



ABVV
bbtk
ANPCB

EXPRESSO

ANPCB: NIEUW VANAF 2009

AKKOORD 2009 - 2010

FUNCTIECLASSIFICATIE • ERVARINGSBAREMA'S

EDITO

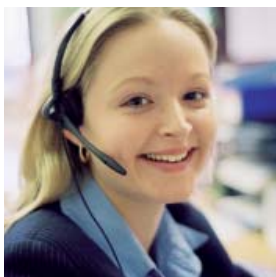


Het is al vaak gezegd, de financiële crisis met daaropvolgende economische crisis was de aanleiding voor een “uitzonderlijk” IPA (Interprofessioneel akkoord) voor de jaren 2009-2010.

Dit houdt in dat de onderhandelingsruimte voor de sectorakkoorden kleiner was dan ooit. Voor het ANPCB sloten we vlak voor de zomervakantie toch een akkoord af. In deze EXPRESSO stellen we jullie de inhoud ervan voor jullie sector voor. Voor de werknemers van het ANPCB zijn er echter nog een aantal andere belangrijke onderwerpen waarover de laatste maanden werd onderhandeld met de werkgevers: het invoeren van een nieuw baremastelsel, gebaseerd op ervaring in plaats van op leeftijd, en een nieuwe functieclassificatie.



In deze publicatie vinden jullie ook over het nieuw baremastelsel (dat zijn de sectorale minimum loonschalen volgens dewelke jullie worden betaald) al de nodige informatie terug. Over de nieuwe functieclassificatie bereiden we een meer uitgebreide FOCUS voor. In deze EXPRESSO gaan we de algemene principes van deze veranderingen al uiteen zetten.



Drie grote akkoorden dus, die een impact hebben op jullie koopkracht en dagelijks werk. De akkoorden kwamen tot stand in moeilijke economische omstandigheden, maar we menen toch dat we jullie rechten maximaal hebben kunnen vrijwaren. Naar koopkracht toe komt er de volgende jaren een verhoging, en geen enkele in de sector tewerkgestelde bediende zal koopkracht verliezen als gevolg van de nieuwe loonschalen. ■



ERWIN DE DEYN

Voorzitter



JEAN-PIERRE BONINSEGNA

Federaal secretaris

Samen sterk

WAT IS DAT PRECIËS, HET ANPCB?

Het ANPCB – voluit het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden – is het grootste paritair comité van het land. In het jargon noemt men het ook wel eens het PC 218.

Het is een zeer omvangrijke sector, waar meer dan een kwart van de bedienden van de Belgische privé-sector toe behoort.

Het aanvullend karakter van het ANPCB komt voort uit het feit dat alle activiteiten die nergens anders thuishoren, terechtkomen in dit paritair comité. Dit resulteert in een grote diversiteit aan activiteiten, die zowel behoren tot de primaire en secundaire sector, als de handel en de overige dienstensectoren.

SECTORAAL AKKOORD 2009-2010

KOOPKRACHT

ECOCHQUES

De onderhandelaars hebben eruit gehaald wat mogelijk was op basis van het uitzonderlijk interprofessioneel akkoord. Men kan op bedrijfsvlak een alternatief voor deze ecocheques voorzien.

Werk je voltijds en heb je een volledige referentieperiode dan heb je dit jaar recht op een eenmalige premie, uitbetaald in ecocheques, ter waarde van € 125. Vanaf 2010 is dit jaarlijks € 250 in ecocheques.

Werk je deeltijds dan worden de ecocheques in volgende schijven uitbetaald:

WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR	2009	2010
Vanaf 4/5*	€ 125	€ 250
Vanaf 3/5*	€ 100	€ 200
Vanaf 1/2*	€ 75	€ 150
Minder dan 1/2*	€ 50	€ 100

* van een voltijdse betrekking

Voor 2009 worden de ecocheques in november uitbetaald. In 2010 krijg je ze in de loop van de maand juni.

Heb jij een onvolledig dienstjaar in de referentieperiode, dan wordt het bedrag in verhouding tot de werkelijke prestaties uitbetaald. Ook gelijkgestelde periodes tellen mee: vakantiedagen, ziekteperioden met gewaarborgd loon en moederschapsverlof.

