



### **3400000 Commission paritaire pour les technologies orthopédiques**

<b>Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.250) .....</b>	<b>2</b>
<i>Conditions de travail des ouvriers et ouvrières .....</i>	<i>2</i>
<b>Convention collective de travail du 3 juillet 2014 (123.392) .....</b>	<b>9</b>
<i>Conditions de travail des ouvriers .....</i>	<i>9</i>
<b>Convention collective de travail du 23 octobre 2014 (124.309) .....</b>	<b>10</b>
<i>Classification professionnelle .....</i>	<i>10</i>



## **Convention collective de travail du 18 mai 2009 (94.250)**

### *Conditions de travail des ouvriers et ouvrières*

#### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers, ouvrières et aux travailleurs et travailleuses à domicile, ci-après dénommés "ouvriers", et aux employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques.

Lorsque les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent qu'aux "travailleurs à domicile réguliers", il en est chaque fois fait mention.

Par "travailleur à domicile régulier" on entend : le travailleur à domicile qui, pendant la période d'application concernée, a gagné un salaire s'élevant au moins à 90 p.c. du salaire de référence d'un ouvrier d'usine occupé dans la même classe de fonctions que l'intéressé. Dans le salaire n'est pas comprise l'indemnité pour l'emploi de machine ou matériel propres, ni l'indemnité pour fourniture d'accessoires.

Le salaire de référence, visé à l'alinéa précédent, s'établit en multipliant le salaire horaire minimum conventionnel par le nombre d'heures déterminé ci-après, éventuellement diminué du nombre d'heures perdues par suite de maladie, accouchement, service militaire, congés payés, accident de l'intéressé, ainsi que de ses jours de chômage contrôlés pour la période considérée.

Ce nombre d'heures est fixé à huit heures par jour pour cinq jours de travail par semaine.

#### CHAPITRE II. *Classification des fonctions et rémunération*

Art. 2. § 1er. Les salaires horaires minimums des ouvriers sont fixés comme suit au 1er avril 2009 pour un régime de travail de 38 heures par semaine :

##### A. Champ d'activité

##### 1.1. Bandagisterie

La bandagisterie comporte la technique et la science permettant de discuter, de concevoir, de prendre les mesures, d'essayer, de délivrer et de contrôler des bandages et des sangles, tant provisoires que définitifs, tant le "fitting immédiat" que sur mesure, tant esthétiques que fonctionnels, de même que les accessoires pour les



soins à domicile et les moyens de déplacement. La définition limitative de la matière est celle décrite dans la nomenclature de l'INAMI concernant la bandagisterie, articles 27 et 28.

## 1.2. Orthésologie

L'orthésologie comporte la technique et la science permettant de discuter, de concevoir, de prendre les mesures, de fabriquer, d'essayer, de délivrer et de contrôler des orthèses, tant statiques que dynamiques, tant provisoires que définitives, tant "immédiate fitted" qu'après la prise des mesures individuelle, tant esthétiques que fonctionnelles, fonctionnant par la propre force physique ou par une source d'énergie extérieure, de même que les accessoires antiqueloïdes et de radiothérapie.

## 1.3. Prothésologie

La prothésologie comporte la technique et la science permettant de discuter, de concevoir, de prendre les mesures, de fabriquer, d'essayer, de délivrer et de contrôler des prothèses, tant provisoires que définitives, tant "immédiate fitted" qu'après la prise des mesures individuelle, tant esthétiques que fonctionnelles, propulsées par n'importe quelle source d'énergie.

## 1.4. Technique de la chaussure orthopédique

La technique de la chaussure orthopédique comporte la technique et la science permettant d'améliorer ou de normaliser les fonctions de la marche de personnes handicapées et/ou de patients dans la mesure où celles-ci sont perturbées, par des applications orthopédiques, podologiques et fonctionnelles sous forme de différents types de chaussures, d'orthèses, de prothèses, de dispositifs complémentaires, ainsi que par des dispositifs de chaussures orthopédiques dont les chaussures de confection peuvent être pourvus dans certains cas ou qui peuvent y être incorporés.

