

**CAO SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF 2011-2013**  
**PRINCIPE-AKKOORD over FUNCTIE- EN LOONSTRUCTUUR**

**Partijen betrokken bij de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf - de Koninklijke Vereniging FOSAG, FNV Afbouw en Onderhoud en CNV Vakmensen - hebben op 27 juni 2012 het volgende principe-akkoord over de invoering van een nieuwe functie- en loonstructuur en een tijdelijke crisismaatregel bereikt:**

**A. Nieuwe functie- en loonstructuur**

**1. Invoering nieuwe functie- en loonstructuur**

Partijen zijn overeengekomen met ingang van 16 juli 2012 een nieuwe functie- en loonstructuur in te voeren. De aanloop- en leerlingschalen worden van toepassing met ingang van 16 juli 2012 en gelden voor leerlingen die nieuw instromen in de vakopleiding. De overige loonschalen worden van toepassing met ingang van 1 april 2013. Indeling van werknemers in het nieuwe functiegebouw dient voor die datum te zijn afgerond. De cao 2011-2013 zal daartoe tussentijds worden gewijzigd.

**2. Functiestructuur**

Partijen hebben de volgende functiematrix bestaande uit 36 functies, verdeeld over zeven functiefamilies en 11 functiegroepen vastgesteld.

| Functie groep | Administratie                        | Bouwkundig                                      | Glas                      | Metaal                          | Schilders                                     | Technische ondersteuning                                        | Leiding gevenden |
|---------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------|
| 1             |                                      | Hulpkracht<br>Assistent Betonbewerker           | Assistent glaszetter      | Assistent metaalbewerker        |                                               |                                                                 |                  |
| 2             | Administratief Medewerker            | Assistent timmerkracht                          |                           | Medewerker Metaalconserven      | Assistent schilder                            | Materiaal beheerder                                             |                  |
| 3             |                                      | Betonbewerker                                   | Glaszetter                | Constructie schilder<br>Straler |                                               |                                                                 |                  |
| 4             | Secretaresse                         | timmerkracht                                    | Allround glaszetter       | Spuiter                         | Schilder                                      |                                                                 |                  |
| 5             | Financieel Administratief Medewerker | Allround betonbewerker<br>Allround timmerkracht | Vakspecialist. Glaszetter |                                 | Allround schilder                             |                                                                 |                  |
| 6             |                                      | Voorman/ teamleider                             | Voorman/ teamleider       | Voorman/ teamleider             | Vakspecialist Schilder<br>Voorman/ teamleider |                                                                 |                  |
| 7             | Office manager                       |                                                 |                           |                                 |                                               | Werkvoorbereider<br>Calculator<br>Calculator / Werkvoorbereider | Uitvoerder       |
| 8             |                                      |                                                 |                           |                                 |                                               | Onderhoudsadviseur                                              |                  |
| 9             | Hoofd Administratie                  |                                                 |                           |                                 |                                               | Hoofd bedrijfsbureau                                            | Projectleider    |
| 10            |                                      |                                                 |                           |                                 |                                               |                                                                 | Bedrijfsleider   |
| 11            | Controller                           |                                                 |                           |                                 |                                               |                                                                 |                  |

De bijhorende functieprofielen zijn opgenomen in bijlage 1. "functieprofielen voor de nieuwe functie- en loonstructuur" van april 2012.

### 3. Loonstructuur

Partijen hebben een bij de nieuwe functiestructuur behorende loonstructuur vastgesteld. Invoeringsdatum is 1 april 2013. Deze bestaat uit de volgende beloningstabel:

|                        | Lg 1  | Lg 2  | Lg 3  | Lg 4  | Lg 5  | Lg 6  | Lg 7  | Lg 8  | Lg 9  |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>week 1 van 2013</b> |       |       | 16,82 | 17,77 | 18,73 | 19,76 | 21,14 | 22,61 | 24,19 |
|                        | 15,10 | 15,93 | 16,40 | 17,36 | 18,27 | 19,27 | 20,60 | 22,04 | 23,58 |
|                        | 14,58 | 15,40 | 15,99 | 16,97 | 17,79 | 18,77 | 20,07 | 21,48 | 22,98 |
|                        | 14,08 | 14,87 | 15,55 | 16,55 | 17,33 | 18,28 | 19,55 | 20,92 | 22,38 |
| midden                 | 13,57 | 14,34 | 15,15 | 16,16 | 16,86 | 17,78 | 19,02 | 20,35 | 21,77 |
|                        | 13,09 | 13,81 | 14,71 | 15,66 | 16,39 | 17,29 | 18,49 | 19,77 | 21,17 |
|                        | 12,57 | 13,28 | 14,30 | 15,17 | 15,92 | 16,79 | 17,96 | 19,21 | 20,56 |
|                        | 12,09 | 12,74 | 13,87 | 14,68 | 15,45 | 16,30 | 17,44 | 18,64 | 19,96 |
|                        |       |       | 13,45 | 14,21 | 14,99 | 15,80 | 16,91 | 18,09 | 19,36 |

De in deze tabel opgenomen lonen zijn gebaseerd op het loonniveau van week 1 van 2013. De lonen worden verhoogd met in de cao eventueel af te spreken structurele verhogingen na week 1 van 2013.

### 4. Aanloopschalen en leerlingtabellen

Aan de loonstructuur worden twee aanloopschalen en twee leerlingsschalen toegevoegd. De leerlingsschalen gelden voor leerlingen die instromen in de opleiding met ingang van het schooljaar 2012-2013. Invoeringsdatum is 16 juli 2012.

Leerlingen die reeds een opleiding volgen worden ingeschaald in de nieuwe systematiek en ontvangen een toeslag ter hoogte van het verschil tussen het loon van de nieuwe schaal en het loon waar ze voor 16 juli 2012 recht op hadden. Op deze toeslag zijn de reguliere in de cao afgesproken structurele loonsverhogingen van toepassing.

De tabel met leerling- en aanloopschalen ziet er als volgt uit:

| <b>aanloop- en leerlingsschalen week 25 van 2012</b> | Lg 1  | Lg 2  | Lg 3  | Lg 4  | Lg 5  |
|------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 85% (aanloop)                                        | 10,17 | 10,72 | 11,32 | 11,96 | 12,61 |
| 70% (aanloop)                                        | 8,38  | 8,83  | 9,32  | 9,85  | 10,39 |
| 50% (leerling)                                       | 5,99  | 6,31  | 6,66  | 7,04  | 7,42  |
| 40% (leerling)                                       | 4,79  | 5,04  | 5,33  | 5,63  | 5,94  |

De in deze tabel opgenomen lonen zijn gebaseerd op het loonniveau van week 25 van 2012. De lonen worden per 1 januari 2013 verhoogd met de in de lopende cao afgesproken structurele verhoging per week 1 van 2013 (1%).

### 5. Toekenning periodieken

Partijen zijn overeengekomen dat jaarlijkse toekenning van een periodiek (overgang naar de volgende trede in de loonschaal) plaats vindt op basis van de volgende systematiek:

- tot en met de middelste trede van de loontabel:

- in het ene jaar automatisch, waarbij de beoordeling dus geen effect heeft op de stijging naar een volgende trede in de tabel;
- in het volgende jaar op basis van beoordeling;
- na de middelste trede van de loontabel: op basis van een beoordeling.

Indien sprake is van een beoordeling dient de beoordeling ten minste te voldoen aan de "leidraad voor de beoordeling".

Beoordeling vindt plaats op uniforme wijze door degene die de werkgever daarvoor heeft aangewezen.

De werknemer wordt tenminste twee weken van tevoren op de hoogte gesteld van het krijgen van een beoordelingsgesprek.

De beoordeling van een werknemer wordt schriftelijk vastgelegd op een beoordelingsformulier dat wordt ondertekend door zowel de beoordelaar als de beoordeelde werknemer.

De werkgever draagt zorg voor een centrale archivering van de beoordeling, rekening houdend met de bescherming van de privacy van de betreffende werknemer.

