

C.A.O. Aanwerving en Classificatie barema-bedienden

**I. TOEPASSINGSGEBIED - INWERKINGTREDING**  
-----

**1. Toepassingsgebied**

Onderhavige C.A.O. is van toepassing op de barema-bedienden van Janssen Pharmaceutica N.V., Janssen Internationaal N.V. en Janssen Biotech N.V.

**2. Inwerkingtreding**

De procedures zoals beschreven in onderhavige C.A.O. vervangen deze zoals beschreven in de C.A.O. van 23/03/87 + voorgaanden en zullen - onder voorbehoud van de overgangsmaatregelen - van toepassing zijn met ingang van 01/01/90.

**II. AANWERVINGSPROCEDURE**  
-----

**1. Inschaling**

De nieuw aangeworvene heeft bij aanvang ofwel :

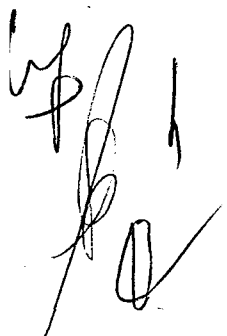
**A. Geen beroepservaring.**

- a. Deze bediende wordt ingeschaald in de functieklasse die maximaal 1 klasse lager is dan de klasse waarin de functie waarvoor de bediende aangetrokken wordt geclassificeerd is.
- b. De inschaling gebeurt aan de werkelijke leeftijd, doch de maximum aanvangsleeftijden zijn naargelang de klasse de volgende :
  - voor klasse I & II : 18 jaar
  - voor klasse III : 21 jaar
  - voor klasse IV : 22 jaar.

De periodes van werkloosheid en gevolgde studiejaren die niet nuttig zijn voor de functie worden in mindering gebracht op de werkelijke leeftijd.

De periode tijdens dewelke de militieverplichtingen vervuld zijn, wordt niet in mindering gebracht op de werkelijke leeftijd.

Dit geldt eveneens voor de studiejaren gevolgd in dagonderwijs en losstaand van het uiteindelijk behaalde eindexamen, die als nuttig kunnen beschouwd worden voor de functie.



- c. Indien de inschaling 1 klasse lager gebeurt (cfr. punt 1Aa) zal, mits voldoening, de overgang naar de eigenlijke klasse horizontaal doorgevoerd worden op 1/4 of op 1/10 volgend op het tijdstip waarop het eerste dienstjaar werd voleindigd. Met horizontale overgang wordt bedoeld : inschaling in de eigenlijke functieklasse op de op dat ogenblik bereikte baremaleeftijd. De (eventuele) verdere leeftijdsaanpassingen zullen, mits voldoening, jaarlijks op hetzelfde tijdstip als de 1ste aanpassing (1/4 of 1/10) gebeuren door toevoeging van telkens 1 anciënniteitsjaar tot de baremaleeftijd gelijk is aan de werkelijke leeftijd.

**B. Wel beroepservaring, doch geen nuttige voor de functie.**

- a. Idem zoals hoger beschreven in punt 1Aa en 1Ab, doch met dit verschil dat de jaren beroepservaring voor 50 % in aanmerking worden genomen.
- b. Verdere aanpassingen naar functieklasse en baremaleeftijd tot op het niveau van de werkelijke leeftijd gebeuren zoals vermeld in punt 1Ac.

**C. Nuttige beroepservaring voor de functie.**

- a. De bediende wordt ingeschaald in de juiste klasse waarin de functie waarvoor de bediende aangetrokken wordt geclassificeerd is.
- b. Voor de vaststelling van het aanvangssalaris worden de aanvangsleeftijden, zoals berekend in punt 1Ab, verhoogd met het aantal jaren nuttige ervaring. In uitzonderlijk geval kan een bediende met nuttige ervaring aangeworven worden in klasse V. Voor toepassing hiervan wordt de tabel onder 1Ab aangevuld met:

- voor klasse V : 22 jaar.

- c. Verdere aanpassingen naar de werkelijke leeftijd gebeuren volgens de principes zoals beschreven in punt 1Ac.

**N.B.** Voor de aangeworvenen met een arbeidsovereenkomst van tijdelijke aard of interims gelden eveneens de aanwervingsregels zoals beschreven in punten 1A ,1B en 1C.

## 2. Mededeling.

Bij de aanwerving zullen de eventuele voorziene leeftijds- en klasseaanpassingen door de Personeelsdienst aan de afdelingschef en aan de bediende worden meegedeeld.

