Cao Fermacell

1 juli 2022 tot en met 31 december 2023

Inhoudsopgave

[1. Deze cao 4](#_Toc102679230)

[1. Looptijd 4](#_Toc102679231)

[2. Voor wie geldt de cao? 4](#_Toc102679232)

[3. Minimum cao 4](#_Toc102679233)

[4. Deeltijd 4](#_Toc102679234)

[5. Bruto bedragen 4](#_Toc102679235)

[2. Tijd 5](#_Toc102679236)

[1. Arbeidsduur en werktijden 5](#_Toc102679237)

[2. Feestdagen 5](#_Toc102679238)

[3. Bijzonder verlof / geoorloofd verzuim 6](#_Toc102679239)

[4. Vakantie 6](#_Toc102679240)

[3. Waardering 8](#_Toc102679241)

[1. Functiegroepen en salarisschalen 8](#_Toc102679242)

[2. Salarisverhoging 8](#_Toc102679243)

[3. Promotie 8](#_Toc102679244)

[4. Demotie 8](#_Toc102679245)

[5. Salarisschalen tot 23 jaar met leer/werkovereenkomst. 9](#_Toc102679246)

[6. Ploegentoeslag 9](#_Toc102679247)

[7. Afbouwregeling ploegentoeslag 9](#_Toc102679248)

[8. Toeslagen 10](#_Toc102679249)

[9. Storingsdienst 10](#_Toc102679250)

[10. Slaapuren 10](#_Toc102679251)

[11. Extra opkomst 11](#_Toc102679252)

[12. Sprongtoeslag en verschoven uren 11](#_Toc102679253)

[13. Waarneming 11](#_Toc102679254)

[14. Vuilwerktoeslag 12](#_Toc102679255)

[15. Meeruren 12](#_Toc102679256)

[16. Overwerk 12](#_Toc102679257)

[17. Vakantietoeslag 13](#_Toc102679258)

[18. Kopen en verkopen van dagen 13](#_Toc102679259)

[19. Overlijdensuitkering 13](#_Toc102679260)

[4. Ontwikkeling 14](#_Toc102679261)

[1. Scholing 14](#_Toc102679262)

[5. Vitaliteit en gezondheid 15](#_Toc102679263)

[1. Je veiligheid en gezondheid 15](#_Toc102679264)

[2. Arbeidsongeschiktheid 15](#_Toc102679265)

[3. Eerste twee ziektejaren 15](#_Toc102679266)

[4. Re-integratie 15](#_Toc102679267)

[5. Zwanger 15](#_Toc102679268)

[6. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt 15](#_Toc102679269)

[7. Collectieve verzekering WGA-hiaat 16](#_Toc102679270)

[8. WGA-premie 16](#_Toc102679271)

[9. Ziektekostenverzekering 16](#_Toc102679272)

[6. Pensioen 17](#_Toc102679273)

[7. Contractueel 18](#_Toc102679274)

[1. Proeftijd 18](#_Toc102679275)

[2. Einde arbeidsovereenkomst 18](#_Toc102679276)

[3. Nevenwerkzaamheden 18](#_Toc102679277)

[8. Arbeidsverhoudingen 19](#_Toc102679278)

[1. Cao nakomen en vredesplicht 19](#_Toc102679279)

[2. Werkgeversbijdrage aan de vakbond 19](#_Toc102679280)

[3. Vakbondsverlof 19](#_Toc102679281)

[4. Organisatieveranderingen 19](#_Toc102679282)

[9. Betekenis / definities 21](#_Toc102679283)

[Bijlage 1 Functierangschikkingslijst 22](#_Toc102679284)

[Bijlage 2 Salarisschalen en toeslagen / vergoedingen 24](#_Toc102679285)

[Bijlage 3 Klachtenprocedure Functie analyse 26](#_Toc102679286)

# Deze cao

## Looptijd

Deze cao loopt van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2023. De cao eindigt van rechtswege op 31 december 2023. Er is dus geen opzegging nodig.

## Voor wie geldt de cao?

De cao geldt voor jou als:

* je een arbeidsovereenkomst hebt met Fermacell BV en
* je functie in de rangschikkingslijst in bijlage 1 staat of
* er in je arbeidsovereenkomst staat dat de cao op jou van toepassing is.

## Minimum cao

De cao is een minimum cao. Fermacell mag niet in jouw nadeel van de cao afwijken. Fermacell mag wel in jouw voordeel van de cao afwijken.

## Deeltijd

Deeltijd is wanneer je een arbeidsovereenkomst hebt van minder dan de voltijd arbeidsduur per week. Alle bedragen en afspraken in deze cao zijn op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst. Als je in deeltijd werkt, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing. Dat betekent dat de bepalingen gelden naar verhouding van je aantal uren ten opzichte van de voltijd uren.

Er zijn artikelen die niet naar rato gelden. Dat staat dan in dat artikel.

## Bruto bedragen

Alle bedragen die in deze cao staan zijn bruto.

# Tijd

## Arbeidsduur en werktijden

De arbeidsduur in de dagdienst voor een voltijder is 40 uur per week.

Als je in ploegen werkt kan dit anders zijn. In de tabel hieronder staat het overzicht van alle roosters.

Als de Fermacell wil afwijken van de tabel, kan dat alleen in overleg met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden.

Je ontvangt het dienstrooster waarin je werkt. Als het rooster wijzigt, dan laat Fermacell dit uiterlijk 14 dagen van tevoren weten.

Fermacell hanteert de standaardregeling uit de arbeidstijdenwet van voor 1 april 2007. Dit betekent dat je werkgever zich aan strengere normen voor arbeidstijden houdt dan nu in de wet staan.

