

TenneT TSO B.V.  
Utrechtseweg 310  
6800 AS Arnhem  
Nederland

**Datum**  
19 mei 2023

**Doorkiesnummer**  
088-3682386

**Ons kenmerk**  
UTR-CVH-190523-001

**Betreft / Onderwerp**  
Voorstellenbrief FNV cao TenneT 2023-2024

Geachte heren Gort, Schel en mevrouw van Vugt,  
Beste Richard, Mark en Marlies,

De vigerende cao expireert per 31 augustus aanstaande. Op 9 mei jl. hebben we inmiddels het overleg omtrent de nieuwe cao opgestart. Zoals in dat overleg aangegeven, maken we door middel van deze brief onze voorstellen kenbaar. Na een massaal ingevulde enquête en aandachtige bestudering van de resultaten, zijn we tot deze breed gedragen voorstellen gekomen.

Wij zien uit naar en rekenen op constructief overleg met als resultaat een geweldig cao-akkoord.

### **Een stevige loonsverhoging**

Zonder twijfel staat het onderwerp 'loonsverhoging' met stip bovenaan onze lijst. Dit komt vanwege het feit dat de inflatie in het afgelopen jaar (2022) extreem hoog is gebleken. Reeds in januari 2022 bedroeg de inflatie ruim 6%, in maart gingen we richting 9% en vervolgens begin juni richting percentages op basis van twee getallen. Daartegenover stond een loonsverhoging van 3,1% structureel voor een looptijd van 16 maanden. Omgerekend naar jaarniveau bedroeg de loonsverhoging 2,3%. Oftewel: een fors koopkrachtverlies!

Voor dit cao-seizoen is de looneis vanuit FNV centraal vastgesteld op 'waardebehoud' door middel van een zogeheten automatische prijscompensatie (hierna: APC). Met de APC willen we in elk kalenderjaar de salarissen per 1 januari verhogen aan de hand van de ontwikkeling van het CBS consumentenprijsindex (afgeleid oktober-oktober). Ter illustratie en inspiratie houdt dit in

dat de cao's waarin een dergelijke afspraak is opgenomen, een salarisverhoging hebben gekend van 16,9%.

Gezien de ingangsdatum van de nieuwe cao TenneT en daarnaast de uitzonderlijk hoge inflatie, zijn wij bereid om éénmalig af te wijken van de afgeleide CPI door de gewone CPI als voorstel te hanteren. Dat komt neer op een salarisverhoging van 14,3% per 1 september 2023. Daarmee kunnen we de inflatie van 2022 volledig compenseren. Vervolgens willen wij de APC vastleggen in de cao en de salarissen op basis van deze systematiek per 1 januari 2024 aanpassen.

Tot slot constateren wij dat het schaalminimum van de eerste twee salarisschalen onder het wettelijk minimumloon ligt met respectievelijk de bedragen: €1781 en €1835. Wij willen de schaalsalarissen zodanig aanpassen dat het minimumloon per uur uitkomt op 14 euro, te weten een schaalminimum van €2310 per maand.

#### **Duurzame inzetbaarheid werknemers**

Het werken in de nachtdiensten en wacht- en storingsdiensten (WSD) vormen een enorme belasting op de gezondheid van de werknemers. In de huidige cao is onvoldoende geregeld voor deze groep werknemers. Het risico op uitval en ziekteverzuim is enorm en de kans op gezond naar pensioen is aanzienlijk laag wanneer we geen gepast duurzaamheidsbeleid toepassen. Wij willen in overleg criteria vaststellen voor vrijstelling van deze diensten.

Verder willen wij ruimere grenzen afspreken voor de aanvullende vitaliteitsregeling zodat deze regeling meer bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

#### **Verlofsparen in het kader van levensfasebeleid**

Hiermee doelen we op art 6.3 lid 1 cao. Volgens deze bepaling mag je jaarlijks maximaal 80 uur sparen. Voor pensioen mag maximaal 1200 uur en voor overige doelen maximaal 480 uur gespaard worden. Wij stellen voor de huidige grenzen te verruimen tot de wettelijke ruimte van 100 weken.

#### **Mogelijkheid om eerder te stoppen met werken voor werknemers in zware beroepen**

In de huidige cao is de RVU als individueel maatwerk afgesproken en er geldt een dubbele vrijwilligheid. Dit betekent dat zowel de werkgever als werknemers het eens moeten zijn over de gebruikmaking van RVU. Vanuit het pensioenakkoord hebben cao partijen de ruimte gekregen om verdere afspraken te maken over RVU. Voor werknemers die continudiensten draaien en WSD verrichten, is het zwaar om tot AOW datum door te werken. Wij willen de RVU mogelijk maken voor deze doelgroepen. Dus maximaal 3 jaar voorafgaand aan de AOW datum de mogelijkheid om te stoppen met werken.

