

## Onderhandelingsresultaat Cao Curium

Gedurende de afgelopen maanden is er op constructieve wijze overleg gevoerd om tot een nieuwe CAO van Curium te komen. Partijen hebben op 25 april 2024 een onderhandelingsresultaat bereikt.

### Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden en zal gelden van 1 januari 2024 tot 1 januari 2026.

### Salaris en salarisschalen

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

- Per 1 april 2024 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 3%
- Per 1 oktober 2024 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 3%
- Per 1 april 2025 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 3%
- Per 1 oktober 2025, worden salarissen en salarisschalen verhoogd ter compensatie van de van de stijging van de kosten van levensonderhoud. Dat wil zeggen dat de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid 2024 juli- 2025 juli), hierna inflatie.

Indien de inflatie lager is dan 3% vindt er geen compensatie plaats.

Indien de inflatie zich tussen de 3% en 4% is dan zal het meerdere boven de 3% doch tot een maximum van 1% compensatie worden gebruikt om de salarissen en salarisschalen met dat percentage te verhogen per 1 oktober 2025.

Indien de inflatie boven de 4% is dan zal het meerdere boven de 4% doch tot een maximum van 2% compensatie worden gebruikt om de salarissen en salarisschalen met dat percentage te verhogen per 31 december, 23.59 uur ter aanvulling op de 3%+1% reeds gecompenseerd in 2025

Uiteraard zijn er nieuwe loononderhandelingen per 1 januari 2026.

De merit-afspraken vervalt gedurende de looptijd. Dit betekent dat medewerkers die nog niet uitgegroeid zijn in hun salarisschaal vanaf een normaal/goed-beoordeling een groei van 2% doormaken van hun salaris. De beoordelingsresultaten afwijkend van normaal/goed kunnen leiden tot een grotere dan wel kleinere groei. De groei wordt toegekend per 1 januari 2024 en 1 januari 2025.

Er zullen 4 werkgroepen tot stand komen met de volgende opdrachten, kaders, en rollen. Met als doel te komen tot uitgewerkte voorstellen waarbij getoetst zal worden of er draagvlak voor de voorstellen is bij de medewerkers van Curium. Indien er geen meerderheid voor stemt komt het voorstel er niet. De werkgroepen worden in samenwerking tussen vakbonden en werkgever uitgevoerd.

## 1) Functiehuis/salarisgroepen

Opdracht: verminderen functietitels (niet aantal functies) en creëren groeiperspectief in salarisschalen.

Kaders:

- Zoveel als redelijkerwijs mogelijk komen met kostenneutrale oplossingen.
- Uitvoerbaarheid + implementeerbaarheid (eenvoud) door HR
- Vergadering mei/juni, juli/augustus, september evaluatie/voortgang update

Rollen → wat voegt die rol toe:

- 1 Specialist- vakbonden voor inhoudelijke bijdrage → Hoe zet je een loongebouw in elkaar.
- 1 HR-afgevaardigde, procesbegeleider → Zaken laten doorrekenen/ bewaken voortgang.
- 3 personen AVV en FNV → Actief leveren input, terugkoppelen met achterban; zorgen voor draagvlak. Minimum 1 van beide aanwezig.
- 1 HR en 1 Finance → Zorgen voor draagvlak, communicatie en input richting werkgever. Minimum 1 van beide aanwezig.

## 2) Ploegendienst/ nachtwerk

Opdracht: onderzoeken waar nachtwerk kan worden beperkt en kijken of ten gevolge daarvan de ploegenroosters geoptimaliseerd kunnen worden.

Kaders:

- Bedrijf continuïteit moet bij oplossingen gewaarborgd
- Eerlijke verdeling/belasting onder medewerkers
- Verbetering voor de gezondheid van medewerkers/ duurzame oplossingsrichting
- Vergadering mei/juni, juli/augustus, september evaluatie/voortgang update

Rollen → wat voegt die rol toe:

- 1 Vakbond specialist ☐ Ervaring meebrengen hoe het bij andere 'industrieën' gaat, kan het slimmer / anders
- 1 Operational Excellence ☐ Procesbegeleider en ondersteunen bij optimalisatie
- 2 RC, 2 Hotlab, 2 Cyclo ☐ Actief leveren input, terugkoppelen met achterban (betrokken afdeling); zorgen voor draagvlak. Minimum 1 van beide aanwezig.
- 1 HR en 1 Finance ☐ Zorgen voor draagvlak, communicatie en input richting werkgever. Minimum 1 van beide aanwezig.

## 3) Levensfasebewust arbeidsbeleid

Opdracht: beleid voorstellen, wat aansluit bij de behoefte van medewerkers in verschillende levensfasen ( gezond de pensioensleeftijd halen) zonder het ten koste gaat van arbeidsproductiviteit.

Kaders:

- Zoveel als redelijkerwijs mogelijk komen met kostenneutrale oplossingen.
- Bedrijfscontinuïteit blijft gewaarborgd
- Voorstellen zijn uitvoerbaar en implementeerbaar

Rollen → wat voegt die rol toe:

- 1 HR directeur: procesbegeleiding en voortgang activeren
- 3 personen AVV en FNV → Actief leveren input, terugkoppelen met achterban

- (betrokken afdeling); zorgen voor draagvlak. Minimum 1 van beide aanwezig.
- 2 HR en 1 Finance → Zorgen voor vaktechnische input, draagvlak, communicatie en input richting werkgever. Minimum 1 van beide aanwezig.

#### 4) Flexibilisering

Eerst focus op output van de andere werkgroepen, de start van deze bespreken in september 2024.

#### Opzegtermijnen (art 3.4 van de CAO)

Partijen zijn overeengekomen dat de opzegtermijnen voor zowel medewerker als werkgever worden toegepast conform de wettelijke regeling. Deze regeling is als volgt samen te vatten:

Wettelijke opzegtermijn:

In Dienst	voor medewerker	voor werkgever
< =5 jaar	1 maand	1 maand
> 5 < = 10 jaar	1 maand	2 maanden
> 10 < = 15 jaar	1 maand	3 maanden
>15 jaar	1 maand	4 maanden

#### Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever de mogelijkheid biedt dat vakbondsleden, voor zover zij dit wensen, de in het jaar 2024 en 2025 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

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

Petten, 25 april 2024



Curium Netherlands B.V.

Frank de Lange

FNV Procesindustrie

Thomas Dolman

AVV

Rene Koorn