## Feestdagen

Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei in lustrumjaren (1x per 5 jaar, voor het eerst weer in 2025).

Een feestdag begint om 6.00 op de dag zelf en eindigt om 6.00 uur op de dag erna.

Op feestdagen ben je in beginsel vrij.

Als je werkt in volcontinudienst en je volgens rooster op een feestdag werkt, ontvang je over deze uren een toeslag van 200% van je schaalsalaris.

## Bijzonder verlof / geoorloofd verzuim

Je hebt recht op doorbetaald bijzonder verlof volgens de tabel. Voorwaarde voor het bijzonder verlof is dat je erbij bent en dat je op die dag ingeroosterd bent. Je vraagt het verlof als dat mogelijk is drie dagen van tevoren aan.



Je partner is je degene met wie je getrouwd bent, een geregistreerd partnerschap hebt of degene met wie je een duurzame samenleeft en een samenlevingsovereenkomst hebt.

## Vakantie

### 4a. Opbouw vakantie-uren

Je hebt per kalenderjaar recht op wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren volgens de tabel.

Als je 46 jaar of ouder bent ontvang je extra vakantie-uren. Dit heeft te maken met verminderde belastbaarheid en bescherming van jouw gezondheid.

Bij in- of uitdiensttreden tijdens het jaar ontvang je de vakantie-uren naar rato.

### 4b. Opnemen van vakantie-uren

Fermacell kan (een deel van) het bedrijf stopzetten en een collectieve aaneengesloten vakantie vaststellen. Dit gebeurt alleen met instemming met de OR.

Als je verlofsaldo nog niet hoog genoeg is voor deze collectieve vakantie, dan kan Fermacell je:

* laten werken op een andere afdeling, of
* de vakantiedagen later dat jaar verrekenen.

### 4c. Vervallen vakantie-uren

De vakantie-uren vervallen na 5 jaar. Dit geldt voor zowel de wettelijke als de bovenwettelijke uren.

### 4d. Einde dienstverband en vakantie

Als je uit dienst gaat kan je alleen met instemming van Fermacell je vakantiedagen opnemen tijdens de opzegtermijn.

# Waardering

## Functiegroepen en salarisschalen

Fermacell deelt je functie in één van de functiegroepen in. Het functiewaarderingssysteem is ORBA. Je vindt de functierangschikkingslijst in de bijlage 1.

Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal met salaristreden (periodieken). De schaalsalarissenstaan in bijlage 2.

## Individuele salarisverhoging

Je jaarlijkse periodieke salarisverhoging is afhankelijk van je beoordeling. Je ontvangt per 1 januari het aantal periodieken volgens de tabel.

|  |  |
| --- | --- |
| **Beoordeling** | **Aantal periodieken** |
| Voldoende/goed | 1 |
| uitzonderlijk | 2 |
| onvoldoende | geen |

Dit gebeurt totdat je het maximum van de schaal hebt bereikt. Voorwaarde is dat je voor 1 oktober van dat jaar in dienst was.

Fermacell kan je in een andere functie plaatsen of het dienstverband beëindigen als je beoordeling twee keer achter elkaar 'onvoldoende' is.

## Collectieve salarisverhoging

De verhoging van jouw feitelijke salaris en de salarisschalen is:

3,25 % per 1 juli 2022

2 % per 1 januari 2023.

Je ontvangt in 2022 een eenmalige uitkering van € 500,-, als je in dienst bent in december 2022 en nog steeds in dienst bent op het moment van uitbetalen.

Je ontvangt nog een eenmalige uitkering van €250,- als je in dienst bent in april 2023 en nog steeds in dienst bent op het moment van uitbetalen.

De eenmalige uitkering is naar rato van je contracturen. Fermacell streeft er naar deze uitkeringen netto uit te keren via de werkkostenregeling in hetzelfde kalenderjaar. Als de vrije ruimte in de werkkostenregeling niet groot genoeg is om de uitkeringen netto uit te keren in dat kalenderjaar, dan zal Fermacell de uitkering spreiden en de rest in januari uitkeren, zodat de volledige eenmalige uitkering netto is.

Uitzendkrachten die bij Fermacell werkten in deze periode en nog steeds werken voor Fermacell op het moment van uitbetalen ontvangen deze uitkeringen ook.

## Promotie

Promotie is als je in een functie gaat werken die in een hogere salarisschaal is ingedeeld.

Bij promotie ontvang je het salaris uit de salarisschaal die bij de nieuwe functie hoort. Je ontvangt het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal plus een extra trede. Dit gebeurt met ingang van de maand van je promotie.

## Demotie

Demotie is als je in een functie gaat werken die in een lagere salarisschaal is ingedeeld. Je nieuwe salaris gaat in aan het begin van de maand, volgend op de datum van je demotie.

### 4a. Eigen toedoen of op eigen verzoek

Bij demotie door je eigen toedoen of op je eigen verzoek ontvang je het salaris in de salarisschaal van je nieuwe functie. Je ontvangt het bedrag uit de schaal dat zo dicht mogelijk bij je oude salaris ligt. Je ontvangt geen persoonlijke toeslag.

### 4b. Niet door eigen toedoen of door bedrijfsomstandigheden

Bij demotie door bedrijfsomstandigheden of niet door je eigen toedoen ontvang je het salaris in de salarisschaal van je nieuwe functie. Je ontvangt het bedrag uit de schaal dat zo dicht mogelijk bij je oude salaris ligt.

Als het toekennen van treden niet voldoende is, ontvang je het tekort als een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van je schaalsalaris en stijgt niet mee met de collectieve loonsverhoging. Je spreekt deze toeslag schriftelijk met Fermacell af. Bij elke collectieve loonsverhoging wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met 1/4 deel van de verhoging van het schaalsalaris bij periodiek 1. Het maximum daarbij is 1 % van het schaalsalaris bij periodiek 1.

