

CONCEPT Principeakkoord FUWA fabrieken DRBG

In 2021 hebben de bestuurder van DRBG, de ondernemingsraad, de FNV en het CNV ervoor gekozen, om een FUWA-traject voor de fabrieken te starten, zodanig dat we aansluiten op de uitgangspunten en de systematiek die voor kantoor-FUWA in 2020 zijn toegepast.

Hierbij hebben partijen de voorkeur uitgesproken dat de uitgangspunten van het principeakkoord dat bereikt is in 2020, ook voor de fabrieken te hanteren.

Dit akkoord wordt hieronder uitgewerkt, op basis van de actuele data en tabellen. Hierover zullen de vakbonden de leden officieel raadplegen. De afspraken zijn dan per 1 november 2021 geldig. Na accordering van deze (hieronder weergegeven) afspraken, verneemt elke medewerker wat dit voor hem/haar individueel betekent.

1. Functiehuis

Alle functies in de fabrieken zijn opnieuw beschreven. Vervolgens is een functiehuis opgesteld, waarin alle functies door de AWWN zijn ingedeeld op basis van de ORBA methodiek. Het functiehuis bestaat uit functiegroepen gebaseerd op een ORBA bandbreedte, die gekoppeld zijn aan de salarisschalen (zie bijlage 1).

Er geldt een bezwaar- en beroepsprocedure waar de medewerker gebruik van kan maken ten aanzien van zijn functie-indeling. Deze procedure is als bijlage van dit onderhandelingsresultaat toegevoegd (zie bijlage 2).

2. Loongebouw

Binnen DRBG waren meerdere loongebouwen. De huidige loongebouwen bij DRBG worden geharmoniseerd naar "één beton-loongebouw" voor Dycore, Alvon en Heembeton, en "één loongebouw voor Calduran cao". Deze twee nieuwe loongebouwen kennen allebei een open schalen systematiek, met een minimum en een maximumsalaris per schaal.

Bij het Calduran loongebouw blijven bij de schalen de uitlooptreden (31, 32, 33 en 34) bestaan, waarbij doorgroei plaatsvindt op basis van de geldende beoordelingssystematiek via een puntensysteem.

In het Beton-loongebouw komen de uitlooptreden op basis van een diensttijd van 10 jaar (trede 99) bij schaal A t/m I, te vervallen en worden deze opgenomen als nieuw maximum van elke loonschaal. Dit vormt een positieve afwijking op artikel 1f in bijlage 2 in de cao voor betonproducten. Hierdoor hoeft een medewerker niet 10 dienstjaren te wachten op de laatste stap naar dit maximumsalaris.

Omdat er sprake is van een openschalensysteem, kent het nieuwe loongebouw geen automatische periodieke treden. Elke medewerker wordt op basis van zijn/haar functie in het nieuwe functiehuis én het huidige salaris ingedeeld in het loongebouw. We onderscheiden de volgende categorieën:

- A. De medewerkers werkzaam bij Dycore in de functieschaal J of hoger behouden het huidige systeem in doorgroei in de schaal. Dit systeem is als volgt: een groei door de schaal op basis van beoordeling van 0%; 1,25% of 2,50%.
- B. Voor alle overige medewerkers in dienst voor 1 januari 2021 bij DRBG, geldt voor de beoordelingscyclus van eind 2021 dat:
 - Indien de medewerker in de nieuwe schaalindeling groeiruumte heeft én de beoordeling > 60%, dan zal de hoogte van de doorgroei gelijk zijn aan het huidige doorgroei-perspectief van de betreffende medewerker.
 - Uitzondering hierop wordt gemaakt voor die medewerkers die in de huidige situatie geen groeiruumte meer in de schaal hadden, maar die als gevolg van de nieuwe indeling wel groeiruumte krijgen. Voor hen geldt dat de periodieke doorgroei tot het schaalmaximum vanaf 2021 maximaal 2,0 % bedraagt bij een beoordeling > 60%.

- C. Voor alle overige medewerkers in dienst gekomen vanaf 1 januari 2021 bij DRBG, geldt een periodieke doorgroei in de schaal van 2,0 % tot het maximum van de schaal, mits de beoordeling > 60%.

In de toekomst wil DRBG een beoordelingsafhankelijke doorgroei voor alle medewerkers, maar dit wordt in een later stadium nader ontwikkeld in overeenstemming met de ondernemingsraad. Streven is om deze te ontwikkelen beoordelingscyclus in 2021 in te voeren, waarbij geldt dat er eerst een jaar mee gewerkt wordt zonder dat de beoordeling directe consequenties heeft op de doorgroei door de schaal. Dan geldt bovenstaand. De beoordelingscyclus vanaf 2022 wordt geheel conform het nieuwe systeem uitgevoerd. Als dit niet lukt in 2022, dan geldt voor de beoordelingscyclus dat het uitgangspunt is om vanaf 2022 voor alle medewerkers horende bij B (gelijk aan de medewerkers horende bij C), dat tot het schaalmaximum de maximale periodieke doorgroei 2,0 % bedraagt bij een beoordeling > 60%. Echter, alvorens deze afspraak in de praktijk gerealiseerd wordt, zullen partijen betrokken bij de totstandkoming van dit onderhandelingsresultaat met elkaar in overleg treden.

