



Onderhandelingsresultaat cao Lamb Weston/Meijer 2023-2024

Breda, 8 december 2022

Op 8 december 2022 is een onderhandelingsresultaat voor het verlengen van de cao bereikt door de werkgeverdelegatie van Lamb Weston/Meijer VOF (LW/M) en de werknemersorganisaties FNV en CNV Vakmensen met hun kaderleden.

Met dit resultaat wordt de ambitie van LW/M onderstreept om invulling te geven aan duurzame inzetbaarheid en wordt, gelet op de arbeidsmarkt ontwikkelingen, samen met vakorganisaties een passend pakket aan arbeidsvoorwaardelijke afspraken geboden.

Dit onderhandelingsresultaat bestaat uit de volgende punten:

1. Looptijd 18 maanden (1 januari 2023 tot en met 30 juni 2024).
2. Loon, gedurende de looptijd van deze cao worden de lonen met totaal 9,3% verhoogd.

Deze verhoging zal in twee stappen plaats vinden:

- a. Per 1 januari 2023, nadat een eventuele beoordelingsverhoging is toegepast over het salaris met peildatum 31 december 2022, wordt voor een fulltime cao-medewerker € 40,- (dit is gemiddeld 1,3%) bruto structureel bij het maandsalaris opgeteld. Ook de loonschalen worden op dat moment met hetzelfde bedrag verhoogd. Deze nominale verhoging heeft voor de onderste loonschalen een relatief groter effect. Voor parttime medewerkers geldt deze

nominale verhoging naar rato. Vervolgens wordt per 2 januari 2023 een salarisverhoging van 6% toegekend.

Gelijk wordt op 1 januari 2023 de grondslag voor de Einde Boekjaaruitkering verlaagd van 4,75% naar 4%. Dit verschil van 0,75% wordt omgezet in loonruimte en daarmee structureel en dus ook pensioengevend gemaakt. De opbouw voor 1 juni 2022 tot en met 31 december 2022 blijft 4,75%.

b. Per 1 januari 2024 worden de lonen met 2% verhoogd.

De loonschalen worden met bovengenoemde verhogingen aangepast.

Als gevolg van de loonsverhoging per 1 januari 2023 wordt voor vaste medewerkers in dienst van LW/M die vallen onder de cao, het minimumloon opgetrokken naar € 14,- per uur. De loonschalen worden niet aangepast, mocht in uitzonderlijke situaties dit minimum niet worden bereikt, dan wordt maatwerk verricht om aan dit minimum te voldoen.

3. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU). De afspraak om gebruik te kunnen maken van de RVU wordt in het kader van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van LW/M verlengd. Tot en met 31 december 2025 (wettelijke einde looptijd RVU) kan, als aan de voorwaarden wordt voldaan, van de RVU gebruik worden gemaakt.

Deze regeling maakt het mogelijk om eerder te stoppen met werken dan de wettelijk pensioendatum. De voorwaarden om voor deze regeling in aanmerking te komen zijn dezelfde als in de huidige cao. De cao-medewerker dient minimaal 10 jaar in dienst te zijn van LW/M én tevens in ploegendienst te werken, en gedurende de looptijd van deze cao maximaal (mag ook korter) 3 jaar voor de AOW te zitten. Overeengekomen is dat maatwerk mogelijk is om van de RVU gebruik te maken als er sprake is van een inzetbaarheidsissue.

De medewerker die hier gebruik van maakt, ontvangt hiervoor per maand een fiscaal toelaatbaar bedrag. Het definitieve bedrag voor 2023 is nog niet vastgesteld. Ter indicatie was het bedrag voor 2022 voor een fulltime arbeidsovereenkomst € 1.874,- bruto per maand ofwel € 22.488,- bruto per jaar. Voor parttimers wordt het bedrag naar rato vastgesteld.

Met de medewerker die hiervan op basis van vrijwilligheid gebruik gaat maken, wordt middels een vaststellingsovereenkomst het dienstverband met Lamb Weston/Meijer beëindigd.

