



3270300 Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

3270310 Entreprises de travail adapté de la Région Wallonne

Convention collective de travail du 12 juin 2001 (59345).....	2
Convention collective de travail du 07 novembre 2002 (64739)	8
Convention collective de travail du 21 novembre 2007 (87815)	9



Convention collective de travail du 12 juin 2001 (59345)
(Classification des fonctions et barèmes pour certains membres du personnel)

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et dont les entreprises de travail adaptés sont agréées et subventionnées par la Région wallonne.

Art. 2. Par "travailleurs", on entend : les travailleurs et les travailleuses, ouvriers aussi bien qu'employés, personnes valides et personnes handicapées (référence convention collective de travail du 21 novembre 1997).

CHAPITRE II. Dispositions générales

Art. 3. La présente convention collective donne exécution de la convention collective de travail du 21 novembre 1997 relative à la classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté, au plan pluriannuel et à l'accord-cadre pour le secteur non-marchand wallon du 16 mai 2000.

Art. 4. Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales applicables à tous les travailleurs repris à l'article 2. Elles n'envisagent de fixer que les salaires minima. Toute latitude est laissée aux parties pour convenir de conditions plus favorables. L'application de cette convention collective de travail ne peut cependant être préjudiciable aux travailleurs bénéficiant actuellement d'une situation plus avantageuse.

CHAPITRE III. Classification et échelles barémiques

Art. 5. L'énumération des fonctions rangées dans les différentes catégories fixées ci-après doit être considérée comme exemplative et non limitative.

Art. 6. Personnel exécutant des fonctions administratives, sociales et de gestion à l'exclusion du personnel lié à la production :

- Responsable du personnel : la responsabilité concerne la gestion de l'ensemble du personnel de l'entreprise. L'intéressé dirige le service du personnel et coordonne avec lui une ou plusieurs personnes attachées à ce service - Echelle : 1.63

- Assistant social - Echelle : 1.55 1.61 1.77

- Infirmier social gradué - Echelle : 1.55 1.61 1.77 + 2 ans

- Ergothérapeute - Echelle : 1.55 1.61 1.77

- Comptable (gradué) - Echelle : 1.55 1.61 1.77



- Aide-comptable - Echelle : 1.31
- Secrétaire de direction (graduée) - Echelle : 1.55 1.61 1.77
- Rédacteur - Echelle : 1.50
- Secrétaire sténo-dactylo - Echelle : 1.26

Art. 7. Personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production :

- Responsable commercial de l'entreprise.

La responsabilité concerne la politique commerciale de l'ensemble de l'entreprise. L'intéressé dirige le service commercial et coordonne avec lui une ou plusieurs personnes attachées à ce service.

Echelle : 1.66

- Responsable de production classe 1.

La responsabilité concerne l'entreprise dans son ensemble. L'intéressé dirige et coordonne un groupe de personnes qualifiées

Echelle : 1.66

- Moniteur classe 2.

L'intéressé a la responsabilité de plusieurs divisions. Il dirige des divisions ou services avec plusieurs travailleurs.

Echelle : 1.59

- Moniteur classe 3.

L'intéressé a la responsabilité d'une seule division. L'intéressé exerce un contrôle direct sur un groupe de travailleurs hiérarchiquement subalternes et est responsable de la répartition et du contrôle du travail.

Echelle : 1.54

- Moniteur classe 4.

L'intéressé a la responsabilité d'une activité au sein d'une division. Il exerce le contrôle sur un groupe dont il fait partie lui-même.

Echelle : 1.40

- Moniteur classe 5.

L'intéressé travaille sous la responsabilité directe d'un supérieur hiérarchique. Il exerce un contrôle sur un petit groupe, auquel il appartient également au niveau organisationnel.

Echelle : 1.30



Art. 8. Personnel exécutant des fonctions de direction :

- Directeur ETA + 100 travailleurs

Echelle : 1.80 + 2 ans

- Directeur ETA – 100 travailleurs

Echelle : 1.80

- Assistant directeur

Echelle : 1.80

CHAPITRE IV. Dispositions communes et transitoires

Art. 9. Les rémunérations correspondant aux échelles fixées dans les articles 6, 7 et 8 sont reprises en annexe de la présente convention collective de travail.

