



Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

1110003 Entreprises de la transformation des métaux – Flandre occidentale

Convention collective de travail du 20 mars 1995 (37.886)	2
Barème salarial minimum Province de Flandre occidentale.....	2
Convention collective de travail du 1 décembre 1998 (49.960)	3
Méthode de classification dans le secteur du métal de la province de Flandre occidentale	3



Convention collective de travail du 20 mars 1995 (37.886)

Barème salarial minimum Province de Flandre occidentale

CHAPITRE Ier. — *Généralités*

Article 1er. Champ d'application

1. Dans le texte suivant ci-après, on entend par : 'Ouvriers', les ouvriers masculins et féminins;

2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui sont situées dans la province de Flandre occidentale et qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques et des entreprises visées à l'article 4, 5.

3. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 5 de la convention provinciale ouvriers Flandre occidentale 1992.

Art. 2. Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1995 et est valable pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. — *Effets*

Art. 3. Encadrement technique et règlement d'ordre intérieur

1. Le barème minimal est lié à la méthode de classification Fabrimétal pour les ouvriers. Cette classification des fonctions comprend 11 classes:

classe 1 : travail de production répétitif très léger sous forte surveillance;

classe 2 : travail de production léger sous surveillance;

classe 3 : travail de production varié très léger;

classe 4 : travail de production varié léger;

classe 5 : travail de production varié moins léger;

classe 6 : travail de production spécialisé;

classe 7 : travail de production hautement spécialisé;

classe 8 : travail professionnel simple;

classe 9 : travail professionnel;

classe 10 : travail professionnel spécialisé;

classe 11 : travail professionnel hautement spécialisé.



Convention collective de travail du 1 décembre 1998 (49.960)

Méthode de classification dans le secteur du métal de la province de Flandre occidentale

La CCT n'est disponible que le néerlandais.

HOOFDSTUK I - ALGEMEENHEDEN

Artikel 1 – Toepassingsgebied

1. In de hiernavolgende tekst wordt met arbeiders de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.

2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen gevestigd in de provincie West-Vlaanderen, welke ressorteren onder het Paritair Comité van de Metaal-, Machine- en Elektrische bouw, met uitsluiting van de ondernemingen die metalen bruggen en gebinten monteren.

Artikel 2 – Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 september 1998 en geldt voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK 2 - UITWERKING

Artikel 3 - Algemene omkadering

3.1. Een classificatiemethode voor de arbeiders werd uitgewerkt; zij wordt de MSC-methode West-Vlaanderen genoemd. MSC-methode West-Vlaanderen staat voor Metaal Sectoren Classificatiemethode West-Vlaanderen.

3.2. Deze methode werd uitgewerkt om aan specifieke problematieken die zich in de West-Vlaamse metaalverwerkende ondernemingen stelden, tegemoet te komen.

3.3. Zij is gesteund op een vergelijking van functiekenmerken met daaraan gekoppeld een puntenstelsel. Ieder functiekenmerk wordt onderverdeeld in een aantal afweegfactoren om toe te laten de mate van belangrijkheid te bepalen bij het beoordelen van de functie.

3.4. De som van de onderling afgewogen elementen geeft aanleiding tot het toekennen van een bepaalde klasse en dit volgens een vooraf bepaalde puntenindeling.



3.5. De methode geeft geen aanleiding tot evaluatie of waarde schatting van de uitvoerder, ook werktempo of efficiëntie waarmee de taken worden uitgevoerd komen niet in aanmerking voor beoordeling. Een classificatietoepassing gaat er immers van uit dat alle deeltaken van de functie op een normaal tempo en met goede kwaliteit uitgevoerd worden.

Artikel 4 - Technische omkadering

4.1. Deze classificatiemethode werd uitgewerkt door classificatie experts van FABRIMETAL O&W-Vlaanderen en van de vakbonden, verenigd in een Technische Commissie (TC). De eventuele aanpassing van elementen/criteria van de methode in de toekomst, kan slechts door hen gebeuren.

4.2. De eventuele wijzigingen aan de methode zullen verankerd worden in een daartoe af te sluiten CAO tussen de ondertekenende partijen.