## B. Classification des fonctions - chaussures orthopédiques

### B.1. Catégorie 1 : Sans qualification

B.1.1. Font partie de cette catégorie, les travailleurs qui sont occupés dans le secteur des chaussures orthopédiques et qui exercent une fonction qui ne nécessite pas de qualification professionnelle ou d'aptitude spécifique dans la profession qu'est la technique de la chaussure orthopédique. La fonction comporte notamment l'entretien technique, l'encollage, le collage, l'entretien des ateliers, faire des courses, remplir des missions logistiques, etc.

B.1.2. Appartiennent également à cette catégorie, les travailleurs qui sont en possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, spécialisation techniques orthopédiques, et ce pendant les vingt-quatre premiers mois de leur occupation dans le secteur.



B.1.3. Relèvent aussi de la même catégorie, les travailleurs qui sont en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur paramédical, spécialisation technique de la chaussure orthopédique, et ce pendant les deux premières années de leur stage obligatoire.

#### B.2. Catégorie II : Aspirant A

Tombent dans cette catégorie, les travailleurs occupés dans le secteur des chaussures orthopédiques et qui sont aptes à exercer un ou plusieurs des actes suivants sous l'accompagnement et sur les indications d'un chausseur orthopédique agréé par l'INAMI :

- l'assemblage de l'orthèse, des semelles de supports ou des dispositifs complémentaires, sans finition;
- le montage et l'assemblage de renforts et de raidissements pour la coquille et les chaussures intérieures;
- l'assemblage de chaussures d'essai;
- l'incorporation de dispositifs orthopédiques dans des chaussures de confection.

Formation de technicien chaussures orthopédiques agréé à partir de la troisième année de stage.

#### B.3. Catégorie III : Aspirant B .

B.3.1. Font partie de cette catégorie, les travailleurs qui sont occupés dans le secteur de la chaussure orthopédique et qui sont aptes, sur l'ordre d'un chausseur orthopédique agréé par l'INAMI, à exercer un ou plusieurs actes suivants :

- la fabrication de la tige et du modèle;
- le piquage et l'assemblage de tiges;
- le travail de fond.

Formation de technicien chaussures orthopédiques à partir de la quatrième année de stage.

#### B.4. Catégorie IV : Assistant

Relèvent de cette catégorie, les travailleurs entièrement qualifiés, occupés dans le secteur de la chaussure orthopédique et aptes à effectuer toutes les opérations nécessaires sur l'ordre d'un chausseur orthopédique agréé par l'INAMI, y compris toutes les tâches énumérées dans les catégories II et III et relatives au travail de la forme.

Tombent également dans cette catégorie : les travailleurs ayant bénéficié d'une formation dans la technique de la chaussure orthopédique à partir de la cinquième année de stage.

#### B.5. Catégorie V : Travailleur qualifié sans reconnaissance



Font partie de cette catégorie, les travailleurs entièrement formés et qualifiés occupés dans le secteur de la chaussure orthopédique, qui ne disposent pas d'une agrégation de l'INAMI comme chausseur orthopédique, ou qui disposent effectivement de cette agrégation INAMI, mais qui, vu leur fonction dans l'entreprise, ne fournissent pas eux-mêmes des prestations en faveur du patient dans le cadre de la réglementation INAMI.

Ils doivent en outre, en sus des activités énumérées dans les catégories II, III et IV, être aptes à effectuer intégralement la conception, l'interprétation et l'exécution des prescriptions données dans ou en dehors de l'entreprise, à rédiger les fiches de travail et à exercer la fonction de contremaître ou de chef d'atelier dans l'entreprise ou une division de l'entreprise.

