



Lantor B.V.
T.a.v. Bu Ibrahim
Verlaat 22
3901 RG VEENENDAAL

Datum
17 november 2025
Ons kenmerk
20251114/KvdH/SL
Betreft / Onderwerp
Cao-voorstellenbrief

Telefoonnummer
06-15012120
Email contactpersoon
kitty.vandenhoven@fnv.nl
Bijlage(n)
-

Beste onderhandelaars,

Hierbij de voorstellen van FNV voor een nieuwe cao voor Lantor. Deze voorstellen zijn mede tot stand gekomen op basis van het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid 2025-2026 en in overleg met onze leden. De FNV wil de cao in een vergelijkbare vorm opnieuw afsluiten.

Met vriendelijke groet,

Kitty van den Hoven
Bestuurder FNV

Lantor

Cao-voorstellen

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, van 1 januari 2026 tot 1 januari 2027.

Loonsverhoging

We vinden het belangrijk dat de stijging van de kosten van het levensonderhoud via de salarissen wordt gecompenseerd. Daarmee blijft de koopkracht van de werknemers behouden. Naast koopkrachtbehoud streven wij tevens naar koopkrachtverbetering. Concreet stellen wij daarom het volgende voor:

- De FNV stelt een structurele verhoging voor van de salarissen en de salarisschalen van 6% (ofwel verdeeld in procenten en nominaal bedrag) per 1 januari 2026, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.
- Daarnaast willen wij om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen een Automatische Prijscompensatie (APC) invoeren per 1-1-2026. Dat wil zeggen een afspraak dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober-oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast, maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

De uit te keren loonstijging, als gevolg van de APC op januari 2026, kan in mindering worden gebracht op de looneis van 6% als in de APC de inflatie van oktober 2025 wordt meegenomen.

- De FNV wil dat het minimumloon minimaal 60% van het mediaanloon is. Dat betekent dat het laagste uurloon in de cao minimaal €18 per uur moet zijn.

Vergoedingen

De FNV stelt voor om alle vergoedingen te verhogen met hetzelfde percentage als het salaris en de salarisschalen. Dat wil zeggen: verhoging per 1 januari 2026 met het percentage van 6%.

Ploegentoeslag

Wij stellen voor om de ploegentoeslagen van de verschillende ploegenroosters te verhogen met 2%.

RVU (Regeling Vervroegd Uittreden)

De FNV wenst het mogelijk te maken voor werknemers met zwaar werk om maximaal drie jaar voor de AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden. Partijen treden in overleg om te komen tot een concrete afbakening van zwaar werk in de cao, met als doel een afgebakende, structurele regeling. Hierbij spreken partijen af welke financiering passend is en hoe werknemers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling. Deze regeling dient uiterlijk 1 januari 2026 in te gaan.

80-90-100-regeling

Voor onze achterban is het van groot belang om niet alleen gezond hun pensioen te halen, maar ook om van een vitale oude dag te kunnen genieten. De basis voor een actieve en gezonde levensfase wordt immers gelegd tijdens de werkzame jaren.

Vooraf in de laatste jaren ervaren veel mensen in de productie dat het werk fysiek zwaar wordt. Wij stellen daarom voor om de 80-90-100-regeling in te voeren. Deze regeling geeft de medewerkers de mogelijkheid geven om 80% te werken tegen 90% salaris met behoud van 100% pensioenopbouw. Hiermee willen we hen helpen de laatste jaren richting pensioen op een gezondere en duurzamere manier door te komen. Tevens zorgt dit voor hogere productiviteit.

Tekstuele aanpassingen

- **Artikel 2.4 – Twee toevoegingen**
 - Toevoegen ‘verplaatsen’:
Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsdeel te sluiten **of te verplaatsen** en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.
 - Toevoegen extra alinea
Als de hierboven genoemde gevolgen voor werknemers zijn te verwachten, stelt de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan op. In dit plan komt te staan met welke werknemersbelangen in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen hiertoe kunnen worden getroffen.
- **Bijlage III Salarisschalen – toevoeging**
Aan werknemers die het schaalmaximum nog niet hebben bereikt wordt m.i.v. 1 januari van elk jaar een verhoging toegekend. De grootte van de verhoging is afhankelijk van de beoordeling van de werkgever. [Toevoeging] **Wanneer er geen beoordelingsgesprek plaatsvindt ontvangt de werknemer die het schaalmaximum nog niet heeft bereikt automatisch 2 treden verhoging m.i.v. 1 januari.**

Overig

- Wij stellen voor om de fiscaal vriendelijke verwerking van de vakbondscontributie structureel vast te leggen in de cao.
- De FNV wil dat de afspraken over de WGA-premie structureel in de cao worden opgenomen.
- De FNV wil de protocolafspraken evalueren, actualiseren en waar nodig omzetten in reguliere cao-afspraken.

Voorbehoud

We behouden ons het recht voor om gedurende het overleg nieuwe of aangepaste voorstellen aan de orde te stellen.