

## Cao voorstellen CurTec B.V. Benelux 2024

Datum: 2024  
Ons kenmerk: 240530 CurTec  
Onderwerp: Cao-voorstellen 2024

### Cao voorstellen CurTec 2024.

We staan aan de vooravond van nieuwe cao-onderhandelingen. Deze onderhandelingen vinden nog steeds 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. Ook hebben we gekeken naar onze inzet van vorig jaar en wat daarvan behaald is. Helaas zijn veel onderwerpen die de leden van De Unie binnen CurTec belangrijk vinden niet gerealiseerd zijn. Onderstaande voorstellen moeten dan ook in het licht van deze omstandigheden gezien worden waarbij het reparatie en stijging van de koopkracht toch als het belangrijkste onderwerp gezien wordt door onze leden binnen CurTec.

#### **Arbeidsvoorwaarden en belonen:**

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. Ondanks dat de inflatie terugloopt is deze historisch gezien nog steeds aan de hoge kant. Om dit te compenseren vragen wij een loonsverhoging gebaseerd op de koopkrachtplaatjes in relatie tot de eerdere loonsverhogingen en een structurele koopkrachtverbetering.

#### **Looptijd**

De Unie stelt een looptijd van 1 jaar voor: van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025. 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.**

Helaas hebben we hier in de laatste cao geen stappen kunnen zetten. We hebben in het verleden in hoofdstuk 9 van de cao al wel een aantal stappen gezet. Graag willen we hier wederom met u over van gedachten wisselen of de huidige constructie de meest gewenste constructie is, hoeveel er nu

Direct:

M 06 - 5252 2010

E 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

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 en vergoeding wachtdienst.**

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 zelfroosting. 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. Dit onderwerp is deels aan de OR. De toeslagen voor bijvoorbeeld de Wachtdienst staat wel in de cao. Door het afschaffen van de 5-ploegendiensten is hier onvrede over ontstaan. Wij willen de toeslagen van respectievelijk 1%, 2%, en 3% verhogen naar 2%, 4%, en 6%.

### **Aanvulling ziektekosten**

In art.8.1 staat dat er een bijdrage van €25 per maand gegeven wordt. Dit artikel staat er al jaren en is nooit geïndexeerd ondanks dat de kosten voor een ziektekostenverzekering gemiddeld met 4,5% gestegen zijn. We stellen voor de aanvulling te verhogen naar €35,- om de stijgingen van de afgelopen 10 jaar te compenseren en deze vervolgens jaarlijks te indexeren met de jaarlijkse loonsverhogingen.

### **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 dit keer zeker nadere afspraken over maken met CurTec.

### **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.

### **5 mei ieder jaar vrij:**

Wij leven al een lange tijd in vrijheid. Zo lang dat dit door de huidige generaties als vanzelfsprekend gezien wordt. De situatie in Oekraïne en het midden Oosten laat ons zien dat het niet zo vanzelfsprekend meer is. Om iedereen hier bewust van te maken is het goed om ieder jaar op Bevrijdingsdag stil te kunnen staan en te vieren dat we in vrijheid kunnen leven. Wij stellen dus wederom voor om 5 mei ieder jaar als vrije dag aan te merken.

### **Aanvulling geboorteverlof aanvullen tot 100%**

Het aanvullend geboorteverlof is bedoeld om de band tussen de partner en het pasgeboren kind te versterken. Het stelt de partner in staat om in de vroege levensfase van het kind aanwezig te zijn, wat bijdraagt aan de vorming van een sterke emotionele band. Dit is niet alleen gunstig voor de relatie tussen de partner en het kind, maar ook voor de moeder, zodat de partner actief kan deelnemen aan de zorgtaken. Dit kan de druk op de moeder verminderen en bijdragen aan een positieve gezinsdynamiek. Het is een belangrijke regeling die de betrokkenheid van de partner bij de zorg en opvoeding van het kind vanaf het begin bevordert. Wij willen de UWV-uitkering (70% van het maximaal dagloon) tot 100% van het feitelijk salaris aanvullen zodat een gemis aan een deel van het inkomen geen belemmering mag zijn om hier gebruik van te maken.

### **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.

### **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.

### **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.

We nodigen u graag uit om ook uw concrete input schriftelijk te delen om ervoor te zorgen dat ons voorstel aansluit bij de behoeften en verwachtingen van onze leden en overige medewerkers. Samen kunnen we werken aan een CAO die zowel recht doet aan de belangen van de medewerkers en de sector als geheel om de aantrekkelijkheid om in deze sector te (blijven) werken zal vergroten.

Mede namens de kaderleden.

Met vriendelijke groet,

Gerard van der Lit  
De Unie