Indien voorziene aanpassingen niet worden doorgevoerd zal dit, gezamenlijk door de Personeelsdienst en de afdelingschef, schriftelijk en met redenen omkleed, aan de bediende meegedeeld worden.

De individuele salarisstrook vermeldt de baremaklasse.

## III. CLASSIFICATIEPROCEDURE

-----

1. De functie-evaluatie gebeurt volgens het Berenschotsysteem (U.S.F.).
2. De functie-evaluatie gebeurt door de Personeelsdienst en deze kan, indien hij dit nodig acht, het advies inwinnen van een ruimere stuurgroep.
3. Bij de classificatie dient er onderscheid gemaakt te worden tussen volgende gevallen :

### A. Gaan uitoefenen van een reeds beschreven functie.

- a. De afdelingschef verwittigt de Personeelsdienst op het moment dat de bediende start in de reeds beschreven functie.
- b. Indien de bediende volledig de beschreven functie met voldoening uitoefent gedurende minimum 1 jaar, zal de 1ste aanpassing gebeuren op 1/4 of op 1/10 eerstvolgend.  
Deze aanpassing zal bij overgang naar klasse II, III, IV of V minimum 1.460 BEF (\*) en bij overgang naar klasse VI en VII minimum 2.080 BEF (\*) bedragen. Met minimum wordt hier bedoeld het eerstvolgende baremacijfer in de hogere klasse dat respectievelijk minstens 1.460 BEF (\*) of 2.080 BEF (\*) meer bedraagt. Deze minimumbedragen volgen dezelfde indexatie en procentuele C.A.O.-aanpassingen zoals wordt toegepast op de salarissen van de baremabedienden.
- c. De verdere aanpassingen zullen, mits voldoening, jaarlijks op hetzelfde tijdstip als de 1ste aanpassing gebeuren door toevoeging van 1 extra anciënniteitsjaar en dit tot de bediende de werkelijke leeftijd bereikt heeft.

(\*) pro rata voor deeltijdse bedienden.

**B. Aanvraag tot herziening, op grond van functieverzwarening.**

- a. Een aanvraag tot herziening kan ten vroegste ingediend worden, indien de bediende deze verzwaarde functie met voldoening heeft uitgeoefend gedurende minimum 1 jaar.
- b. Deze aanvraag kan ingediend worden via de afdelingschef of door de bediende en zal geëvalueerd worden op het volgende tijdstip :
  - voor de aanvragen van het 1ste semester voor 1/10 van het lopende jaar
  - voor de aanvragen van het 2de semester voor 1/4 van het volgende jaar.
- c. De klasse-overgang en verdere leeftijdsaanpassingen zullen gebeuren volgens de principes zoals beschreven in punt 3Ab en c.

**C. Gaan uitoefenen van een nieuwe, nog niet beschreven functie.**

- a. De afdelingschef laat een globale beschrijving evalueren door de Personeelsdienst, teneinde voorafgaandelijk de bediende het niveau van de nieuwe functie te kunnen meedelen.
- b. Indien de bediende volledig de nieuwe functie, zoals voorafgaandelijk werd beschreven, met voldoening uitoefent, zal de verdere afhandeling gebeuren volgens de principes zoals beschreven in punt 3Ab en c, na een minimale uitoefening van 1 jaar.

**4. Afbouw.**

- A. Indien na een functie-evaluatie blijkt dat de bediende in een te hoge klasse zit, zal onderzocht worden of een mutatie naar een andere functie op het juiste niveau mogelijk is.
- B. Indien dit niet mogelijk is, zal het salaris geleidelijk afgebouwd worden door de bediende jaarlijks de normale anciënniteitsaanpassing zolang niet meer te geven tot de bediende op de werkelijke leeftijd in de lagere klasse zit.

Handwritten signature and initials in the left margin.

## 5. Mededeling.

Het resultaat van elke salarisaanpassing of evaluatie zal door de Personeelsdienst schriftelijk zowel aan de afdelingschef als aan de betrokkene meegedeeld worden.

Zijn de chef en de bediende niet akkoord met het resultaat, dan wordt een aanvraag tot herziening ingediend bij de Personeelsdienst.

Is de chef wel maar de bediende niet akkoord met het resultaat, dan kan de bediende zelf, of via de syndicale delegatie, een aanvraag tot herziening indienen bij de Personeelsdienst.