4.3. De methode bevat 11 klassen. Het zijn dezelfde klassen zoals vermeld in artikel 3.1. van de CAO dd. 20 maart 1995, bekrachtigd bij KB van 10 augustus 1998 (B.S. 15 oktober 1998). Aan iedere klasse is een puntenwaarde gekoppeld volgens volgende functiegradering:

Klasse 1:	van 0,5 tot 2,0 punten.
Klasse 2:	van 2,5 tot 4,0 punten.
Klasse 3:	van 4,5 tot 6,0 punten.
Klasse 4:	van 6,5 tot 8,0 punten.
Klasse 5:	van 8,5 tot 10,0 punten.
Klasse 6:	van 10,5 tot 12,5 punten.
Klasse 7:	van 13,0 tot 15,0 punten.
Klasse 8:	van 15,5 tot 18,0 punten.
Klasse 9:	van 18,5 tot 21,0 punten.
Klasse 10:	van 21,5 tot 24,5 punten.
Klasse 11:	van 25 tot 30,0 punten.

4.4. Om de methode te kunnen toepassen dienen functiebeschrijvingen opgesteld te worden volgens een gestandaardiseerde manier (zie bijlage).

4.5. Het betreft een analytische methode gebaseerd op functiekenmerken (zie bijlage).

Artikel 5 - Sociale Omkadering

5.1. Algemeen principe: het paritair invoeren van deze methode in een onderneming, gebeurt op vrijwillige basis en na gemeenschappelijk akkoord tussen de syndicale delegatie (of bij ontstentenis de vakbondsorganisaties) en de werkgever.

5.2. Het uitvoeren in een onderneming van het bepaalde onder 5.1. gebeurt slechts voor zover tussen FABRIMETAL O&W-Vlaanderen en de sectoriële provinciale



vakbondssecretarissen van de drie vakbonden voor de provincie West-Vlaanderen hiertoe opdracht gegeven wordt aan de TC.

5.3. In de ondernemingen waar reeds een bepaalde classificatiemethode bestaat en waar men voor alle of een gedeelte van de functies wenst over te stappen naar de MSC-methode West-Vlaanderen, dient hieromtrent eerst een akkoord afgesloten te worden tussen de syndicale delegatie (of bij ontstentenis de vakbondsorganisaties) en de werkgever.



BIJLAGE

FUNCTIEKENMERKEN - METAAL SECTOREN CLASSIFICATIEMETHODE (MSC-METHODE) WEST-VLAANDEREN

1. Vorming

Onder vorming wordt

begrepen het weten van feiten en het kennen van gegevens, zowel afzonderlijk als in hun onderlinge samenhang, die vereist zijn voor de uitoefening van de functie. Dit beperkt zich niet enkel tot kennis en functie technische vaardigheden. Het is een compilatie van diverse theoretische en praktische inzichten en verworvenheden die men zich eigen kan maken door studie (dag- of gelijkgesteld onderwijs) en/of ervaring en bijscholing.

De vorming vereist voor de uitoefening van de functie omvat:

- basisopleiding gekoppeld aan inwerktijd;
- talenkennis.

1.1. Basisopleiding

Voor de basisopleiding moet het schools niveau ingeschat worden dat noodzakelijk geacht wordt voor de uitoefening van de functie en niet wat gesteld wordt als aanwervingseis. Het gewenste niveau kan bereikt worden door het volgen van dagonderwijs, gelijkgeschakeld avondonderwijs of bedrijfsopleiding.

Naast de verworven basisopleiding vereist de uitoefening van de functie ook een bepaalde inwerktijd. De in aanmerking te nemen inwerktijd betreft de strikt noodzakelijke tijd voor het verwerven van de vereiste taakgerichte kennis om de te beoordelen functie volgens normale maatstaven van productiviteit en kwaliteit uit te voeren.

1.2. Kennis van vreemde talen

Alleen de kennis van vreemde talen die voor een correct uitoefenen van de functie een bijkomende opleiding vereist de vereiste waarmede en de mate waarin de talen moeten gekend zijn) dient hier beoordeeld, echter rekening houdend met het niveau vervat in het leerprogramma gekoppeld aan de beoordeelde basisopleiding.

2. Inspanning

2.1. Kennisintensiteit

Hierbij wordt nagegaan welke opmerkzaamheid en doorzicht, in combinatie met de vorming (basisopleiding + kennis van vreemde talen), vereist wordt bij de uitoefening van de functie, getoetst aan de mogelijke ondersteuning door derden.

