

Onderhandelingsresultaat nieuwe cao LWM per 1-7-2021

1. Looptijd

18 maanden (1-7-2021 tot en met 31-12-2022)

2. Loonontwikkeling

Gedurende de looptijd van de cao een totale verhoging van 3,2% in twee stappen:

- Per 1-7-2021 met 1.6%
- Per 1-6-2022 eveneens met 1.6%

3. Duurzame Inzetbaarheidsplan

Verlenging van het Duurzaam Inzetbaarheidsplan voor de duur van de cao. In dit kader wordt een werkafpraak gemaakt om voor 1 januari 2022

concrete plannen te ontwikkelen voor de besteding van het DI-budget. Het aanvankelijke budget wordt niet gewijzigd. Omdat scholing en ontwikkeling van groot belang is overeengekomen om 50% van het budget te oormerken voor opleiding, scholing of ontwikkeling.

4. Eerder stoppen met werken - RVU mogelijkheid

Deze mogelijkheid wordt in het kader van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van LW/M ingezet.

Cao-medewerkers die minimaal 10 jaar in dienst zijn van LW/M én in ploegendienst werkzaam zijn, en gedurende de looptijd van de cao maximaal (mag ook korter) 3 jaar voor hun AOW zitten, kunnen gebruik maken van deze regeling.

De medewerker die hier gebruik van maakt ontvangt hiervoor per jaar een fiscaal toelaatbaar bedrag. Dit bedrag is voor 2021 vastgesteld op €22.164,- voor een full time arbeidsovereenkomst. Voor parttimers wordt het bedrag naar rato vastgesteld. Met de medewerker die hiervan gebruik gaat maken, wordt middels een vaststellingsovereenkomst het dienstverband met Lamb Weston/Meijer beëindigd.

Er is door cao-partijen overeengekomen dat het al dan niet inzetten van de regeling, jaarlijks wordt bekeken. Deze mogelijkheid van het eerder kunnen stoppen met werken, wordt ingezet in het kader van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid. In het 4de kwartaal van 2022 wordt de toepassing en het gebruik van deze mogelijkheid door cao partijen geëvalueerd. Op basis hiervan wordt besloten of en in hoeverre deze mogelijkheid opnieuw wordt aangeboden.

5. Thuiswerken

Thuiswerken blijft mogelijk. Uitgangspunt voor een fulltime medewerker is de verhouding 40% thuis en 60% op kantoor werken. Hiervan afwijken kan na afstemming met en goedkeuring van de direct leidinggevende. De opgestelde thuiswerk policy is van toepassing. Naast de vergoeding (werkkostenregeling) die medewerkers al krijgen, kunnen cao-medewerkers, die op grond van hun functie en werkzaamheden de mogelijkheid hebben om thuis te werken, voor de thuis gewerkte dagen een vergoeding declareren ter hoogte van €2,- per dag (netto). Op een thuiswerkdag kan geen aanspraak worden gemaakt op een reiskostenvergoeding

6. Reiskosten

Aangezien de huidige staffel in de cao voor de reiskostenregeling fiscaal bovenmatig is, en Lamb Weston/Meijer medewerkers met een grotere reisafstand financieel tegemoet wenst te komen, zijn cao-partijen de volgende reiskostenregeling overeengekomen welke per 1 januari 2022 in zal gaan. De vergoeding voor de afgelegde kilometers wordt gekoppeld aan het fiscale maximum van €0,19 netto per kilometer. De afstand voor het dagelijks heen en weer reizen wordt uitgebreid tot een

maximum van 30 kilometer voor een enkele reis. Medewerkers die minder dan 10 kilometer van het werk wonen komen, net zoals nu ook het geval, niet in aanmerking voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Er wordt voor medewerkers die op basis van deze afspraak minder vergoeding ontvangen een overgangsperiode van 1 jaar toegepast.

Met deze nieuwe afspraak kan LW/M beter inspelen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ook wenst LW/M het gebruik van het OV en het gebruik dan wel aanschaf van een (elektrische)fiets voor woon-werk verkeer te stimuleren. In het eerste kwartaal van 2022 worden hiertoe verdere plannen uitgewerkt waarbij:

- voor het reizen met OV een NS Business Card aangeboden wordt (in plaats van reiskostenvergoeding).
- voor het aanschaffen van een (elektrische) fiets Lamb Weston/Meijer een rentevrije lening faciliteert. Deze lening wordt in 3 jaar terugbetaald door de medewerker door inhouding van het nettoloon.