## Salarisschalen tot 23 jaar met leer/werkovereenkomst.

Als je 22 jaar of jonger bent en je hebt een leer/werkovereenkomst en

* je hebt geen vakdiploma, dan val je in salarisschaal 1
* je hebt een vakdiploma gehaald via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), dan val je in salarisschaal 2.

## Ploegentoeslag

Als je werkt in een 3, 4 of 5-ploegendienst kan je voor elke dienst een kwartier werkoverdracht hebben. Je rooster is dan 8,25 uur per dienst.

Als dit voor jou geldt, ontvang je een vaste maandelijkse vergoeding van 3,9% van je maandsalaris.

Als je in de ploegendienst werkt volgens vastgelegde roosters, ontvang je een ploegentoeslag in een percentage van je schaalsalaris:



## Afbouwregeling ploegentoeslag

Als je werkt in ploegendienst en je overgaat naar de dagdienst of naar een rooster met een lagere beloning, ontvang je een afbouwtoeslag. Als je overplaatsing op eigen verzoek gebeurt, ontvang je geen afbouwtoeslag.

Het ploegentoeslagpercentage is gebaseerd op de ploegentoeslag die je kreeg voor plaatsing in je nieuwe rooster min de ploegentoeslag die hoort bij je nieuwe diensten. De afbouwtoeslag is afhankelijk van hoe lang je al in ploegendienst werkte:

Als je

* 55 jaar of ouder bent en
* langer dan 10 jaar aaneengesloten in ploegendienst hebt gewerkt en
* op medisch advies de ploegendienst moeten verlaten,

plaatst Fermacell je als dat mogelijk is in een passende functie.

Je houdt dan je ploegentoeslag die je had voor de overplaatsing als persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag blijft altijd datzelfde bedrag.

Als je 55 jaar of ouder bent en nog niet eerder in ploegendienst hebt gewerkt, ben je niet verplicht om in ploegen te werken.

## Toeslagen

De toeslagen voor storingsdienst, extra opkomst springen verschuiven waarneming en vuil werk, zitten niet in je schaalsalaris en tellen niet mee bij de berekening van andere toeslagen en uitkeringen.

## Storingsdienst

Storingsdienst (consignatie) is als je in opdracht van Fermacell buiten je normale werkrooster bereikbaar moet zijn om zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.

Bij storingsdienst ontvang je een toeslag. Je ontvangt deze toeslag ook als je niet aan het werk hoeft te gaan:

|  |  |
| --- | --- |
| **Tijdstip storingsdienst** | **Vergoeding per 24 uur** |
| maandag t/m vrijdag | 50,- |
| zaterdag en zondag | 80,- |
| feestdag | 180,- |

Als je in dagdienst werkt, duurt een storingsdienst tenminste 24 uur. Deze dienst loopt van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.

Als je aan het werk moet gaan bij storingsdienst ontvang je voor de opkomst een reiskostenvergoeding per kilometer op basis van de reisafstand tussen je woonadres en Fermacell. Je reistijd na de oproep is betaalde werktijd. Als je aan het werk moet gaan buiten je dienstrooster ontvang je uitbetaling van de gewerkte uren als meeruren of overuren.

Als je storingsdienst hebt, ontvang je geen toeslag voor de extra opkomst en toeslag voor verschoven uren.

## Slaapuren

Als je

* in dagdienst werkt en
* storingsdienst hebt en
* wordt opgeroepen op uren die op zondag t/m donderdag tussen 22.00 uur en de aanvang van je normale dienst op de volgende dag,

ontvang je voor deze uren - naast de toeslag voor storingsdienst - doorbetaalde slaapuren. Je ontvangt evenveel slaapuren als je tussen 22.00 en de aanvang van je die dienst hebt gewerkt (minimaal 1 uur en maximaal het aantal uren van je normale dienst).

Als je in de periode tussen 22.00 uur en 06.00 uur tweemaal of meer opgeroepen wordt, dan ontvang je acht slaapuren.

Als Fermacell je oproept om te werken op vrijdag of zaterdag tussen 22.00 uur en 06.00 uur, dan kun je deze uren compenseren op de maandag erna. Je compenseert dan maximaal 8 uur.

Je neemt de slaapuren op in het etmaal waarin je bent opgeroepen: aan het begin of het einde van je aansluitende dienst.

Als je werk in de storingsdienst klaar is en je aansluitende dienst begint maximaal drie uur daarna, kun je kiezen om te blijven en je aansluitende dienst te vervroegen. Je kunt de slaapuren dan aan het einde van de dienst opnemen. Je ontvangt dan geen toeslag voor verschoven uren.

Als je de slaapuren niet opneemt vervallen ze. Je kunt ze niet laten uitbetalen of doorschuiven.

## Extra opkomst

Als je in opdracht van Fermacell een extra keer naar het bedrijf moet komen om over te werken, ontvang je daarvoor per extra opkomst een vergoeding. Per extra opkomst ontvang je:

|  |  |
| --- | --- |
| **Extra opkomst op:** | **Vergoeding per 24 uur** |
| Maandag t/m vrijdag | 18,70 |
| Zaterdag / zondag | 37,40 |

## Sprongtoeslag en verschoven uren

Je rooster kan wijzigen doordat een dienst verschuift of doordat je naar een andere dienst moet springen.

Springen is als:

* je als ploegendienstmedewerker werkt en
* een of meer van jouw achtereenvolgende diensten wijzigen in een of meer andere achtereenvolgende diensten en
* het gebeurt op verzoek van Fermacell.