## C. Classification des fonctions - Prothèses et orthèses

### C.1. Catégorie I : Sans qualification

C.1.1. Tombent dans cette catégorie, les travailleurs qui sont occupés dans le secteur orthèses et prothèses et qui exercent une fonction qui ne nécessite pas de qualification professionnelle ou d'aptitude spécifique dans la profession des orthèses et/ou prothèses, comme le plâtrage ou le moulage d'un produit de remplacement, l'entretien technique, l'encollage, le collage, l'entretien des ateliers, faire des courses, exercer des missions logistiques, etc.

Les travailleurs qui suivent une formation d'aspirant font également partie de cette catégorie.

C.1.2. Relèvent de cette catégorie, les travailleurs en possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, spécialisation techniques orthopédiques, et ce pendant les douze premiers mois de leur occupation dans le secteur.

C.1.3. Tombent dans cette catégorie, les travailleurs qui sont en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur paramédical, spécialisation techniques orthopédiques, et ce pendant la première année de leur stage obligatoire.

### C.2. Catégorie II : Aspirant.

C.2.1. Tombent dans cette catégorie, les travailleurs qui sont occupés dans le secteur prothèses et orthèses et qui doivent être à même, sous l'accompagnement d'un technicien orthopédique agréé par l'INAMI, d'exercer les actes suivants, sans finissage complet des produits : modeler, laminier, préparer le garnissage et monter.

C.2.2. Appartiennent à cette catégorie, les travailleurs qui sont en possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire, spécialisation techniques orthopédiques, et ce à partir du treizième mois d'occupation dans le secteur .



C.2.3. Tombent également sous cette catégorie, les travailleurs en possession d'un certificat d'orthopédiste-prothésiste, délivré après avoir terminé l'apprentissage dans le cadre de la formation des Classes moyennes .

C.2.4. Font partie de cette catégorie, les travailleurs en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur paramédical, spécialisation techniques orthopédiques, et ce pendant la deuxième année de leur stage obligatoire.

C.2.5. Appartiennent également à cette catégorie, les travailleurs qui sont à même de fabriquer des orthèses ou des prothèses sous surveillance et qui peuvent démontrer au moins trente-six mois d'expérience professionnelle dans le secteur.

C.2.6. Font également partie de cette catégorie, les travailleurs faisant partie des groupes C.2.2., C.2.4. et C.2.5. et qui :

- sont occupés dans le département orthèses et qui veulent se perfectionner en prothèses;

- sont occupés dans le département prothèses et qui veulent se perfectionner en orthèses.

Ces travailleurs se présenteront par écrit pour cette formation complémentaire auprès de l'employeur par lettre recommandée. Les travailleurs ne pourront se présenter pour une formation complémentaire que pour autant que l'entreprise dispose d'un tel département, rendant possible une permutation, et qu'un travailleur soit nécessaire pour ce département.

### C.3. Catégorie III : Assistant A.

Font partie de cette catégorie, les travailleurs mentionnés au groupe C.2.6. et qui se sont perfectionnés en orthèses ou prothèses et qui peuvent faire la preuve de deux années de pratique dans les deux disciplines.

### C.4. Catégorie IV : Assistant B.

C.4.1. Relèvent de cette catégorie, les travailleurs mentionnés à la catégorie III et qui, sans aide ni accompagnement, peuvent fabriquer et finir des orthèses et des prothèses, sous la surveillance d'un technicien orthopédique agréé par l'INAMI.

C.4.2. Font également partie de cette catégorie, les travailleurs possédant la dextérité et les connaissances nécessaires pour fabriquer et finir une orthèse et une prothèse et pour les faire essayer aux patients, sans l'aide ou l'accompagnement d'un technicien orthopédique agréé par l'INAMI.

Ces travailleurs doivent :



- soit s'être perfectionnés dans les disciplines orthèses et prothèses comme prévu au point C.2.6.;
- soit avoir obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur paramédical orthopédie, et avoir accompli un stage pendant au moins vingt-quatre mois;
- soit avoir obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur paramédical orthopédie, et avoir acquis immédiatement le numéro d'agrément par l'INAMI pour orthèses et/ou prothèses, sans avoir accompli le stage obligatoire prévu aux C.1.3. et C.2.3., pendant la première année;
- soit disposer d'une agrément INAMI comme technicien orthopédique, orthèses et prothèses .