Art. 10. Les échelles de rémunérations barémiques visées aux articles 6, 7, 8 et 9 sont applicables à 95 p.c. au 1er octobre 2004.

Art. 11. Les échelles de rémunérations barémiques applicables au 1er octobre 2004 sont acquises par chaque travailleur actuellement en fonction en 5 phases égales, par tranche de 20 p.c. couvrant la différence entre la rémunération due au 31 décembre 2000, et celle due au 1er octobre 2004.

Les tranches interviendront au 1er janvier 2001, au 1er janvier 2002, au 1er janvier 2003, au 1er janvier 2004 et 1er octobre 2004.

Par rémunération "due au 31 décembre 2000" on entend :

la rémunération mensuelle brute plus la prime de fin d'année et/ou le 13ème mois 12 à l'exclusion de tout autre avantage.

Art. 12. Les échelles de rémunérations barémiques applicables au 1er octobre 2004 sont acquises par chaque travailleur entrant en fonction entre le 31 décembre 2000 et le 30 septembre 2004 en référence avec le barème repris en annexe 1ère de la présente convention collective de travail et aux dates y figurant.

Art. 13. L'ancienneté est limitée à l'ancienneté maximum des fonctions telles que reprises dans les la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés, nous l'appellerons "notion de prise de rang".

L'ancienneté est déterminée selon 3 catégories de personnel :

- le personnel visé par la convention collective de travail du 19 septembre 2000;

- le personnel visé par l'article 6 de la présente convention collective de travail;



- le personnel visé par l'article 7 de la présente convention collective de travail.

Au moment de sa promotion d'une catégorie à l'autre, tout membre du personnel a droit au moins à 50 p.c. de son ancienneté réelle dans l'entreprise en tenant compte de la prise de rang se rapportant à la nouvelle échelle.

Dans le cas où, après passage de catégorie, le salaire réel serait supérieur à celui de l'échelle correspondant aux 50 p.c. d'ancienneté prévus, il reste acquis et donne droit à l'ancienneté correspondante dans la nouvelle échelle des rémunérations barémiques.

Au moment de sa promotion dans une même catégorie, tout membre du personnel a droit à son ancienneté réelle dans l'entreprise en tenant compte de la prise de rang se rapportant à la nouvelle échelle.

CHAPITRE VII. Evaluations

Art. 16. Les parties conviennent de procéder à une évaluation des dispositions applicables dans la présente convention collective de travail dans un délais de 6 mois après la date d'entrée en vigueur de ladite convention collective de travail et d'adapter éventuellement les dispositions aux situations réellement rencontrées.

CHAPITRE VIII. Dispositions finales

Art. 17. La présente convention collective de travail prend effet au 1er octobre 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.



Annexe à la convention collective de travail du 12 juin 2001, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, relative à la classification des fonctions et aux barèmes pour certains membres du personnel

"Echelle barémique applicable au personnel d'encadrement des ETA" Echelle 305.1	
PRISE DE RANG	
Directeur (ETA > 100) 1.80 + 2 ans	24
Directeur (ETA < 100) 1.80	24
Assistant du Directeur 1.80	24
Responsable du personnel 1.63	23
Infirmier gradué social 1.55 - 1.61 - 1.77 + 2 ans	23
Assistant social 1.55 - 1.61 - 1.77	23
Ergothérapeute 1.55 - 1.61 - 1.77	23
Comptable gradué 1.55 - 1.61 - 1.77	23
Aide comptable 1.31	20
Secrétaire Direction Gradué 1.55-1.61-1.77	23
Rédacteur 1.50	23
Secrétaire sténo-dactylo 1.26	18
Responsable commercial 1.66	23
Responsable production - Moniteur 1 1.66	23
Moniteur 2 1.59	20
Moniteur 3 1.54	18
Moniteur 4	18



1.40	
Moniteur 5 1.30	18
LA PRISE DE RANG EST APPLICABLE A TOUS LES TABLEAUX	



**Convention collective de travail du 07 novembre 2002 (64739)
(Inscription obligatoire sur la fiche salariale de la catégorie professionnelle ou
du niveau de la classification des fonctions auquel le travailleur appartient)**

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et agréées par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale ou par la Région wallonne ou par le "Dienststelle für Personen mit Behinderung".