### **Geboorteverlof en ouderschapsverlof**

- Tijdens het aanvullende geboorteverlof verleent het UWV een uitkering van 70%. Wij willen een aanvulling tot 100%.
- Sinds 2 augustus 2022 bestaat het recht op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof van 9 weken. UWV verleent hiervoor een uitkering van 70% van het dagloon. Dit recht is inmiddels vastgelegd in cao, art 6.4 lid 4 sub b. Wij willen een aanvulling tot 100%. Tot slot is de regel uit art 6.4 lid 4 sub a dat werknemer tenminste één jaar in dienst moet zijn niet meer van toepassing. Het recht op ouderschapsverlof bestaat vanaf het moment dat de werknemer in dienst is. Wij willen de voorwaarde van 'minimaal één jaar in dienst zijn' schrappen.

### **Vergoeding voor WSD diensten aanzienlijk verbeteren**

De huidige vergoeding in geld van €133,32 voor een volle week WSD is ondermaats. We willen deze vergoeding aanzienlijk verbeteren. En daarnaast een eerlijke vergoeding voor werknemers die 24 uur WSD diensten draaien.

### **Verkenning mogelijkheden voor elektrisch private lease**

Wij willen de optie overwegen om een mobiliteitsbudget in te voeren voor duurzame vervoersmiddelen. Dit draagt bij aan vergroening van de arbeidsvoorwaarden.

### **Meer zeggenschap over je werkplek**

Wij merken dat werknemers meer zeggenschap willen hebben over de feitelijke werkplek. Zelfs de mogelijkheid om vanuit buitenland te kunnen werken komt vaak aan de orde in de enquête. Dit betekent een aanpassing van de huidige art 3.4 cao.

### **Opbouw personeelsbestand: meer vaste banen**

We constateren dat ongeveer 25% van de organisatie bestaat uit ZZP'ers. Dit gaat bijna om 900 werknemers. Het gaat hier om structureel werk en daar horen vaste contracten bij. Dat zal bijdragen aan de binding met het bedrijf en het realiseren van de grote uitdagingen op het vlak van de energietransitie. Kortom: meer vaste banen en minder ZZP.

### **Mogelijkheid om wettelijke feestdagen te kunnen ruilen met andere feestdagen**

In het kader van inclusie willen wij de mogelijkheid invoeren dat werknemers christelijke feestdagen kunnen ruilen met andere religieuze feestdagen.

### **Eindejaarsuitkering verhogen**

Momenteel bedraagt de eindejaarsuitkering 6%. Wij stellen voor om dit te verhogen naar 8,33%.

### **Buitengewoon verlof bij overlijden van ouders**

Bij overlijden van één van de ouders heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof op de dag van overlijden en de dag van de begrafenis/crematie. Wij willen dit bijzonder verlof uitbreiden en scharen onder art 6.5 lid 1 sub d.

### **Doorstroomverhoging**

Voorheen kreeg je bij doorstroom naar een andere functie of andere afdeling met een gelijk schaalniveau een doorstroomverhoging van 3,0%. Nu is dat niet meer zo, zie art 4.6 lid 8. Gezien het feit dat de salaristabellen behoorlijk in elkaar gedrukt zijn en de grote verschillen tussen minima en maxima, is een doorstroomverhoging redelijk. Wij stellen een wederinvoering van doorstroomverhoging voor.

### **Ongewenste financiële effecten bij hogere indeling**

Functiewaardering kan ertoe leiden dat je van loonschaal 7 naar 8 gaat. Dan lever je overwerktoeslag in ex art 4.14. En daarnaast ook de vergoeding voor dienstreizen ex art 3.5 lid 2. De vraag rijst vervolgens wat de hogere indeling heeft opgeleverd. Wij willen in overleg oplossing vinden voor deze ongewenste effecten.

### **Verhogen van de vakbondsbijdrage**

Wij stellen voor om de vakbondsbijdrage in art 12.1 cao te verhogen naar de AWWN-norm.

### **Looptijd**

Wij stellen een looptijd van één jaar voor.

Tot slot behouden wij het recht voor om tijdens het cao-overleg voorstellen te wijzigen c.q. in te trekken of aan te vullen.

Met vriendelijke groet,



Ozcan Colak  
Vakbondsbestuurder FNV