Hieronder een aantal **voorbeelden** voor de uitbetaling van de premie in 2009:

- ▶ Je werkt 3/5 maar komt niet aan een volledige referentieperiode. (9 maanden/12 maanden). Je krijgt dan € 75 (9/12^{de} van € 100).
- ▶ Overschakeling van voltijds naar halftijds werken: Je werkte in de referentieperiode nog 4 maanden half- en 8 maanden voltijds. Voor de voltijdse periode bedraagt het bedrag aan ecocheques € 83,33 en voor de periode van halftijds werk is dit € 25. Jouw werkgever moet je € 108,30 in 2009 overhandigen in ecocheques.

GELIJKWAARDIG VOORDEEL

Zoals in voorgaande CAO's voorziet men in de sector ook de mogelijkheid om de sectorale koopkrachtverhoging op ondernemingsvlak om te zetten in een gelijkwaardig voordeel. Deze omzetting moet gebeuren vóór 30 oktober 2009. Voor ondernemingen met een vakbondsafvaardiging dient deze omzetting te gebeuren door middel van een schriftelijk akkoord met de syndicale delegatie. Indien deze omzetting niet gebeurt vóór 30 oktober 2009 is de sectorale regeling met ecocheques automatisch van toepassing.

Het gelijkwaardig voordeel wordt in heel wat ondernemingen omgezet in maaltijdcheques. Ondernemingen die aan het maximumbedrag van € 6 voor een maaltijdcheque zitten (d.i. werkgeversbijdrage: € 4,91, werknemersbijdrage: € 1,09), kunnen de maaltijdcheques verhogen met € 1. Het is de bijdrage van de werkgever die naar € 5,91 stijgt, voor de werknemers blijft alles hetzelfde.

Wanneer jouw werkgever opteert voor deze formule moet je er voor waken dat je wel degelijk € 250 krijgt in 2010. Het saldo tussen de totale waarde aan maaltijdcheques per jaar en € 250 moet dan op een andere manier gecompenseerd worden (bv in ecocheques).

De bedragen zijn verschuldigd wanneer je een volledige referentieperiode hebt. Wat is dat precies? De referentieperiode is de periode van 12 maanden voorafgaand aan de maand van uitbetaling van de ecocheques.

Naar aanleiding van het invoeren van de ecocheques brachten we een speciale EXPRESSO uit.

Je kan die terugvinden op onze site www.bbtck.org, of vraag ernaar bij je afdeling of afgevaardigde.

REGEL 3: JE ECOCHQUES ZAL JE GEBRUIKEN OM JE HUIS TE ISOLEREN



SECTORAAL AKKOORD 2009-2010



Let wel!

Enkel wanneer jij aan je werkgever een getekende verklaring afgeeft waarin je verzekert dat de woon-werkafstand die je aflegt met je privé-voertuig groter is dan 3 km, moet je werkgever tussenkomen in de vervoerskosten. Niet vergeten dus!

VERPLAATSINGSKOSTEN

Elke dag verplaatsen we ons naar het werk en terug naar huis: te voet, met de fiets, de auto of het openbaar vervoer. De wet voorziet een tussenkomst van de werkgever in geval van openbaar vervoer.

Je werkgever is in principe niet verplicht om tussen te komen in de vervoersonkosten wanneer je de eigen auto of moto of een ander vervoersmiddel gebruikt. Afspraken rond woon-werkverkeer kunnen echter onderwerp uitmaken van een CAO, dan is

de werkgever gebonden deze afspraken na te komen.

Wat zijn de afspraken in PC 218 voor de verplaatsing met de eigen wagen?

Je werkgever komt tussen vanaf de 3^{de} km.

Bij het gebruik van een privé-voertuig komt jouw werkgever tussen indien jouw bruto jaarinkomen lager is dan € 24.000 (voorheen lag die grens op € 19.831,48).



Let op!

Bepaalde periodes worden met werk gelijkgesteld voor de berekening van uw loopbaan: o.a. tijdskrediet, loopbaanonderbreking, deeltijds werk, periodes van werkloosheid.

CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Het brugpensioen op 58 jaar blijft behouden tot 30 juni 2011. Daarbij moet rekening gehouden worden met de wettelijke voorwaarden (zie overzicht hieronder) en voor zover men minstens 2 jaar in de onderneming werkt op datum van ontslag. Dit is ook van toepassing voor bedienden met een contract van bepaalde duur: ze

moeten voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde van 2 jaar in het bedrijf.

De minimumleeftijd van het conventioneel brugpensioen blijft behouden op 56 jaar voor bedienden met een beroepsverleden van 33 jaar, waarvan 20 jaar nachtarbeid en een anciënniteit van minstens 10 jaar in de onderneming op datum van ontslag.