Par "travailleurs" on entend : tant les ouvriers(ières) que les employé(e)s.

CHAPITRE II. Objet

Art. 2. Il faut que la fiche salariale des travailleurs comprenne une mention explicite du statut et de la catégorie professionnelle ainsi que du niveau de la classification des fonctions auquel le membre du personnel appartient.

Art. 3. Dans le cadre de l'application de la disposition générale à l'article 2, il sera tenu compte des différentes dispositions réglementaires et conventionnelles fixées au niveau régional ou au niveau de l'entreprise.

Art. 4. Etant donné que l'objectif de la présente convention collective de travail consiste à informer les travailleurs au moyen de la fiche salariale, l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail ne peut entraîner aucune modification de la catégorie professionnelle ou du niveau de la classification des fonctions à laquelle les travailleurs appartiennent.

Il faut que les règles légales concernant l'information des organes de concertation existants soient respectées.

CHAPITRE III. Validité et dispositions finales

Art. 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.



Convention collective de travail du 21 novembre 2007 (87815) (Convention cadre)

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs des entreprises de travail adapté wallonnes ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et aux travailleurs qu'ils occupent à la production, à l'exclusion des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

Par "personnel de production", il faut entendre : les travailleurs visés par les dispositions de la convention collective de travail du 17 janvier 1997, prorogées par les dispositions de la convention collective de travail du 10 septembre 2001 (arrêté royal du 29 février 2004 - Moniteur belge du 13 mai 2004) relative au rétablissement de la tension salariale du personnel de production dans les entreprises de travail adapté, et non ceux visés par la convention collective de travail du 21 novembre 1997 (arrêté royal du 10 novembre 2004 - Moniteur belge du 21 décembre 2004) relative à la classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté.

CHAPITRE II. Dispositions générales

Art. 2. Les partenaires sociaux sont d'accord pour appliquer à leur personnel défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail, une classification de fonctions sectorielle.

CHAPITRE III. Procédures de classification

Art. 3. La présente convention collective de travail vise à établir une classification de fonctions pour le personnel de production visé à l'article 1er selon l'instrument de classification de fonctions dénommé "Ergo-M-eta", élaboré par la société Optimor et le comité de pilotage mis en place dans le cadre de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone pour les entreprises de travail adapté reconnues par l'AWIPH.

Art. 4. Ergo-Meta est un instrument sur mesure établi au niveau sectoriel pour les entreprises de travail adapté wallonnes au terme d'une analyse des méthodes de classification existantes. Ce système a pour but de répondre au mieux aux spécificités des entreprises de travail adapté.

Art. 5. Des fonctions étalons ont été choisies et pondérées à l'aide de l'instrument, afin de servir de points de comparaison avec toutes les fonctions exercées dans les entreprises de travail adapté.

Art. 6. La classification sectorielle des fonctions compte 7 classes. La septième étant la plus élevée.



Dans un but d'uniformisation, les noms des fonctions sont cités au masculin dans la classification. Il est évident que toutes les fonctions peuvent être exercées aussi bien par des hommes que par des femmes.

Art. 7. Les procédures de classification complètes sont déterminées dans le document avalisé par le comité de pilotage joint en annexe et intitulé "Procédures d'implémentation de la classification sectorielle de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone relative au personnel de production" en son point II – A, B, C, D, E.

CHAPITRE IV. Modalités d'application

Art. 8. Cet instrument est amené à évoluer en fonction des expériences sur le terrain.

A cet effet, au terme de séances d'information et de formation programmées en faveur des "responsables des classifications" en entreprises de travail adapté, la classification de fonctions démarre au 1er janvier 2008.

Art. 9. La responsabilité de la classification est du ressort de l'employeur.

