

# Info218



oktober 2009

Nieuwsbrief van LBC-NVK, bediende- en kaderbond ACV

## Van leeftijds- naar ervaringsbarema vanaf 1 oktober 2009

Op 1 oktober 2009 wordt een nieuw barema van toepassing in het paritair comité 218. Stap je over naar een nieuwe werkgever, dan wordt het minimumloon voortaan vastgelegd op basis van je beroepservaring. Ben je op 30 september in dienst van een werkgever die onder het paritair comité 218 valt, dan loopt je baremaloon gewoon door. De regels van het nieuwe ervaringsbarema liggen vast in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) die op 28 september 2009 werd getekend. In deze editie leggen we uit hoe het nieuwe barema moet worden toegepast.

### Koopkrachtverhoging in november 2009

In november heeft iedereen in de sector recht op een koopkrachtverhoging van 125 euro netto in ecocheques, tenzij de vakbonden vóór 31 oktober 2009 een akkoord hebben

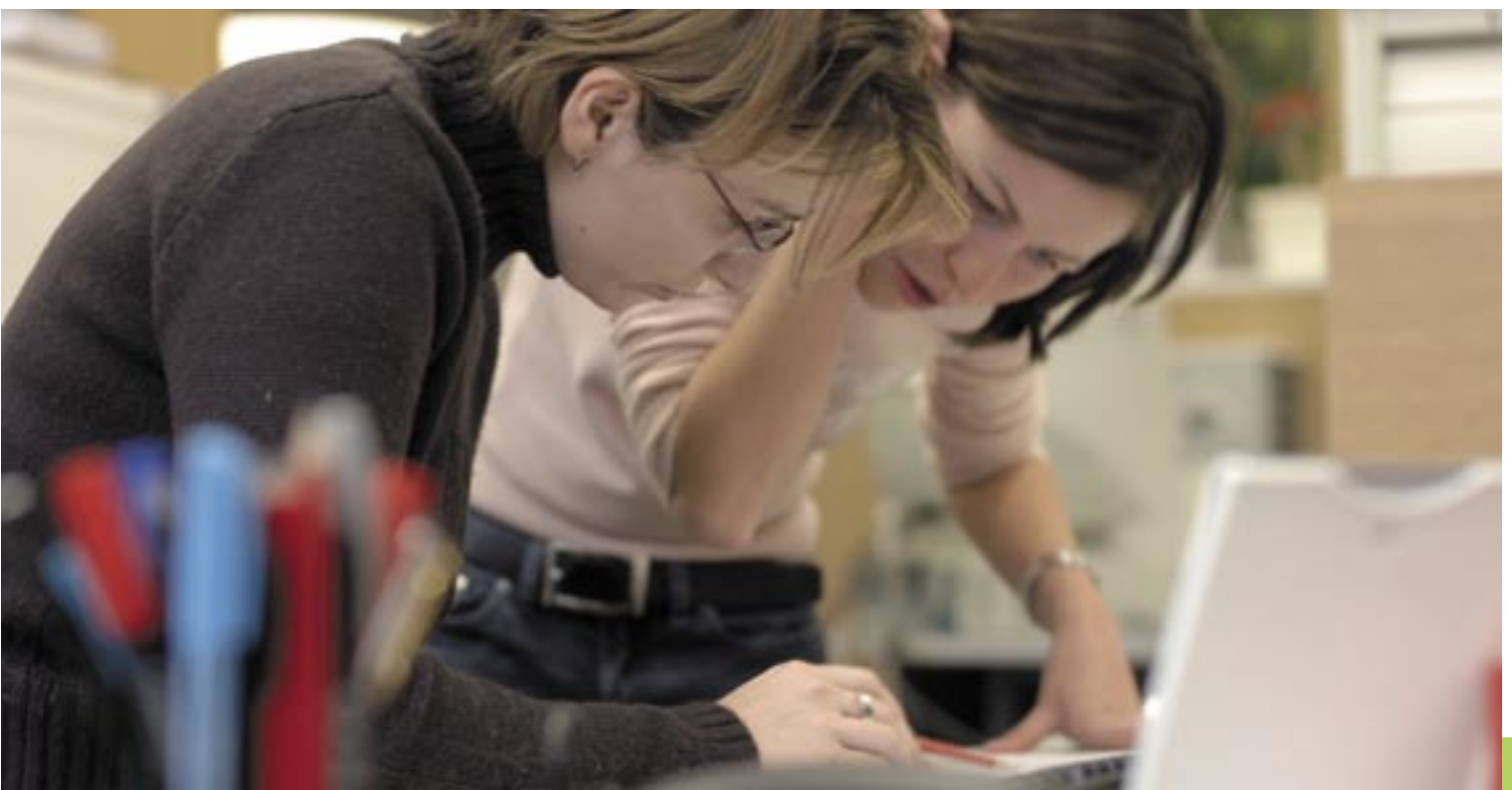
gemaakt met de werkgever om de ecocheques om te zetten in een gelijkwaardig voordeel, zoals een verhoging van de maaltijdcheques. In juni 2010 is er een tweede koopkrachtverhoging, maar dan van 250 euro netto.