C.5. Catégorie V : Travailleurs qualifiés sans reconnaissance ou ne l'ayant pas utilisée.

C.5.1. Tombent dans cette catégorie, les travailleurs complètement formés et qualifiés dans le secteur orthèses et prothèses, comme prévu au groupe C.4.2., et qui ne disposent pas d'une agrément INAMI pour l'orthopédie, prothèses, ou qui disposent effectivement de cette agrément INAMI mais qui, vu leur fonction dans l'entreprise, ne fournissent pas eux-mêmes des prestations en faveur du patient dans le cadre de la réglementation INAMI. Ils doivent en outre être aptes à :

- assurer d'une façon complètement indépendante la conception, la prise des mesures, interpréter et exécuter les prescriptions données dans ou en dehors de l'entreprise;
- fonctionner comme contremaître ou chef d'atelier dans l'entreprise ou une division de l'entreprise, et rédiger les fiches de travail.

C.5.2. Font également partie de cette catégorie, les travailleurs possédant un diplôme de l'enseignement supérieur paramédical dans le secteur orthèses et prothèses et un numéro d'agrément INAMI pendant la deuxième année, si, après l'obtention du diplôme, ils acquièrent immédiatement l'agrément INAMI, sans stage obligatoire, comme prévu aux C.1.3. et C.2.3.

D. Classification des fonctions - Bandagistes

D.1. Catégorie I : Sans qualification.

Font partie de cette catégorie, les travailleurs occupés dans le secteur bandagisterie et qui exercent une fonction qui ne nécessite pas de qualification professionnelle ou d'aptitude spécifique dans la profession de bandagiste. Ils travaillent sous l'accompagnement de l'entrepreneur ou de son préposé. Y appartiennent également les travailleurs qui suivent une formation d'assistant.

Sont visés :



1° les travailleurs ou piqueuses, qui effectuent des travaux à la pièce et des réparations de bandages et/ou de semelles de supports;

2° les travailleurs qui entretiennent et/ou réparent des voitures d'invalides et/ou effectuent des adaptations.

#### D.2. Catégorie II : Assistant.

Tombent dans cette catégorie, les travailleurs qui ont bénéficié d'une formation d'au moins trente-six mois dans le secteur et qui se sont perfectionnés dans la fabrication de bandages et/ou de semelles de supports ou qui peuvent présenter un diplôme ou un certificat "Bandagisterie" reconnu et qui, en outre, sont aptes, sans accompagnement, à couper et composer des bandages, suivant les indications d'un bandagiste agréé par l'INAMI, ou d'un entrepreneur ou de son préposé. Ils doivent également être à même d'adapter et de régler une voiture d'invalides suivant les indications d'un bandagiste agréé par l'INAMI, ou de l'entrepreneur ou de son préposé..

#### D.3. Catégorie III : Personnel qualifié.

Tombent dans cette catégorie, les travailleurs complètement formés et qualifiés dans le secteur bandage, voitures d'invalides, comme prévu au groupe D.2. et qui ne disposent pas d'une agrégation INAMI pour bandages ou voitures d'invalides, ou qui disposent effectivement de cette agrégation INAMI, mais qui, vu leur fonction dans l'entreprise, ne fournissent pas eux-mêmes des prestations en faveur du patient dans le cadre de la réglementation INAMI. Ils doivent en outre être aptes à :

- assurer d'une façon complètement indépendante la conception, la prise des mesures, et interpréter et exécuter les prescriptions données dans ou en dehors de l'entreprise;

- fonctionner comme contremaître ou chef d'atelier dans l'entreprise ou une division de l'entreprise, et rédiger les fiches de travail.

§ 2. Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés des ouvriers sont majorés de 0,50 p.c. le 1er juin 2009 et 0,50 p.c. le 1er janvier 2010.

## CHAPITRE XI. *Validité*

Art. 22. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.