Art. 10. La classification devra être établie dans toutes les entreprises de travail adapté pour le 31 décembre 2008 et fera l'objet d'une première évaluation de la part du comité de pilotage. Une seconde évaluation aura lieu pour le 31 décembre 2009 afin d'adapter éventuellement les dispositions aux situations réellement rencontrées.

Art. 11. Les salaires minima correspondant aux 7 classes citées à l'article 6 feront l'objet d'une convention collective de travail spécifique qui entrera en vigueur le 1er janvier 2009.

CHAPITRE V. Procédures d'appel

Art. 12. Les procédures d'appel sont déterminées dans le document avalisé par le comité de pilotage et intitulé "Procédures d'implémentation de la classification sectorielle de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone relative au personnel de production" en son point III – A.

CHAPITRE VI. Procédures de mise à jour

Art. 13. Les procédures de mise à jour sont déterminées dans le document avalisé par le comité de pilotage et intitulé "Procédures d'implémentation de la classification sectorielle de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone relative au personnel de production" en son point III – B.

Art. 14. En cas de restructuration ou de suppression de fonction dans l'organigramme d'une entreprise de travail adapté, l'employeur s'engage à examiner les possibilités de reclassement du travailleur dans une fonction équivalente. Les cas



particuliers feront l'objet d'une discussion au sein du groupe interne de classification propre à chaque entreprise.

CHAPITRE VII. Dispositions finales

Art. 15. Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des dispositions applicables dans la présente convention collective de travail dans un délai d'un an après la date d'entrée en vigueur de ladite convention collective de travail et d'adapter éventuellement les dispositions aux situations réellement rencontrées.

Art. 16. Là où des systèmes de classification sont déjà en usage, les partenaires sociaux, au niveau de l'entreprise, prendront les dispositions nécessaires pour évaluer la concordance de la présente convention collective de travail avec la classification de fonctions appliquée en entreprise. Ces systèmes de classification doivent faire l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise préalablement avalisée par la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Art. 17. La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2008. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant le dépôt d'un préavis de 6 mois à signifier par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.



Annexe à la convention collective de travail du 21 novembre 2007, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, concernant la convention cadre

Procédures d'implémentation de la classification sectorielle de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone relative au personnel de production tel que défini dans la convention collective de travail du 17 janvier 1997 concernant les catégories de fonctions et les salaires minima des travailleurs avec un handicap

I. Introduction générale

En 2005, après quelques essais non aboutis, le secteur a décidé de faire appel à Optimor pour mettre sur pied une nouvelle classification sectorielle des fonctions. Au terme d'une analyse des méthodes de classification existantes, le secteur a mandaté Optimor pour développer un instrument sur mesure qui réponde mieux aux spécificités des entreprises de travail adapté.

Un groupe de pilotage paritaire a été créé pour suivre et participer activement au développement de Ergo-M-eta (nom de l'instrument). Il est amené à évoluer en fonction des expériences sur le terrain.

Des fonctions étalons ont été choisies et pondérées à l'aide de l'instrument, afin de servir de points de comparaison avec les fonctions réellement exercées dans les entreprises de travail adapté.

La classification sectorielle des fonctions compte 7 classes, dans lesquelles les fonctions étalons se répartissent.

Dans un but d'uniformisation, nous utilisons les noms des fonctions au masculin dans la classification. Il est évident que toutes les fonctions peuvent être exercées aussi bien par des hommes que par des femmes.

Dans les présentes procédures, vous trouverez :

- les procédures de classification;
- les procédures d'appel et de mise à jour.

II. Procédures de classification

A. Objectif

L'objectif est de déterminer à quelle classe appartiennent les fonctions des travailleurs barémisés travaillant dans chaque entreprise de travail adapté. Il faut pour cela procéder à la pondération (si possible par le biais d'une comparaison avec une fonction étalon) et à la classification finale de la fonction réellement exercée



dans l'entreprises de travail adapté. La responsabilité de la classification est du ressort de l'employeur.

B. Représentants paritaires en classification

Chaque organisation syndicale siégeant en Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone désignera pour chaque entreprise de travail adapté un représentant qui, en collaboration avec le représentant de l'employeur, procédera à la récolte des données, à la pondération et à la classification des fonctions réellement exercées au sein de l'entreprise de travail adapté. Tous les représentants des travailleurs et de l'employeur auront été formés à la méthode.