Je ontvangt per sprong een eenmalige sprongtoeslag. De toeslag is 1,108% van je salaris. Het minimum is € 22,50 per overgang. Als je in dezelfde kalenderweek weer terugspringt naar je eerdere rooster, dan ontvang je niet weer een sprongvergoeding.

Verschuiven is als:

* de begin- en eindtijd van een dienst veranderen en
* de dienstlengte niet verandert en
* het gebeurt op verzoek van Fermacell.

Verschoven uren is als een deel van de uren die je werkt (minder dan 8) verschoven is ten opzichte van de tijden volgens je dienstrooster. Verschoven uren zijn geen meeruren of overuren.

Je ontvangt een toeslag voor verschoven uren:

|  |  |
| --- | --- |
| Tijdstip verschoven uren | Toeslag per uur in % van het uurloon |
| maandag 06.00 t/m vrijdag 19.00  | 50% |
| Vrijdag 19.00 t/m maandag 06.00 | 100% |
| Feestdagen 06.00 – 06.00 op de dag erna | 200% |

## Waarneming

Je ontvangt een toeslag als je een functie tijdelijk waarneemt in een hogere salarisschaal. Voorwaarden zijn:

* dat je de functie volledig waarneemt en
* de waarneming ten minste vijf opvolgende dagen of diensten duurt en
* de waarneming is incidenteel en
* de waarneming is geen onderdeel van je functie en
* dat je waarneemt op verzoek van Fermacell.

Je ontvangt de toeslag vanaf de eerste dag van de waarneming.

De waarnemingstoeslag per dag of dienst is:

schaalsalaris bij periodiek 1 in de functiegroep van de waargenomen functie

**min**

schaalsalaris bij periodiek 1 de functiegroep van de eigen functie

**gedeeld door**

21,67 dagen.

## Vuilwerktoeslag

Vuil werk is:

* verwisselen van filterzakken
* werk in de hamermolen
* werk in de platendroger
* werk in de (calcineer)silo’s
* schoonmaakwerk in de perskelder en pompengat
* andere werk onder bijzondere omstandigheden dat volgens je leidinggevende vuil werk is en niet hoort bij je normale functievervulling.

Als je vuil werk doet ontvang je een vuilwerktoeslag van € 9,90 per uur.

Het kan zijn dat de vuilwerk onderdeel is van je functie en de toeslag in je salaris is meegenomen en heb je geen recht op deze extra toeslag. In dat geval staat dat in jouw contract.

## Meeruren

Meeruren is als je parttimer bent en je in opdracht van Fermacell meer uren werkt dan het voor jou geldende dagrooster, maar niet meer dan het dagrooster van een fulltimer.

Voor meeruren ontvang je een toeslag van 25% van je uurloon.

Bij meeruren heb je de keuze uit compensatie van de uren en de toeslag in:

* geld (uitbetalen van een uurloon per uur) of
* tijd (tijd-voor-tijd, een gelijke hoeveelheid tijd).

Als je flexibel wil werken en uit eigen keuze meeruren werkt, ontvang je geen toeslag.

De meerurentoeslag compenseert de opbouw van vakantiedagen, vakantiegeld, ADV en werkgeversbijdrage in de pensioenregeling. Als je structureel meeruren werkt, dan biedt Fermacell jou aan om je contracturen uit te breiden.

## Overwerk

Overwerk is als je incidenteel in opdracht van Fermacell meer uren werkt dan het fulltime dagrooster. Voor overwerk ontvang je een vergoeding. Voorwaarde is dat je vooraf overleg hebt met je leidinggevende over of dit overwerk nodig is.

Als je flexibel wil werken en uit eigen keuze overuren werkt, ontvang je geen toeslag.

Als je incidenteel maximaal 15 minuten eerder of langer moet werken dan je normale dagelijkse arbeidsduur, dan valt dit onder je normale arbeidsduur en is het geen overwerk of meerwerk.

Je bent niet verplicht over te werken als je

* 55 jaar of ouder bent of
* langer dan 3 maanden zwangere bent.

Als je storingsdienst hebt, is het overwerk wat daarbij hoort wel verplicht.

Bij overwerk heb je de keuze uit compensatie van de uren en de toeslag in:

* geld (uitbetalen van een uurloon per uur) of
* wandeluren (tijd-voor-tijd, een gelijke hoeveelheid tijd).

De overwerktoeslag is gelijk aan het aantal uur overwerk keer het toeslagpercentage:

|  |  |
| --- | --- |
| Tijdstip overuren | Toeslag in % van het uurloon per uur overwerk |
| maandag 06.00 t/m vrijdag 19.00 | 50% |
| Vrijdag 19.00 t/m maandag 06.00 | 100% |
| Feestdagen 06.00 t/m 06.00 de dag er na | 200% |

Het opnemen van de wandeluren doe je in overleg met je werkgever. Als je aan het einde van de maand meer dan 40 wandeluren hebt staan die je nog niet hebt opgenomen, dan betaalt Fermacell alles boven de 40 uur uit. Je mag je wandeluren-saldo altijd laten uitbetalen.

## Vakantietoeslag

Je ontvangt elk jaar in mei een vakantietoeslag van 8 % van je vakantietoeslagbasis in dat vakantietoeslagjaar. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

Je vakantietoeslagbasis is het feitelijk aan jou uitbetaalde maandsalaris plus je eventuele ploegentoeslag.

## Kopen en verkopen van dagen

Met het persoonlijk keuze budget kun je bovenwettelijke vakantiedagen en wandeluren uitruilen tegen loon.

