

Verbeterd Eindbod Cao Curium 2026

In de afgelopen maanden hebben de directie van Curium en de vakorganisaties AVV en FNV op verschillende momenten intensief overleg gevoerd over een nieuwe cao. Deze gesprekken verliepen in een constructieve sfeer.

Op 17 februari 2026 heeft Curium een **eindbod** uitgebracht. Dit eindbod is door AVV voorgelegd aan alle medewerkers van Curium en door het FNV aan haar leden.

In navolging op deze (leden)vergaderingen heeft de Directie van Curium besloten een **verbeterd eindbod** uit te brengen:

Looptijd (ongewijzigd t.o.v. eindbod)

De cao heeft een looptijd van 12 maanden en zal gelden van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

Salaris en salarisschalen (gewijzigd t.o.v. eindbod)

Het salaris en salarisschalen worden gedurende de looptijd verhoogd op de volgende wijze en in deze volgorde:

1. De merit-afspraken vervalt gedurende de looptijd 2026. Dit betekent dat medewerkers die nog niet uitgegroeid zijn in hun salarisschaal vanaf een normaal/goed-beoordeling een groei van 2%, nu berekend op basis van het eindsalaris in de schaal, doormaken. De beoordelingsresultaten afwijkend van normaal/goed kunnen leiden tot een grotere dan wel kleinere groei, waarbij de groei wordt toegekend per 1 januari 2026.
2. Per 1 januari 2026 worden de salarissen en salarisschalen structureel verhoogd met 3%
3. Daarna worden alle bruto maandsalarissen per 1 januari 2026 structureel verhoogd met 50 euro bruto (op basis van een Fulltime dienstverband).
4. Per 1 oktober 2026 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met een 0,5%, indien de inflatie **hoger is dan 3%**. Het referentiepunt hierbij is het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid 2025 juli-2026 juli). **(nieuw toegevoegd)**

In de bijlage zijn enkele rekenvoorbeelden opgenomen.

Harmonisatie overwerkregeling PT en FT (ongewijzigd t.o.v. eindbod)

Werkgever stelt voor het onderscheid tussen meeruren en overwerk te laten vervallen en één uniforme regeling te hanteren voor alle medewerkers.

Van overwerk is sprake indien de medewerker meer uren werkt dan de individueel overeengekomen arbeidsduur per dag.

Indien een medewerker werkzaamheden verricht op een dag waarop hij volgens arbeidsovereenkomst of rooster niet is ingedeeld, worden deze uren eveneens aangemerkt als overwerk.

Voor overwerk geldt voor alle medewerkers dezelfde toeslag:

- maandag 00.00 uur tot zaterdag 00.00 uur: 50%
- zaterdag 00.00 uur tot maandag 00.00 uur: 100%
- feestdagen 00.00 uur tot 24.00 uur: 150%

Overwerk kan, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gecompenseerd in vrije tijd binnen drie maanden; in dat geval wordt uitsluitend de toeslag uitbetaald. Artikel 6.8.4 (Meeruren) vervalt. Alle overige voorwaarden zoals benoemd in artikel 6.8.2 Overwerk blijven ongewijzigd gehandhaafd.

Bedrijfs-AOW. (RVU Regeling Vervroegde Uittreding, artikel 8.1 van de cao) (ongewijzigd t.o.v. eindbod)

De huidige RVU-regeling eindigde op 31 december 2025 en wordt verlengd tot en met 31 december 2026. Daarbij wordt de bestaande regeling voortgezet met de aanvullende bepaling dat het vrijgestelde bedrag wordt toegepast naar rato van de omvang van het dienstverband.

Tijdens de looptijd van de cao wordt door de cao partijen gezamenlijk onderzocht of er functies zijn die vallen onder de cao Curium waarbij sprake is van zwaar werk volgens de landelijke en algemeen geaccepteerde criteria die hiervoor zijn vastgesteld. Daarbij zal, in geval van een nieuwe RVU-regeling expliciet een koppeling gemaakt worden met een agenda gericht op duurzame inzetbaarheid, in lijn met het wettelijk kader.

Duurzame inzetbaarheid (ongewijzigd t.o.v. eindbod)

Vanuit goed werkgeverschap wil Curium haar medewerkers vitaal, bekwaam en gemotiveerd houden voor de gehele duur van het dienstverband. Curium is voornemens om in 2026 te bezien welke arbeidsvoorwaarden in aanmerking kunnen komen om aan de verschillende flexibiliserings behoeftes van medewerkers in de diverse leeftijdsgroepen te kunnen voorzien. Ook hierbij zal zorgvuldig worden gekeken naar de arbeidsvoorwaardelijke, organisatorische en administratieve consequenties. Werkgever zal hierover tijdig het overleg met vakbonden voeren.

Functiewaardering (ongewijzigd t.o.v. eindbod)

Werkgever zal in de loop van 2026 overgaan van het huidige functiewaarderingssysteem ORBA naar het functiewaarderingssysteem van Willis Towers Watson. Met deze overgang beoogt werkgever aan te sluiten bij een internationaal erkend en toekomstbestendig systeem. De invoering zal zorgvuldig worden voorbereid en plaatsvinden met inachtneming van de geldende overleg- en medezeggenschaps-trajecten met vakbonden en ondernemingsraad. Werkgever zal hierover tijdig het gesprek aangaan en nadere afspraken maken over de implementatie.

