



2090000 Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques

Convention collective de travail du 1^{er} janvier 1946.....	2
Convention collective de travail du 5 novembre 2012 (112.306)	14
Méthode facultative pour l'introduction, au niveau de l'entreprise, d'une classification des fonctions basée sur la méthode SCE.....	14



Convention collective de travail du 1^{er} janvier 1946

1. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Remarque générale

Le fait qu'un membre du personnel puisse avoir les capacités requises pour exercer une fonction donnée n'implique pas l'obligation de le classer dans la catégorie correspondante s'il n'exerce pas effectivement la fonction en question. Les agents seront classés en raison de leurs fonctions, activité et part d'initiative ou de responsabilité qu'ils exercent. Dans le cas où l'un d'eux est embauché pour exercer plusieurs fonctions, les conditions dans lesquelles il devra prêter ses services seront précisées. Il sera rétribué au moins au tarif de la fonction la plus élevée qu'il exerce, pour autant que celle-ci ne soit pas occasionnelle.

Employés attachés à l'enregistrement de la production et à son écoulement ainsi que le personnel d'administration générale dont la fonction consiste principalement en un travail d'écritures, doivent pouvoir écrire et calculer correctement.

Premier échelon

Age normale d'entrée = 21 ans

Employé d'un service quelconque :

- N'ayant à prendre aucune initiative personnelle et ne travaillant que suivant des formules ou des règles nettement établies
- Dont la fonction ne nécessite aucune formation professionnelle ni aucune connaissance spéciale, mais seulement une mise au courant.

Par exemple

Employé exécutant en ordre principal des travaux simples d'écritures, de chiffrages, d'enregistrement, de tenue de fiches, l'établissement de relevés ou d'états ou autres travaux du même niveau.

- copiste, dactylo-copiste, téléphoniste, aide-archiviste;
- concierge, garçon de bureau, huissier, là où ils sont employés;
- tireur de bleu employé en permanence de cette fonction;
- aide-magasinier;
- mécánographe débutant, n'exécutant que des travaux simples;
- employé débutant aux écritures ou au service des prix de revient.

Deuxième échelon



Age normale d'entrée = 23 ans

Employé classé d'un service quelconque ayant à faire preuve d'un certain jugement pour l'exécution correcte de son travail en se référant à des précédents ou en suivant les directives d'un supérieur.

Par exemple

employé basculeur, chargé des opérations de contrôle de poids des marchandises reçues ou expédiées par voie ferrée, établit des tickets et tient des registres;

teneur de livres chargé de passer en écriture des pièces comptables dont, éventuellement, il assure le contrôle (travaux comptables secondaires);

pointeur de mouvement, chargé des rapports avec les chemins de fer pour l'entrée et la sortie des marchandises; il doit assurer le contrôle du stationnement du matériel roulant dans l'usine et constater les litiges, manquants et avaries;

pointeur d'atelier, chargé de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jetons ou feuilles de pendule, etc., de la vérification des temps passés sur les bons de travail en fonction des heures de présence;

employé chargé de rédiger des lettres ordinaires suivant les directives données, peut établir des offres ne nécessitant qu'un calcul simple;

employé chargé d'établir les factures et toutes les statistiques, de tenir les livres de marchés et de commandes;

employé aux salaires, reçoit les bordereaux de pointage des divers ateliers, les vérifie, calcule les quinzaines, établit les bordereaux de salaires, les bons de paie, compte tenu des retenues diverses à effectuer;

dactylographe capable de 40 mots par minute avec bonne présentation du travail et orthographe correcte;

employé sur comptomètre, perforatrice, machines statistiques, occupé sur machines spéciales exigeant un apprentissage et un gros entraînement;

magasinier;

employé non qualifié du service caisse, n'ayant pas de responsabilité;

employé non spécialisé du service du prix revient, ne pouvant être tenu pour responsable de celui-ci;

et tous les autres employés dont les fonctions répondent à la définition.



Troisième échelon

Age normale d'entrée = 25 ans

Employé spécialisé d'un service quelconque pouvant exécuter ceux des travaux de l'échelon précédent qui correspondent à sa spécialité, mais :

- ayant à faire preuve d'initiative;
- ayant une fonction qui nécessite des connaissances particulières ou de la pratique.