## Overlijdensuitkering

Als je overlijdt, hebben jouw nabestaanden recht op een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bestaat uit jouw laatst geldende maandinkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Fermacell heeft een Anw-hiaatverzekering voor je afgesloten. Dit is een verzekering die een uitkering doet aan je nabestaanden als je overlijdt. Fermacell betaalt de premie.

# Ontwikkeling

## Scholing

Als je deelneemt aan scholing die gericht is op je werk voor Fermacell dan leggen jullie de scholingsafspraken schriftelijk vast. Als je deze scholing volgt op verzoek van of met instemming van Fermacell dan heb je voor voorbereiden en doen van je examens maximaal 5 dagen of diensten per kalenderjaar betaald verlof.

# Vitaliteit en gezondheid

## Je veiligheid en gezondheid

Je volgt de aanwijzingen en voorschriften van Fermacell op. Je gebruikt de veiligheidsmiddelen van Fermacell. Je volgt de controlevoorschriften op. Je kunt deelnemen aan het periodiek medisch onderzoek (PMO).

Als Fermacell rechten tegenover derden kan claimen in verband met jouw arbeidsongeschiktheid, dan geef je de informatie die nodig is.

Fermacell houdt een actuele risico-inventarisatie en evaluatie.

## Arbeidsongeschiktheid

Als je door arbeidsongeschiktheid je werk niet kunt doen, gelden de bepalingen van [artikel 7:629](https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2018-09-19#Boek7_Titeldeel10_Afdeling2_Artikel629) van het burgerlijk wetboek en de [*Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)*](https://www.rijksoverheid.nl/wetten-en-regelingen/productbeschrijvingen/wia-uitkering)

## Eerste twee ziektejaren

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste twee ziektejaren de wettelijke loondoorbetaling. Daar bovenop ontvang je een aanvulling tot een percentage van je maandinkomen:

|  |  |
| --- | --- |
| Periode  | Aanvulling tot % maandinkomen |
| Week 1 t/m 26 | 100% |
| Week 27 t/m 52 | 90% |
| Week 53 t/m 104 | 75% |

## Re-integratie

Als je re-integreert dan ontvang je voor de uren die je werkt of een opleiding volgt per gewerkt uur een aanvulling tot je normale uurloon met eventuele ploegentoeslag.

Fermacell kan je in overleg detacheren bij een andere onderneming.

Als de bedrijfsarts verklaart dat je niet meer beter wordt en nooit meer kunt werken, dan kun je vervroegd een WIA-uitkering aanvragen. De vaststelling van uitzichtloze re-integratie zal uiterlijk aan het einde van het tweede ziektejaar gebeuren.

Je ontvangt boven op de wettelijke loondoorbetaling van 70%, over de eerste twee ziektejaren een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Je ontvangt deze aanvulling tot 100% met terugwerkende kracht. Je kan zelf een second opinion aanvragen. Fermacell trekt de WIA-uitkering van de loondoorbetaling en aanvulling af.

## Zwanger

Als je zwangerschapsverlof en bevallingsverlof hebt, ontvang je een aanvulling op je uitkering een aanvulling tot 100% van je maandinkomen.

## Gedeeltelijk arbeidsongeschikt

Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent en re-integreert in een lagere functie binnen Fermacell, ontvang je het salaris dat hoort bij de lager ingedeelde functie. Dit gebeurt vanaf de eerstvolgende maand.

Fermacell schaalt je zo in, dat een salaris hebt dat samen met je uitkering zo dicht mogelijk bij je oorspronkelijke salaris ligt. Als het maximum van de nieuwe salarisschaal daar niet hoog genoeg voor is, dan ontvang je het restant als een waardevaste persoonlijke toeslag.

Als je in je eigen functie re-integreert, maar dan voor minder uren, berekent Fermacell je nieuwe salaris op dezelfde manier.

Daar waar deze regeling leidt tot een situatie waarbij toepassing redelijkerwijs niet van Fermacell kan worden gevraagd, overleggen partijen met elkaar met als doel tot een passende oplossing te komen.

## Collectieve verzekering WGA-hiaat

Na 2 jaar ziekte kun je een WGA-loongerelateerde uitkering ontvangen. De hoogte van deze uitkering is voor een groot deel afhankelijk van de mate waarin je je restverdiencapaciteit kunt benutten. De restverdiencapaciteit is het loon dat je, volgens de vaststelling van het UWV, nog met je beschikbare capaciteiten kunt verdienen. Voor het tekort aan inkomen kun je een WGA-hiaatverzekering afsluiten. Fermacell heeft hiervoor een collectief contract afgesloten waaraan je mee kan doen. Als je hieraan mee wil doen, betaal je zelf de premie door inhouding op je salaris.

## WGA-premie

Fermacell betaalt de volledige gedifferentieerde WGA-premie.

## Ziektekostenverzekering

Fermacell heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten. Als je je ziektekostenverzekering hier onderbrengt, ontvang je van Fermacell een bijdrage in de kosten. Fermacell stelt de hoogte van de bijdrage jaarlijks vast.

# Pensioen

Bij Fermacell geldt een [pensioenregeling](https://awvncrm-my.sharepoint.com/personal/postma_awvn_nl/Documents/Bureaublad/Fermacell/link%20naar%20regeling%20opnemen). Je neemt verplicht deel aan de pensioenregeling, tenzij er iets anders in je arbeidsovereenkomst staat.

Als je zorgverlof en ouderschapsverlof opneemt, wordt de pensioenopbouw volledig voortgezet voor maximaal 10 dagen per jaar.

# Contractueel

## Proeftijd

Als je in dienst komt bij Fermacell geldt er een proeftijd volgens de [wet](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/hoelang-duurt-een-proeftijd).

