

Onderhandelingsresultaat cao Koninklijke Talens

Op donderdag 22 mei hebben Koninklijke Talens en de vakorganisaties FNV en CNV een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao met de volgende afspraken:

1. Looptijd

De nieuwe cao heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 maart 2025 tot en met 28 februari 2026.

2. Loonsverhoging

De salarissen en de salarisschalen worden als volgt met terugwerkende kracht verhoogd:

- 1% per 1 maart 2025
- Vervolgens per 1 maart 2025 €100,- bruto op basis van een fulltime dienstverband

Vanwege de nominale structurele vergoeding, is het totale effect per functiegroep verschillend:

Max. van de schalen:	Procentuele impact per schaal:	Aantal medewerkers:
max schaal 3	4,2%	23
max schaal 4	4,0%	60
max schaal 5	3,9%	9
max schaal 6	3,7%	24
max schaal 7	3,5%	34
max schaal 8	3,2%	24
max schaal 9	2,8%	24
max schaal 10	2,6%	18
max schaal 11	2,4%	8
max schaal 12	2,2%	5
max schaal 13	2,1%	1

3. Eenmalige uitkering

Koninklijke Talens vindt het belangrijk in aanloop naar de zomer én de verhuizing de werknemers een extra blijk van waardering te geven. Cao-partijen zijn daarom overeengekomen dat alle werknemers een eenmalige uitkering krijgen, in juli uitbetaald. De hoogte is €175,- op basis van een fulltime dienstverband. De ruimte in de WKR maakt dat Koninklijke Talens deze bruto uitkering netto kan uitkeren.

4. RVU

Op dit moment kent Koninklijke Talens een RVU-regeling in artikel 14.5. Deze regeling wordt voor 2026 gecontinueerd onder de voorwaarde dat de regeling ook voldoet aan de nieuwe landelijke afspraken. Cao-partijen zullen met elkaar in overleg gaan als dit niet het geval blijkt te zijn. Ook kijken cao-partijen dan met elkaar voor de onderhandelingen in de volgende cao wat we kunnen overeenkomen voor de periode vanaf 2027 en verder.

5. Pensioen

De huidige pensioenafspraken bij Koninklijke Talens komen tot stand binnen een governance-structuur waarin vakbonden een invloedrijke rol spelen. Zowel vakbonden als or hebben zitting in de adviescommissie pensioen. Koninklijke Talens benadrukt dat deze structuur al meer dan twintig jaar aantoonbaar functioneert binnen de organisatie en zorgt voor breed draagvlak bij het maken van afspraken. Binnen deze structuur hebben vakbonden niet alleen een vaste positie, maar kunnen zij ook daadwerkelijk invloed uitoefenen op het advies van de adviescommissie over de inhoud en wijzigingen van de pensioenregeling. De rol van de vakbonden wordt daarnaast ook nog expliciet bevestigd in artikel 18.5, waarin is vastgelegd dat de werkgever geen toestemming zal geven voor wijzigingen in pensioenpolissen en/of pensioenreglementen — of voor andere besluiten

die de rechten van (gewezen) deelnemers beïnvloeden — zonder voorafgaand overleg met de vakbonden.

6. 80-90-100

De regeling in artikel 14.5 wordt aangepast van 80-85-100 naar 80-90-100. De overige voorwaarden blijven in stand. Dit betekent dat deze regeling alleen geldt voor werknemers die in dienst zijn voor 1 januari 2014.

Tijdens de looptijd onderzoeken cao-partijen al dan niet in een werkgroep of deze regeling in de toekomst verder uit te breiden is (zoals of de doelgroep verder uit te breiden is).

7. Overwerk parttimers

We passen op basis van de actuele jurisprudentie over overwerk bij parttimers de cao-tekst aan. In afstemming met juristen van de AWWN en de vakbonden wordt gezorgd voor een passende tekst die recht doet aan de uitspraak van het Europees hof.

8. Vakbondsfaciliteiten en vakbondscontributie

Koninklijke Talens zorgt ervoor dat publicatieborden altijd beschikbaar zijn voor de vakbonden om werknemers/vakbondsleden te informeren. Ook op de nieuwe locatie wordt dit beschikbaar gesteld. Daarnaast zal Koninklijke Talens de WKR in 2025 beschikbaar stellen om de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te faciliteren.

9. Werkgeversbijdrageregeling

De AWWN-werkgeversbijdrageregeling wordt voor de looptijd van de cao gecontinueerd.