Par exemple

aide-comptable : chargé de composer, au moyen de pièces comptables, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes;

caissier non comptable : chargé des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier ou d'un chef comptable ou du patron;

employé de prix de revient, dépouillement et contrôle;

expéditeur chargé du contrôle des chargements complets (quantité et qualité), s'assure que ces chargements sont bien conformes aux règlements des chemins de fer;

employé chargé de rédiger des lettres nécessitant une bonne pratique de la correspondance commerciale, de calculer des prix en vue des offres qu'il établit ou qu'il reçoit, d'étudier certains litiges simples en vue de faire des propositions de réponse;

traducteur commercial;

pointeur principal de gros atelier, chargé des travaux du pointeur d'atelier, est généralement secondé par un ou plusieurs pointeurs;

employé aux salaires : exécute les travaux de l'employé aux salaires de l'échelon précédent et, éventuellement, effectue la paie (quinzaines, assurances sociales, allocations familiales) et doit témoigner de qualités d'initiative en procédant au dépouillement de la main-d'œuvre pour l'établissement du prix de revient;

sténodactylographe capable de 100 mots par minute en sténo et 40 mots par minute à la machine avec orthographe satisfaisante et bonne présentation du travail;

mécanographe occupé sur machine Elliot-Fischer, Burroughs ou similaire, à clavier complet, tient les comptes des clients, fournisseurs, banques, et a de bonnes notions de comptabilité commerciale ou industrielle;

infirmier(e) et/ou assistant(e) social(e) diplômés;



et tous les autres employés dont les fonctions répondent à la définition.

Quatrième échelon

Age normale d'entrée = 27 ans

Employé principal d'un service quelconque, pouvant exécuter ceux des travaux de l'échelon précédent qui correspondent à sa spécialité et qui, de plus, recherche et rassemble de sa propre initiative tous les éléments des travaux importants qui lui sont confiés. Il peut être aidé par quelques employés des échelons précédents, entre lesquels il répartit le travail.

Par exemple

comptable commercial : employé chargé de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales; de les composer et assembler pour pouvoir en tirer : balances, prévisions de trésorerie, etc.

comptable industriel : employé chargé d'établir le prix de revient d'un produit manufacturé en collationnant la main-d'œuvre, la matière, en y ajoutant les frais généraux suivant un coefficient qu'il doit être à même de déterminer lui-même;

rédacteur principal de service technique administratif ou commercial;
traducteur technique;

sténo-dactylo-secrétaire capable de 100 mots par minute en sténo et de 40 mots par minute à la machine, pouvant rédiger des lettres courantes sur simples indications de son chef et pouvant se charger de la préparation de certains travaux;

premier correspondant;

spécialiste des questions de transport, de douane, de fiscalité, d'assurances, de contentieux, d'administration domaniale et de lois sociales; et toutes les questions relatives aux employés dont les fonctions répondent à la définition.

2. PERSONNEL TECHNIQUE

Définition :

Le fait qu'un membre du personnel puisse avoir les capacités requises pour exercer une fonction donnée n'implique pas l'obligation de le classer dans la catégorie correspondante s'il n'exerce pas effectivement la fonction en question.

Classement en catégories :



Les agents seront classés en raison de leurs fonctions, activité et part d'initiative ou de responsabilité auxquelles ils sont soumis. Dans le cas où l'un d'eux est embauché pour exercer plusieurs fonctions, les conditions dans lesquelles il devra prêter ses services seront précisées. Il sera rétribué au moins au tarif de la fonction la plus élevée qu'il exerce, pour autant que celle-ci ne soit pas occasionnelle.

1. Dessinateurs

Dessinateur de 1ère catégorie - Formation technique nécessaire

Diplôme d'Ecole moyenne du degré inférieur, plus diplôme d'Ecole industrielle élémentaire (cours du soir), ou diplôme d'Ecole professionnelle de plein exercice (cours du jour).

Calque proprement, forme convenablement lettres et chiffres, sait recopier sans erreur un dessin, aide le dessinateur dans les travaux d'écriture ou de modifications de calques.

Dessinateur de 2e catégorie - Formation technique nécessaire

Diplôme d'Ecole moyenne du degré inférieur, plus Ecole industrielle élémentaire (soir), plus un an d'Ecole industrielle supérieure suivie avec fruit ou diplôme d'Ecole professionnelle de plein exercice (cours du jour).

Exécute, sous le contrôle direct d'un chef responsable, des dessins simples ou d'une certaine complexité en utilisant comme précédents des travaux analogues existants. Détermine les devis-poids d'appareils d'après dessin.

