ENGIE Energie Nederland N.V.

Bedrijfs-CAO ENGIE Energie Nederland N.V.

2023

ENGIE Energie Nederland N.V., Grote Voort 291, 8041 BL Zwolle
Handelsregister Zwolle 05043978 - BTW-nr. NL008357523B01 -
IBAN NL08 INGB 0676 0910 40 - BIC INGBNL2A

Hoofdstuk 1 Salariëring

Artikel 1 Bedrijfssalarisregeling

De bedrijfssalarisregeling is een uitwerking van artikel 5.1 CAO PLb over een systeem van functiewaardering, de indeling in een functiegroepenstructuur en een per functiegroep vastgestelde salarisschaal.

Artikel 2 Functiewaardering

Volgens een procedure, die met de medezeggenschap wordt overeengekomen, worden de verantwoordelijkheden en competenties van functies omschreven, vastgesteld en gewogen met de Korn Ferry-methode (KF). De functies worden op basis van toegekende KF-punten gerangschikt in functiegroepen overeenkomstig de functiegroepenstructuur. De zwaarte van de functie is dus bepalend voor de groep waarin de functie is ingedeeld.
Conform de hier bedoelde procedure kan de werknemer een bezwaarschrift indienen indien hij het niet eens is met de weging van een nieuwe functie en dientengevolge van de indeling in de functiegroepenstructuur.

Artikel 3 Functiegroepenstructuur

De functiegroepenstructuur bestaat uit 17 functiegroepen, met een ontwikkelingsschaal [A1] voor schoolverlaters.

Functie-groep	A1*	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
KF-pnts Van	0	70	86	100	117	136	157	183	211	247	270	318	375	444	525	618	727
KF-pnts tot	135	85	99	116	135	156	182	210	246	269	317	374	443	524	617	726	854

** Ontwikkelingsschaal*

Artikel 4 Salarisschalen

Aan iedere functiegroep is een salarisschaal gekoppeld met een minimum-, een norm- en een maximumsalaris. Het normsalaris TVI (Totaal Vast Inkomen) wordt gesteld op 100%. Het minimumsalaris is 70% van het normsalaris. Het maximumsalaris is 120% van het normsalaris.

Werknemers die geplaatst worden in een functie waarvoor zij de vereiste opleiding en/of de relevante bedrijfservaring voor een goede functievervulling bezitten, worden ingedeeld in de met de functiegroep overeenkomende salarisschaal.
Is bij het indelen in de salarisschaal het minimumsalaris in de salarisschaal lager dan het minimum van de salaristabel van de CAO PLb, dan geldt in ieder geval het in deze CAO vermeldde minimum.

Voor de salarisschalen verwijzen wij u naar de bijlage.

Artikel 5 Ontwikkelingstraject

Werknemers die geplaatst worden in een functie waarvoor de vereiste opleiding en/of relevante bedrijfservaring voor een goede functievervulling (nog) ontbreekt, wordt een, zo nodig gefaseerd, ontwikkelingstraject vastgesteld. Gedurende het ontwikkelingstraject blijft indeling in de functieschaal vooralsnog achterwege. Het ontwikkelingstraject omvat de verblijfsduur, de gestelde condities, (additionele) opleiding en ervaring, te bereiken kwalificaties en resultaten én de salarisontwikkeling in de onder de uiteindelijke functiegroep liggende salarisschalen. De maximale duur van een ontwikkelingstraject is drie jaar. De met de medezeggenschap overeengekomen beoordelingsprocedure is ook van toepassing op werknemers in een ontwikkelingstraject.

Zolang voor werknemer het ontwikkelingstraject geldt, gelden de daarin specifiek overeengekomen afspraken en is het gestelde in artikel 6 niet van toepassing.

Artikel 6 Salarisgroei vast inkomen

Binnen de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld, wordt het individuele salaris vastgesteld op basis van de individuele positie in de salarisschaal. Deze positie wordt uitgedrukt in een RSP (Relatieve Salaris Positie): het actuele salaris wordt gedeeld door het normsalaris (100%) en uitgedrukt in een index (= percentage x 100). Het salaris wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd op basis van onderstaande tabel.