De werkgever draagt er zorg voor dat binnen het bedrijf wordt toegezien op een objectief verloop van de beoordelingsprocedure door een daartoe aangewezen functionaris.

In kader van de beoordeling wordt gezien of de werknemer bij de realisatie van de aan zijn functie verbonden taken uitstekend, voldoende of matig heeft gepresteerd op de volgende vijf of zes criteria:

- vakbekwaamheid
- productiviteit
- samenwerking
- leidinggeven (indien van toepassing)
- kostenbewustzijn
- arbo, veiligheid en milieu.

Bij een beoordeling "uitstekend" worden twee periodieken toegekend, bij "voldoende" wordt één periodiek toegekend, bij "matig" wordt geen periodiek toegekend. Het niet toekennen van een periodiek bij een beoordeling "matig" vindt niet meer dan twee achtereenvolgende beoordelingen plaats. Bij een derde achtereenvolgende beoordeling "matig" ontvangt de werknemer één periodiek. Tot aan de middelste trede van de loontabel wordt, conform de afgesproken systematiek, om het jaar automatisch een periodiek toegekend.

Bezwaren tegen de beoordeling kan de werknemer indienen bij de werkgever. Leidt dit niet tot een oplossing dan kan een uitspraak worden gevraagd aan de paritaire geschillencommissie.

De leidraad voor de beoordeling is als bijlage 2 opgenomen.

Vindt de beoordeling niet of niet tijdig plaats dan heeft de werknemer automatisch recht op de periodiek.

Toekenning van periodieken vindt jaarlijks plaats met ingang van week 25.

In 2014 wordt voor het eerst een periodiek toegekend op basis van een beoordeling.

De systematiek van toekenning van periodieken wordt door cao-partijen na twee jaar geëvalueerd.

## **6. Toekenning periodieken leerling- en aanloopschalen**

Voor leerlingen geldt dat zij jaarlijks automatisch een periodiek krijgen toegekend zolang zij in de leerling- en aanloopschalen zitten en de opleiding met goed gevolg wordt doorlopen. Als de opleiding niet met goed gevolg wordt doorlopen, krijgen ze geen periodiek. Daarna volgen zij de normale systematiek. Voor leerlingen vindt de eerste toekenning van een periodiek plaats in 2013.

## **7. Inkomensgarantie huidige werknemers**

De werknemer die bij de overgang naar de nieuwe functie- en loonstructuur een hoger loon (vast overeengekomen, inclusief vaste toeslagen) heeft dan het maximum van de bij zijn functie behorende schaal, heeft recht op een toeslag (verder te noemen fuwa-toeslag). De fuwa-toeslag is gelijk aan het verschil tussen het maximum van de schaal en het 'oude' loon.

De fuwa-toeslag wordt verhoogd met de reguliere loonsverhogingen.

De fuwa-toeslag wordt bij promotie naar een hogere functiegroep geheel of gedeeltelijk ingebouwd.

## **8. Garantieregeling voor werklozen bij invoering**

De werknemer die bij invoering van de nieuwe functie- en loonstructuur werkloos is vanuit een dienstverband in de bedrijfstak, heeft bij het opnieuw aangaan van een dienstverband binnen de bedrijfstak recht op inschaling in de loontabel op basis van een loon gelijk aan het vóór invoering voor hem geldende garantie-uurloon.

## **9. Garantieregeling bij terugkeer eigen werkgever**

De werknemer van wie het dienstverband eindigt en die binnen 6 maanden terugkeert bij zijn laatste werkgever, ontvangt bij terugkeer een loon dat minimaal even hoog is als toen zijn dienstverband eindigde, inclusief eventuele fuwatoeslag. Het dienstverband van deze werknemer wordt voor wat betreft de functie- en loonstructuur (systematiek van toekenning van periodieken) geacht ongewijzigd te zijn voortgezet.