A notamment les connaissances suffisantes du dessin industriel pour :

-détailler les pièces d'un dessin d'ensemble suffisamment poussé en s'aidant au besoin de précédents et les coter complètement pour l'exécution (cotes telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les y mesurer);

-établir le croquis côté d'une pièce simple;

-calculer le poids des pièces simples pour l'établissement des devis;

-établir les nomenclatures d'après plan, sur les indications d'un chef ou d'un dessinateur d'échelon supérieur, sauf quand cet employé est considéré comme technicien.

Note : Dans l'industrie électrique, mêmes définitions appliquées à des schémas partiels ou d'ensemble de bobinage.



Dessinateur de 3e catégorie - Formation technique nécessaire

Diplôme d'Ecole moyenne du degré inférieur et diplôme d'Ecole industrielle supérieure ou diplôme d'Ecole professionnelle de plein exercice (cours du jour) avec diplôme d'Ecole industrielle supérieure. Elabore des projets de mise en fabrication courants, conçoit et exécute des dessins complexes d'après directives précises reçues d'un chef responsable et sous sa surveillance.

A des connaissances technologiques suffisantes pour :

- dessiner, en s'aidant de précédents, des ensembles ou des détails d'appareils en leur apportant les modifications nettement définies par les explications d'un chef ou d'un dessinateur de l'échelon supérieur;
- dessiner des pièces extraites d'un ensemble, sans l'aide d'un plan analogue;
- appliquer correctement les normes, jeux et tolérances d'usinage d'après les tableaux préalablement établis, ainsi que les règles techniques élémentaires pour l'exécution facile et économique des pièces;
- vérifier la possibilité de montage par reconstruction;
- établir le devis-poids d'un appareil d'après les dessins d'exécution, sauf quand cet employé est considéré comme technicien.

Note : Dans l'industrie électrique, il faut, en partant des dessins déjà établis, d'autres dessins ne différant que par des modifications ou permutations dans les dispositions du matériel.

Dessinateur de 4e catégorie - Formation technique nécessaire

Comme pour la troisième catégorie.

Elabore, d'après les directives générales reçues d'un chef responsable, des projets de mise en fabrication importants, conçoit et exécute tous les dessins et les fait détailler par d'autres dessinateurs dont il dirige les travaux. Il a en outre des connaissances suffisantes en technologie et en mécanique pour :

- appliquer les formules courantes des aide-mémoire, résistance des matériaux, statistiques et, en conséquence, donner aux pièces les dimensions convenables;
- exécuter les épures élémentaires de statique graphique;
- choisir judicieusement les matériaux.

Note : Dans l'industrie électrique, mêmes définitions appliquées aux schémas, tableaux, équipements, pour ce qui concerne les études.



Dessinateur de 5e catégorie - Formation technique nécessaire

Comme pour la troisième catégorie.

Exécute, sous sa seule et entière responsabilité, tous les travaux plus complexes que ceux de la 4e catégorie, y compris toutes les opérations connexes d'établissement de projets complets, de devis, de cahiers des charges, de rédaction des réponses aux questions posées par la clientèle ou l'entreprise, de surveillance de l'exécution des produits à livrer, de leur présentation en recette à l'acheteur. Possède des connaissances techniques suffisantes pour :

-étudier, dans sa spécialité, les problèmes posés par le chef, en faisant preuve d'initiative dans la recherche des solutions correctes et économiques et dessiner les dispositions d'ensemble d'un appareil pour permettre d'en extraire les dessins d'exécution des pièces constitutives;

-justifier, d'une manière générale, et par calcul, les dispositions adoptées dans tous les cas entrant dans la pratique courante de la profession;

-établir les notices descriptives de fonctionnement ou d'entretien des appareils;

-préparer les éléments de correspondance technique, il prépare d'une manière claire et précise les éléments nécessaires au travail du détaillant, les saines conceptions de l'étude sont sauvegardées, il contrôle les plans de détail. N.B.: A défaut de posséder les diplômes requis, les intéressés seront admis à faire la preuve qu'ils possèdent des connaissances techniques équivalents à celles spécifiées ci-dessus. Pour tenir compte des appellations qui varient suivant les régions, le diplôme d'Ecole industrielle supérieure peut être remplacé par le diplôme des cours supérieurs d'Ecole industrielle. L'échelle barémique s'entend pour une carrière dite normale.