C. Récolte des données

Le recensement des fonctions existant dans l'entreprise (les "fonctions réelles") doit se faire avec précaution. C'est la raison pour laquelle il importe d'avoir une idée précise de toutes les tâches qui sont reprises dans les fonctions de l'entreprise et de définir un titre pour chaque fonction.

La récolte des données consiste en un entretien d'un porte-parole de la fonction par les représentants paritaires en classification cités plus haut, ainsi qu'en une visite du lieu de travail pour mieux appréhender la réalité quotidienne du travailleur.

Sur base de cet entretien, les représentants paritaires complètent un questionnaire (faisant office de description de fonction). Ce questionnaire doit impérativement être signé par le travailleur, son supérieur hiérarchique direct et la direction de l'entreprise de travail adapté.

D. Pondération

Il s'agit ensuite de pondérer la fonction à l'aide de Ergo-M-eta (instrument automatisé).

Pour s'aider dans cette tâche, les représentants paritaires peuvent rechercher la fonction étalon (ou les fonctions étalons) qui convient (conviennent) le mieux pour chaque fonction réelle, autrement dit, la fonction étalon qui y ressemble le plus. Il arrive que plusieurs fonctions étalons puissent convenir parce qu'elles ressemblent en partie à la fonction réelle.

Lors de la recherche des fonctions étalons, les représentants paritaires ne peuvent jamais se baser uniquement sur le nom de la fonction, mais bien sur le contenu complet du questionnaire.

La fonction réelle doit être comparée avec la (les) fonction(s) de référence choisie(s). Cela revient à dire qu'il faut examiner en quoi la fonction étalon convenant le mieux diffère de la fonction réelle. Il se peut que le nombre de tâches de la fonction réelle soit supérieur ou inférieur à la fonction étalon.



Il est recommandé de consigner les différences concernant les tâches sur la fiche de pondération, puis de comparer les pondérations.

Avec ou sans fonction étalon, les représentants paritaires en classification obtiennent ainsi un score pour chaque fonction réelle qu'Ergo-M-eta attribue automatiquement à la bonne classe.

E. Communication des résultats

Les représentants paritaires communiquent le résultat de la pondération à l'employeur. Le travailleur est ensuite informé par écrit de la classe de sa fonction (et non des points).

III. Procédures d'appel et de mise à jour

A. Procédure d'appel

Chaque travailleur a la possibilité de déposer un recours contre le classement de sa fonction. Cet appel peut se fonder :

- sur des erreurs de procédures
- sur le fait que le travailleur estime que l'employeur s'est trompé dans la pondération de sa fonction.

1. Phase A

Le travailleur voulant introduire un appel contre la classification de sa fonction peut faire connaître sa réclamation :

- immédiatement auprès de son employeur
- par l'intermédiaire de son délégué syndical auprès de son employeur.

La réclamation doit être argumentée pour être recevable.

2. Phase B : appel interne

Le travailleur discute de sa réclamation avec les représentants paritaires en classification.

Cette concertation interne peut mener à :