BEROEPSLOOPBAANVEREISTE			
	OP 58 JAAR BINNEN DE SECTOR		OP 56 JAAR BINNEN DE SECTOR
	MANNEN	VROUWEN	
2008	35	30	33 jaar loopbaan & 20 jaar nachtwerk & 10 anciënniteit in het bedrijf
2010	37	33	
2011	37	33	
2012	38	35	
2013	38	35	

SECTORAAL AKKOORD 2009-2010

OPLEIDING

Als vakbond onderstrepen wij het belang van opleiding en zijn wij ervan overtuigd dat opgeleide werknemers meer kansen hebben. De sectorale cao aangaande opleiding wordt verlengd en de werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds (met geld uit die pot worden de opleidingen georganiseerd) wordt verhoogd naar 0,21%.

Het doel is ook dat er jaarlijks 5% extra werknemers uit de sector deelnemen aan de opleidingen voor 2009 en 2010.

HOE ZIT HET NU PRAKTISCH MET JE RECHTEN OP OPLEIDING IN HET ANPCB?

Als bediende in PC 218 heb je recht op **4 dagen opleiding gedurende 2010-2011** (de huidige vormings-CAO loopt nog tot eind 2009).

HOE ZIT HET IN JOUW BEDRIJF?

- ▶ Is er een syndicale vertegenwoordiging in jouw onderneming: dan kunnen zij onderhandelingen aangaan over een bedrijfseigen opleidingsplan dat tegemoet komt aan de specifieke noden van jouw bedrijf en van je collega's. In overleg kunnen zij afspraken maken over de inhoud van de opleidingen, over de timing en over de overdraagbaarheid van de opleidingsdagen van de ene bediende naar de andere. Elk plan dat de goedkeuring draagt van de meerderheid van de syndicale vertegenwoordiging, is een bedrijfseigen opleidingsplan.
- ▶ Is er een syndicale vertegenwoordiging in jouw bedrijf maar zijn zij niet gekomen tot een vormingsakkoord: jouw werkgever kan dan toetreden tot het plan van de sector (uitgewerkt door het paritair vormingsinstituut Cevora). Dat moet hij dan meedelen aan de syndicale delegatie. Elke bediende heeft dan individueel recht op 4 vormingsdagen. Er is geen overdraagbaarheid mogelijk!
- ▶ Is er geen syndicale vertegenwoordiging: dan kan jouw werkgever zich inschrijven in het suppletief plan van de sector. Jouw

werkgever kan dan de helft van de opleidingsdagen overdragen van de ene bediende naar de andere. Is er geen syndicale vertegenwoordiging: dan kan jouw baas ook toetreden tot de opleidings-cao met een schriftelijke verbintenis. Zonder dat zij/hij daarvoor moet intekenen op het suppletief plan van de sector. Zij/hij kan op deze manier het opleidingsengagement via de opleidingen van Cevora invullen. Elke bediende heeft recht op 4 dagen vorming, dus geen overdraagbaarheid mogelijk.

HOE ZIT HET VOOR JOU?

Het is een individueel recht, maar je moet het recht zelf opeisen.

De CAO voorziet in een zeer strikte procedure die zowel jij als jouw werkgever nauwgezet moeten volgen. Een aantal data moet je in het achterhoofd houden:

Jouw werkgever moet **voor 31 december 2010** zijn opleidingsaanbod kenbaar maken voor de jaren 2010-2011.

Indien dit niet, of onvoldoende, gebeurt dan moet jij in een brief **voor 31 maart 2011** aan jouw werkgever de vraag stellen hoe en wanneer jij aan een opleiding kunt deelnemen.

De werkgever heeft dan **tot 30 april 2011** de tijd om schriftelijk te reageren op jouw opleidingsvraag.

Reageert hij niet, dan kan jij je **vanaf 1 mei 2011** rechtstreeks wenden tot het paritair vormingsinstituut Cevora om alsnog jouw recht op opleiding op te eisen.

Je kan ook opteren om deze dagen (of resterende dagen) om te zetten in betaalde vakantie. Indien jouw werkgever reageert om alsnog jouw opleidingsrecht te waarborgen, heeft hij tot uiterlijk **31 december 2011** om dit engagement effectief uit te voeren.

Indien jouw werkgever dit niet doet, kan jij jouw opleidingsdagen opeisen door je rechtstreeks te richten tot Cevora of de dagen om te zetten in betaalde vakantie en dit vanaf januari 2012. ■

Te ingewikkeld?