2. Techniciens d'atelier

Employé service technique : employé aux écritures ayant acquis une formation professionnelle par assimilation au cours de son travail dans les services méthodes-devis, lancement du travail, bureau d'ordonnancement ou de planning sans responsabilité de service.

Agent technique d'avancement

Agent connaissant les appareils à construire de l'usine et les moyens généraux dont elle dispose, suit et surveille le cours de la fabrication afin d'assurer la réalisation des commandes dans la délai prévu. Pour ce faire, il s'appuie sur des documents émanant dans certains cas du bureau des méthodes.



Agent technique de lancement ou d'ordonnancement

Etablit les nomenclatures de dessins d'ensemble ou de détail pour la fabrication d'un appareil ou d'une machine. D'après les indications qu'il reçoit sur la nature des différents matériaux susceptibles d'être utilisés, est capable de se servir des normes de spécification de ces matériaux.

Agent technique de contrôle et de réception

Premier échelon

Agent technique possédant des connaissances professionnelles et qui est capable de vérifier d'après plan, des pièces à tous les stades de leur fabrication et en fin d'exécution. Il signale les résultats de son contrôle et a le pouvoir de faire retoucher les pièces ou de les rebuter.

Deuxième échelon

Agent technique pouvant effectuer le contrôle, faire la présentation en recette et la réception du matériel par interprétation et application des cahiers de charges sans être guidé par un ingénieur ou un chef de service. Il est capable de conduire seul des essais mécaniques, macrographiques et d'en discuter les résultats.

Chronométrateur simple

Agent de formation professionnelle pratique. Son travail consiste à mesurer ou à évaluer en se servant des précédents, les temps nécessaires à l'exécution des différentes opérations effectuées par l'ouvrier, il contrôle pratiquement ces temps.

Chronométrateur analyseur

Technicien qui connaît la fabrication dans sa spécialité, il sait analyser et enregistrer le temps nécessaire au mouvement de l'ouvrier et de la machine. Sait faire un croquis, est capable de proposer des modifications en ce qui concerne le rendement de l'ouvrier et de la machine : la sécurité de l'ouvrier, la qualité de la pièce, la réduction des chutes et des rebuts. Est capable d'assurer le démarrage du travail qui lui a été confié, à la cadence et à la qualité demandées.

Agent technique de préparation du travail ou de devis

Préparateur - 1er échelon

Possédant des connaissances professionnelles :

-établit des gammes simples d'opérations en partant des dessins ou de précédents;



- évalue les temps des opérations;
- propose les outillages simples correspondants.

Préparateur - 2e échelon

Possédant des connaissances théoriques et pratiques étendues :

- établit des gammes complètes d'opérations en partant des dessins;
- chiffre les temps des opérations, soit d'une manière détaillée, soit d'une manière approximative (évaluation d'un devis);
- critique d'un dessin au point de vue de l'usinage;
- propose les outillages correspondants en précisant les détails et en chiffrant la dépense approximative. Note : A remarquer que les définitions données pour les différents postes conviennent à certaines usines mais ne peuvent se généraliser à tous les ateliers. En principe (et cette remarque est valable pour tous les exemples), il ne faut pas perdre de vue la définition générale et on doit considérer dans chaque cas si la nécessité existe ou non d'une formation professionnelle.

Agent d'essais de laboratoire

Premier échelon

Exécute essais, mesures, photographies ordinaires (macrographie, micrographie) sans avoir à les commenter. Dans l'industrie électrique, est capable d'interpréter un schéma établi par un ingénieur et de réaliser les montages et réglages correspondants.

Deuxième échelon

Exécute essais, mesures, photographies ordinaires (macrographie, micrographie) et est capable de commenter les résultats obtenus. Dans l'industrie électrique, est capable d'effectuer seul une étude de détails en suivant les directives d'un ingénieur et d'effectuer les calculs simples et correspondants.

Annexe : Chimiste

Premier échelon

Aide le chimiste et ne fait que le dosage d'éléments courants sur les matières ou produits intéressant l'usine.



Deuxième échelon

Effectue les analyses quantitatives courantes de la plupart des matières et produits intéressant l'usine.

Troisième échelon

Chimiste diplômé : effectue toutes les analyses quantitatives et qualitatives d'une matière et d'un produit quelconques intéressant l'usine.