## Einde arbeidsovereenkomst

In het [burgerlijk wetboek boek 7 artikelen 667 t/m 686a](https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2021-07-01#Boek7_Titeldeel10_Afdeling9) staan bepalingen die het einde van je arbeidsovereenkomst regelen. Daarnaast eindigt je arbeidsovereenkomst van rechtswege op het einde van de maand waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Als je voor onbepaalde tijd in dienst bent, geldt bij opzegging een opzegtermijn volgens de [wet.](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer)

De opzegtermijn start op de 1e dag van de volgende kalendermaand na de opzegging.

## Nevenwerkzaamheden

Als je naast het werk bij Fermacell andere betaalde werkzaamheden wil gaan doen, als zelfstandige of voor een andere werkgever, dan overleg je dit vooraf met Fermacell. Als je bij de start van je arbeidsovereenkomst al ander betaald werk deed, dan meld je dat onmiddellijk en schriftelijk aan Fermacell. Je krijgt toestemming tenzij er een objectieve reden is om geen toestemming te geven. Dit kan het geval zijn als dat andere werk de belangen van Fermacell schaadt of door dat werk de regels over arbeids- en rusttijden worden overtreden. Dit is geregeld in de [wet](https://wetten.overheid.nl/jci1.3%3Ac%3ABWBR0005290%26boek%3D7%26titeldeel%3D10%26afdeling%3D5%26artikel%3D653%26z%3D2015-01-01%26g%3D2015-01-01). .

# Arbeidsverhoudingen

## Cao nakomen en vredesplicht

Cao-partijen leven deze cao na en bevorderen nakoming van deze cao door hun leden.

Ze voeren of bevorderen geen actie die als doel heeft om verandering te brengen in deze cao.

Dit geldt niet in geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland. In dat geval mogen cao-partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen voorstellen.

## Werkgeversbijdrage aan de vakbond

Fermacell geeft aan CNV Vakmensen een bijdrage. De hoogte van de bijdrage is gelijk aan het bedrag in de AWVN-regeling.

## Vakbondsverlof

Als je lid bent van een vakbond krijg je doorbetaald bijzonder verlof als je:

* deelneemt aan een vakbondscursus of
* als bestuurslid of afgevaardigde deelneemt aan bijeenkomsten van organen die staan in de statuten van je vakbond of
* je als kaderlid deelneemt aan een vergadering of cursus.

Voorwaarde voor dit bijzonder verlof is dat jouw werkzaamheden dit toelaten. Je vraagt dit verlof ten minste 5 dagen van tevoren schriftelijk aan.

## Organisatieveranderingen

Fermacell geeft aan de vakbonden als zij daar om vragen informatie over personele en bedrijfseconomische veranderingen.

Fermacell laat het eerst aan de vakbond weten voordat ze een definitieve opdracht geeft aan een organisatiebureau voor een onderzoek naar de organisatie als er door dat onderzoek sociale gevolgen voor de werknemers kunnen zijn. Fermacell neemt in de beslissing de sociale gevolgen mee.

Fermacell houdt zich aan de [SER­ fusiegedragsregels](https://www.ser.nl/nl/thema/fusiegedragsregels). Fermacell neemt de sociale gevolgen mee bij het nemen van beslissingen. Fermacell informeert de vakbond als ze overweegt:

* een fusie aan te gaan,
* een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten
* de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren
* activiteiten te ondernemen met grote gevolgen voor de werkgelegenheid.

Fermacell zal zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakbond, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen. Fermacell overlegt met de vakbond over de maatregelen.

Fermacell heeft de bedoeling om gedwongen ontslagen te voorkomen. Fermacell zal inzetten op om- her en bijscholing en als dat mogelijk is herplaatsing. Fermacell zal met de vakbond een sociaal plan opstellen als de sociale gevolgen van de maatregelen dit noodzakelijk maken.

#  Studie-afspraken

Cao-partijen vinden het belangrijk afspraken te maken over de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers. Dit naar aanleiding van het eerdere onderzoek dat is gedaan én de voorstellen die de vakbond heeft aangedragen. De onderwerpen die onder andere aan bod zijn gekomen in het overleg tussen partijen: een 80, 90,100 regeling, de gedachte van een keuzebudget per werknemer en de mogelijkheid daar opleidingen voor te volgen (anders dan de door het werk verplichte opleidingen) en de mogelijkheid vakantiedagen te kopen.

Daarnaast wil de werkgever de mogelijkheid bieden aan werknemers om te participeren in een winstdelingsregeling.

Tot slot zijn op basis van het herschrijven van de cao-tekst twee onderwerpen, namelijk afbouw bij demotie en afbouw bij arbeidsongeschiktheid, waarover partijen afspraken moeten maken.

Cao-partijen starten daarom een paritaire werkgroep die uiterlijk in Q2 van 2023 een zwaarwegend advies uitbrengt aan cao-partijen over bovenstaande onderwerpen, zodat cao-partijen dit kunnen betrekken in het overleg voor de cao vanaf 1 januari 2024 en verder. Als cao-partijen zullen we deze werkgroep een nadere concretisering van de opdracht in gezamenlijkheid moeten opstellen om aan de werkgroep te verstrekken.

Ondertekening

Fermacell en CNV Vakmensen spreken deze cao af.

Fermacell:

CNV Vakmensen:

# Betekenis / definities

Werkgever Fermacell (Fermacell BV)

Medewerker ben je als:

* je een arbeidsovereenkomst hebt met Fermacell BV en
* je functie in de rangschikkingslijst in bijlage 1 staat of
* er in je arbeidsovereenkomst staat dat de cao op jou van toepassing is.

In deze cao word je als medewerker aangesproken als “je”.