Geen nood! Contacteer de delegee van BBTK in je bedrijf of het gewestelijk kantoor van BBTK.

Je kunt ook steeds contact opnemen met de opleidingsconsulent van BBTK: dborgers@bbtk-abvv.be.

De contactgegevens vind je achteraan in deze brochure.

We hebben een speciale **EXPRESSO ANPCB** Opleiding uitgebracht.

Je kan die terugvinden op onze site www.bbtk.org, of vraag ernaar bij je afdeling of afgevaardigde.

SECTORAAL AKKOORD 2009-2010

DIVERSITEIT EN WAARDIG WERK

Ook in economisch moeilijke tijden moet er aandacht zijn voor tewerkstelling van kansengroepen. Zij zijn vaak de eerste slachtoffers wanneer er sprake is van herstructurering en collectief ontslag. De onderhandelaars bevelen een evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen aan en bestrijden bewuste of onbewuste discriminaties. Men beveelt ook aan om jaarlijks het thema diversiteit op de agenda's van de overlegorganen binnen de ondernemingen te plaatsen.

Wat geldt voor België, moet ook elders in de wereld gelden. Werknemers hebben het recht om waardig te worden behandeld, waar ook ter wereld. In ons akkoord hebben we dan ook afgesproken om daar in elk bedrijf via het sociaal overleg aandacht voor te hebben, zodat iedereen een steentje bijdraagt tot een wereld met meer rechtvaardigheid. ■

TIJDSKREDIET

Ondanks de economische crisis is het voor BBTK van belang dat mensen die een betere evenwicht tussen werk en gezin trachten te bereiken dit ook kunnen blijven doen.

Ook in jullie sector bestaan er een aantal afspraken die dit moeten vergemakkelijken.

DE VERLENGING VAN DE VORIGE SECTORALE VOORDELEN.

Sinds begin 2002 bestaat het tijdskrediet. Het vervangt de vroegere "loopbaanonderbreking".

Onze sector voorziet in belangrijke voordelen bovenop de bij wet bepaalde minimale basisregeling. Al deze sectorale voordelen werden verlengd tot 30 juni 2011:

- ▶ Ben je ouder dan 55 jaar en in 1/5^{de} tijdskrediet? Dan krijg je van de sector bovenop de uitkering door de RVA een maandelijkse premie van € 63,89 bruto. De premie wordt net als je loon geïndexeerd in januari.
- ▶ Ben je jonger dan 50 jaar en wil je voltijds of deeltijds in tijdskrediet gaan? Dan kan dit in PC 218 voor een periode van 2 jaar.
- ▶ Heb je een anciënniteit van minstens 5 jaar en wil je voltijds in tijdskrediet gaan? Dan kan dit voor een periode van 3 jaar. ■



CAO FUNCTIECLASSIFICATIE

EEN NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE! WAT IS DAT?

Vanaf 1 januari 2010 gaat er in de sector een nieuwe functieclassificatie in, om de oude (die niet meer aan de realiteit voldeed) te vervangen. Dat betekent dat een aantal onder jullie binnenkort een nieuwe omschrijving zullen krijgen van jullie functie binnen het bedrijf.

Bestaande zaken wijzigen is nooit evident. Het is een huzarenwerk gebleken. Na 15 jaar kunnen we zeggen dat de job geklaard is! Het resultaat is niet volledig naar onze zin. Het komt er nu op aan om in de bedrijven klaar te zijn voor deze veranderingen. Om jullie de overgang naar het nieuwe systeem beter te doen begrijpen, bereiden we een gedetailleerde brochure voor die binnenkort aan jullie afgevaardigden en in de BBTK-afdelingen wordt verspreid. Met vragen kan je dan ook bij hen terecht. Deze FOCUS zal ook op onze website te vinden zijn.

BELANGRIJK OM WETEN

De inschaling van de functies in de nieuwe functieclassificatie gebeurt in overleg met de syndicale delegatie in jouw onderneming. Indien er geen syndicale delegatie is, dan moet jouw werkgever je informeren en met jou overleggen.

De werkgever moet je ook schriftelijk mee delen in welke klasse hij jouw functie ingeschaald heeft.

Mocht jouw functie bij de nieuwe inschaling in een lager klasse vallen, dan behoudt jij je bestaande loon en de voorziene baremastappen van de vroegere loonklasse. Van een achteruitgang is dus geen sprake.

WAT INDIEN JIJ NIET AKKOORD BENT MET JOUW INSCHALING?