7. Verlengde 2-ploegen

Cao-partijen zijn overeengekomen een verlengde 2-ploegendienst op te nemen in de cao. In het rooster voor deze verlengde 2-ploegendienst met een gemiddelde arbeidsduur van 37,33 uur per week gelden geen ATV-dagen. De ploegendiensttoeslag bedraagt 29,8% en kent een schema van 4 dagen werken (oo-mm) en 2 dagen vrij.

8. Participatiewet

De intentie van Lamb Weston/Meijer is om 2 arbeidsplaatsen vanuit de Participatiewet door bijvoorbeeld Wajongers of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te vullen wordt ook voor deze cao-periode gehandhaafd.

9. Werkgeversbijdrage

Voor vakbonden wordt voor de duur van de cao verlengd.

10. Gedifferentieerde WGA-premie

De huidige afspraken over de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer blijven gehandhaafd.

11. Wet invoering extra partnerverlof (WIEG)

Lamb Weston/Meijer past de wettelijke regeling toe voor partners die na de geboorte van hun kind (aanvullend) geboorteverlof opnemen. Medewerkers die hier gebruik van maken, mogen in de periode van het partnerverlof als aanvulling op de WIEG uitkering 5 verlofdagen extra verkopen.

12. Feestdagen

Cao-partijen hebben afgesproken om de onduidelijkheid in artikel 19 lid 4 en 5 over hoe om te gaan met feestdagen op te lossen. De achterliggende gedachte van dit artikel is een generieke toepassing van verrekening met als uitgangspunt de dagdienst, vandaar dat we spreken over door-de-weekse feestdagen. Deze methodiek is gekozen omdat het ondoenlijk is om op individueel medewerkers niveau aan het begin van het jaar de exacte feestdagen waarop een medewerker is ingeroosterd te bepalen welke dan gecompenseerd zouden moeten worden met een vrije dag. Deze generieke oplossing is doorgerekend over meerdere jaren en op deze manier wordt niemand tekortgedaan.

Overeengekomen is om beide leden van artikel 19 te vervangen door de volgende tekst waarbij er geen onderscheid meer is tussen de vier- en de vijf-ploegen:

Medewerkers die in de vier-, vierplus- of vijf ploegendienst werkzaam zijn, krijgen in het begin van het kalenderjaar alle door-de-weekse feestdagen gecompenseerd door deze in het begin van het kalenderjaar bij het verlof op te tellen.

13. Productiestop Kerst en Nieuwjaar

Een 5-ploegenrooster maakt het werken tijdens Kerst en Nieuwjaar mogelijk.

Nu staat echter in de cao dat er tijdens de Kerstdagen en Nieuwjaarsdag geen fritesproductie zal plaatsvinden. Dit werkt beperkend voor alle betrokkenen. De praktijk was namelijk dat er wel werd gewerkt, er geen frites werd geproduceerd maar wel andere zoals schoonmaakwerkzaamheden plaatsvonden. Overeengekomen is om deze zinsnede – en daarmee dit artikel lid – te laten vervallen zodat er gedurende Kerst- en Nieuwjaardagen wel frites geproduceerd kan worden.

14. Terugkom-uren 5-ploegen

Terugkom-uren worden medewerkers toegewezen in het geval er minder uren volgens het rooster worden gemaakt dan dat contractueel is afgesproken. Deze uren zijn dus al inbegrepen in de jaarlijkse arbeidsduur en worden niet extra beloond.

Afgesproken is dat we op een eenduidige manier omgaan met de terugkom-uren over de verschillende locaties door ze aan het begin van elk kalenderjaar eerst te verrekenen met de toegekende door-de-weekse feestdagen.

Voor de terugkom-uren die nog overblijven gelden de volgende uitgangspunten:

- voor de resterende uren geldt: een uur is een uur ongeacht op welke dag dit uur wordt gewerkt of waar dit uur voor wordt ingezet.
- Het restant van de terugkom-uren dient door de medewerker te worden ingepland zoals overeengekomen met leidinggevende. In het uitzonderlijke geval dat dit niet kan, worden niet geplande terugkom-uren meegenomen naar het volgende jaar.

15. De vakbondscontributie

Voor vakbondsleden mag in lijn met de huidige regeling fiscaal vriendelijk worden verrekend.

16. Cao-tekst

Er is overeengekomen dat voor verschillende onderwerpen, waaronder partnerverlof als gevolg van de Wet invoering extra partnerverlof (WIEG), redactionele tekstvoorstellen door LW/M worden uitgewerkt. Deze voorstellen worden voorgelegd aan de vakorganisaties en maken vervolgens deel uit van de nieuwe cao-tekst.

Namens LW/M Lisette Jacobs

Namens FNV Mandy Peters en Servet Ozbakan

Namens CNV Vakmensen Diana Kraan en Peter Vlaming