Indien een voorziene aanpassing niet doorgevoerd wordt zal dit, gezamenlijk door de Personeelsdienst en de afdelingschef, schriftelijk en met redenen omkleed, aan de bediende meegedeeld worden.

De individuele salarisstrook vermeldt de nieuwe baremaklasse.

h  
B  
P  
P

#### IV. OVERGANGSMAATREGELEN

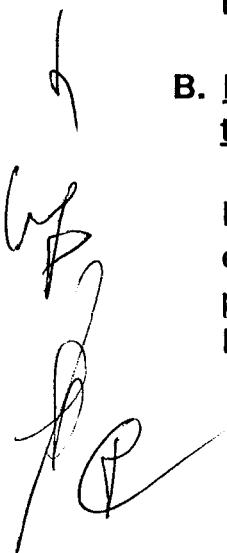
-----

##### A. Bedienden in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

- a. Bedienden die per 01/01/1990 een geprogrammeerd overgangsproces bezig zijn en nog in de lagere klasse zitten, zullen hun overgang naar de hogere klasse maken in 1990. Deze overgang zal gebeuren per 1/4 of per 1/10 op hetzelfde tijdstip als in hun huidige overgangsproces. De verdere leeftijdsaanpassingen zullen, mits voldoening, jaarlijks op hetzelfde tijdstip gebeuren door toevoeging van telkens 1 anciënniteitsjaar tot de baremaleeftijd gelijk is aan de werkelijke leeftijd.
- b. Bedienden die zich in hun juiste klasse bevinden op een baremaleeftijd die kleiner is dan hun werkelijke leeftijd en waarvoor geen planning naar werkelijke leeftijd voorzien is zullen, mits voldoening, vanaf 1990 leeftijdsaanpassingen krijgen tot hun baremaleeftijd gelijk is aan hun werkelijke leeftijd door toevoeging van telkens 1 anciënniteitsjaar per jaar. Deze aanpassingen zullen gebeuren telkens per 1/4, behalve voor de bedienden aan wie pas in oktober 1989 een laatste aanpassing werd toegekend en voor wie de verdere aanpassingen telkens per 1/10 zullen gebeuren. Indien het omwille van de kloof tussen baremaleeftijd en werkelijke leeftijd en de nabijheid van de wettelijke rustpensioenleeftijd niet meer mogelijk is het einde van het barema te bereiken bij het einde van de loopbaan, zal - mits voldoening - meer dan 1 anciënniteitsjaar per jaar (m.n. op 1/4 en 1/10) worden toegekend zodat het einde van het barema zal bereikt worden op de wettelijke rustpensioenleeftijd. Deze laatste regeling start op 1/4/1990.

##### B. Bedienden in dienst met een arbeidsovereenkomst van tijdelijke aard.

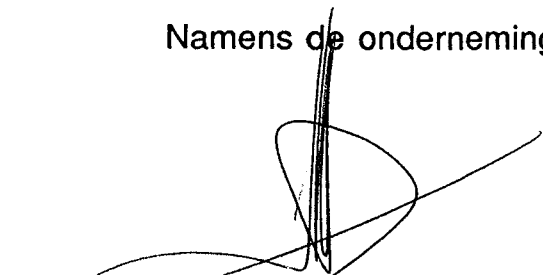
De inschaling van de bedienden in dienst met een arbeidsovereenkomst van tijdelijke aard afgesloten voor 01/01/1990, zal per 01/04/1990 aangepast worden aan de bepalingen zoals hoger beschreven onder rubriek II "Aanwervingsprocedure".




Opgemaakt in zoveel exemplaren als er ondertekenende partijen zijn,  
waarvan elke partij verklaart een exemplaar ontvangen te hebben.

Beerse, de 24 april 1990

Namens de onderneming :

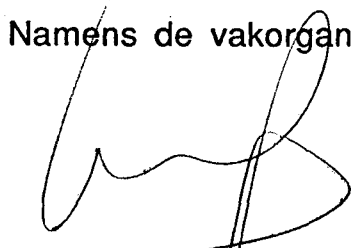


Ph. Vanavermaete  
Bestuurder-Algemeen Directeur

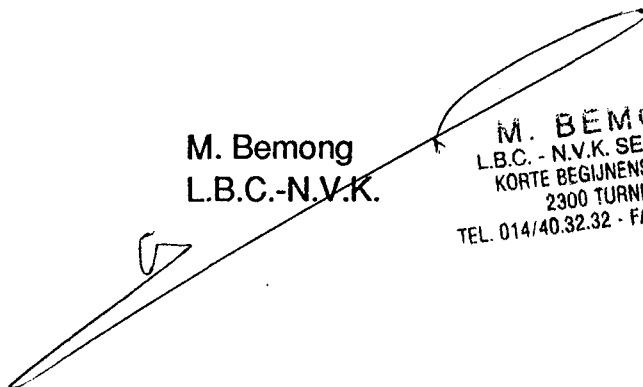


L. Peeters  
Personeelsdirecteur

Namens de vakorganisaties :