Salarisgroeitabel

Verhoging	Verhoging	Verhoging	Verhoging	Verhoging
70 tot 80	**80 tot 90**	**90 tot 100**	**100 tot 110**	**110 tot 120**
4,5%	3,5%	3,0%	2,5%	2,0%

Bij indiensttreding na 1 juli wordt het salaris verhoogd na het eerstvolgende volledige kalenderjaar.

Bij langdurige ziekte, waaronder wordt verstaan een periode van arbeidsongeschiktheid van zes maanden of langer, wordt de salarisverhoging uitgesteld tot respectievelijk 1 april, 1 juli of 1 januari daaropvolgend indien de werkzaamheden op een van die tijdstippen meer dan zes maanden zijn hervat.

Artikel 7 Promotie

Bij promotie naar een hogere salarisschaal wordt het salaris verhoogd met 3% bij een verhoging van 1 functiegroep; 4,5% bij een verhoging van 2 functiegroepen en 6% bij een verhoging van 3 functiegroepen. Deze verhoging kan samenvallen met het toekennen van de jaarlijkse beoordelingsverhoging.

Uitgangspunt is dat verhogingen afhankelijk van het beoordelingsniveau binnen het daarmee overeenkomende maximale salarisniveau vallen.

Hoofdstuk 2

Grens vergoeding overwerk en verschoven werktijd

Werknemers die ingedeeld of uitbetaald worden in salarisschaal A12 of hoger hebben, gelet op de aard en het niveau van hun functie, geen aanspraak op vergoeding van overwerk en verschoven werktijd.
Als hem dit redelijk voorkomt kan de werkgever een vergoeding voor overwerk toekennen aan (groepen van) werknemers die op grond van het hierboven bepaalde geen recht kunnen doen gelden op een zodanige vergoeding.
De Ondernemingsraad zal periodiek op de hoogte worden gesteld indien gebruik wordt gemaakt van deze uitzondering.

Hoofdstuk 3

3.1 Wacht- en storingsdienst (hierna Consignatie)

De regeling wacht- en storingsdienst is geregeld in artikel 3.6 van de CAO PLb.

3.2 Vergoeding

1. De werknemer ontvangt voor elke werkelijk verrichte consignatiedienst van een volle week een vergoeding van 7,5% van het schaalsalaris tot een maximum overeenkomstig de in het bedrijfsprotocol bepaalde overwerkgrens. Dit percentage is gebaseerd op een vergoeding van:
    - 0,6% op maandag tot en met vrijdag
    - 1,8% op zaterdag en
    - 2,7% op zon- en feestdagen

2. Bij strenge gebondenheid, waarbij werknemer voor oproep beschikbaar moet blijven op een door de werkgever aangewezen plaats, worden deze percentages verhoogd tot respectievelijk 0,9%, 2,7% en 4,05%.
3. De werknemer kan aan de werkgever verzoeken om deze procentuele vergoeding in geld om te zetten in een vergoeding in tijd (0,6% = 1 uur).
4. Indien de werknemer tijdens een consignatiedienst – in opdracht – werkzaamheden verricht, geldt dit als overwerk. De vergoeding in tijd voor overwerk van in consignatie gewerkte uren kan op aanwijzing van werkgever voor aanvang van de volgende consignatiedienst in de werktijdregeling of in het rooster van werknemer worden opgenomen dan wel aangewezen.

3.3 Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de consignatiedienst

1. De vergoeding genoemd in 3.2 wordt bij beëindiging van de consignatiedienst op grond van artikel 3.6.3 (CAO PLb) volledig doorbetaald tot het tijdstip van de pensionering van de werknemer of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst om andere redenen wordt beëindigd.
   Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding die genoten werd over de periode van twee jaar voorafgaand aan het ogenblik van beëindiging van de consignatiedienst of over een kortere periode indien de consignatiedienst korter dan twee jaren is verricht.
2. De vergoeding genoemd in artikel 3.2 wordt met inachtneming van het bepaalde in de begrippen "Arbeidsongeschikt, volledig en duurzaam", "Arbeidsongeschikt gedeeltelijk", "Bedrijfsongeval" en "Passend werk" uit de begrippenlijst in de cao , bij beëindiging van de consignatiedienst op grond van medische noodzaak of reorganisatie:
   - Indien de werknemer 57 jaar of ouder is, volledig doorbetaald overeenkomstig het bepaalde in lid 1;
   - Indien de werknemer de leeftijd van 57 jaar nog niet heeft bereikt, gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de consignatiedienst is beëindigd, volledig doorbetaald en daarna, afhankelijk van het aantal jaren dat consignatiedienst is verricht, volgens de in onderstaand schema vermelde percentages:

