. Er kan maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof worden opgenomen in de eerste 6 maanden na de geboorte.

#### **D. Sociaal Statuut**

In 2020 is door sociale partners een sociaal statuut afgesloten met een looptijd t/m 31 december 2023. Er is afgesproken het sociaal statuut eenmalig voor de duur van de cao te verlengen t/m 31 december 2025.

De werkgever heeft aangegeven na deze datum het sociaal statuut niet nogmaals te willen verlengen. Het sociaal statuut is derhalve opgezegd tegen 31 december 2025. Het sluiten van de locaties Deventer en Waddinxveen vormde destijds de concrete aanleiding voor het afsluiten van het sociaal statuut. Inmiddels is de context voor Gasunie volledig anders dan in 2020. We staan voor prachtige nieuwe uitdagingen en hebben te maken met een flinke groei van de personeelsbezetting. Die groei zal naar verwachting in de komende jaren doorzetten, aangezien de energietransitie een langdurig proces is van vele jaren. Het bestaande sociaal statuut is naar mening van Gasunie niet meer passend bij deze sterk veranderde omstandigheden.

#### **E. Overige onderwerpen**

##### *a) Tijdelijke sprongtoeslag Maasvlakte (protocolafpraak)*

In het voorjaar 2022 is gekozen de inzet van de peakshaver niet zoals gepland te stoppen maar voort te zetten. Door het oorspronkelijke besluit medio 2023 te stoppen waren collega's vertrokken en was de bezetting op een minimaal takenpakket ingericht. Door het besluit van doorgaan werd de Maasvlakte geconfronteerd met een te kleine hoeveelheid opgeleiden en ervaren operators, hierdoor moest de bezetting teruggebracht worden van 6 naar 5 ploegen, na een instemmingsverzoek aan de OR. De komende periode wordt verder gewerkt aan het versterken en opleiden van de ploegen en wordt in overleg met de collega's onderzocht welk systeem voor de toekomst wenselijk is.

In het 5 ploegensysteem is meer dan wenselijk gesprongen tussen de ploegen. Dit is vanuit duurzame inzetbaarheid en herstel onwenselijk. Een financiële vergoeding voor dit springen is geen structurele maatregel, die bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid. We moeten juist inzetten op

het zoveel mogelijk voorkomen ervan. Hiervoor zijn aanvullende collega's geworven, die op dit moment opgeleid worden.

Vanwege de uitzonderlijke omstandigheden op de Maasvlakte, zijn sociale partners toch overeengekomen om met ingang van 1 januari 2024 voor deze locatie tijdelijk een sprongtoeslag af te spreken in een protocolafpraak. Deze geldt totdat er wordt teruggekeerd naar de 6 ploegendienst (of totdat er na evaluatie samen met de medewerkers wordt besloten dat er (al dan niet voorlopig) niet wordt teruggekeerd naar een 6 ploegendienst) en maximaal voor de duur van deze cao.

De tijdelijke sprongtoeslag bedraagt per gesprongen dienst op verzoek van de werkgever, naast de ploegentoeslag, per gewerkt uur een toeslag op het maandsalaris van 0,58% van het maandsalaris.

*b) Standplaats*

In de cao wordt de volgende tekst toegevoegd aan artikel 4:

Collectieve wijzigingen van de standplaats gaan altijd in overleg/instemming met de OR. Individuele wijzigingen van de standplaats gebeuren in overleg met en met instemming van de werknemer.

*c) Feestdagencompensatie/vervangende (halve) vrije dag (protocolafpraak)*

Medewerkers in de wachtdienst en ploegendienst ontvangen voor een wachtdienst of een ploegendienst op een feestdag een vervangende (halve) vrije dag. Deze dag is bedoeld om op een ander moment in dat jaar, de feestdag alsnog te kunnen vieren. De vervangende (halve) vrije dag kan worden ingezet in hetzelfde óf het daaropvolgende jaar. Daarna komt de feestdagencompensatie te vervallen conform artikelen 9.7 en 11.2. Sociale partners hebben tijdelijk hierover afwijkende afspraken gemaakt in een protocolafpraak. Deze afspraak geldt vanaf 1 januari 2024 en totdat verlofsparen is gerealiseerd en maximaal voor de looptijd van de cao. Tot dat moment komen in 2023 en 2024 opgebouwde en niet opgenomen vervangende (halve) vrije dagen niet te vervallen.

*d) Stimulering werknemersvertegenwoordiging*

Voor zowel Gasunie als de werknemersorganisaties is een goede representatieve vertegenwoordiging van medewerkers bij de totstandkoming van cao-afspraken van groot belang. Dit vergroot de betrokkenheid van medewerkers bij de cao en daarmee ook het draagvlak voor deze collectieve afspraken. Ter stimulering hiervan zullen de werknemersorganisaties in overleg met de werkgever tijdens de looptijd van deze cao ieder kalenderjaar een 'maand van de werknemersvertegenwoordiging' organiseren. Gasunie steunt dit initiatief en zal hierin, indien nodig, een faciliterende rol spelen.

*e) Werkgeversbijdrage*

De werkgeversbijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en het Fonds Industriële Bedrijvengesloten overeenkomst zal worden gecontinueerd.

*f) Herschrijven cao*

Gedurende de looptijd van de cao wordt deze herschreven in eenvoudiger taalgebruik.

Groningen, 31 januari 2024

Namens werkgever:  
N.V. Nederlandse Gasunie

Mevr. I.C.P.M. Kanger – Cuijpers

Namens werknemersvertegenwoordigers  
Vakbondsbestuurders vanuit

CNV – dhr. De Bruine

FNV – mevr. J. de Lang

De Unie – mevr. E. Werger

VPG<sup>2</sup> - mevr. D. op 't Holt