G. Van Autenboer  
B.B.T.K.  
SEKRETARIS



M. Bemong  
L.B.C.-N.V.K.

M. BEMONG  
L.B.C. - N.V.K. SEKRETARIS  
KORTE BEGIJENSTRAAT 22  
2300 TURNHOUT  
TEL. 014/40.32.32 - FAX 014/40.31.31



---

# JANSSEN

## PHARMACEUTICA

naamloze vennootschap

---

Beerse, 8 mei 1990

Geachte Janssen-collega,

De werkgroep die sinds de vorige CAO-onderhandelingen in het leven is geroepen om het klassifikatiesysteem voor de baremabedienden ("Berenschotsysteem") te herzien, heeft inmiddels haar werkzaamheden beëindigd en is gekomen, in een positieve sfeer van overleg met de vakbonden, tot een vernieuwd en verbeterd systeem. Aangezien de meesten onder u samenwerken met baremabedienden, willen wij u ook op de hoogte brengen van de nieuwe overeenkomst.

Bijgaand laten wij u de volledige tekst toekomen, evenals de aktueel geldende barematabel.

Zoals u zult kunnen vaststellen, situeren de belangrijkste verbeteringen zich op volgende gebieden:

- 1) Afschaffing van het verschil tussen het leeftijdsgedeelte en het anciënniteitsgedeelte. Dit betekent dat vanaf nu iedereen, uiteraard mits voldoening, op zijn/haar juiste leeftijd kan komen.
- 2) De minimale wachttijd om naar een hogere klasse te kunnen overgaan bedraagt in alle gevallen 1 jaar na het volledig en met voldoening uitoefenen van de nieuwe, zwaardere functie. Dit betekent dat op dat moment een evaluatie zal gebeuren van het bereikte niveau. De oude wachttijden van resp. 1, 2, 3, en 5 jaar na het op de juiste plaats gekomen zijn in de lagere klasse vervallen dus.
- 3) Bij aanwerving in de klasse lager dan de feitelijke funktieklasse (d.i. bij geen of geen nuttige voorervaring), zal de overgang naar de eigenlijke funktieklasse, uiteraard mits voldoening, voor iedereen gebeuren na 1 jaar, en met behoud van barema-leeftijd.
- 4) Bij funktieherziening wordt het bedrag (vroeger 1400 resp 2000 BF) dat gehanteerd wordt om de eerste positie in de hogere klasse te bepalen automatisch gekoppeld aan de index-aanpassingen van toepassing op de salarissen, en aan de CAO-verhogingen.

Daarnaast werden op verschillende punten nog verfijningen aangebracht.





---

# JANSSEN

## PHARMACEUTICA

naamloze vennootschap

---

Alle Janssen-medewerk(st)ers die tengevolge van deze nieuwe CAO een aanpassing in hun inschaling zullen krijgen en hun chefs, zullen individueel van hun nieuwe situatie bericht worden. Alle aanpassingen zullen retroactief per 1 april 1990 gebeuren, doch gezien de grote hoeveelheid werk die dit betekent (bijna 1700 dossiers moeten individueel geanalyseerd worden), zal dit proces wellicht enkele weken in beslag nemen. Wij hopen dat iedereen hiervoor begrip kan opbrengen. Wij proberen de situatie zo snel als technisch mogelijk is op punt te stellen.

Indien u hierna vragen zou hebben kunt u steeds terecht bij Bert Backx (2338), Marc De Schutter (2018), Liliane Dufraing (2892), Jos Heylen (2986), Luc Matthyssen (3541) of mezelf (2987). Bovendien plannen wij voor leidinggevenden - vermoedelijk ten vroegste na het zomerverlof - een informatiesessie waar onder meer het nieuwe Berenschotsysteem aan bod kan komen.

Wij hopen dat u de verbeteringen die in het systeem zijn aangebracht kunt waarderen, en verblijven inmiddels,

met collegiale groeten,



Ludo Peeters  
Personeelsdirecteur