De sector voorziet een "Paritair Toezichtscomité Functieclassificatie". Indien je niet akkoord bent met jouw inschaling kan je beroep aantekenen. Informeer je bij de syndicale afvaardiging in jouw bedrijf of contacteer jouw BBTK-afdeling. ■



CAO ERVARINGSBAREMA'S

Europa is vaak een ver van mijn bed show, maar de grote discussie over de leeftijd-barema's maakt ons duidelijk dat Europa wel degelijk zeer dichtbij is.

Europa stelt dat discriminatie op basis van leeftijd niet meer kan en daar knelt voor vele sectoren in België (financiën, metaal, aanvullend) het schoentje. Deze sectoren hebben nog loonbarema's op basis van leeftijd. Deze loonbarema's moeten aangepast worden. In PC 218 heeft men gekozen om deze loonbarema's om te zetten naar ervaringsbarema's.

HOE ZIT HET NU CONCREET?

IN DIENST NA 1 OKTOBER 2009

De minimummaandlonen in PC 218 worden vastgelegd op basis van het aantal jaren beroepservaring. De loonschalen I en II blijven bestaan (kijk achteraan in deze EXPRESSO voor de loonschalen). Loonschaal I is van toepassing vanaf het 1ste jaar van indiensttreding. Wanneer je minstens 1 jaar in dienst bent bij dezelfde werkgever evolueer je naar loonschaal II.

De aanvangslonen die in de minimumloonschaal I voor alle functieklassen worden vastgelegd, stemmen overeen met 0 jaar beroepservaring.

De overgang van loonschaal I naar loonschaal II gebeurt in de maand die volgt op de maand waarin jij minstens 1 jaar tewerkgesteld bent bij jouw werkgever. Ligt jouw wedde boven de minimumwedde van de sector dan is de toepassing van deze loonschalen niet op jou van toepassing.

Als je deeltijds werkt moet je in verhouding hetzelfde loon ontvangen dan iemand die voltijds werkt voor een gelijkwaardig werk.

WAT IS "BEROEPSERVARING" PRECIES?

Onder beroepservaring verstaat men de periode van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties bij de werkgever waar jij in dienst bent, evenals de periodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties die jij voor jouw indiensttreding verworven

hebt als werknemer, zelfstandige of als statutair ambtenaar.

Voor het bepalen van de periode van beroepservaring worden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

Ook sommige periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties:

- ▶ wegens arbeidsongeval of beroepsziekte
- ▶ wegens ziekte of ongeval, anders dan arbeidsongeval, met een maximum van 3 jaar
- ▶ voltijds tijdskrediet om thematische redenen (ouderschapsverlof, bijstand verzorging zwaar ziek gezinds- of familielid, palliatieven zorgen) met een maximum van 3 jaar
- ▶ voltijds tijdskrediet zonder thematische redenen met een maximum van 1 jaar
- ▶ zwangerschapsverlof
- ▶ "profylactisch" verlof: dat zijn periodes dat je als zwangere vrouw je werk niet mag uitvoeren omdat je werk mogelijk schadelijk kan zijn voor je zwangerschap
- ▶ de crisismaatregelen voorzien door wet van 19 juli 2009
- ▶ Alle overige periodes van volledige schorsing, die gepaard gaan met behoud van loon (vb. vaderschapsverlof, dagen klein verlet,...)

Volgende periodes buiten schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties:

- ▶ uitkeringsgerechtigde werkloosheid met een maximum van 1 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkzoekende een beroepservaring heeft van minder dan 15 jaar en maximum 2 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkloze een beroepservaring heeft van meer dan 15 jaar

CAO ERVARINGSBAREMA'S

Op het ogenblik dat je in dienst komt bij je nieuwe werkgever, wordt jouw barema-loon vastgelegd in overeenstemming met het beroepservaringsbarema van de klasse waartoe jouw functie behoort, rekening houdende met de gelijkgestelde periodes voor de berekening van jouw voorgaande ervaring.

IN DIENST VOOR 1 OKTOBER 2009

Ben jij al in dienst voor het nieuwe barema van kracht is (30 september 2009) dan is er een overgangsregeling van toepassing:

Op 1 oktober 2009 zal je aantal jaren beroepservaring vastgelegd worden op een fictieve basis, zolang jij bij jouw huidige werkgever in dienst blijft. Zo blijft je baremieke loon hetzelfde.

HOE?

De fictieve beroepservaring = het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat op 30 september van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingstabel (zie achteraan in de EXPRESSO).

