



Vakmensen



## Onderhandelingsresultaat

### voor het verlengen van de cao van Lamb Weston/Meijer

Kruiningen, 20 juni 2019

Op 28 mei 2019 heeft de werkgeverdelegatie van Lamb Weston/Meijer VOF tijdens de 4<sup>de</sup> onderhandelingsronde een maximaal haalbaar onderhandelingsresultaat met de werknemersorganisaties FNV, CNV Vakmensen en RMU Werknemers bereikt voor het verlengen van de cao van Lamb Weston/Meijer.

Naast de afspraken over de loonsverhogingen zijn er ook belangrijke afspraken gemaakt gericht op de toekomst om te werken aan de inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers.

Het onderhandelingsresultaat ziet er als volgt uit:

1. Looptijd. De cao wordt voor de duur van 27 maanden verlengd en loopt van 1 april 2019 tot 1 juli 2021.
2. Loonontwikkeling. De lonen worden gedurende de looptijd van deze cao in totaal met 6,75% verhoogd.

De verhoging vindt in de volgende stappen plaats:

- Per 15 juli 2019 met 3,5%,
- Per 1 juni 2020 met 3,25%.

3. Inzetbaarheidsplan. Partijen zijn een inzetbaarheidsplan overeengekomen dat ingaat op 1 april 2019 en afloopt op 30 juni 2021. Dit plan vervangt het huidige Sociaal Kader.

Het plan is opgebouwd uit maatregelen en faciliteiten voor de interne inzetbaarheid waarbij geïnvesteerd wordt in ontwikkeling, vitaliteit en gezondheid van de LWM-medewerker. Ook zijn in het plan mogelijkheden opgenomen voor de inzetbaarheid buiten LWM inclusief een financieel vangnet voor medewerkers voor wie binnen LWM de functie is komen te vervallen.

4. Jeugdschalen. Er is door cao-partijen overeengekomen dat de jeugdschalen voor jonge medewerkers vanaf 18 tot en met 21 jaar zoals nu in bijlage II opgenomen in de cao, in het kader van gelijk werk en gelijke beloning, met ingang van deze cao komen te vervallen.
5. Tijd voor tijd. Cao-partijen hebben, gelet op de wijziging van de wetgeving op dit punt afspraken gemaakt voor de opbouw en het opnemen van tijd-voor-tijd. Hiervoor wordt artikel 15 lid 9 aangepast.

Het uitgangspunt is dat overwerk wordt uitbetaald conform de huidige afspraken. Vanaf 15 juli 2019 kan maximaal 100 uur per kalenderjaar tijd-voor-tijd opgebouwd worden. Alles daar boven wordt direct volledig uitbetaald in geld.

Verder kan maximaal 56 uur tijd-voor-tijd meegenomen worden naar het volgende jaar. Tenslotte kan gekozen worden het overwerk volledig uit te laten betalen of de gewerkte uren te compenseren in tijd-voor-tijd waarbij de overwerktoeslag wordt uitbetaald. De tijd-voor-tijd uren dienen voor 1 juli van het opvolgende jaar opgenomen te worden. Mocht dit onverhoopt niet lukken dan worden deze uren uitbetaald.

Tenslotte zijn partijen een overgangsmaatregel overeengekomen. Met de medewerkers die op dit moment een tijd-voor-tijd saldo hebben tussen de 56 en 100 uur of meer dan 100 uur, worden individuele afspraken gemaakt om deze saldi af te bouwen. Reeds gemaakt afspraken blijven gehandhaafd.

Voor de volledigheid vallen de 300% uren buiten deze afspraak.

6. Cao-a-la-carte. Om de medewerker de mogelijkheid te geven bestaande secundaire arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uit te ruilen, wordt door cao-partijen in 2019 een regeling hiervoor opgesteld. Er wordt gewerkt met bronnen en doelen. Het streven is deze regeling met ingang van 1 januari 2020 in te voeren.
7. Aanvullende reiskosten. Het maximum van 70 kilometer voor een enkele reis van de aanvullende reiskostenvergoeding komt met ingang van deze cao te vervallen. Artikel 22.2 wordt hiervoor aangepast.
8. Kopen van dagen. Cao-partijen zijn overeengekomen om het aantal te kopen dagen zoals opgenomen in artikel 17 lid 12 uit te breiden van 5 naar 10 dagen (= 80 uur bij een fulltime arbeidsovereenkomst) onder de voorwaarden dat een medewerker niet meer dan 5 dagen over heeft, deze aangekochte dagen uiterlijk voor 1 oktober van het jaar zijn ingepland om voor 1 januari te zijn opgenomen. Ze kunnen niet alleen ingezet worden voor nacht- en weekenddiensten. De uitbetaling van niet opgenomen gekochte dagen vindt plaats uiterlijk 31 december van het jaar waarin deze zijn gekocht en niet zijn ingepland.
9. Verlof. Per 1 januari 2019 zullen de wettelijke termijnen voor wettelijke en boven-wettelijke vakantiedagen actief worden toegepast. Voor medewerkers met grote verlofstuwmeren zullen afspraken worden gemaakt.
10. Mantelzorg. Partijen hebben afspraken gemaakt over het bespreekbaar maken van mantelzorg. Het uitgangspunt is dat het altijd om maatwerk zal gaan. De cao-tekst wordt hiervoor aangepast.
11. Geboorteverlof. Eenmaal het aantal werkuren per week kan conform wetgeving worden opgenomen als geboorteverlof.
12. Participatie. De intentie van Lamb Weston/Meijer om 2 arbeidsplaatsen door bijvoorbeeld Wajongers in te vullen wordt ook voor deze cao-periode gehandhaafd.

13. Werkgeversbijdrage. Voor de duur van deze cao wordt de werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWWN-regeling voortgezet.
14. Gedifferentieerde WGA-premie. De huidige afspraken over de verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer blijven voor de duur van deze cao gehandhaafd.
15. Scholing. De afspraken zoals in bijlage VI van deze cao opgenomen blijven van kracht maar is op verschillende punten aangepast.
16. Vakbondscontributie. De huidige afspraken over de tegemoetkoming en vergoeding van de vakbondscontributie worden voor de duur van deze cao gecontinueerd.
17. Vakantietoeslag bij overwerk. Partijen zijn overeengekomen om - gelet op de gewijzigde wetgeving op dit punt - vanaf de ingang van deze cao (1 april 2019) over de overwerk uren ook vakantiegeld toe te kennen – tenzij deze uren worden opgenomen middels Tijd voor Tijd. Artikel 18 van de cao wordt hiervoor aangepast.
18. Protocol afspraken.  
In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt door cao-partijen onderzoek verricht naar de mogelijke toepassingen van de zogenaamde 80-90-100 regeling onder de voorwaarde dat de toepassing financieel haalbaar en operationeel uitvoerbaar moet zijn. Het gaat bij deze regeling om 80% werken tegen 90% salaris met een 100% pensioenopbouw. Partijen zullen uiterlijk 1 juli 2020 op basis van het gehouden onderzoek vaststellen of en op welke wijze de volgende stappen gezet worden.

Daarnaast zijn cao partijen overeengekomen om in de periodieke overleggen de voortgang op het gebied van o.a. communicatie richting medewerkers, de betrokkenheid van medewerkers te bespreken in opvolging van de cao-informatie sessies die afgelopen weken gezamenlijk zijn gehouden.

|                        |                |
|------------------------|----------------|
| Namens de directie LWM | Lisette Jacobs |
| Namens FNV             | Mandy Peters   |
| Namens CNV Vakmensen   | Diana Kraan    |
| Namens RMU Werknemers  | Melanie Blonk  |