

Cao onderhandelingen 2025 - 2026 Loparex BV

Gedurende de afgelopen maanden hebben we intensief overleg gevoerd om tot een nieuwe cao van Loparex te komen. We hebben daarbij op 5 december 2025 met FNV een hernieuwd eindbod bereikt. Het eindbod zal door FNV worden voorgelegd aan alle medewerkers. De leden van FNV krijgen hierover bericht.

Looptijd

De nieuwe cao van Loparex heeft een looptijd van 12 maanden (van 1 mei 2025 tot 1 mei 2026).

Initiële loonsverhoging

De salarissen en de salarisschalen voor de cao worden per 1 januari 2026 verhoogd met 3%.

Eenmalige uitkering

De voorgestelde salarisverhoging wordt aangevuld (voor alle medewerkers die op 1 maart 2026 in dienst zijn) met een extra éénmalige uitkering in maart 2026 van 500 euro bruto, naar rato van de omvang van het dienstverband en de periode in dienst van 1 mei 2025 t/m 28 februari 2026. De eenmalige uitkering telt in geen enkele grondslag mee.

Pilotregeling Generatiepact 80%-80%-100%

Er komt een pilot met het Generatiepact. De voorwaarden staan in de bijlage.

Aanpassing artikel 5.2. lid d.2.

Oude tekst: De werkzaamheden in 5-ploegendienst worden, met uitzondering van de bewakingsdiensten, in een kalenderjaar onderbroken en wel als volgt:

- ingaande 24 december om 15.00 uur voor een periode van 72 uur;
- ingaande 31 december om 15.00 uur voor een periode van 48 uur. Van werknemers, die op 24 december en/of 31 december roostermatig in de middagdienst hadden moeten opkomen, wordt een halve vakantiedag afgeboekt van hun vakantietegoed.

Nieuwe tekst: De werkzaamheden in 5-ploegendienst worden, met uitzondering van de bewakingsdiensten, in een kalenderjaar onderbroken en wel als volgt:

- ingaande 24 december om 15.00 uur voor een periode van 72 uur;
- ingaande 31 december om 15.00 uur voor een periode van 40 uur.

Samenvattend: de ochtenddienst van 2 januari wordt een ingeroosterde dienst.

Fiscalisering van de reiskosten

De fiscus maakt het mogelijk om (een deel) van de bruto eindejaarsuitkering van december om te wisselen voor een onbelaste vergoeding woon-werkverkeer. Onze medewerkers ontvangen een fiscaal voordeel en de pensioengrondslag wordt hierdoor verlaagd. Deze mogelijkheid wordt over het kalenderjaar 2025 aangeboden zolang de fiscale mogelijkheid bestaat.

Bijlage Pilotregeling Generatiepact 80%-80%-100%

Het generatiepact heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers te bevorderen, de werkdruk in de laatste fase van de loopbaan te verlagen en kennisoverdracht binnen het bedrijf te stimuleren.

Toepassingsgebied

Deze regeling geldt uitsluitend voor operators werkzaam binnen het 5-ploegensysteem van Loparex B.V. Na afloop van de pilotperiode kan worden besloten de regeling uit te breiden naar andere functiegroepen binnen de productieorganisatie.

Duur van de pilot

De pilotregeling treedt in werking op (N.T.B.) en heeft een looptijd van twee jaar. Na afloop van deze periode wordt de regeling geëvalueerd door Loparex in overleg met de Ondernemingsraad en betrokken vakorganisaties.

Voorwaarden voor deelname

1. De medewerker heeft in de afgelopen tien jaar onafgebroken gewerkt in een 5-ploegensysteem.
2. De medewerker bevindt zich binnen drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Deelname is vrijwillig en vindt plaats in overleg met de leidinggevende en HR.
4. Instroom is mogelijk per kwartaal.
5. Deelname vindt slechts plaats indien de operationele continuïteit binnen de ploeg kan worden gewaarborgd.
6. Deelname kan betekenen dat de medewerker overgeplaatst wordt naar een andere ploeg.

Regeling 80%-80%-100%

1. De deelnemende medewerker werkt 80% van de reguliere arbeidsduur.
7. De medewerker ontvangt 80% van het oorspronkelijke salaris.
8. De medewerker behoudt 100% pensioenopbouw.
9. De kosten van de 100% pensioenopbouw worden volledig gedragen door Loparex.

Roosterafspraken

1. De werkroosters worden voorafgaand aan deelname in overleg tussen medewerker en leidinggevende vastgesteld.
2. Binnen iedere ploeg dient sprake te zijn van een eerlijke verdeling van nachtdiensten; volledige vrijstelling van nachtdiensten is niet mogelijk, tenzij medische gronden dit aantoonbaar vereisen.
3. De deelnemer blijft volwaardig onderdeel van de ploeg en neemt deel aan overleg, werkoverdracht en veiligheidstrainingen.

Flexibiliteit in de zomerperiode

In de zomerperiode kan Loparex, indien noodzakelijk voor de bezetting, de deelnemer verzoeken tijdelijk fulltime te werken ter vervanging van collega's met vakantie. De deelnemer is verplicht hieraan gehoor te geven.

Verrekening van verlofdagen

Bij deelname aan het generatiepact levert de medewerker:

- De koopdagen (individuele extra verlofdagen), en
- De seniorendagen (bovenwettelijke leeftijdsverlofdagen) in.

Evaluatie

De pilotregeling wordt geëvalueerd op de volgende punten:

1. Deelnamegraad en tevredenheid van medewerkers;
2. Effect op roosterstabiliteit en productiecontinuïteit;
3. Financiële impact voor werkgever;
4. Eventuele verbetervoorstellen voor structurele opname in de CAO.

Evaluatie vindt plaats na afloop van de tweejarige looptijd, uiterlijk binnen drie maanden na de einddatum van de pilot.