## **Convention collective de travail du 3 juillet 2014 (123.392)**

### *Conditions de travail des ouvriers*

#### CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers, ouvrières et aux travailleurs et travailleuses à domicile, ci-après dénommés "ouvriers", et aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les technologies orthopédiques.

Lorsque les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent qu'aux "travailleurs à domicile réguliers", il en est chaque fois fait mention.

Par "travailleur à domicile régulier" on entend : le travailleur à domicile qui, pendant la période d'application concernée, a gagné un salaire s'élevant au moins à 90 p.c. du salaire de référence d'un ouvrier d'usine occupé dans la même classe de fonctions que l'intéressé. Dans le salaire n'est pas comprise l'indemnité pour l'emploi de machine ou matériel propres, ni l'indemnité pour fourniture d'accessoires.

Le salaire de référence, visé à l'alinéa précédent, s'établit en multipliant le salaire horaire minimum conventionnel par le nombre d'heures déterminé ci-après, éventuellement diminué du nombre d'heures perdues par suite de maladie, accouchement, service militaire, congés payés, accident de l'intéressé, ainsi que de ses jours de chômage contrôlés pour la période considérée.

Ce nombre d'heures est fixé à huit heures par jour pour cinq jours de travail par semaine.

#### CHAPITRE VIII. *Jours de congé d'ancienneté*

Art. 8. Les dispositions du chapitre VIII. Jours de congé d'ancienneté, article 19 de la convention collective de travail du 18 mai 2009 relative aux conditions de travail des ouvriers et ouvrières (n° 94250/CO/128.06, arrêté royal du 19 avril 2010, Moniteur belge du 18 novembre 2010), conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques, sont intégralement d'application.

#### CHAPITRE X. *Dispositions finales*

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.



## **Convention collective de travail du 23 octobre 2014 (124.309)**

### *Classification professionnelle*

#### Préambule :

Considérant que la Commission paritaire pour les technologies orthopédiques (CP 340) a été instituée par l'arrêté royal du 20 septembre 2009 (Moniteur belge du 7 octobre 2009), entré en vigueur le 1er avril 2014;

Considérant qu'avant cette date, les employés et employées des employeurs relevant de ladite Commission paritaire pour les technologies orthopédiques étaient couverts par les dispositions concernant la classification professionnelle contenues dans la convention collective de travail du 28 septembre 2009, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, modifiant la convention collective de travail du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération (n° 94722/CO/218);

Les parties signataires confirment qu'elles entendent en poursuivre l'application, et disposent ce qui suit.

#### CHAPITRE 1er. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les technologies orthopédiques.

§ 2. On entend par "employés" : les employés masculins et féminins.

#### CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

Art. 2. Les fonctions des employés sont classées en quatre classes que définissent les critères généraux suivants :

##### Classe A

Fonctions exécutives : fonctions caractérisées par la réalisation d'un nombre limité de tâches simples et répétitives.

##### Classe B

Fonctions de support : fonctions apportant une contribution à la réalisation d'une mission plus vaste.



## Classe C

Fonctions de gestion : fonctions caractérisées par la réalisation d'un ensemble complet de tâches qui, ensemble, constituent une seule et même mission.

## Classe D

Fonctions consultatives : fonctions caractérisées par la surveillance et le développement d'un même processus professionnel dans le cadre d'un objectif déterminé.

Les critères de distinction de niveau par classe ainsi que la liste des fonctions exemplatives par classe sont annexés à la présente convention collective de travail. Cette annexe fait partie intégrante de la convention collective de travail.

Art. 3. § 1er. Cette classification des fonctions d'employés en classes a pour but de donner aux entreprises des directives visant à faciliter l'application des minimums de rémunération définis dans la convention collective de travail conclue en la matière au sein de la présente commission paritaire.

C'est pourquoi cette classification de fonctions se base sur des critères de distinction de niveau comme la complexité, la résolution des problèmes, l'impact des erreurs, la contribution, l'autonomie, la répartition du travail, la surveillance, la connaissance, la formation, la transmission d'informations, les contacts et la connaissance de langues étrangères.