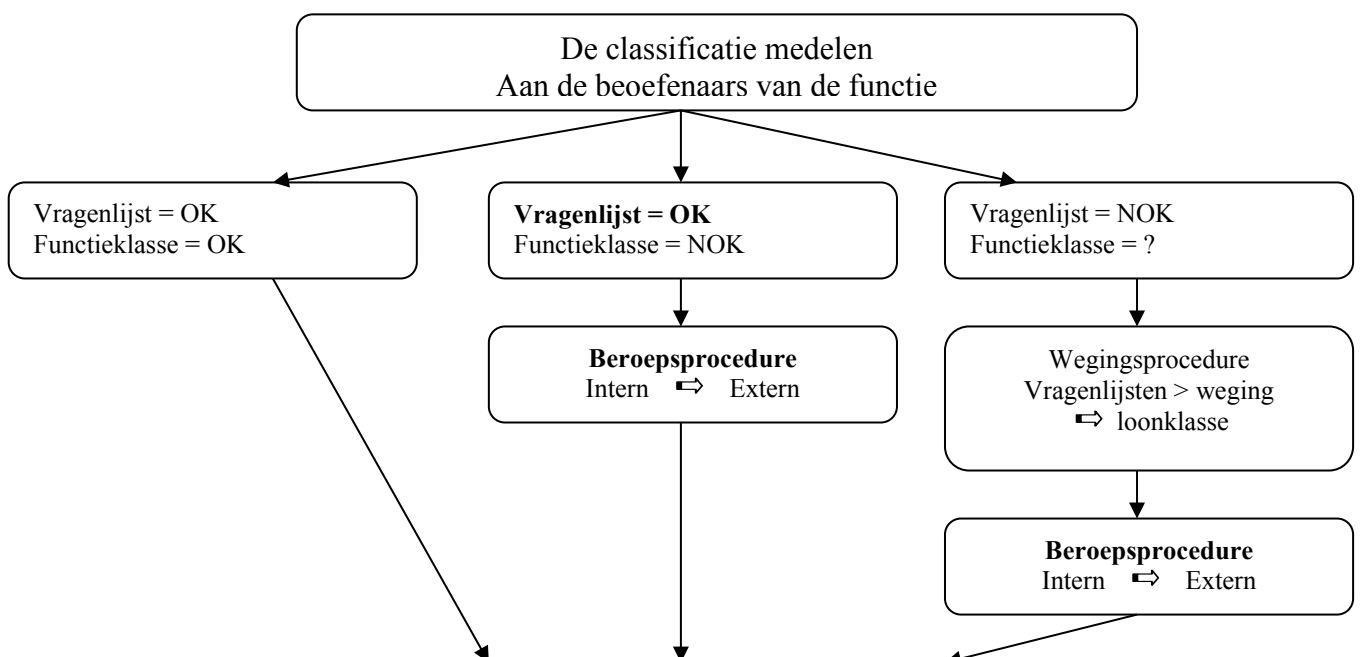
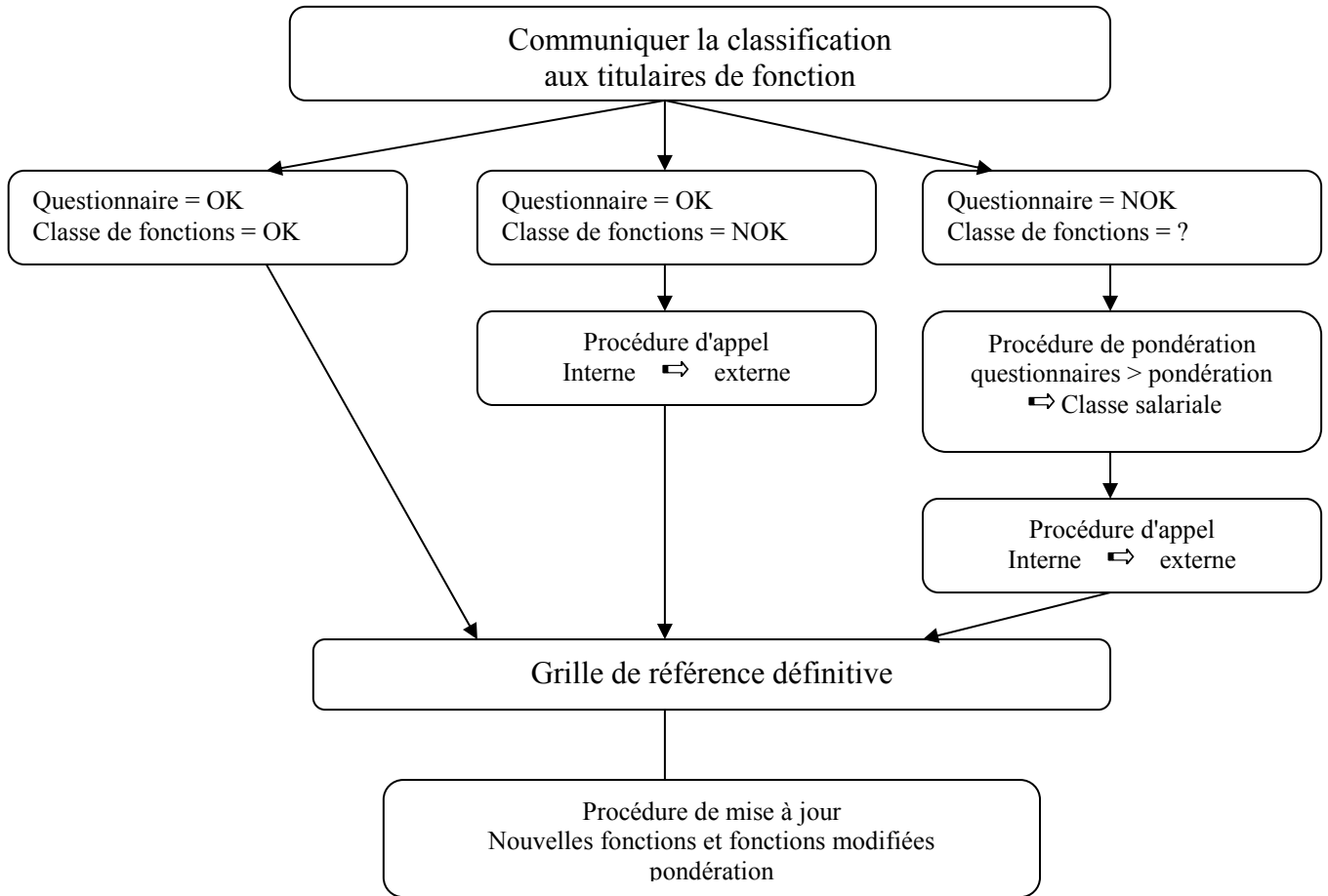
- un accord entre le travailleur et l'employeur, le travailleur ne poursuit pas son appel;
- pas d'accord entre le travailleur et l'employeur, dans ce cas le travailleur peut passer à la phase C de la procédure d'appel.