### Nieuwe functieclassificatie vanaf 1 januari 2010

Met de cao van 28 september 2009 wordt een nieuwe functieclassificatie van toepassing in de sector. De LBC-NVK heeft deze cao niet getekend omdat ze voor heel wat bedienden zal leiden tot lagere minimumlonen. Verder in deze editie meer hierover.

De volledige cao-teksten van pc 218 kan je vinden op [www.lbc-nvk.be](http://www.lbc-nvk.be)

*‘De 218’ regelt de arbeidsvoorwaarden in 35 sectoren en 56.000 ondernemingen, van metaal- en voedingshandel, IT en callcenters tot de dagbladpers*



# 1. Een nieuw sectorbarema 1 oktober 2009

Het leeftijdsbarema was eenvoudig en zeker. Eenvoudig, omdat de leeftijd het loon bepaalde. Zeker, omdat je geen achterstand opliep bij ziekte, loopbaanonderbreking, werkloosheid.

Het ervaringsbarema is minder eenvoudig en minder zeker. En dus moesten de bonden tijdens de onderhandelingen zeer alert zijn om bij overgang naar het ervaringsbarema nieuwe discriminaties te vermijden. Discriminatie van werknemers met gezondheidsproblemen, van werknemers in gedwongen werkloosheid of loopbaanonderbreking. Zo was het voor LBC-NVK ook belangrijk dat het tijdscrediet, nog altijd vooral een zaak van vrouwen, niet zou worden gesanctioneerd door een loonachterstand voor de rest van je loopbaan.

## Wat wordt het nieuwe baremaloon, ook wanneer je boven het barema wordt betaald?

### Je bent op 30 september 2009 in dienst

Dan ga je op 1 oktober over naar het nieuwe barema, met behoud van loon. En de jaarlijkse baremaverhogingen lopen gewoon door. Zolang je bij je huidige werkgever blijft werken, verandert er niets. Op 1 oktober krijg je een fictieve beroepservaring die je op basis van bijgaande omzettingstabel (pagina 5) eenvoudig kan vastleggen. Een aantal voorbeelden maakt duidelijk hoe de fictieve beroepservaring wordt vastgelegd.

#### Voorbeeld 1

Een bediende (klasse C) is in dienst sedert 1 september 2005 en is 29 jaar

op 1 oktober 2009. Op 30 september 2009 was zijn reële maandwedde 2000 euro. Het sectorloon dat theoretisch op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt 1.865,39 euro. Volgens schaal II van de omzettingstabel stemt dat bedrag overeen met 8 jaar beroepservaring.

#### Voorbeeld 2

Een bediende (klasse C) is in dienst getreden op 1 september 2000 en zijn reële maandwedde bedraagt op 30 september 2009 2.250 euro. Op 1 oktober 2009 is hij 39 jaar. Het sectorloon dat theoretisch op hem van toepassing zou

geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt 2.130,86 euro. Volgens schaal II van de omzettingstabel stemt dat bedrag overeen met 18 jaar beroepservaring.

#### Voorbeeld 3

Een bediende (klasse C) is in dienst getreden op 1 september 2008. Hij is 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorloon dat theoretisch volgens schaal II (meer dan 1 jaar in dienst) van de omzettingstabel op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt 1.865,39 euro. Overeenkomstig het beroepservaringsbarema schaal II stemt dat bedrag overeen met 8 jaar beroepservaring.

