

## Aan de werknemers van Janssen Pharmaceutica.

Omdat het classificatiesysteem verouderd zou zijn, wil de directie via referentiefuncties alle arbeiders en baremabedienden opnieuw beschrijven en de zwaarte van deze functies opnieuw wegen.

Dit zal volgens de Berenschot methode gebeuren. Het ABVV 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 dient een functieclassificatie precies om de werknemers, alle werknemers, op een correcte, rechtvaardige, doorzichtige manier in te schalen en belonen.**

Sinds de directie meer dan een jaar geleden met haar eerste voorstellen hierover kwam, is het steeds ons aanvoelen geweest dat er een "geheime agenda" was.

Nu is het duidelijk geworden dat de directie het bestaande systeem van barema's weg wil en naar een systeem van variabele verloning wil 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 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*

Laat u dus niets wijsmaken, het ABVV weigert de discussie niet, het is integendeel de directie die om principiële redenen niet wil discussiëren, maar wil opleggen. **Het ABVV wil in deze niet de rol van 'excustruus' op zich nemen.**

**Het is niet omdat de directie de bestaande cao's functieclassificatie heeft opgezegd, dat het ABVV van standpunt verandert. Wij laten ons niet afdreigen!**

**Wij blijven voor een objectief rechtvaardig systeem ijveren en zullen daarom het voorgestelde protocol van functieclassificatie niet tekenen.**

Namens de ABVV syndicale delegatie  
Januari 2013



## 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.