

BBTK-ABVV

Nieuwsbrief

Maart 2016

Hoe is het zover kunnen komen?

De laatste weken krijg je langs verschillende kanten info over het nieuwe loonbeleid en de functieclassificatie bij Janssen Pharmaceutica.

Hoog tijd dus om alles eens terug in het juiste kader te plaatsen!

In 2012 kwam onze directie met het plan om via referentiefuncties alle arbeiders en baremabedienden opnieuw te beschrijven en de zwaarte van deze functies opnieuw te wegen.

Het tot dan gebruikte systeem van Berenschot was “verouderd”, het zou volgens de nieuwe Berenschot methode gebeuren.

Het ABVV/BBTK hanteert als uitgangspunt dat de functies van alle werknemers (kaders inclusief) van Janssen Pharma volgens dezelfde methode dienen beschreven en gewogen.

Op die manier kunnen functies onderling veel beter vergeleken worden.

Dit zou de rechtvaardigheid en doorzichtigheid en daarom de controleerbaarheid vergroten.

Volgens het ABVV/BBTK dient een functieclassificatie precies om de werknemers, alle werknemers, op een correcte, rechtvaardige, doorzichtige manier in te schalen en belonen.

Sinds de directie (nu reeds enkele jaren geleden) met haar eerste voorstellen hierover kwam, is het steeds ons aanvoelen geweest dat er een “**geheime agenda**” was.

Het is al lang duidelijk geworden dat de directie het bestaande systeem van barema's weg wilde en naar een systeem van variabele verloning wilde gaan. Dan kunnen ze de mensen die hun werk “goed “ doen extra “belonen”.

"Wie lang genoeg in dit bedrijf werkt weet wel beter....."

Wij gaan ervan uit dat in een bedrijf zoals Janssen Pharma waar precieze productiemethodes en onderzoek van levensbelang zijn, teamwork een cruciale rol speelt. Teamwork is uiteraard gediend met een 'functieclassificatie' die objectief, doorzichtig en controleerbaar is zodat werknemers zich over dit aspect geen zorgen hoeven te maken.

De ABVV/BBTK uitgangspunten blijven onveranderd:

**Alle functies dienen volgens dezelfde methode beschreven en gewogen*

**Een classificatie dient rechtvaardig, doorzichtig en controleerbaar te zijn*

**Een systeem van verloning dient onder dezelfde voorwaarden uitgewerkt*

Eind 2015 kwam de directie ons vertellen dat ze éézijdig een nieuw verloningssysteem zou invoeren voor de nieuwe collega's. Dit in afwachting van onderhandelingen over een nieuwe verlonings-cao. Een vreemde gedachtengang, want ze hebben zelf altijd verteld dat de FUCLA (functieclassificatie) afgerond moest zijn, om dan te gaan onderhandelen over een nieuw verloningssysteem. Begrijpe wie begrijpe kan..... Tijdens een vergadering op 19 januari hierover, werd ons verteld dat ze geen uitstel meer kregen van Amerika?

Onder impuls van ABVV/BBTK is er toen een verzoening aangevraagd bij het ministerie van arbeid. Deze vergadering ging door op 24 februari. Daar werd door de vakbonden gevraagd om in afwachting van nieuwe loonsonderhandelingen een minimum loon te hanteren op niveau van het laagste bestaande barema in ons bedrijf (zijnde 38000 EUR/jaar), zelfs deze minimale eis vond onze directie te veel, zij vonden een

Deze nieuwsbrief is een uitgave van de bbtk-abvv fractie van Janssen minimum van 33000 EUR/jaar voldoende, dus 10 % lager dan het laagste loon dat er nu bestaat bij Janssen. Dit was voor ons natuurlijk onaanvaardbaar.

Ondertussen blijft onze directie steeds herhalen dat er voor de mensen die voor 2015 in dienst waren, niets verandert. Willen ze dan een cao afsluiten waarbij de nieuwkomers minder gaan verdienen? Het ABVV/BBTK blijft vechten voor een gelijke en correcte verloning voor alle medewerkers. In een bedrijf waar er 40 vice-presidenten rondlopen die gemiddeld 25.000 EUR per maand verdienen moet niemand komen vertellen dat de uitvoerenden te veel betaald zijn!

Tijdsverloop der gebeurtenissen. (functieclassificatie)

Per **16/10/2012** laat het gemeenschappelijk vakbondsfront (ACV/LBC en ABVV/BBTK) aan de directie weten dat een moderne classificatie voor ALLE werknemers dient te gelden.

Dan gebeurt er niets, totale stilte op alle fronten,

Tot per **17/12/2012** de directie van Janssen belt om mee te delen dat wij de keuze hadden om alsnog in het 'project' van de directie te stappen of ze zouden de bestaande cao functieclassificatie en beloning opzeggen. De vakbonden kregen tijd tot 18/12/2012 om hierop te antwoorden.

Op **18/12/2012** trekt ACV/ LBC naar de directie waar ze 2 dagen uitstel krijgen om te antwoorden. Zeer eigenaardig verstuurt de directie per 18/12/2012 toch de aangetekende brieven waarin ze de cao's opzeggen.

Per **20/12/2012** volgt er een vergadering tussen ACV/LBC en de directie.

Na afloop van deze vergadering volgt de mededeling dat ACV/LBC toch in het 'project' van de directie stapt.

Voor alle duidelijkheid ABVV/BBTK is nooit gevraagd om mee naar de directie te stappen.

ABVV/BBTK liet vervolgens per mail aan de directie weten dat ze bij het oorspronkelijke 'gemeenschappelijke' standpunt bleven, een classificatie (en beloningssysteem) dient voor ALLE werknemers van toepassing te zijn.

ACV/LBC liet aan de directie weten, het protocol van toepassing op alle arbeiders en baremabedienden, te ondertekenen.

Einde 2015 komt de directie vertellen dat ze éézijdig een nieuw verloningsbeleid invoert, ook al is de FUCLA nog niet afgelopen en zijn er geen onderhandelingen gepland.

Op **19/01/2016** is er een laatste vergadering met de directie. Ze blijven bij hun standpunt. Onder impuls van ABVV/BBTK wordt de verzoening aangevraagd

Op **23/02/2016** gaat de verzoening in Brussel door: geen resultaat.

Wij verwachten ten laatste eind volgende week een positief signaal van onze directie, anders zullen we tot personeelsinfosessies moeten overgaan!