Vakbond CNV Vakmensen (Utrecht)

Schaalsalaris Het salaris volgens de salarisschalen in de bijlage 2

Maandsalaris Het schaalsalaris, plus je persoonlijke toeslag als je die hebt

Maandinkomen Je maandsalaris, plus een ploegentoeslag als je die hebt

Jaarsalaris Twaalf keer je maandinkomen plus met 8 % vakantietoeslag.

Uurloon 1/173,33ste deel van het maandsalaris

Bijlage 1 Functierangschikkingslijst

| ***Functie nr.*** | ***Functieschaal*** | ***Functieomschrijving*** |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| 02.00.06 | 10 | Supervisor maintenance department |
|  |  |  |
| 05.00.01 | 9 | Hoofd kwaliteitsdienst |
| 06.00.01 | 9 | Coördinator digitale marketing en e-commerce |
|  |  |  |
| 01.00.01 | 8 | Office Manager |
| 01.00.02 | 8 | Arbo-, milieu-, en veiligheidscoördinator |
| 01.00.04 | 8 | Medewerker controlling |
| 02.00.05 | 8 | Chef werkplaats |
| 02.00.14 | 8 | Senior monteur E |
| 02.00.17 | 8 | Teamleader (electrical/mechanical/preventive |
| 04.00.0105.00.04 | 88 | WachtchefTeamleader Kwaliteitsdienst |
|  |  |  |
| 01.00.03 | 7 | Medewerker financiële administratie |
| 02.00.10 | 7 | 1e monteur E |
| 02.00.11 | 7 | Shiftmonteur E/M |
| 02.00.12 | 7 | Inkoper/magazijnbeheerder |
| 02.00.15 | 7 | Proces- en elektrotechnisch programmeur |
| 04.00.0205.00.05 | 77 | Allround operatorAssistant teamleader kwaliteitsdienst |
|  |  |  |
| 02.00.08 | 6 | 1e Monteur M |
| 02.00.09 | 6 | Monteur E |
| 03.00.0304.00.12 | 66 | Assistent chef logistiekMulti skill operator B |
| 06.02.01 | 6 | Medewerker service center |
|  |  |  |
| 01.00.05 | 5 | Administratief assistent |
| 02.00.03 | 5 | Monteur M preventief |
| 02.00.07 | 5 | Monteur M |
| 03.00.04 | 5 | Medewerker logistiek |
| 04.00.03 | 5 | Algemeen reserve |
| 04.00.0704.00.1304.00.14 | 555 | CalcineerderAllround raw material operatorMulti skill operator A |
| 05.00.02 | 5 | Assistent hoofd kwaliteitsdienst |
|  |  |  |
| 04.00.04 | 4 | Veldwerker |
| 04.00.08 | 4 | Zager |
| 04.00.09 | 4 | Schuuroperator |
| 05.00.03 | 4 | Kwaliteitscontroleur |
|  |  |  |
| 02.00.01 | 3 | Kraanmachinist |
| 02.00.13 | 3 | Assistent inkoop/magazijn |
| 03.00.02 | 3 | Medewerker Estrich |
| 03.00.05 | 3 | Medewerker expeditie (heftruckchauffeur) |
| 03.00.06 | 3 | Ordervoorbereider |
| 04.00.05 | 3 | Schuurbediender |
| 04.00.1004.00.11 | 33 | Operator inpak/EstrichShreddermix production support employee |
|  |  |  |
| 04.00.06 | 2 | Inpakmedewerker |
|  |  |  |

Bijlage 2 Salarisschalen en toeslagen / vergoedingen

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Salarisschalen 1 juli 2022 – 31 december 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Trede 1 | 2.544 | 2.611 | 2.677 | 2.762 | 2.880 | 3.039 | 3.236 | 3.484 |  |  |
| Trede 2 | 2.577 | 2.640 | 2.717 | 2.809 | 2.934 | 3.102 | 3.313 | 3.569 | 3.804 | 4.246 |
| Trede 3 | 2.612 | 2.676 | 2.754 | 2.855 | 2.984 | 3.157 | 3.376 | 3.650 | 3.905 | 4.358 |
| Trede 4 | 2.641 | 2.710 | 2.790 | 2.903 | 3.038 | 3.218 | 3.450 | 3.735 | 3.991 | 4.477 |
| Trede 5 | 2.675 | 2.743 | 2.827 | 2.952 | 3.095 | 3.281 | 3.519 | 3.818 | 4.087 | 4.590 |
| Trede 6 | 2.710 | 2.779 | 2.865 | 2.998 | 3.148 | 3.339 | 3.585 | 3.906 | 4.180 | 4.706 |
| Trede 7 |  | 2.816 | 2.907 | 3.056 | 3.197 | 3.396 | 3.653 | 3.989 | 4.284 | 4.826 |
| Trede 8 |  |  | 2.949 | 3.102 | 3.248 | 3.454 | 3.731 | 4.083 | 4.380 | 4.940 |
| Trede 9 |  |  |  |  | 3.306 | 3.524 | 3.789 | 4.163 | 4.476 | 5.058 |
| Trede 10 |  |  |  |  |  | 3.576 | 3.862 | 4.247 | 4.567 | 5.165 |
| Trede 11 |  |  |  |  |  |  | 3.928 | 4.331 | 4.664 | 5.288 |
| Trede 12 |  |  |  |  |  |  |  |  | 4.758 | 5.399 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Salarisschalen voor medewerkers met een leer/werk overeenkomst 1 juli 2022 – 31 december 2022**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 16 jaar | 896 | 983 |
| 17 jaar | 1.030 | 1.127 |
| 18 jaar | 1.161 | 1.268 |
| 19 jaar | 1.341 | 1.465 |
| 20 jaar | 1.573 | 1.715 |
| 21 jaar | 1.883 | 2.054 |
| 22 jaar | 2.322 | 2.427 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Toeslagen 1 juli 2022 – 31 december 2022**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| BHV vergoeding | 15,50 | per maand |
| Cao procentuele verhoging per 1 juli 2022 | 3,25% | procent |
| Storingsdienst (maandag t/m vrijdag) | 41,80 | per 24 uur |
| Storingsdienst (zaterdag en zondag) | 63,20 | per 24 uur |
| Extra opkomst (maandag t/m vrijdag) | 19,90 | per 24 uur |
| Extra opkomst (zaterdag en zondag) | 39,80 | per 24 uur |
| Kilometervergoeding  | 0,19 | per km |
| Sprongtoeslag (1,108% van het salaris met een minimum van) | 24,00 | per overgang |
| Vuilwerktoeslag | 10,50 | per 1 uur |

