

## Cao-voorstellen CurTec B.V. Benelux 2023

Datum: 2023  
Ons kenmerk: 230220 CurTec  
Onderwerp: Cao-voorstellen 2023

## Cao-voorstellen CurTec 2023

### Arbeidsvoorwaarden en belonen

We staan aan de vooravond van nieuwe cao-onderhandelingen. Deze onderhandelingen vinden plaats in een tijd met veel onzekerheden en veel uitdagingen zoals de sterk gestegen kosten van levensonderhoud en energie voor de werknemers, maar ook de werkdruk en hoe daar mee om te gaan. Het is de afgelopen jaren heel goed gegaan met Curtec. De omzet is gestegen en er is (veel) winst gemaakt. En dit in een tijd waar de krapte op de arbeidsmarkt nog nooit zo hoog geweest is. Veel werk en weinig mensen vraagt veel van jullie medewerkers. Onderstaande voorstellen moeten dan ook in het licht van deze omstandigheden gezien worden waarbij het loon als het belangrijkste onderwerp gezien wordt door onze leden binnen CurTec

Het is het ons gelukt om qua loonontwikkeling de afgelopen jaren redelijk in de pas te blijven lopen met de gemiddelde loonontwikkeling in Nederland. Ook in de nieuw af te spreken cao willen we deze 'traditie' voortzetten en komen tot een verhoging van de feitelijke salarissen en de salarisschalen die recht doet aan de specifieke omstandigheden binnen CurTec en de inzet van medewerkers. Echter, omdat we al in 2021 de cao afgesloten hadden en nooit de torenhoge inflatie konden voorzien willen we hier een compensatie voor hebben.

Heel veel medewerkers binnen Curtec merken dit iedere dag bij het afrekenen van de boodschappen en de energiekosten. Om dit te compenseren vragen wij een loonsverhoging gebaseerd op de CPI (Consumenten Prijs Index) plus 1% koopkrachtverbetering. De Unie kijkt bij het vaststellen van de loonvraag altijd naar het verleden. Al lange tijd was dit redelijk overzichtelijk. De inflatie was beperkt en de uitkomsten van de cao-onderhandelingen bewogen zich daar gematigd in mee. Sinds het uitbreken van de oorlog in de Oekraïne is deze trend sterk gewijzigd. Daarom kijken wij nu om de CPI te berekenen naar het begin van de looptijd van de vorige cao en de brengen de in de vorige cao afgesproken structurele loonsverhogingen daarop in mindering.

Direct:  
M 06 - 5252 2010  
E [gerard.van.der.lit@unie.nl](mailto:gerard.van.der.lit@unie.nl)

ADRES → MULTATULILAAN 12, 4103 NM CULEMBORG  
T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E [INFO@UNIE.NL](mailto:INFO@UNIE.NL) • W [WWW.UNIE.NL](http://WWW.UNIE.NL)  
BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99  
KVK RIVIERENLAND 4047726

IN JOUW  
BELANG

### **Looptijd**

De Unie stelt een looptijd van 1 jaar voor: 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024. Een andere, langere looptijd is bespreekbaar mits het niveau van de afspraken voor deze afwijkende, langere periode minimaal gelijk is aan het niveau van de eerste 12 maanden.

### **Duurzame Inzetbaarheid zie artikel 9.2 en 9.5.**

We hebben hier in hoofdstuk 9 van de cao al een aantal stappen gezet. Graag willen we hier met u over van gedachten wisselen of de huidige constructie de meest gewenste constructie is, hoeveel er nu gebruik van gemaakt wordt en hoe de afspraken kunnen optimaliseren. Dit geldt ook voor het onderdeel Mantelzorg. Het doel is de werknemers zo goed mogelijk te faciliteren aan de eigen duurzame inzetbaarheid te kunnen werken.

### **Werk-privébalans**

Werk en privé loopt in veel functies door elkaar. Dit is onderdeel van het (flexibel) werken en leven in deze tijd. In sommige functies zal dit anders zijn, en hebben werknemers geen zeggenschap in tijd, plaats en invulling van het werk. Ook dan kiest De Unie voor zeggenschap bij de werknemer door middel van zelfroostering. De tevredenheid neemt toe naarmate je zelf diensten kan indelen. Bereikbaarheidsvereisten (standby-, bereikbaarheids-, consignatiediensten) kunnen in onderling overleg of in de cao worden geregeld. Graag willen we dit nogmaals met u bespreken hoe we hier een nadere invulling aan kunnen geven.

In de vorige cao hebben we afgesproken dat de werkgever het aanvullend partnerverlof aan zal vullen tot 85% van procent van het actuele salaris. Dit willen we nog steeds verhogen naar het gebruikelijke 100%.