### Je begint bij een nieuwe werkgever

Dan wordt je loon bepaald op basis van het aantal jaren beroepservaring als werknemer, zelfstandige of ambtenaar, verhoogd met de periodes van afwezigheid op het werk die gelijkgesteld worden met arbeidsprestaties. Zo loop je bij werkherhvatting geen achterstand op in het barema. Ook belangrijk: deeltijdse prestaties worden gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

#### Wat wordt gelijkgesteld met arbeidsprestaties?

- periodes van ziekte voor 3 jaar
- volledig tijdscrediet voor sociale redenen, zoals ouderschapsverlof, zorg voor kinderen tot 8 jaar of gehandicapt kind, bijstand zwaar ziek gezins- of familielid en palliatieve zorgen, ook voor 3 jaar

- het volledige tijdscrediet (zonder speciale reden) voor 1 jaar
- werkloosheid voor 1 jaar en vanaf 15 jaar ervaring voor 2 jaar.

#### Wat wordt onbeperkt gelijkgesteld?

- arbeidsongeval, beroepsziekte, klein verlet, zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, profylactisch verlof
- de tijdelijke crisismaatregelen om ontslagen te vermijden.

### Het juiste loon

Bij aanwerving moet je aan de werkgever alle informatie over je beroepsverleden en over de gelijkgestelde perioden overmaken, zodat het juiste startloon kan worden vastgelegd.

De werkgever kan maar best meteen het juiste loon toekennen. Voor beide partijen is het leuker dat er geen loonachterstallen worden opgestapeld. Ook kan best vermeden worden dat na uitdiensttreding nog een loongeschil voor de arbeidsrechtbank moet worden uitgevochten.

In de omzettingstabel (pagina 5) staat nog het loon volgens leeftijd. Wijk je startloon hier van af, dan moet er een belletje gaan rinkelen en kan je best contact nemen met je vakbond LBC-NVK.

## De kleine regeltjes zijn ook belangrijk ...

- De overgang van loonschaal I naar loonschaal II gebeurt na 1 jaar in plaats van na 3 jaar dienst in de onderneming. Een verbetering dus voor de starters.
- De ervaring bij aanwerving wordt berekend in jaren en maanden.
- De jaarlijkse verhoging in het barema wordt toegekend in de maand volgend op de maand waarin je een bijkomend ervaringsjaar hebt bereikt. Kom je in dienst met 5 jaar en 7 maanden ervaring, dan vindt de eerste baremaverhoging plaats wanneer je 5 maanden in dienst bent.
- Voor de jongeren gelden volgende lonen: 95% van het loon aan 0 jaar ervaring voor jongeren van 20 jaar, 90% voor 19 jaar, 85% voor 18 jaar, 80% voor 17 jaar, 75% voor 16 jaar.
- Ervaring en anciënniteit vóór 21 jaar worden meegeteld bij de start van het ervaringsbarema.

### Voorbeeld

Een bediende begon op 1 januari 2009 bij een nieuwe werkgever. Hij heeft dan reeds 2 jaar beroepservaring. Na 1 jaar anciënniteit gaat hij over naar loonschaal II, waar hij onmiddellijk het loon voor 3 ervaringsjaren moet krijgen.

### Waarom?

Hij was op 18 jaar beginnen te werken en op 20 jaar overgestapt naar zijn huidige werkgever waar hij na 1 jaar anciënniteit recht heeft op loonschaal II.



## 2. Koopkrachtverhoging in november 2009 en juni 2010

125 euro netto verhoging van de koopkracht in november 2009, 250 euro netto in juni 2010 en dit voordeel wordt ook na 2010 toegekend. De deeltijdsen krijgen meer dan wat de regel van proratisering zou opleveren: een 4/5 baan krijgt hetzelfde bedrag als de voltijdsen, 3/5 tewerkstelling krijgt 100-200, halftijds 75-150 en minder dan halftijds 50-100.

### ■ Is er een vakbond in je onderneming?

Dan kan er worden onderhandeld over de vorm van de verhoging. De ecocheques kunnen worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel zoals de verhoging van de maaltijdcheques. Hierover moet de vakbondsafvaardiging vóór 31 oktober een akkoord maken met de directie.

