



Gezamenlijke mededeling

Onderhandelingsresultaat cao 2021-2022

voor het verlengen van de cao van Lamb Weston/Meijer

Breda, 26 januari 2022

Nadat het vorige onderhandelingsresultaat van oktober 2021 door leden van de vakorganisaties was afgewezen, zijn de werkgeverdelegatie van Lamb Weston/Meijer VOF en de werknemersorganisaties FNV en CNV Vakmensen met hun kaderleden op 24 januari 2022 weer met elkaar om tafel gegaan. De input die tijdens de ledenbijeenkomsten van de vakorganisaties en tijdens het rondje langs de velden van LW/M is opgehaald bij medewerkers, zijn besproken en meegenomen. Het gesprek vond in een goede en constructieve sfeer plaats.

Aan het einde van de dag is er een onderhandelingsresultaat voor het verlengen van de cao bereikt, die op 30 juni 2021 was verlopen.

Op korte termijn zullen de vakorganisaties hun leden via een nieuwsbrief uitnodigen voor de ledenraadplegingen medio februari om het volledige onderhandelingsresultaat ter goedkeuring aan de leden voor te leggen. Voorafgaand aan de stemming zal werkgever de komende twee weken het resultaat nader toelichten op de verschillende locaties.

Dit onderhandelingsresultaat bestaat uit de volgende punten:

1. Looptijd 18 maanden (vanaf 1-7-2021 tot en met 31-12-2022)
2. Loonontwikkeling
 - Per 1-1-2022 – nadat een eventuele beoordelingsverhoging is toegepast over salaris met peildatum 31-12-2021 – wordt voor alle fulltime cao-medewerkers € 40,- bruto structureel bij het maandsalaris opgeteld. Voor parttime medewerkers geldt dit naar rato. Ook de loonschalen worden op dat moment met hetzelfde bedrag verhoogd.

- Vervolgens wordt per 2-1-2022 een salarisverhoging van 2.8% toegekend.

3. Frites productie Kerst en Nieuwjaar

Een 5-ploegenrooster maakt het werken tijdens Kerst en Nieuwjaar mogelijk aangezien het een volcontinu rooster is.

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 werkzaamheden, zoals schoonmaken, plaatsvonden.

Overeengekomen is deze afspraak in twee stappen aan te passen.

- Voor het kalenderjaar 2022 wordt de huidige afspraak dat er tijdens Kerst geen frites geproduceerd wordt gecontinueerd. Echter, dit geldt niet voor Nieuwjaardag. Op 1 januari 2023 is het mogelijk dat vanaf de middagdienst de voorbereidingen worden opgestart.
- Vanaf kalenderjaar 2023 bestaat structureel de mogelijkheid om frites te produceren tijdens Kerst en Nieuwjaar en komt de huidige afspraak te vervallen.
- Voor alle medewerkers in de 4 en 5 ploegendienst komt in verband met deze afspraken 1 terugkomdag met ingang van 2022 te vervallen.

4. 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 doordeweekse feestdagen.

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

- Het restant van de terugkom-uren kan door de medewerker worden ingepland zoals overeengekomen met leidinggevende, maar mag ook tegen verlof worden afgeschreven. Dit kan gedurende het gehele jaar. Dit, met in achtneming van artikel 17, lid 13 en 14 (Kopen en Verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen) van de cao.
- 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.

5. 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.

Voor individuele gevallen die niet aan bovenstaande criteria voldoen, is er eventueel maatwerk mogelijk vanuit de werkgever.

Er is door cao-partijen overeengekomen dat het al dan niet inzetten van de regeling jaarlijks wordt bekeken. In het 4^{de} 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.

De hieronder genoemde eerder gemaakte afspraken blijven staan en zijn onderdeel van dit onderhandelingsresultaat. Daarom worden deze hieronder nogmaals opgenomen.

6. Duurzame Inzetbaarheidsplan. Verlenging van het Duurzaam Inzetbaarheidsplan voor de duur van de cao. In dit kader wordt een werkafpraak gemaakt om gedurende Q1 van 2022 concrete plannen te delen met vakbonden voor de besteding van het DI-budget. De hoogte van het aanvankelijke budget wordt niet gewijzigd.
 7. Thuiswerken: Als de cao definitief is, kunnen medewerkers met ingang van de eerstvolgende salarisperiode 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.
 8. 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 de 1^e van de eerstvolgende maand na goedkeuring van het onderhandelingsresultaat 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 de eerste helft van 2022 worden hiertoe in overleg met de Ondernemingsraad verdere plannen uitgewerkt.
9. 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.
 10. 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.
 11. Werkgeversbijdrage voor vakbonden wordt voor de duur van de cao verlengd.

12. Gedifferentieerde WGA-premie De huidige afspraken over de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer blijven gehandhaafd.
13. 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.
14. 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.
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, 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	Servet Ozbakan
Namens CNV Vakmensen	Diana Kraan