Consignatie max van H (verduidelijking CAO tekst) (ongewijzigd t.o.v. eindbod)

6.8.1 Consignatie

Als je buiten je reguliere werktijden bereikbaar moet zijn en zo nodig direct naar het bedrijf moet komen, ontvang je een consignatietoeslag. De toeslag hangt af van de dag waarop je bereikbaar moet zijn en geldt voor zowel parttimers als fulltimers. Voor de berekening wordt uitgegaan van het eigen bruto fulltime maandsalaris, met als maximum het salaris behorend bij letterschaal H.

Bij consignatie op een feestdag kun je kiezen voor een halve vakantiedag in plaats van de vergoeding. Een consignatiedienst duurt normaal maximaal 7 aaneengesloten dagen.

Als consignatiediensten vooraf voor het hele jaar zijn ingepland, behoud je bij arbeidsongeschiktheid recht op vergoeding na een wachttijd van één volle maand. Tijdens de wachttijd ontvang je geen vergoeding. De referteperiode voor de berekening is de 6 volle maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

De hoogte is afhankelijk van de dag:

- maandag t/m vrijdag: 0,55% per dag
- zaterdag of zondag: 2,2% per dag
- feestdag: 2,475% per dag
- per week: 7,15%

Vakbondscontributie (gewijzigd t.o.v. eindbod)

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever de mogelijkheid biedt dat vakbondsleden, voor zover zij dit wensen, de in het jaar 2026 betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk kunnen verrekenen via de werkkostenregeling. Deze afspraak wordt geboden gedurende de looptijd van de cao mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

Werkgeversbijdrage (ongewijzigd t.o.v. eindbod)

Curium zal de bijdrage aan de Werkgeversbijdrageregeling gedurende de looptijd continueren.

Curium Netherlands B.V.

Hans Hegeman
Managing Director

2 Bijlages

Bijlage 1 – Aangepaste cao-teksten 6.8.2 t/m 6.8.4

6.8.2 Overwerk

Dit hoofdstuk geldt voor medewerkers ingedeeld in salarisschalen A tot en met H.

Van overwerk is sprake indien de medewerker meer uren werkt dan de individueel overeengekomen arbeidsduur per dag of per roosterperiode.

De volgende situaties vallen niet onder overwerk:

- incidenteel maximaal een halfuur extra werken, aansluitend op het normale rooster
- langer werken met als doel om op een ander tijdstip niet te hoeven werken

De werkgever streeft ernaar dat overwerk niet nodig is, maar de medewerker is verplicht over te werken indien dit noodzakelijk is in het belang van de onderneming.

Medewerkers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot overwerk.

Indien overwerk aansluit op het normale rooster, mag een pauze van 30 minuten meetellen als werktijd.

Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan overwerk worden gecompenseerd met vrije uren die binnen drie maanden worden opgenomen.

6.8.3 Betaling van overwerk

Voor overwerkuren betaalt de werkgever het uurloon vermeerderd met een toeslag. Indien overwerk wordt gecompenseerd met vrije uren, geldt uitsluitend de toeslag.

De toeslag bedraagt:

- maandag 00.00 uur tot zaterdag 00.00 uur: 50%
- zaterdag 00.00 uur tot maandag 00.00 uur: 100%
- feestdagen 00.00 uur tot 24.00 uur: 150%

Indien een medewerker buiten het dienstrooster naar het werk moet komen om over te werken, telt de reistijd mee als overwerk conform de geldende afstandentabel. Per oproep wordt minimaal 1,5 uur vergoed.

6.8.4

Het onderscheid tussen meeruren en overwerk vervalt.

Bijlage 2-rekenvoorbeelden CAO verhoging; uitgeschaalden en niet uitgeschaalden (gewijzigd!)

	RSP	eindschaal ultimo2025	huidig salaris	beoordeling goed 2%	CAO stijging 3%	CAO stijging 50	stijging totaal	nieuw salaris	stijging als % huidig salaris
geen doorgroei									
E	100%	3,802	3,802.00	0	114.06	50.00	164.06	3,966.06	4.3%
G	100%	4,525	4,525.00	0	135.75	50.00	185.75	4,710.75	4.1%
H	100%	5,064	5,064.00	0	151.92	50.00	201.92	5,265.92	4.0%
5	100%	6,182	6,182.00	0	185.46	50.00	235.46	6,417.46	3.8%
6	100%	7,597	7,597.00	0	227.91	50.00	277.91	7,874.91	3.7%
wel doorgroei									
E	85%	3,802	3,231.70	76.04	96.95	50.00	222.99	3,454.69	6.9%
G	85%	4,525	3,846.25	90.50	115.39	50.00	255.89	4,102.14	6.7%
H	85%	5,064	4,304.40	101.28	129.13	50.00	280.41	4,584.81	6.5%
5	85%	6,182	5,254.70	123.64	157.64	50.00	331.28	5,585.98	6.3%
6	85%	7,597	6,457.45	151.94	193.72	50.00	395.66	6,853.11	6.1%