

Voorstellen Lantor B.V. CAO

Veenendaal, 1 maart 2021

Het is een uitzonderlijke periode waar we in 2020 zaten en nu nog steeds zitten. Covid-19 heeft haar impact op ons leven en op ons werk. Ondanks de onzekerheid die dit met zich mee brengt kijken we tevreden terug op een periode waar wij samen met onze medewerkers met deze situatie hebben leren om te gaan. Dit geeft vertrouwen in de uitdagingen die er zijn of zullen komen.

Ondanks een tegenvallende omzet zijn wij in 2020 in staat gebleken, door het verbeteren van de productmix, verhogen van de winstmarges in het kabel segment en aanzienlijke kostenreducties, onze winstgevendheid op peil te houden. Bovenstaande verbeteringen hebben een stevige basis gecreëerd waarop we verder kunnen bouwen om Lantor in de komende jaren naar een gezond winstgevendheidsniveau te brengen. Naast onze eigen invloed zijn we daarbij vanzelfsprekend ook afhankelijk van de wereldwijde economie.

Onderstaand staan de cao voorstellen van Lantor B.V.:

Looptijd

Wij stellen voor de cao, in lijn met voorgaande overeenkomsten, te verlengen voor een periode van 2 jaar. Van 1 oktober 2020 tot 1 oktober 2022.

Loonsverhoging

Totdat Lantor een gezond duurzaam winstgevendheidsniveau heeft bereikt, vinden wij structurele loonsverhogingen boven de inflatie niet verantwoord. Indien Lantor structureel een gezonde winstgevendheid heeft bereikt (15% EBITDA/5 M€), vinden wij dat het personeel daar uiteraard ook van mee moet profiteren. We hebben dit dan ook bereikt door de inzet van gehele personeel. We zijn blij dat we in markten zitten die niet zo hard geraakt worden door Corona, waardoor we in staat zijn om loonsverhogingen te kunnen bieden.

Wij stellen dan ook het volgende voor:

- Op 1 januari 2021 zullen de lonen verhoogd worden met de inflatiecorrectie van 2020, zodat voor alle werknemers hun koopkracht behouden blijft. De inflatie over 2020 is 1,3% (consumentenprijsindex, CBS).
- Op 1 januari 2022 zullen de lonen verhoogd worden met de inflatiecorrectie van 2021, zodat voor alle werknemers hun koopkracht behouden blijft. De verwachte inflatie over 2021 is 1,4% (CPB).
- Zodra Lantor een winstgevendheid (EBITDA) op het gewenste/gezonde niveau behaalt (15% /5M€), is er ruimte voor een gestaffelde winstuitkering.

Te verplichten snipperdagen

Onze winstgevendheid is direct gekoppeld aan een efficiënte inzet van onze machines. Invloed op de beschikbaarheid van het juiste personeel met de geschikte competenties is hierbij essentieel. In de maand december leidt dit veelal tot een verliesgevende maand doordat snipperdagen versnipperd worden opgenomen en de inzet van onze machines inefficiënt is. Om gezamenlijk de winstgevendheid van Lantor snel naar een hoger plan te brengen, stellen wij voor om in december het aantal verplichte snipperdagen te verhogen naar 4 dagen.

Levensfasebudget

Wij stellen voor dat het levensfasebudget om het jaar (even jaartallen) wordt ingezet voor doelen die specifiek gericht zijn op de duurzame inzetbaarheid dan vrije dagen en uitbetaling, zoals bijvoorbeeld trainingen en opleidingen. Deze doelen zullen per werknemer individueel besproken en ingevuld worden en moeten er voor zorgen dat er een optimale fit behouden blijft tussen de kennis en vaardigheden van de medewerker en de eisen die de markt en Lantor stellen.

Overuren

Onze winstgevendheid is direct gekoppeld aan een efficiënte inzet van onze machines. De beschikbaarheid van het juiste personeel met de geschikte competenties is hierbij essentieel. Ons grootste probleem is het vinden van geschikte mensen waardoor onze output lager is dan mogelijk is o.b.v. de beschikbare machines. Een oplossing voor dit probleem is om overwerk aan te bieden voor het personeel dat daarvoor open staat. Gezien de huidige verloningsregeling voor overwerk zijn de kosten vaak hoger dan de opbrengsten, waardoor er niet gekozen wordt voor deze route. Het gevolg hiervan is dat onze levertijden vaak langer zijn dan gewenst, met het risico dat klanten naar alternatieve leveranciers zoeken met een negatief effect op onze winstgevendheid.

Wij stellen voor om de overuren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur tegen 150% te verlonen. Momenteel worden de eerste 5 uur tegen 150% verlonen en alles daarboven tegen 200%.

MITT CAO

Wij stellen voor om de reeds gestarte gesprekken (die tussentijds stil zijn gezet) gedurende de looptijd van deze CAO op te pakken voor een eventuele overgang naar de MITT CAO.

Screenen /updaten cao tekst

Wij stellen voor om gedurende de looptijd van deze CAO de huidige cao tekst te screenen en daar waar nodig teksten toegankelijker en leesbaarder te maken, toetsen op relevantie, en toetsen aan de huidige wetgeving.

Wij hopen jullie hierbij voldoende te hebben geïnformeerd en wij behouden ons het recht voor met gewijzigde en/of aanvullende voorstellen te komen.

Directie Lantor B.V.