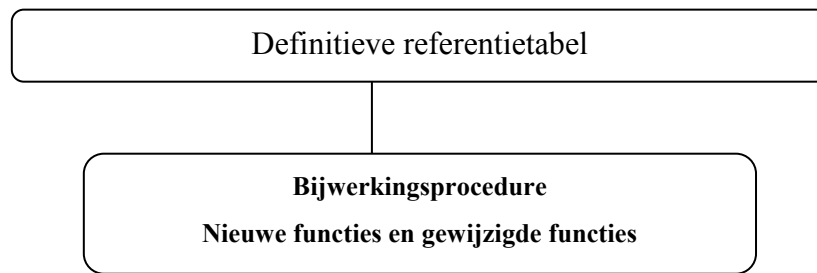


3. Phase C : appel externe

La commission paritaire est informée du différend. Elle saisit le comité technique d'accompagnement. Celui-ci est composé d'au moins un représentant de chaque organisation siégeant en Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone avec un maximum de deux personnes par organisation. Ce comité d'accompagnement aura la possibilité de faire appel à des experts.

Si les membres du comité technique d'accompagnement ne sont pas parvenus à prendre une décision unanime, le cas est renvoyé vers la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone. Il lui est loisible de faire appel au bureau de conciliation, lequel peut demander conseil à Optimor. Optimor transmet ses conclusions au bureau de conciliation. A partir des résultats de cette enquête, la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone émet une sentence exécutoire.







B. Procédure de mise à jour

Le groupe de pilotage paritaire qui a suivi le projet depuis le début devient la cellule sectorielle de mise à jour de la classification. La composition de cette Cellule reste identique à la composition du groupe de pilotage paritaire.

Cette cellule a pour objectif de contrôler l'application d'Ergo-M-eta et d'y apporter d'éventuelles modifications pour qu'il continue à répondre aux besoins du secteur (adaptation de l'instrument, ajout/suppression de fonctions étalons, ...).

Cette cellule se rassemble tous les 6 mois au minimum ou à la demande de l'une des parties.