## **10. Garantieregeling bij wisseling van werkgever**

De werknemer die gaat werken bij een andere werkgever binnen de bedrijfstak, wordt ingeschaald op een loontrede in de loontabel op basis van zijn ervaringsjaren in de bedrijfstak. Daarbij geldt dat rekening wordt gehouden met maximaal 5 ervaringsjaren. Twee daadwerkelijk in de bedrijfstak gewerkte jaren leveren één ervaringsjaar voor de reguliere loontabel op.

De vakvolwassen werknemer op wie op 16 juli 2012 de cao van toepassing was, wordt geacht 5 ervaringsjaren te hebben.

## **11. Tijdelijk hogere functie**

De werknemer die langer dan één loontijdvak (een loontijdvak = vier weken of een maand) een hogere functie uitvoert, ontvangt een beloning die hoort bij deze hogere functie op basis van een horizontale inschaling in de bijbehorende hogere functiegroep (= zelfde trede als de oorspronkelijke functiegroep). Deze beloning geldt voor de duur van de vervanging en met ingang van het tweede loontijdvak. Bij uitoefenen van de hogere functie gedurende meer dan zes loontijdvakken wordt de inschaling in de hogere functiegroep structureel.

## **12. Geschillenregeling**

Partijen zijn een geschillenregeling overeengekomen voor geschillen over de toepassing van de nieuwe functie- en loonstructuur bij invoering, indeling van de werknemer in een referentiefunctie, wijze van toekenning van periodieken, toepassing van de garantieregeling en alle overige zaken voortvloeiend uit de functie- en loonstructuur. Cao-partijen benoemen daartoe een paritaire geschillencommissie. De geschillenregeling is opgenomen in bijlage 3.

### **13. Afwijkende functies binnen een bedrijf**

Een werkgever kan voor een of meerdere functies binnen zijn bedrijf functiebeschrijvingen opstellen, die afwijken van de referentiefuncties. De werkgever legt die afwijkende functiebeschrijving voor aan cao-partijen met een voorstel voor indeling van die functie in een functiegroep. Cao-partijen bepalen in welke functiegroep de functie dient te worden ingedeeld en stellen werkgever en werknemer (indien van toepassing) daarvan op de hoogte. Bezwaren in dit kader kunnen worden ingediend bij de door partijen ingestelde geschillencommissie.

### **14. Onvoorziene situaties**

Vragen over situaties waarin de afspraken van partijen met betrekking tot de nieuwe functie- en loonstructuur niet voorzien, kunnen worden voorgelegd aan cao-partijen. Cao-partijen benoemen daartoe een invoeringscommissie die kan besluiten hoe de afspraken in de praktijk dienen te worden toegepast.

### **15. Wijziging cao**

De cao 2011-2013 wordt op de bovengenoemde punten tussentijds gewijzigd.

## **B. Afspraken in verband met economische crisis**

Partijen hebben afgesproken de Samenwerkingsverbanden, als bedoeld in artikel 47 van de cao, dispensatie te verlenen van de in artikel 46, lid 4 opgenomen verplichting om het loon door te betalen over de wekelijkse schooldag. Deze dispensatie geldt voor leerlingen die nieuw in stromen in de opleiding en voor twee schooljaren (2012-2013 en 2013-2014). Voorwaarde is dat de Samenwerkingsverbanden zullen voldoen aan de instroomdoelstellingen, zoals geformuleerd in het door USP in april 2012 opgestelde rapport "instroom en opleidingsbehoefte schildersbranche 2012". Cao partijen zullen het instroomresultaat evalueren.

Overige leerbedrijven kunnen op verzoek op dezelfde wijze dispensatie krijgen onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de onbetaalde dag wordt gebruikt voor extra scholing en op die dag geen productieve arbeid wordt verricht.

**Aldus overeengekomen en getekend te Utrecht op 27 juni 2012, namens:**

**Kon. Vereniging FOSAG**

**FNV Afbouw en Onderhoud**

**CNV Vakmensen**

C.A. van Wijk

H. Plat

H.J. Wuijten

Bijlagen:

1. functieprofielen april 2012
2. leidraad voor de beoordeling
3. geschillenregeling