### ■ Is er geen vakbond in je onderneming?

Dan krijg je de netto koopkrachtverhoging in ecocheques. De werkgever kan het ook omzetten in een gelijkwaardig voordeel. Hiervoor hoeft hij niet te overleggen met de werknemers. Kijk in elk geval toe dat het voordeel minstens gelijkwaardig is. En neem gerust contact met de vakbond wanneer je vragen hebt.

### Hoeveel ecocheques bij onvolledige prestaties?

Werknemers die niet de hele referteperiode bij het bedrijf gewerkt hebben, hebben recht op cheques in verhouding tot hun gewerkte periode. Bij schorsing van het contract wordt het aantal dagen met loon in rekening gebracht. Dat is niet hetzelfde als gewerkte dagen. Concreet betekent het dat er geen verlies is voor ziekteperioden met gewaarborgd loon, moederschapsverlof en dagen gedekt door het vakantiegeld.

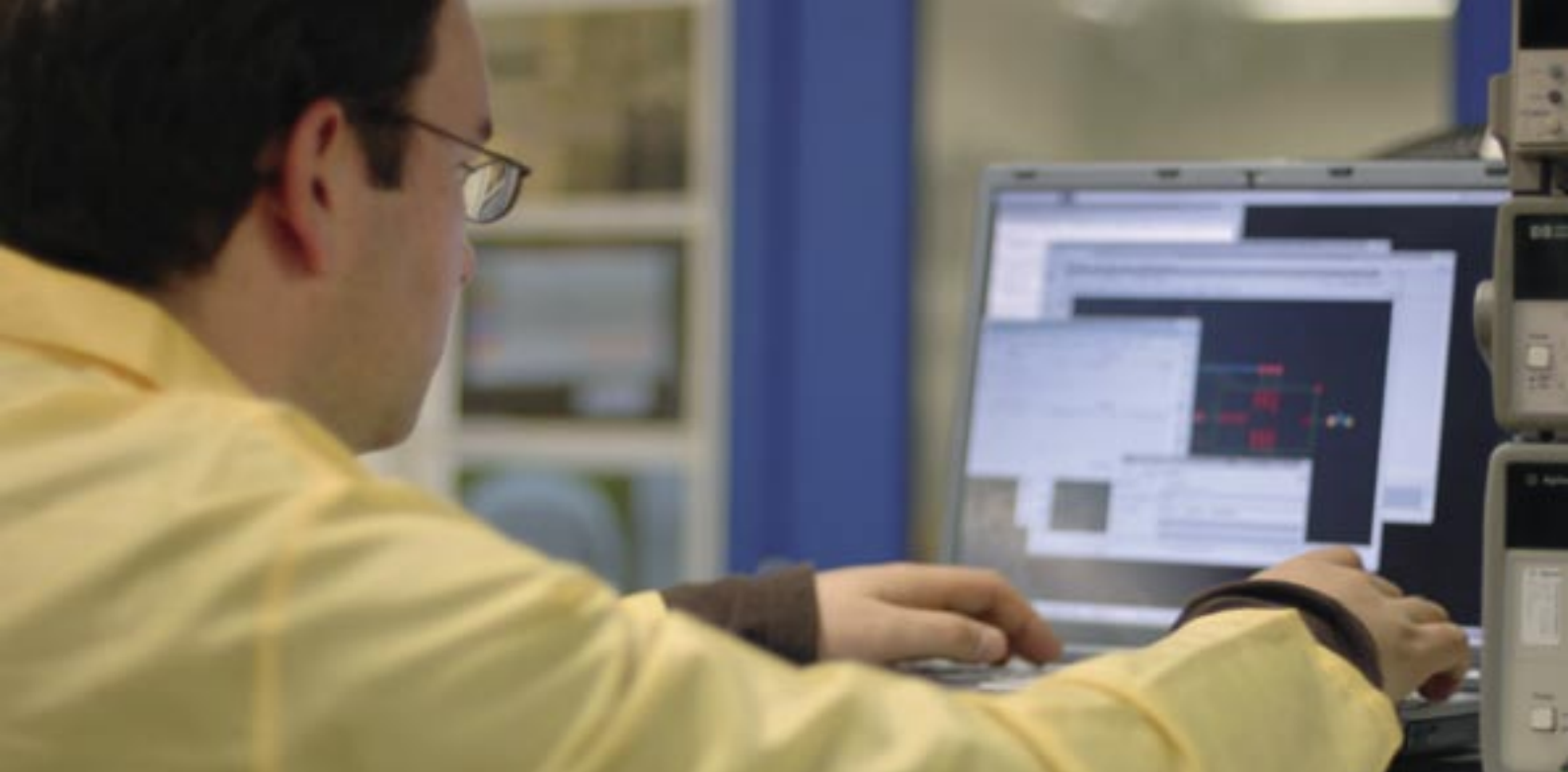
Was je van november 2008 tot oktober 2009 in dienst dan heb je recht op de volledige premie van 125 euro in november 2009. Zelfde voorwaarde voor de premie van 250 euro in juni 2010: volledige prestaties in de periode juni 2009-mei 2010 geven recht op de volledige premie. Bij onvolledige prestaties in die periode krijg je een deel van de premie in verhouding tot de prestaties.