### **Gezond doorwerken**

De pensioenleeftijd schuift steeds verder op. Vanuit werknemers en werkgevers is de vraag hoe je gezond de pensioendatum kunt halen. Jarenlange fysieke belasting en/of mentale werkdruk eist soms zijn tol op enig moment in de loopbaan. Werkomstandigheden passen niet altijd bij een steeds langer doorwerkende mens. Dus moeten werkgever en werknemer er alles aan doen om gezond werken tot de pensioendatum beter mogelijk te maken. In een eerdere cao is er een regeling opgenomen voor de oudere werknemer. Deze is in de vorige cao al verbeterd. In steeds meer cao's spreken we de zogenaamde 80-90-100 regeling af. Hierbij kun je gedurende een afgebakende periode 80 procent gaan werken tegen 90 procent loon en 100 procent pensioenopbouw. Deze regeling is aanzienlijk beter dan de in de vorige cao's gemaakte afspraak. Hier willen we zeker nadere afspraken over maken met CurTec.

Tevens kan vanaf 2021 door de werkgever 3x het AOW-bedrag vrijgesteld van RVU-heffing worden verstrekt voor het inzetten van regelingen ten behoeve van het eerder uitdiensttreden. Graag bespreken wij deze mogelijkheden.

### **Zelf keuzes maken**

De Unie zet in op individuele keuzevrijheid van werknemers. In de cao maken we afspraken over de benefits van de arbeidsvoorwaardelijke ruimte, maar de werknemer stelt zijn eigen pakket samen. Want waarom bijvoorbeeld een 13e maand eind december? Sommige cao's laten in beperkte mate toe dat vakantiedagen worden gekocht of verkocht. Wat ons betreft staat de werknemer aan het roer om keuzes te maken. Verlof en besteedbaar inkomen kunnen dan tegen elkaar worden uitgeruild. Je kunt zelf keuzes maken over de momenten waarop budgetten beschikbaar komen.

### **Bevrijdingsdag**

De Unie stelt wederom voor om 5 mei te definiëren als een jaarlijkse feestdag waarbij de werknemer vrij is met behoud van salaris.

### **Cao-verlof**

Vakbondsleden worden na het overeenkomen van een onderhandelingsresultaat 1 dagdeel vrijgesteld van werk met behoud van salaris, het zogenaamde Cao-verlof. Zij beslissen immers ook voor de ongeorganiseerde werknemers over de cao. Dit is een grote verantwoordelijkheid. Op dit moment is dit nog maar 2 uur.

### **(Inter)Nationale Solidariteit**

De Unie neemt haar verantwoordelijkheid zich in te zetten voor een betere wereld. We zullen inzetten op een budget ter besteding aan (Inter)nationale solidariteit. De stichting Persoonlijk & Betrokken richt zich reeds op mensen binnen de landsgrenzen die in financiële moeilijkheden zijn beland. Deze stichting zal ook internationaal invulling geven aan verbetering van arbeidsverhoudingen, -omstandigheden en uitgaafezekerheid. In het kader van maatschappelijk ondernemen, vragen wij een nader overeen te komen bijdrage voor een (Inter)nationaal vakbondsproject.

### **Het gouden horloge delen**

Nog maar 1 op de 3 werknemers werkt langer dan 10 jaar bij dezelfde werkgever. Dat 'gouden horloge' (jubileum-uitkering) wordt dus steeds minder uitgereikt. Vanaf een dienstverband van 25 jaar is het mogelijk om een vergoeding van 1 maandinkomen onbelast te ontvangen. En vanaf 40 jaar nogmaals 1 maandinkomen onbelast.

Wij stellen wederom voor om de waarde op te bouwen per dienstjaar en naar rato te verstrekken bij uitdiensttreding.

### **WHK-premie (Werk Hervatting Kas-premie, voorheen WGA)**

De Unie stelt voor dat CurTec het werknemersdeel van deze premie structureel voor haar rekening neemt.

### **Werkgeversbijdrage**

De Unie stelt voor deze huidige regeling geïndexeerd te continueren. We willen de gemaakte afspraken vastleggen in cao, inclusief peildatum aantal werknemers, facturatieproces en indexatieafspraken.

**Vakbondscontributie**

De Unie stelt voor deze regeling te continueren.

**Algemeen voorbehoud**

De Unie stelt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nog niet genoemde, aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te presenteren.

Voor alle onderwerpen die hier niet expliciet benoemd zijn, geldt dat wij hiermee stellen deze ongewijzigd te continueren gedurende de looptijd van de cao.

Met vriendelijke groet,  
Mede namens Ton Oomen en Rick Broers (kaderleden),

Gerard van der Lit  
Belangenbehartiger