

Voorstellenbrief CAO 2026
1 december 2025

FNV te Utrecht
CNV te Utrecht

Voorstellenbrief Lantor inzake cao 2026

Introductie

Zoals besproken op 17 november 2025 bevindt Lantor BV (“**Lantor**”) zich momenteel in een onzekere en overgangsfase, waarin de organisatie zorgvuldig onderzoekt hoe zij haar continuïteit het beste kan waarborgen en zich kan voorbereiden op de toekomst in een snel veranderende omgeving – zowel lokaal als in het licht van bredere geopolitieke ontwikkelingen.

Tegelijkertijd wordt Lantor geconfronteerd met een relatief hoog ziekteverzuim in vergelijking met de cijfers in de sector en een personeelsbestand met een aanzienlijk aandeel meer senior medewerkers, wat extra druk legt op de operationele prestaties en de duurzame inzetbaarheid.

Lantor onderscheidt zich daarnaast door een ruim pakket aan vakantiedagen en extra seniorendagen, wat onze inzet voor het welzijn van medewerkers onderstreept, maar ook structureel de beschikbare capaciteit vermindert en extra druk legt op de productiviteit en operationele flexibiliteit.

Deze factoren vallen samen met een structureel verlaagde productiecapaciteit en de verwachting dat de omzet in 2026 zal dalen naar circa EUR 29-30 miljoen, waardoor de winstmarges en de bijdrage aan de groep sterk onder druk komen te staan.

Tegen deze achtergrond is het des te belangrijker dat de nieuwe cao bijdraagt aan stabiliteit, een realistisch kostenniveau ondersteunt en tegelijk ruimte creëert voor een toekomstbestendige organisatie, waarin medewerkers veilig, gezond en met perspectief kunnen blijven werken.

Met deze context voor ogen doet Lantor het volgende voorstel voor de cao 2026.

Voorstel(len)

1. Looptijd

Voorgesteld wordt dat de nieuwe cao een looptijd heeft van **12 maanden**, ingaande op 1 januari 2026 en eindigend op 31 december 2026.

2. Loonontwikkeling

De werkgever stelt een **algemene loonsverhoging van 1% voor, ingaande op 1 januari 2026.**

3. Duurzame inzetbaarheid

De werkgever zal verder investeren in duurzame inzetbaarheid, in lijn met de huidige sectorale ontwikkelingen.

De werkgever zet zich – in samenwerking met de vakbonden – in voor een beleid dat er niet alleen op gericht is om zoveel mogelijk werknemers in goede gezondheid de pensioenleeftijd te laten bereiken, maar er waar nodig ook op gericht is om werknemers voor wie het werk bijzonder zwaar is en die niet in staat zijn om in goede gezondheid tot de officiële pensioenleeftijd door te werken, de mogelijkheid te bieden om eerder te stoppen met werken.

Dit omvat concreet het volgende:

- **Het behouden en verder uitbouwen van het vitaliteitsbeleid** en het bieden van opleidingsmogelijkheden en maatwerk-loopbaantrajecten via het levensfasebeleid en -budget (van **2,1% van het bruto salaris**), zoals opgenomen in de huidige cao (thans Bijlage V);
- **Het in stand houden van de uitgebreide faciliteiten voor opleiding, training en persoonlijke ontwikkeling** zoals vastgelegd in de huidige cao (thans Bijlage VI).

Voorstel(len)

- **Samenwerking met medewerkers en vakbonden op het gebied van duurzame inzetbaarheid** (met gebruikmaking van branche-instrumenten zoals **SPDI**), waarbij de werkgever het initiatief zal nemen om de stichting ‘Sociale Partners samen vóór duurzame inzetbaarheid’ te benaderen (en te blijven benaderen) om te onderzoeken welke aanvullende hulpmiddelen kunnen worden ingezet voor een stevige, duurzame inzetbaarheid, zoals door alle partijen gewenst;
- **De werkgever en de vakbonden komen overeen om gedurende de looptijd van deze cao gezamenlijk te onderzoeken** of, en zo ja voor welke functies binnen het bedrijf, toepassing van de **Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)** passend en haalbaar is. Dit onderzoek zal plaatsvinden op basis van objectieve criteria, wettelijke kaders en de uitwerking daarvan binnen de sector. Aan dit proces kunnen geen afdwingbare rechten worden ontleend; eventuele nadere afspraken over de nieuwe RVU zullen uitsluitend in onderling overleg in aanvullende overeenkomsten worden vastgelegd.