§ 2. L'employeur est responsable de la classification des fonctions sur la base de leur contenu fonctionnel réel dans l'entreprise.

§ 3. Les fonctions citées dans chaque classe le sont uniquement à titre d'exemple. La dénomination de la fonction ne constitue qu'une indication de son contenu.

## § 4. Classification des fonctions concrètes

Chaque fonction doit être classifiée sur la base de son contenu fonctionnel concret dans l'entreprise en la comparant avec les critères de distinction de niveau et le contenu fonctionnel de la fonction exemplative

Lors de la comparaison du contenu fonctionnel de la fonction, plusieurs hypothèses peuvent se présenter :

a) La fonction dans l'entreprise correspond entièrement au contenu fonctionnel et aux critères de distinction de niveau de la fonction exemplative : classification dans la classe prévue au niveau sectoriel;



b) La fonction dans l'entreprise diffère de façon minimale du contenu fonctionnel et des critères de distinction de niveau de la fonction exemplative :

Classification dans la classe prévue au niveau sectoriel. Il s'agit ici des cas suivants :

- l'exercice de la fonction dans l'entreprise contient moins ou plus d'activités, sans que l'objectif général de la fonction, tel que décrit dans la fonction exemplative, soit altéré;

- les différences dans un ou plusieurs des critères d'appréciation (connaissances, responsabilité, direction, etc.) sont en soi non déterminantes du niveau de la fonction;

c) La fonction dans l'entreprise diffère sérieusement du contenu fonctionnel et des critères de distinction de niveau de la fonction exemplative :

Il s'agit ici de la situation dans laquelle l'essence de la fonction est altérée et l'objectif, mentionné dans la fonction exemplative, ne correspond pas à la fonction concrète dans l'entreprise.

Dans ce cas, l'employeur doit soit :

A. comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exercée dans l'entreprise tour à tour avec une autre fonction de référence de la même classe, d'une classe inférieure et d'une classe supérieure. S'il y a concordance avec une autre fonction exemplative, le résultat de cette comparaison vaut comme classification pour la fonction déviante;

B. comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exercée dans l'entreprise avec tous les critères de distinction de niveau. S'il y a adéquation avec la plupart des critères d'une fonction exemplative définie, cette dernière vaut comme point de référence;

d) La fonction dans l'entreprise n'a pas été reprise dans la classification de fonctions sectorielle :

Dans ce cas, l'employeur doit soit :

A. chercher une fonction parmi les descriptions de fonction sectorielles existantes dont la valeur intrinsèque correspond avec la fonction non reprise. Si une telle fonction existe, la nouvelle fonction est classée dans la même classe;

B. se fonder exclusivement sur les critères de distinction de niveau.

§ 5. Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la classe d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce effectivement la fonction en question.



§ 6. Lorsqu'un employé barémisé exerce simultanément et d'une façon permanente plusieurs fonctions classées dans différentes classes, il convient d'en tenir compte dans la fixation de sa rémunération

§ 7. L'actualisation de cette classification ne pourra entraîner une révision des classifications convenues au niveau de l'entreprise et élaborées selon d'autres critères.

§ 8. L'employeur est tenu de communiquer par écrit à chaque employé barémisé la classe à laquelle appartient sa fonction.

§ 9. L'application de la présente convention collective de travail dans l'entreprise fait l'objet d'une information et d'une concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, avec les travailleurs eux-mêmes.

Les canaux et procédures de concertation habituels sont d'application.

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er avril 2014 et peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission paritaire pour les technologies orthopédiques.