Eenzijds gaat men na in welke mate men afwisselend beroep doet op kennis van verschillend niveau binnen eenzelfde techniek. Dit betekent dat de mate waarmee de functiehouders de controle van het arbeidsproces moet begrijpen, analyseren, oordelen en bijsturen, wordt bepaald.



Anderzijds wordt de mate waarin de functiehouder voor technische begeleiding kan of moet terugvallen op derden, beoordeeld. Dit wordt beïnvloed door de zelfstandigheid van handeling, onafhankelijkheid en mogelijkheid tot initiatief.

2.2. Kennistoepassing

Onder kennistoepassing moet worden verstaan het wisselen tussen de kennisdomeinen bij de uitoefening van de functie. Hierbij moet beoordeeld worden of de functiehouder steeds identieke taken (binnen eenzelfde techniek en technologie) uitoefent, ofwel meer samenhangende (gespreid over meerdere vakgebieden), ofwel meerdere technieken en technologieën opgedragen wordt bij al dan niet samenhangende activiteiten.

2.2.1. Permanente vorming

Onder dit criterium begrijpen wij de noodzakelijke permanente vorming om de technologische en arbeidsorganisatorische evolutie van de functie te volgen, door zelfstudie, bedrijfsopleidingen of avondonderwijs. Bijgevolg wordt de noodzaak en de gevraagde bijkomende kennis beoordeeld nodig om aan de polyvalentie en de flexibiliteit van de functie te vol doen, zoals opgenomen in de kennistoepassing. Permanente vorming op het vlak van techniek richt zich vooral naar handigheid en bijkomend naar kennis, op het vlak van technologie vooral naar kennis en bijkomend op handigheid.

2.3. Lichamelijke Inspanning

De lichamelijke inspanning beoordeelt de mate waarmee de spieren of spiergroepen belast worden, de opbouw wijze van deze belasting, de lichaamshouding waarin dit gebeurt en de wijze waarop de gehanteerde last bewogen wordt. De spierbelasting bestaat uit een statische of een dynamische belasting.

3. Verantwoordelijkheden.

Onder dit hoofdcriterium vallen de verantwoordelijkheden die inherent zijn aan de functie.

3.1. Verantwoordelijkheid voor eigen werk

De verantwoordelijkheid voor eigen werk betreft de zelfstandigheid bij de uitvoering van het werk, de mogelijke schade aan producten (door anderen geproduceerd of zelf vervaardigd) met herwerken van het product tot gevolg, alsook de mogelijke schade aan hulpmiddelen. Dit betekent dat het afbreukrisico moet beoordeeld worden.

3.2. Verantwoordelijkheid voor bedrijfsrelaties

Bij de beoordeling van deze factor houdt men rekening met de schade die aan de goede werking van een team, groep, dienst, eigen bedrijf of imago van het bedrijf kan



berokkend worden door gebrek aan sociale vaardigheden (communicatievaardigheden, omgangsvormen, beroepskennis, kennis aan veiligheidsmaatregelen, ...). Deze verantwoordelijkheid kan zich zowel op een hiërarchisch niveau situeren (= leiding geven aan een groep personen) als op een niet-hiërarchisch niveau (=stimuleren tot het goed uitoefenen van de opdrachten).

Bij dit criterium is het van belang met wie contacten onderhouden worden en in welk verband. Deze contacten moeten steeds in een structurele organisatievorm deel uitmaken van de functie.

4. Arbeidsrisico's

4.1. Veiligheidsrisico's

De kans tot een ongeval wordt beperkt door het nemen van een aantal preventieve maatregelen (collectief of individueel).

De doelstelling is hier te beoordelen in welke mate nog risico's voor arbeidsongevallen blijven bestaan.

Tevens wordt rekening gehouden met een hinderlijke houding bij de uitoefening van de opgedragen taken.

4.2. Welzijnsrisico's

De werkomstandigheden die het algemeen welzijnsgevoel van de functiehouder nadelig beïnvloeden en bovendien de omvang en de nauwkeurigheid van het gepresteerde werk verminderen dienen onder dit criterium beoordeeld te worden. Een reeks van elementen die verbonden zijn aan de grondstoffen, middelen, hulpstoffen of het werkmiddel die een reeks ongemakken voor de functiehouder betekenen dienen in dit verband in aanmerking genomen te worden.

Temperatuursinvloeden, vochtigheidsinvloeden, stof en vuil, tocht, koude en warmte, dampen en wasems, olie en vet veroorzaken een bepaalde hinder bij de uitoefening van de functie.