C. Maîtrise

Contremaître

Membre du personnel de maîtrise généralement sous les ordres, soit d'un agent de haut grade, soit de l'employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, par des ouvriers, équipes ou groupes d'ouvriers de professions différentes : professionnels, spécialisés, manœuvres. Il assure le respect de la qualité des produits, des temps et de la discipline du personnel placé sous ses ordres. Dans les petits établissements, le contremaître peut avoir la direction complète de l'atelier.

Pour la construction mécanique :

-1ère catégorie : par exemple : manutention, burinage,...;

-2e catégorie : par exemple : montage de charpentes et chaudronnerie, parachèvement mécanique;

-3e catégorie : par exemple : chef traceur, outillage (créateur : étude et mise en application, etc.).

Annexe : Protocole d'accord relatif aux traceurs-employés de l'industrie des fabrications métalliques (7/6/1952)

Traceurs-employés

Protocole d'accord relatif aux traceurs-employés de l'industrie des fabrications métalliques (7 juin 1952)

Traceurs du 1er échelon

Age normale d'entrée = 25 ans



Définition :

Traceurs faisant couramment après deux ans de table et de façon autonome l'épure et le traçage de travaux en ponts, charpentes et chaudronnerie et qui ont les connaissances et la pratique nécessaires pour que le traçage corresponde bien aux conditions de façonnage et aux diverses opérations de la fabrication.

Formation technique nécessaire

Connaissances en mathématiques et dessin correspondant à celles enseignées à l'école industrielle moyenne ou au cours d'études équivalentes.

Traceurs du 2e échelon

Age normale d'entrée = 28 ans

Définition :

Connaissance du métier = pour passer à l'échelon 2, le traceur devra prouver une ancienneté de 3 ans minimum comme traceur à l'échelon 1 et avoir acquis des connaissances pratiques qui lui permettent au cours de son travail de prendre, en accord avec son chef direct, des dispositions de nature à améliorer le prix de revient et faciliter le montage. Il doit pouvoir faire indifféremment avec rapidité et sûreté tout travail préparatoire, la mise en fabrication de ponts, charpentes, chaudronnerie, engins de levage et de manutention, mécanismes divers. Il doit pouvoir exécuter son travail à l'aide de plans peu détaillés qui lui laissent beaucoup d'initiatives.

Formation technique nécessaire

Connaissances en mathématiques et dessin, traçage, technologie des ateliers et géométrie descriptive, correspondant à celles enseignées à l'école industrielle supérieure, ou pouvant faire preuve de connaissances pratiques équivalentes.

2. Barèmes : (voir rémunération des employés).
3. et 4. (devenus sans objet).
4. et 4. (devenus sans objet).
5. Les catégories reprises au présent accord s'intègrent dans la convention générale des employés de la Métallurgie
6. Les minima prévus au départ dans chacune des catégories, soit à 25 et 28 ans, peuvent être appliqués à un âge inférieur à celui prévu, pour autant que les conditions de stages prévues à la présente convention soient remplies. Par conséquent, les augmentations annuelles seront applicables dès la mise au barème.
7. La classification des traceurs sera faite par application des définitions susmentionnées et d'après les règles en vigueur pour tous les employés de la Métallurgie. Tous les avantages pécuniaires et autres accordés aux employés seront également octroyés aux employés traceurs.
8. Les chiffres du barème sont des minima de stricte application. Les employeurs tiendront compte du mérite personnel de chaque employé, fondé sur sa valeur



professionnelle, ses responsabilités ou son ancienneté dans l'entreprise. Il est entendu que le mérite acquis dans les conditions de l'alinéa précédent est maintenu pour les employés traceurs actuellement en fonction.

9. Le candidat employé traceur dont les connaissances professionnelles sont présumées pouvoir répondre six mois plus tard aux critères de la définition et ayant 18 mois de table, bénéficiera des avantages de l'article 12 de loi de 1922 sur le contrat d'emploi, tout en conservant sa rémunération horaire et les avantages qui en découlent. Il est, en outre, entendu que l'employeur pourra faire bénéficier le candidat traceur très méritant des avantages du contrat d'emploi avant la fin du stage de deux ans.

10. Le présent accord entre en vigueur à la date du 1er avril 1952



Convention collective de travail du 5 novembre 2012 (112.306)

Méthode facultative pour l'introduction, au niveau de l'entreprise, d'une classification des fonctions basée sur la méthode SCE

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs sous contrat de travail pour employés ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Par "employés", il faut entendre : les employés masculins ou féminins barémisés et barémisables.