3. Aanloopschalen

Met de invoering van het nieuwe functiehuis en bijbehorend loongebouw, vindt DRBG het belangrijk om voor een aantal functies een aanloopschaal te hanteren. Inschaling in een aanloopschaal betekent dat de medewerker eerst één schaal lager kan worden ingedeeld dan de functieschaal. Deze wordt ingezet om de medewerker, terwijl deze objectieverbaar nog niet volledig aan het functieprofiel voldoet, wel al in functie te stellen. Hierbij zal de medewerker via een ontwikkelplan naar het functieprofiel toe kunnen groeien en hierin begeleid worden. De medewerker zal in beginsel maximaal 2 jaar in de aanloopschaal geplaatst blijven alvorens ingedeeld te worden in de eigenlijke functieschaal.

DRBG zal de aanloopschalen hanteren voor de volgende functies:

- Leidinggevende functies
- Specialistische functies

4. Indelingen in nieuwe schalen & Persoonlijke toeslagen

Met de invoering van het nieuwe functiehuis en bijbehorende loongebouwen zijn er scenario's en uitgangspunten:

- I. Scenario 1) is dat de functie van een medewerker met de invoering van het nieuwe functiehuis, in een andere (lagere of hogere) schaal wordt ingedeeld, waarbij het salaris en een eventuele persoonlijke toeslag van de betreffende medewerker tezamen, het maximum van die nieuwe schaal nog niet hebben bereikt. In dit geval krijgt de medewerker een nieuw salaris, waarin een eventuele persoonlijke toeslag is opgenomen, en kan de medewerker verder groeien tot het nieuwe maximum van de schaal.
- II. Scenario 2) is dat met de invoering van het nieuwe functiehuis er een persoonlijke toeslag ontstaat, omdat op basis van de functiewaardering het nieuwe schaalmaximum lager is dan het oude salaris. De waarde van de persoonlijke toeslag wordt bij invoering vastgesteld en wordt geïndexeerd. Een cao-verhoging geldt daarmee ook voor de persoonlijke toeslag.
- III. Elke persoonlijke toeslag geldt tevens als grondslag voor, vakantiegeld, pensioen, overwerk, ploegentoeslag, sociale verzekeringen, bonussen, eindejaarsuitkering etc.
- IV. In het verleden hebben diverse medewerkers ook een persoonlijke toeslag ontvangen. Als de persoonlijke toeslag uit het verleden schriftelijk is vastgelegd, dan respecteert DRBG de bestaande afspraken, rekening houdend met het volgende:
 - Als de nieuwe functieschaal waar de medewerker in wordt ingedeeld gelijk blijft, hoger (of lager) wordt, en ruimte biedt om de persoonlijke toeslag in te absorberen, dan wordt dat gedaan.

- Als de nieuwe schaal gelijk blijft, hoger (of lager) wordt, waarbij een bestaande persoonlijke toeslag niet geabsorbeerd kan worden in de nieuwe schaal, maar er een schriftelijke afspraak over afbouw van de persoonlijke toeslag is vastgelegd, dan blijft die afspraak voor dat (resterende) deel van de persoonlijke toeslag in stand. Hetzelfde geldt ook als in de afspraak is overeengekomen dat deze persoonlijke toeslag nominaal vast is
- Als de persoonlijke toeslag uit het verleden niet schriftelijk is vastgesteld, dan wordt de waarde van deze persoonlijke toeslag bij invoering vastgesteld en wordt vanaf dan geïndexeerd, voor zover er geen nieuwe ruimte in de schaal ontstaat waar de persoonlijke toeslag in geabsorbeerd kan worden. Deze wordt al of niet samengevoegd met de nieuwe persoonlijke toeslag die ontstaat ten gevolge van de nieuwe inschaling.

5. Ontwikkelmogelijkheden

Als de medewerker als gevolg van het nieuwe functiehuis en bijhorend loongebouw meer dan één functieschaal terugvalt, dan biedt DRBG die medewerker de mogelijkheid om een persoonlijk ontwikkeltraject in te gaan om toe te groeien naar een functie die behoort bij zijn/haar huidige functieschaal.

In een voorbeeld uitgewerkt: een medewerker is op dit moment ingedeeld in schaal F (voorheen 6). Door het nieuwe functiehuis en de indeling komt deze functie twee schalen lager uit (in schaal D). De medewerker krijgt dan een ontwikkeltraject aangeboden op vrijwillige basis (als hij/zij dat wenst) om zich verder te ontwikkelen om uiteindelijk een functie uit te oefenen die is ingedeeld in een schaal die gelijkwaardig is aan de oude functieschaal.

Overeengekomen op ____ juli 2021 te Harderwijk tussen,

DRBG

Patrick van der Hoeven

De Ondernemingsraad

Henk Hulshof

FNV

Ali Gündüz

CNV

Willem Timmer