### Wat kan je kopen met ecocheques?

De lijst van producten vind je op [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be). Met de ecocheque kan je aankopen doen tot de laatste dag van de 24ste maand vanaf de maand van ontvangst ervan. Je kan de cheques dus 2 jaar gebruiken voor bijvoorbeeld een duurdere investering in energiebesparing.

Meer info vind je op de ACV-site [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be)





### 3. Nieuwe functieclassificatie

Op 1 januari 2010 wordt in de sector een analytische functieclassificatie ingevoerd, met behoud van de 4 klassen. De bedienden in dienst vóór 1 januari 2010 kunnen niet in looncategorie dalen. Maar bedienden die daarna worden aangeworven dreigen met lagere lonen te worden geconfronteerd. Reden waarom de LBC-NVK deze cao niet heeft ondertekend.

#### Minimumloon

1 op 2 bedienden in de sector wordt aan het minimumloon betaald: 1.500 euro bruto in klasse A, einde barema maximum 2.500 euro in klasse D. De minimumlonen beschermen is dus van kapitaal belang.

Ook uit welbegrepen eigenbelang,

want lagere lonen voor nieuwe collega's zorgen voor toenemende druk op de hogere lonen. De minimumlonen beschermen is dus ook de beste loonwaarborg voor de collega's die boven het sectorbarema worden betaald.

De LBC-NVK aanvaardt geen verlaging van de minimumlonen, die in de sector al aan de lage kant zijn! De bonden voerden in juni actie om de langeter-

mijnbelangen van de werknemers in de sector te beschermen. Niet alleen voor de huidige werknemers, ook voor de nieuwe werknemers. Een analytische functieclassificatie met vier klassen leidt onvermijdelijk tot lagere minimumlonen in de sector. Om dit te voorkomen verdedigde de LBC-NVK samen met de andere bonden altijd de overgang van 4 naar 6 klassen. De cao functieclassificatie gaat pas in op 1 januari 2010. We komen er nog uitgebreid op terug.

#### Tijdscrediet, vorming, brugpensioenen

De cao-afspraken over tijdscrediet, vorming, brugpensioenen zijn verlengd voor 2 jaar. Meer hierover in INFO 218 van juni 2009 op [www.lbc-nvk.be](http://www.lbc-nvk.be)

De aanvullende vergoeding van 63,89 euro voor 55-plussers in 4/5 tijdscrediet wordt ook toegekend aan de collega's die tijdelijk in 4/5 CRISIS-tijdscrediet gaan.

**De LBC-NVK aanvaardt geen verlaging van de minimumlonen, die in de sector al aan de lage kant zijn!**

## Ervaringsbarema vanaf 1 oktober 2009

### Omzettingsbarema

(Voor bedienden die op 30 september 2009 in dienst zijn)

#### Jongerenlonen in loonschaal I en II

20 jaar: 95% van het loon aan o jaar ervaring

19 jaar: 90%

18 jaar: 85%

17 jaar: 80%

16 jaar: 75%

#### Schaal I

Voor bedienden die minder dan 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn

Leeftijd	klasse A	klasse B	klasse C	klasse D	Ervaring
	EURO	EURO	EURO	EURO	
21 jaar	1.505,69	1.568,44	1.590,61	1.715,77	0
22 jaar	1.510,23	1.577,42	1.590,61	1.727,12	1
23 jaar	1.514,73	1.586,44	1.626,49	1.738,28	2
24 jaar	1.519,29	1.595,52	1.658,01	1.749,65	3
25 jaar	1.523,87	1.607,75	1.689,54	1.793,80	4
26 jaar	1.528,33	1.620,20	1.721,18	1.833,05	5
27 jaar	1.532,87	1.629,60	1.752,70	1.872,25	6
28 jaar	1.537,35	1.653,14	1.784,35	1.911,37	7
29 jaar	1.542,20	1.676,72	1.816,01	1.950,62	8
30 jaar	1.554,71	1.700,22	1.847,66	1.989,63	9
31 jaar	1.567,27	1.723,88	1.879,20	2.029,03	10
32 jaar	1.577,93	1.743,80	1.910,81	2.068,05	11
33 jaar	1.588,52	1.763,48	1.942,39	2.107,35	12
34 jaar	1.599,25	1.783,40	1.967,34	2.146,48	13
35 jaar	1.609,74	1.803,14	1.992,21	2.185,71	14
36 jaar	1.620,20	1.823,01	2.017,17	2.218,64	15
37 jaar	1.630,58	1.829,44	2.042,04	2.251,55	16
38 jaar	1.641,02	1.835,81	2.066,98	2.284,44	17
39 jaar	1.651,44	1.842,34	2.074,07	2.317,41	18
40 jaar	1.651,44	1.848,73	2.081,21	2.350,36	19
41 jaar	1.651,44	1.855,20	2.088,37	2.362,03	20
42 jaar	1.651,44	1.861,76	2.095,66	2.373,75	21
43 jaar	1.651,44	1.868,11	2.102,84	2.385,48	22
44 jaar	1.651,44	1.874,55	2.110,17	2.397,09	23
45 jaar	1.651,44	1.880,99	2.117,37	2.408,68	24
46 jaar	1.651,44	1.887,40	2.124,71	2.420,27	25
47 jaar	1.651,44	1.893,86	2.131,92	2.431,89	26

#### Schaal II

Voor de bedienden die sinds 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn

Leeftijd	klasse A	klasse B	klasse C	klasse D	Ervaring
	EURO	EURO	EURO	EURO	
22 jaar	1.551,01	1.620,01	1.633,56	1.773,75	1
23 jaar	1.555,63	1.629,27	1.670,41	1.785,21	2
24 jaar	1.560,31	1.638,60	1.702,78	1.796,89	3
25 jaar	1.564,78	1.651,05	1.735,24	1.842,51	4
26 jaar	1.569,37	1.663,89	1.767,79	1.882,93	5
27 jaar	1.573,93	1.673,58	1.800,20	1.923,20	6
28 jaar	1.578,57	1.697,76	1.832,78	1.963,53	7
29 jaar	1.583,66	1.722,09	1.865,39	2.003,83	8
30 jaar	1.596,49	1.746,23	1.897,91	2.044,07	9
31 jaar	1.609,43	1.770,58	1.930,43	2.084,52	10
32 jaar	1.620,44	1.791,04	1.962,90	2.124,76	11
33 jaar	1.631,31	1.811,28	1.995,36	2.165,13	12
34 jaar	1.642,30	1.831,79	2.021,04	2.205,45	13
35 jaar	1.653,14	1.852,14	2.046,60	2.245,82	14
36 jaar	1.663,89	1.872,52	2.072,27	2.279,68	15
37 jaar	1.674,56	1.879,14	2.097,93	2.313,50	16
38 jaar	1.685,24	1.885,71	2.123,59	2.347,40	17
39 jaar	1.695,93	1.892,45	2.130,86	2.381,28	18
40 jaar	1.695,93	1.899,06	2.138,19	2.415,20	19
41 jaar	1.695,93	1.905,73	2.145,60	2.427,22	20
42 jaar	1.695,93	1.912,33	2.153,09	2.439,26	21
43 jaar	1.695,93	1.918,93	2.160,46	2.451,32	21
44 jaar	1.695,93	1.925,65	2.168,07	2.463,34	22
45 jaar	1.695,93	1.932,22	2.175,48	2.475,23	23
46 jaar	1.695,93	1.938,84	2.183,03	2.487,10	24
47 jaar	1.695,93	1.945,42	2.190,40	2.499,11	25