Aantal jaren consignatie dienst	1 – 5 jaar	6 – 10 jaar	11–15 jaar	16 jaar of meer	% van de uitkering
Looptijd en percentage van de uitkering	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	80
	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	60
	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	40
	4 mnd	8 mnd	12 mnd	18 mnd	20

3. De uitkering wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding die genoten werd over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de consignatiedienst of over een kortere periode indien de consignatiedienst korter dan twee jaren is verricht.
4. Indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 57 jaar bereikt, wordt de vermindering beëindigd en de vergoeding op het dan bereikte bedrag gehandhaafd.
5. Indien de werknemer andere salarisverhogingen krijgt dan de algemene salarisverhogingen, worden eerstbedoelde verhogingen in mindering gebracht op betalingen op grond van dit artikel.
6. Indien het verlaten van de consignatiedienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en het ABP na keuring een herplaatsingstoelage toekent waarmee het vervallen van de vergoeding voor de consignatiedienst wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding volgens dit artikel beëindigd met ingang van de datum van de toekenning van de herplaatsingstoelage.

Hoofdstuk 4

Ziektekostenregeling

Werknemers kunnen zich verzekeren bij een door werkgever aangeboden collectieve zorgverzekering of een verzekeraar naar eigen keuze. Werknemer is verantwoordelijk voor een correcte aanmelding en het al dan niet afsluiten van een aanvullende verzekering. Daarnaast is de door werkgever vastgestelde hardheidsclausule ziektekosten (BER 4.1) van toepassing.

Hoofdstuk 5

Cafetariasysteem

In het Cafetariasysteem zijn/worden overeenkomstig de CAO PLb onbelaste stortingen uit bruto loon of verlof in het (ABP) pensioen, Levensloop en – voor zover fiscaal toegestaan – inzet van bruto loon voor aanschaf van een fiets voor woon-werkverkeer, contributie vakbonden, e.d geregeld. Bovendien kan bruto loon worden omgezet in verlof en verlof in bruto loon. Wijzigingen hierop komen tot stand na instemming van de Ondernemingsraad.

Hoofdstuk 6

Looptijd

Deze bedrijfs-CAO heeft een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Met betrekking tot opzegging geldt voor deze overeenkomst hetgeen in de CAO PLb is bepaald.

Aldus overeengekomen, 1 januari 2023 te Zwolle door CAO-partijen.

ENGIE Energie Nederland N.V.

ValidSigned door Pierre Devillers
op 16-01-2023

Pierre Devillers
Statutair Directeur

CNV Publieke Diensten
onderdeel van CNV Connectief

ValidSigned door Arno Reijgersberg
op 13-01-2023

Arno Reijgersberg
Bestuurder

Bijlage

Salaristabel 1 mei 2021 **2,00% CAO verhoging**

Schaal		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
Minimum	70%	1.008	1.550	1.709	1.809	1.914	2.079	2.281	2.460
Norm	100%	1.440	2.213	2.441	2.583	2.733	2.969	3.258	3.513
Maximum	120%	1.728	2.656	2.930	3.100	3.280	3.563	3.910	4.216

Schaal		A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
Minimum	70%	2.672	2.774	3.047	3.454	3.951	4.527	4.972	5.621	6.448
Norm	100%	3.817	3.962	4.352	4.933	5.643	6.467	7.102	8.029	9.211
Maximum	120%	4.581	4.755	5.223	5.920	6.772	7.761	8.523	9.635	11.054

Salaristabel 1 mei 2022 **4,00% CAO verhoging + € 100**

Schaal		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
Minimum	70%	1.149	1.712	1.878	1.981	2.091	2.262	2.473	2.658
Norm	100%	1.641	2.445	2.682	2.830	2.986	3.231	3.532	3.797
Maximum	120%	1.970	2.934	3.219	3.396	3.584	3.878	4.239	4.557

Schaal		A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
Minimum	70%	2.880	2.985	3.269	3.692	4.209	4.809	5.271	5.946	6.807
Norm	100%	4.113	4.264	4.670	5.274	6.012	6.869	7.530	8.494	9.723
Maximum	120%	4.936	5.117	5.604	6.329	7.215	8.243	9.036	10.193	11.668