CHAPITRE II. Objet

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 15 de la convention collective de travail du 24 septembre 2007 portant l'accord national 2007-2008, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, enregistrée sous le numéro 85840/CO/209. La présente convention collective de travail a pour objet de prévoir une méthode facultative de classification des fonctions.

Elle n'est d'application que lorsqu'un accord existe au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale pour les employés, d'une part, sur l'introduction d'une classification des fonctions au niveau de l'entreprise et, d'autre part, sur l'utilisation de la méthode SCE à cet effet.

Si ces deux conditions sont remplies, les dispositions de cette convention collective de travail sont intégralement d'application.

CHAPITRE III.

Introduction d'une classification des fonctions au niveau de l'entreprise

Art. 3. Obligation d'information

Le conseil d'entreprise et/ou la délégation syndicale pour les employés doi(ven)t, au préalable, être amplement et adéquatement informé(e)(s).

Le personnel doit être informé, de manière à convenir, sur l'ensemble de la trajectoire de classification.

Art. 4. Formation



Les membres de la commission interne d'accompagnement doivent posséder une connaissance suffisante du système.

L'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE informe la commission interne d'accompagnement sur :

- les critères d'évaluation de la méthode SCE;
- la méthode de travail;
- la procédure.

Art. 5. Descriptions de fonction

Les descriptions de fonction sont établies sur le modèle convenu au sein de la Commission de Classification Technique Paritaire (CCTP) dans le cadre de la présente convention collective de travail.

Ce modèle peut être obtenu sur simple demande au secrétariat de la CCTP (Département social d'Agoria, Diamant Building, boulevard Reyers 80, 1030 Bruxelles).

Les descriptions de fonction sont rédigées indistinctement pour les deux sexes.

Les descriptions de fonction sont rédigées au sein de l'entreprise sous la surveillance de l'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE.

Chaque description de fonction est approuvée par le(s) titulaire(s) de fonction et son (leurs) supérieur(s) direct(s) et mentionne également la date d'approbation de la description de fonction.

Le titulaire de la fonction, son supérieur direct et, éventuellement, son supérieur hiérarchique sont collectivement responsables du caractère exact et complet de l'information figurant dans la description de fonction.

Lorsque le titulaire de la fonction et son supérieur direct ne sont pas d'accord quant à une description de fonction, celle-ci doit faire l'objet d'une étude approfondie en vue de parvenir à un accord entre les parties concernées. En cas de désaccord persistant, la décision revient à la commission interne d'accompagnement.

Chaque titulaire de fonction reçoit, avant qu'il soit procédé à l'évaluation des fonctions, un exemplaire de la description de fonction définitive.

Art. 6. L'évaluation des fonctions

L'évaluation des fonctions commence après l'approbation de toutes les descriptions de fonction dans l'inventaire approuvé des fonctions.

Les principes suivants sont de rigueur :

- a) Chaque fonction, respectivement chaque fonction de référence, est évaluée;



- b) L'évaluation est exécutée par l'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE;
- c) Une fois terminé, le dossier de classification complet, contenant les descriptions de fonction, les résultats détaillés des évaluations, le classement et la proposition de répartition en classes de fonctions, est mis à la disposition des experts en classification des fonctions des syndicats par l'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE;
- d) La proposition de classification est soumise à la commission interne d'accompagnement. Les remarques, étayées des arguments nécessaires, sont soumises, par voie de rapport, à l'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE, qui réexamine les évaluations;
- e) Si nécessaire, une concertation est planifiée entre l'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE et les experts en classification des syndicats en vue de discuter des problèmes constatés;
- f) L'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE donne un feed-back à la commission interne d'accompagnement sur les remarques formulées et le résultat final.

L'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE est responsable de l'application correcte de la méthode SCE.

Art. 7. Procédure d'attribution

Chaque employé est informé de la fonction et de la classe à laquelle cette fonction appartient.

La répartition alphabétique de toutes les fonctions au sein de chaque classe (le modèle de classification) est également communiquée à chaque employé.

Art. 8. Possibilité de recours

§ 1er. Premier recours

Chaque employé a la possibilité d'introduire un recours contre l'évaluation et/ou le classement de sa fonction sur la base de vices de procédure et/ou de la comparaison avec d'autres fonctions évaluées et/ou classées dans l'entreprise.