BAREMIEKE VERHOGINGEN

Wanneer je in dienst komt bij een nieuwe werkgever, dan zal de 1ste baremieke ver-

hoging van jouw wedde doorgevoerd worden op het ogenblik dat jij een beroepservaring van 1 jaar bij de nieuwe werkgever bereikt hebt.

Alle werknemers behouden hun baremasprongen elke 12 maanden.

In de praktijk verandert er dus weinig ten opzichte van het oude systeem. Je baremasprongen verlopen misschien volgens een ander systeem, maar ze blijven behouden.

De sector heeft specifieke barema's voor jongeren voorzien.

- ▶ 95% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 20 jaar
- ▶ 90% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 19 jaar
- ▶ 85% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 18 jaar
- ▶ 80% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 17 jaar
- ▶ 75% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 16 jaar.

VOOR DE STUDENTEN BINNEN PC 218 IS ER DE VOLGENDE REGELING

	KLASSE A	KLASSE B	KLASSE C	KLASSE D
16 JAAR	€ 971,44	€ 1.010,04		
17 JAAR	€ 1.098,29	€ 1.142,62		
18 JAAR	€ 1.225,04	€ 1.275,36	€ 1.383,27	€ 1.518,90
19 JAAR	€ 1.326,45	€ 1.381,54	€ 1.499,84	€ 1.615,53
20 JAAR	€ 1.377,19	€ 1.434,55	€ 1.557,95	€ 1.672,70

OMZETTINGSTABEL LEEFTIJD NAAR ERVARING



In deze tabel kan je makkelijk de overgang van leeftijd naar (fictieve) ervaring aflezen.

Vanaf 1/10/2009 zal alleen nog ervaring worden gebruikt.

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

OMZETTINGSTABEL LEEFTIJD NAAR ERVARING

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

VOORBEELDEN

- ▶ Je bent geboren op 30 augustus 1990. Je treedt in dienst op 1 september 2008 (18 jaar). Jouw wedde is gelijk aan 85% van € 1.590,61 = € 1.352. Op 1 september 2009 is jouw wedde gelijk aan 90% van € 1.590,61 = € 1.431,54. Op 1 september 2010 (20 jaar) is jouw wedde gelijk aan 95% van € 1.590,61 = € 1.511,07. Op 1 september 2011 heb je de aanvangsleeftijd voor klasse 3 bereikt en heb je 3 jaar anciënniteit in de onderneming. Je stapt over naar barema 2 (langer dan 1 jaar dienst) en begint aan ervaring van 3 jaar = € 1.702,78.
- ▶ Je bent geboren op 1 juli 1980 en bent in dienst getreden op 1 september 2000 in klasse 3. Je bent dus 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens schaal II van de omzettingstabel op jou van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt € 1.865,39. Dit bedrag komt overeen met een beroepservaring van 8 jaar.
- ▶ Je bent geboren op 1 juli 1970 en bent in dienst getreden op 1 september 2000 in een functie in klasse 3. Je bent dus 39 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens schaal II van de omzettingstabel op jou van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt € 2.130,86. Dit bedrag komt overeen met een beroepservaring van 18 jaar.
- ▶ Je bent geboren op 1 juli 1980 en in dienst getreden op 1 september 2008 in een functie in klasse 3. Je bent dus 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens schaal II van de omzettingstabel op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt € 1.865,39. Dit bedrag komt overeen met een beroepservaring van 8 jaar.
- ▶ Je bent geboren op 1 juli 1986 en bent in dienst getreden op 1 september 2006. Je bent dus 23 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens schaal II van de omzettingstabel op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt € 1.626,49. Dit bedrag komt overeen met een beroepservaring van 2 jaar. Het reële minimumloon waarop deze bediende recht heeft bedraagt € 1.670,41. ■

SAMEN STERK www.bbtik.org

OKTOBER 2009 - V. U.: ERWIN DE DEYN & JEAN-PIERRE BONINSEGNA - HOOGSTRAAT 42 - 1000 BRUSSEL

ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

AALST - DENDERMONDE

RONSE - OUDENAARDE

Houtmarkt 1 • 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11
2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 • 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL HALLE VILVOORDE

Roupplein 3 • 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Edingssesteenweg 16 • 1500 Halle

T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 (1^{ste} verdieping)

1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN

Grote Markt 48 • 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
admin.BBTKKortrijk@bbtk-abvv.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbtikhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

OOSTENDE-ROESELARE-IEPER

J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be