Annexe à la convention collective de travail du 23 octobre 2014, conclue au sein de la Commission paritaire pour les technologies orthopédiques, relative à la classification professionnelle

CPNAE CP 218	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
Limites de classes	0 - 89,5 points ORBA	90,0 - 119,5 points ORBA	120,0 - 149,5 points ORBA	150,0 - 179,5 points ORBA
Fonctions type	Réassortisseur Collaborateur administratif Chauffeur camionnette Contrôleur de factures Concierge Collaborateur caisse Collaborateur expédition/courrier Dactylo/traitement de données	Collaborateur administratif Collaborateur administratif achats Employé économat Employé traitement de données Assistant laborantin Caissier Assistant de qualité Collaborateur logistique Merchandiser Téléphoniste/réceptionniste Technicien service extérieur Télé-opérateur (call center)	Collaborateur de comptoir Employé comptabilité Employé administration débiteurs- créditeurs Employé expédition Employé administration du Collaborateur commercial Dispatcher Documentaliste Helpdesk operator (call center) Contrôleur de qualité Laborantin Chef magasinier Collaborateur service après-vente Collaborateur lay-out Régleur numérique et technicien de mesure Magasinier Opérateur ICT Technicien PC Accompagnateur de voyage Consultant voyage Search assistant (bureau de	Acheteur Analyste labo Assistant ressources humaines Employé planning et préparation de tra- Comptable Deviseur (construction) Collaborateur communications Consultant recrutement et sélection Gestionnaire base de données Chef de service Analyste coût de revient Analyste marketing Collaborateur secrétariat de Contremaître Dessinateur de projet Conseiller prévention Programmeur Rédacteur Opérateur de système Chef d'équipe. (call center) Employé technico-commercial Traducteur



			Collaborateur secrétariat Employé technique atelier Télé-conseil (call center) Responsable biens immobiliers	Représentant Webmaster
Caractérisation générique	Fonctions caractérisées par l'exécution d'un nombre déterminé de tâches simples et répétitives.  Exécution	Fonctions caractérisées par l'accomplissement d'un ensemble de tâches clairement définies lesquelles apportent une contribution à la réalisation d'une mission globale.  Soutien	Fonctions caractérisées par la réalisation de tâches liées entre elles formant ensemble une mission.  Gestion	Fonctions caractérisées par la supervision et le développement d'un domaine d'activité dans le cadre d'un objectif défini.  Conseil
Critères différenciants - Niveau :				
Complexité	a. Traite des problèmes concrets, souvent routiniers et répétitifs.	a. Traite des problèmes et questions concrets et similaires à l'intérieur d'un ensemble de tâches bien définies.	a. Traite des problèmes et questions moins concrets et régulièrement changeant dans le cadre d'une mission déterminée.	a. Traite des problèmes et questions concrètes et abstraites dans le cadre d'un objectif donné (large).
Résolution de problèmes	b. Traitement routinier des problèmes : résolution des problèmes sur base d'instructions et de règles strictes.	b. Traitement des problèmes par similitude : résolution des problèmes sur base de règles d'exécution et d'un choix parmi un ensemble de solutions connues.	b. Traitement des problèmes par interpolation : résolution des problèmes à partir de la maîtrise d'un domaine professionnel et des notions acquises par l'expérience.	b. Traitement des problèmes par la réflexion : résolution des problèmes à partir de l'analyse et de l'interprétation des situations et par le développement de solutions (à l'intérieur de normes déterminées).
Impact des fautes	c. Les fautes dans l'exécution des tâches concernent directement le processus de travail d'autrui.	c. Les fautes ne sont pas immédiatement remarquées et peuvent conduire à des pertes de temps, d'argent ou d'image de marque.	c. Les fautes ont des conséquences claires en matière de perte de temps, d'argent et d'image de marque.	c. Les décisions et avis fautifs peuvent conduire à des pertes considérables en matière de temps, d'argent et/ou d'image de marque.
Contribution	d. La contribution se situe dans le caractère de soutien de la fonction par rapport aux autres travailleurs.	d. La contribution de la fonction se situe dans la préparation de prestations et la réalisation partielle dans un domaine de résultat.	d. La valeur ajoutée de la fonction se situe dans la satisfaction d'un client interne ou externe grâce à l'apport qualitatif et créatif dans la réalisation de la mission.	d. La valeur ajoutée de la fonction se situe dans la prise de décisions ou dans les conseils (internes ou externes) qui auront un effet positif à long terme.