**Salarisschalen 1 januari 2023 – 31 december 2023**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  | Schaal  |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Trede 1 | 2.595 | 2.664 | 2.731 | 2.818 | 2.938 | 3.100 | 3.301 | 3.554 |  |  |
| Trede 2 | 2.629 | 2.693 | 2.772 | 2.866 | 2.993 | 3.165 | 3.380 | 3.641 | 3.881 | 4.331 |
| Trede 3 | 2.665 | 2.730 | 2.810 | 2.913 | 3.044 | 3.221 | 3.444 | 3.723 | 3.984 | 4.446 |
| Trede 4 | 2.694 | 2.765 | 2.846 | 2.962 | 3.099 | 3.283 | 3.519 | 3.810 | 4.071 | 4.567 |
| Trede 5 | 2.729 | 2.798 | 2.884 | 3.012 | 3.157 | 3.347 | 3.590 | 3.895 | 4.169 | 4.682 |
| Trede 6 | 2.765 | 2.835 | 2.923 | 3.058 | 3.211 | 3.406 | 3.657 | 3.985 | 4.264 | 4.801 |
| Trede 7 |  | 2.873 | 2.966 | 3.118 | 3.261 | 3.464 | 3.727 | 4.069 | 4.370 | 4.923 |
| Trede 8 |  |  | 3.008 | 3.165 | 3.313 | 3.524 | 3.806 | 4.165 | 4.468 | 5.039 |
| Trede 9 |  |  |  |  | 3.373 | 3.595 | 3.865 | 4.247 | 4.566 | 5.160 |
| Trede 10 |  |  |  |  |  | 3.648 | 3.940 | 4.332 | 4.659 | 5.269 |
| Trede 11 |  |  |  |  |  |  | 4.007 | 4.418 | 4.758 | 5.394 |
| Trede 12 |  |  |  |  |  |  |  |  | 4.854 | 5.507 |

**Salarisschalen voor medewerkers met een leer/werk overeenkomst 1 januari 2021 – 31 december 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Schaal  | Schaal  |
|  | 1 | 2 |
| 16 jaar | 914 | 1.003 |
| 17 jaar | 1.051 | 1.150 |
| 18 jaar | 1.185 | 1.294 |
| 19 jaar | 1.368 | 1.495 |
| 20 jaar | 1.605 | 1.750 |
| 21 jaar | 1.921 | 2.096 |
| 22 jaar | 2.369 | 2.476 |

**Toeslagen 1 januari 2023 – 31 december 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| BHV vergoeding | 15,80 | per maand |
| Cao procentuele verhoging per 1 jan 2023 | 3,25% | procent |
| Storingsdienst (maandag t/m vrijdag) | 42,60 | per 24 uur |
| Storingsdienst (zaterdag en zondag) | 64,50 | per 24 uur |
| Extra opkomst (maandag t/m vrijdag) | 20,30 | per 24 uur |
| Extra opkomst (zaterdag en zondag) | 40,60 | per 24 uur |
| Kilometervergoeding  | 0,19 | per km |
| Sprongtoeslag (1,108% van het salaris met een minimum van) | 24,50 | per overgang |
| Vuilwerktoeslag | 10,70 | per 1 uur |

Bijlage 3 Klachtenprocedure Functie analyse

### Klachtenprocedure

Je ontvangt je functieomschrijving, de indeling van je functie in het functiewaarderingssysteem van ORBA en de salarisgroep die daarbij hoort.

Als je het niet eens is met je indeling, schrijf je dat binnen 4 weken aan de directie. Je geeft ook de redenen waarom je het er niet mee eens bent. Je ontvangt binnen 14 dagen een reactie.

De directie hoort jou. Je kunt je laten bijstaan door een collega. De directie hoort ook je leidinggevende. De directie mag ook anderen horen. De directie kan het verzoek afwijzen of toewijzen. De directie motiveert haar advies schriftelijk. De directie laat jou de beslissing schriftelijk weten. De werkgever kan een nieuwe omschrijving maken. Jij en je leidinggevende controleren deze. Als jullie akkoord gaan met de omschrijving, zal Fermacell deze laten wegen door AWVN. Tegen de beslissing van de directie kun je intern niet in beroep.

Als je verzoek tot herziening van je functie‑indeling leidt tot een indeling in een hogere functieklasse, dan deelt Fermacell je in de hogere klasse in met terugwerkende kracht tot de datum van je verzoek.

Als je lid bent van een vakbond kun je een deskundige van de vakbond samen met een deskundige van AWVN je klacht laten onderzoeken. Zij ontvangen het advies van de directie. De deskundigen doen schriftelijke een bindende uitspraak. Als deze procedure niet binnen 3 maanden tot een beslissing van de directie leidt, kan je bij je vakbond in beroep gaan.