4. Pensioen

De werkgever behoudt de huidige pensioenregeling aan die, met inachtneming van de bepalingen in de statuten en reglementen van het fonds, voor werknemers verplicht is.

5. Werkingssfeer van de cao en AVV

Hoewel de werkgever een eigen ondernemings-cao heeft, is bekend dat de cao MITT in de sector algemeen verbindend is verklaard. Zowel de werkgever als de vakbonden vinden het van belang om bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaarden te behouden die passen bij de huidige bedrijfsvoering. De werkgever hecht aan een arbeidsvoorwaardenbeleid dat is toegesneden op de specifieke kenmerken van onderneming, organisatie en personeelsbestand, en kiest op die basis – met inachtneming van de feitelijke werkingssfeer en artikel 1.3 cao MITT – voor al dan niet onderworpenheid aan de algemeen verbindend verklaarde cao MITT.

Voorstel(len)

6. Generatiepact

Op dit moment wordt geen voorstel gedaan. Wel **verplicht de werkgever zich om** gedurende de looptijd van de cao **te onderzoeken wat de impact zou zijn van een eventuele invoering van het Generatiepact (80-90-100-regeling) op de bedrijfsvoering.**

7. Faciliteiten OR

Gedurende de looptijd van de cao zal de werkgever **prioriteit geven aan het invullen van de vacatures in de Ondernemingsraad** en in de eerste helft van 2026, of eerder indien redelijkerwijs mogelijk, de belangstelling peilen en medewerkers actief stimuleren zich kandidaat te stellen, alsook hen proactief informeren over de rol en het belang van de ondernemingsraad en de mogelijkheid om zich verkiesbaar te stellen.

8. Andere onderwerpen

- Vakbondsfaciliteiten: blijven gelijk aan de huidige cao en worden uitgebreid met de **invoering van een kwartaaloverleg** waarin werkgever en vakbonden de belangrijkste organisatorische ontwikkelingen bespreken.
- Reiskostenvergoeding: blijft ongewijzigd.
- Diversiteit, inclusie en sociale veiligheid: in lijn met de bestaande bedrijfspraktijk.
- Consignatievergoeding: wordt geïndexeerd in lijn met de voorgestelde loonsverhoging.
- Regeling inzake overwerk, ploegendiensten en toeslagen: blijft ongewijzigd.
- Werkgever spreekt de wens uit om in constructief overleg te komen tot duidelijke en toekomstbestendige afspraken die aansluiten bij de uitdagingen van zowel het bedrijf als de sector.

Conclusie & vervolgstappen

Samenvattend schetst dit voorstel in de ogen van Lantor een evenwichtig en zorgvuldig doordacht kader voor de nieuwe cao, wat de inzet van Lantor voor verantwoorde arbeidsvoorwaarden weerspiegelt in een periode van aanzienlijke onzekerheid en transitie.

Het combineert een realistische loonontwikkeling met gerichte investeringen in duurzame inzetbaarheid, borgt belangrijke arbeidsvoorwaarden zoals de pensioenregeling en vakbondsfaciliteiten, en adresseert cruciale governance-onderwerpen zoals de ondernemingsraad en een mogelijk generatiepact.

Met dit voorstel beoogt Lantor - zoveel als thans mogelijk - duidelijkheid en stabiliteit voor medewerkers te creëren, terwijl tegelijkertijd voldoende flexibiliteit behouden blijft om in te spelen op de operationele en financiële uitdagingen van het komende jaar. Bij overeenstemming treden de afspraken in werking op 1 januari 2026, onder voorbehoud van formele bekrachtiging door alle partijen.

Lantor is ervan overtuigd dat dit voorstel een solide basis vormt voor een constructief en efficiënt onderhandelingsproces en ziet ernaar uit de dialoog op deze basis met u voort te zetten, evenals naar het overleg op 8 december a.s. om dit voorstel verder te bespreken en samen de volgende stappen te verkennen.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg met aangepaste dan wel aanvullende voorstellen te komen en ontvangen uw voorstellenbrieven graag uiterlijk 5 december.

Met vriendelijke groet,

Het management van Lantor BV