Autonomie	e. Les tâches sont clairement définies; il n'y a pas ou peu de liberté en ce qui concerne la méthode d'exécution.	e. Les missions sont clairement définies. Les choix sont fait à l'intérieur de normes claires.	e. Les objectifs sont clairement établis. Prend des décisions, sur un plan créatif, à l'intérieur d'un cadre défini.	e. Participation à la préparation et à la fixation d'objectifs. Prend des décisions innovantes à l'intérieur d'un cadre large (budget).
Répartition du travail	f. Exécute des tâches sur la base d'une procédure de travail définie.	f. Conduit des tâches dans un ordre donné. Peut, pour chaque mission, fixer l'ordre. Détermine lui-même l'ordre d'exécution des tâches dans une limite de temps fixée.	f. Détermine les ordres de priorité du travail en concertation avec le chef.	f. Détermine, en fonction de l'objectif déterminé, à côté de ses propres priorités de travail, également celles des autres travailleurs.
Contrôle	g. Les prestations sont contrôlées par un chef et évaluées sur la base d'éléments définis préalablement.	g. Le contrôle des prestations propres est basé sur des procédures de travail. Est contrôlé et évalué sur la base de résultats intermédiaires.	g. Le contrôle des prestations propres est basé sur des procédures de travail. Est contrôlé et évalué sur la base du résultat final de la mission.	g. Est principalement contrôlé et évalué sur la base de la réalisation d'objectifs préalablement fixés.
Connaissances	h. Consiste en une connaissance pratique de base en rapport avec un nombre déterminé de procédures et de techniques à appliquer.  Expérience.	h. Consiste en une connaissance pratique en rapport avec les diverses procédures et techniques à appliquer.  Connaissances scolaires et expérience.	h. Consiste en une connaissance pratique et théorique en rapport avec son propre domaine. Doit avoir des notions des domaines voisins d'autres disciplines.  Connaissance d'un domaine technique.	h. Consiste en une connaissance théorique et pratique approfondie de son propre domaine et des domaines apparentés.  Connaissances spécialisées ou professionnelles multidisciplinaires
Formation	i. Pas de formation spécifique exigée. La formation en situation réelle (en entreprise) suffit.	i. Une formation professionnelle scolaire spécifique est nécessaire. Les connaissances spécifiques professionnelles peuvent être acquises par l'expérience.	i. Une formation technique spécifique est exigée. Une formation continuée périodique est nécessaire en matière de l'évolution des lois et des techniques.	i. Formation supérieure continuée spécialisée dans la discipline en cause. Une formation constante et continue ainsi qu'une auto formation sont nécessaires.



Transmission d'information	j. Signale principalement des situations et problèmes concrets à des collègues et au chef.	j. Informe les intéressés sur l'état des affaires et les éventuels problèmes.	j. Informe et se consulte avec les intéressés sur l'état des affaires et d'éventuels problèmes (concrets). Tente d'arriver à une position commune par l'écoute et la distribution de l'information.	j. Informe, se consulte et négocie avec des personnes de contact en vue de modifier leur opinion. Doit expliquer des matières complexes et souvent
Contacts	k. A principalement des contacts verbaux avec des collaborateurs internes. Les contacts avec l'extérieur restent superficiels.	k. A des contacts verbaux et écrits (routiniers) avec des personnes internes et externes.	k. A des contacts verbaux et écrits avec des personnes internes et externes.	k. A des contacts verbaux approfondis et écrits, avec des personnes internes et externes.
Langues étrangères	l. Communique (oralement) dans sa propre langue. Utilise des phrases standards dans une langue étrangère.	l. Communique (oralement et par écrit) dans sa propre langue. Communique dans une langue étrangère avec des phrases standards.	l. Communique (oralement et par écrit) dans sa propre langue et dans une langue étrangère.	l. Communique (oralement et par écrit) dans sa propre langue et dans une ou plusieurs langues étrangères.