4. Inzetbaarheidsbudget. In het kader van het LW/M Inzetbaarheidsbeleid wordt het Duurzaam Inzetbaarheidsplan en het daarbij horende budget van € 200.000,- per kalenderjaar voor de duur van de cao gecontinueerd.
5. Thuiswerken. De eerder gemaakte afspraken over thuiswerken blijven ook gedurende de looptijd van deze cao van toepassing. Daarbij wordt het eerder overeengekomen uitgangspunt voor een fulltime medewerker gehanteerd waarbij de verhouding 40% thuis en 60% op kantoor werken geldt. De opgestelde thuiswerkpolicy is van toepassing. Cao-medewerkers die op grond van hun functie en werkzaamheden de mogelijkheid hebben om thuis te werken

kunnen een thuiswerk vergoeding ontvangen. Voor de thuis gewerkte dagen kan een fiscaal aantrekkelijke vergoeding worden gedeclareerd ter hoogte van € 2,15 (netto) per dag, op basis van de NIBUD standaard, mits de wetgeving hiervoor definitief bekrachtigd wordt. Tijdens een thuiswerkdag kan geen aanspraak gemaakt worden op een reiskostenvergoeding.

6. Reiskosten. De vergoeding voor de afgelegde reiskilometers woonwerkverkeer wordt per 1 januari 2023 verhoogd naar € 0,21 en per 1 januari 2024 naar € 0,22. Mits hiervoor de wetgeving voor deze verhoging definitief bekrachtigd wordt. Dit geldt voor het vergoeden van kilometers zoals verwoord in de LW/M-reiskostenregeling.
7. Uitzendkrachten en flex-medewerkers. Het beleid van LW/M is erop gericht vast werk zo mogelijk door vaste medewerkers uit te laten voeren. De inzet van uitzendkrachten en flexibele medewerkers voor de zogenaamde piek/ziek situaties wordt evenwel niet uitgesloten. Het streven is om maximaal tussen de 10% en 15% uitzendkrachten en/of flex-medewerkers in te zetten (met uitzondering van bijzondere situaties,). Afsproken is om dit punt op de agenda te zetten van de periodieke overleggen tussen partijen.
8. Participatiewet. De intentie van Lamb Weston/Meijer om twee arbeidsplaatsen met mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben te bezetten zal gedurende deze cao worden gecontinueerd.
9. Ouderschapsverlof. De wettelijke bepalingen over doorbetaling tijdens het ouderschapsverlof zijn van toepassing.
10. Werkgeversbijdrage voor de vakorganisaties wordt voor de duur van de cao gecontinueerd.
11. Gedifferentieerde WGA-premie De huidige afspraken over de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer blijven gehandhaafd.
12. De vakbondscontributie voor vakbondsleden mag in lijn met de huidige regeling fiscaal vriendelijk worden verrekend. De hiervoor gemaakte afspraak wordt ook gedurende deze cao voortgezet.
13. Protocollaire afspraken:
 - a. Beoordelen. Er wordt een paritaire werkgroep beoordelen, bestaande uit vertegenwoordiging van or, vakorganisaties en werkgever, opgestart in eerste kwartaal 2023 om gedurende de looptijd van de cao de huidige beoordelingssystematiek te evalueren en met concrete voorstellen richting cao-partijen te komen.
 - b. Pensioen. De huidige pensioenuitvoeringsovereenkomst loopt tot en met 31 december 2023 en wordt onder dezelfde condities verlengd. Deze overeenkomst is op elk moment opzegbaar. In de paritaire werkgroep pensioen, bestaande uit bestuurders en kaderleden namens vakorganisaties en werkgever, worden de ontwikkelingen over het pensioen en uitvoering van het landelijke pensioenakkoord besproken. Als daartoe aanleiding is, zal de werkgroep jullie informeren. De cao-tekst wordt hiervoor aangepast.

14. Solidariteit. Het is de ambitie van LW/M om regionaal haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen en hier ook in de toekomst invulling aan te geven. LW/M doet al veel op dit gebied. Verschillende lokale initiatieven worden daarbij ondersteund.
15. Cao-tekst. Er is overeengekomen dat voor ^{verschillende} onderwerpen, waaronder de bijlage functiehuis, de bijlage waar het gaat over voorschriften bij ziekteverzuim, scholing en studiekosten en pensioen een herziene tekst in deze cao zal worden opgenomen. Ook worden enkele redactionele tekstvoorstellen in de tekst verwerkt. De nieuwe cao-tekst komt in samenspraak met de vakorganisaties tot stand.

Namens LW/M Lisette Jacobs

Namens FNV Mandy Peters

Namens CNV Vakmensen Diana Kraan