L'introduction d'un recours peut s'effectuer par le biais de la voie hiérarchique, de la délégation syndicale des employés ou du service du personnel (pour la coordination) au moyen d'un formulaire de recours mentionnant la motivation du recours.

La délégation syndicale des employés est également habilitée à introduire un recours au nom d'un groupe de titulaires de fonction.



La commission interne d'accompagnement décide de la recevabilité des recours. Les recours jugés recevables sont transmis à l'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE en vue de leur traitement.

L'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE fournit un feed-back à la commission interne d'accompagnement concernant le traitement des recours et de leur résultat éventuel.

§ 2. Recours externe

La partie la plus diligente, l'employeur, l'employé ou la délégation syndicale des employés, qui n'accepte pas la décision formulée à l'issue du premier recours peut introduire un recours auprès d'une commission de recours externe.

La demande de recours doit contenir toutes les informations nécessaires à la formulation d'un avis.

La commission de recours externe examine le recours et entend éventuellement l'auteur, son supérieur direct et, si nécessaire, le supérieur hiérarchique, la direction ou la délégation syndicale des employés. Sur la base de l'information complémentaire, l'évaluation proposée est revue et éventuellement corrigée.

La commission de recours externe communique le résultat, la classe de fonctions éventuellement corrigée dans le modèle d'entreprise à l'employeur, qui, à son tour, communique le résultat aux membres de la commission interne d'accompagnement ainsi qu'au(x) titulaire(s) de fonction concerné(s).

§ 3. Appel

La partie la plus diligente peut introduire un appel contre la décision de la commission de recours externe, auprès de la CCTP.

La demande d'appel doit contenir toutes les informations nécessaires à la formulation d'un avis.

La CCTP examine l'appel et entend éventuellement l'auteur, son supérieur direct et, si nécessaire, le supérieur hiérarchique, la direction ou la délégation syndicale des employés. Elle examine les évaluations et les corrige éventuellement.

La décision de la CCTP en appel est unanime et définitive.

La CCTP communique le résultat à l'employeur, qui le communique à son tour à la commission interne d'accompagnement et au(x) titulaire(s) de fonction concerné(s).

Art. 9. Révision

§ 1er. La classification des fonctions doit être tenue à jour et prendre en compte les modifications et évolutions au sein de l'entreprise.



La révision périodique s'effectue en fonction de la périodicité (par exemple annuelle) convenue au niveau de l'entreprise et suivie par la commission interne d'accompagnement.

§ 2. Révision périodique et nouvelles fonctions au sein de l'organisation :

- a) une description de fonction est rédigée selon la procédure et la forme consacrées du système d'évaluation des fonctions;
- b) en fonction de la périodicité convenue et après stabilisation de la fonction concernée au sein de la structure organisationnelle de l'entreprise, et après approbation par la commission interne d'accompagnement, la description de fonction est soumise à l'évaluation de l'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE et ce, suivant les directives de la présente convention collective de travail, tel que prévu par les articles 5, 6, 7 et 8.

§ 3. Révision périodique et fonctions modifiées au sein de l'organisation :

- a) une description de fonction adaptée est rédigée selon la procédure et la forme consacrées de système d'évaluation des fonctions;
- b) en fonction de la périodicité convenue et après stabilisation de la fonction concernée au sein de la structure organisationnelle de l'entreprise et approbation par la commission interne d'accompagnement, la description de fonction est soumise à l'évaluation de l'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE et ce, suivant les directives de la présente convention collective de travail, telles que prévues aux articles 5, 6, 7 et 8.

§ 4. Communication de l'évaluation des fonctions

L'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE évalue les fonctions soumises et place les fonctions concernées dans le modèle de classification existant.

L'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE communique le résultat à l'employeur, qui le communique à son tour à la commission interne d'accompagnement et au(x) titulaire(s) de fonction concerné(s).

Il est possible d'introduire un recours à l'encontre de l'évaluation, suivant les mêmes modalités que pour un recours contre l'introduction d'une classification des fonctions au niveau de l'entreprise, prévues à l'article 8 de la présente convention collective de travail.

Art. 10. Confidentialité

Tant pour l'expert en classification désigné par le gestionnaire du système SCE que pour les experts en classification des organisations de travailleurs, la confidentialité est de rigueur à l'égard des débats ainsi que des détails des évaluations et de la prise des décisions.



CHAPITRE VI. Durée

Art. 17. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2013.