**Breng een bezoekje aan onze  
website [www.lbc-nvk.be](http://www.lbc-nvk.be)**

v.u. LBC-NVK, Hugo Vander Elst, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

## **LBC-NVK-secretariaten**

### **9300 AALST, Hopmarkt 45**

Tel. 053-73 45 20, Fax 03-220 88 01  
e-mail: [lbc-nvk.aalst@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.aalst@acv-csc.be)

### **2000 ANTWERPEN, Nationalestraat 111-113,**

Tel. 03-222 70 00, Fax 03-220 88 02  
e-mail: [lbc-nvk.antwerpen@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.antwerpen@acv-csc.be)

### **8000 BRUGGE, Oude Burg 17**

Tel. 050-44 41 66, Fax 03-220 88 04  
e-mail: [lbc-nvk.brugge@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.brugge@acv-csc.be)

### **1000 BRUSSEL, Pletinckxstraat 19**

Tel. 02-557 86 40, Fax 03-220 88 05 05  
e-mail: [lbc-nvk.brussel@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.brussel@acv-csc.be)

### **9200 DENDERMONDE, Oude Vest 146**

Tel. 052-25 95 60, Fax 03-220 88 19  
e-mail: [lbc-nvk.dendermonde@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.dendermonde@acv-csc.be)

### **9000 GENT-EEKLO-ZELZATE, Poel 7**

Tel. 09-265 43 00, Fax 03-220 88 08  
e-mail: [lbc-nvk.gent@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.gent@acv-csc.be)

### **1500 HALLE, Vanden Eeckhoudtstraat 11**

Tel. 02-557 86 70, Fax 03-220 88 06  
e-mail: [lbc-nvk.halle@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.halle@acv-csc.be)

### **3500 HASSELT, Mgr. Broekxplein 6**

Tel. 011-29 09 61, Fax 03-220 88 09  
e-mail: [lbc-nvk.hasselt@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.hasselt@acv-csc.be)

### **8900 IEPER, St. Jacobsstraat 34**

Tel. 059-34 26 40, Fax 03-220 88 10  
e-mail: [lbc-nvk.ieper@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.ieper@acv-csc.be)

### **8500 KORTRIJK, President Kennedypark 16d**

Tel. 056-23 55 61, Fax 03-220 88 12  
e-mail: [lbc-nvk.kortrijk@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.kortrijk@acv-csc.be)

### **3000 LEUVEN, L. Vanderkelenstraat 32**

Tel. 016-21 94 30, Fax 03-220 88 13  
e-mail: [lbc-nvk.leuven@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.leuven@acv-csc.be)

### **2800 MECHELEN-RUPEL, Onder Den Toren 5**

Tel. 015-28 85 65, Fax 03-220 88 14  
e-mail: [lbc-nvk.mechelen@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.mechelen@acv-csc.be)

### **8400 OOSTENDE, Kan. Dr. Colensstraat 7**

Tel. 059-55 25 54, Fax 03-220 88 15  
e-mail: [lbc-nvk.oostende@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.oostende@acv-csc.be)

### **9700 OUDENAARDE, Burgschelde 5**

Tel. 053-73 45 25, Fax 03-220 88 03  
e-mail: [lbc-nvk.oudenaarde@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.oudenaarde@acv-csc.be)

### **8800 ROESELARE, H. Horriestraat 31**

Tel. 051-26 55 44, Fax 03-220 88 17  
e-mail: [lbc-nvk.roeselare@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.roeselare@acv-csc.be)

### **9100 SINT-NIKLAAS, H. Heymanplein 7**

Tel. 03-760 13 40, Fax 03-220 88 18  
e-mail: [lbc-nvk.sint-niklaas@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.sint-niklaas@acv-csc.be)

### **2300 TURNHOUT, Korte Begijnenstraat 20**

Tel. 014-44 61 55, Fax 03-220 88 20  
e-mail: [lbc-nvk.turnhout@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.turnhout@acv-csc.be)

### **1800 VILVOORDE, Toekomststraat 17**

Tel. 02-557 86 80, Fax 03-220 88 07  
e-mail: [lbc-nvk.vilvoorde@acv-csc.be](mailto:lbc-nvk.vilvoorde@acv-csc.be)