



**3270300 Paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waals Gewest
en de Duistalige Gemeenschap**

3270310 De beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2001 (59345)	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 07 november 2002 (64739).....	8
Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 2007 (87815).....	9



Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2001 (59345)
(Functieclassificatie en loonschalen voor sommige personeelsleden)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen en waarvan de beschutte werkplaatsen erkend en gesubsidieerd zijn door het Waalse Gewest.

Art. 2. Onder "werknemers" verstaat men : zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemers, arbeiders en bedienden, validen en personen met een handicap (referentie collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997).

HOOFDSTUK II. Algemene bepalingen

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de ondernemingen voor beschutte tewerkstelling, aan het meerjarenplan en aan het kaderakkoord voor de Waalse social-profitsector van 16 mei 2000.

Art. 4. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst leggen de algemene regels vast die van toepassing zijn op alle werknemers bedoeld in artikel 2. Zij hebben enkel de bedoeling de minimumlonen vast te leggen. Aan de partijen wordt alle vrijheid gelaten om meer voordelige voorwaarden te bekomen. De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan echter niet nadelig zijn voor de werknemers die momenteel een voordeligere toestand genieten.

HOOFDSTUK III. Classificatie en loonschalen

Art. 5. De opsomming van de functies gerangschikt in de verschillende categorieën hierna vermeld moet beschouwd worden als voorbeeld en ze zijn niet beperkend.

Art. 6. Personeel dat administratieve, sociale en beheersfuncties uitoefent met uitzondering van het personeel gekoppeld aan de productie :

- Personeelsverantwoordelijke : de verantwoordelijkheid betreft het beheer van het hele personeel in de onderneming. De betrokkene leidt de personeelsdienst en coördineert één of meerdere personen verbonden aan deze dienst - Schaal : 1.63
- Sociaal assistent - Schaal : 1.55 1.61 1.77
- Gegradueerde sociaal verpleegkundige - Schaal : 1.55 1.61 1.77 + 2 jaar
- Ergotherapeut - Schaal : 1.55 1.61 1.77
- Boekhouder (gegradueerde) - Schaal : 1.55 1.61 1.77



- Hulpboekhouder - Schaal : 1.31
- Directiesecretaresse (gegradueerde) - Schaal : 1.55 1.61 1.77
- Redacteur - Schaal : 1.50
- Secretaresse steno-dactylo - Schaal : 1.26

Art. 7. Personeel dat kaderfuncties uitoefent gekoppeld aan de productie :

- Commercieel verantwoordelijke van de onderneming.

De verantwoordelijkheid betreft het commercieel beleid van de hele onderneming. De betrokkene leidt de commerciële dienst en coördineert die met één of meerdere personen verbonden aan deze dienst.

Schaal : 1.66

- Productieverantwoordelijke klasse 1.

De verantwoordelijkheid heeft betrekking op de hele onderneming. De betrokkene leidt en coördineert een groep geschoolde personen.

Schaal : 1.66

- Monitor klasse 2.

De betrokkene heeft de verantwoordelijkheid over verschillende afdelingen. Hij leidt de afdelingen of diensten met meerdere werknemers.

Schaal : 1.59

- Monitor klasse 3.

De betrokkene heeft de verantwoordelijkheid over een enkele afdeling. De betrokkene oefent directe controle uit op een groep werknemers die hiërarchisch ondergeschikt zijn en hij is verantwoordelijk voor de verdeling en controle van het werk.

Schaal : 1.54

- Monitor klasse 4.

De betrokkene heeft de verantwoordelijkheid over een activiteit in een afdeling. Hij oefent controle uit op een groep waar hij zelf deel van uitmaakt.

Schaal : 1.40

- Monitor klasse 5.

De betrokkene werkt onder de directe verantwoordelijkheid van een hiërarchische meerdere. Hij oefent controle uit op een kleine groep, waarvan hij organisatorisch eveneens deel van uitmaakt.



Schaal : 1.30

Art. 8. Personeel dat directiefuncties uitoefent :

- Directeur BW + 100 werknemers

Schaal : 1.80 + 2 jaar

- Directeur BW – 100 werknemers

Schaal : 1.80

- Assistent van de directeur

Schaal : 1.80

HOOFDSTUK IV. Gemeenschappelijke en overgangsbepalingen

Art. 9. De lonen die overeenkomen met de schalen vastgelegd in de artikels 6, 7 en 8 zijn overgenomen als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 10. De loonschalen bedoeld in de artikels 6, 7, 8 en 9 zijn voor 95 pct. van toepassing op 1 oktober 2004.

Art. 11. De loonschalen van toepassing op 1 oktober 2004 worden verworven door elke werknemer die momenteel in functie is in 5 gelijke fasen, per schijf van 20 pct. die het verschil dekt tussen het loon verschuldigd op 31 december 2000 en dat verschuldigd op 1 oktober 2004.

Dit zal gebeuren op 1 januari 2001, 1 januari 2002, 1 januari 2003, 1 januari 2004 en 1 oktober 2004.

Onder loon "verschuldigd op 31 december 2000" wordt verstaan :

Het bruto maandloon plus de eindejaarspremie en/of de 13de maand

12

met uitzondering van elk ander voordeel.

Art. 12. De loonschalen van toepassing op 1 oktober 2004 worden verworven door elke werknemer die in dienst treedt tussen 31 december 2000 en 30 september 2004 met verwijzing naar de loonschaal als bijlage 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en naar de data die erin voorkomen.

Art. 13. De anciënniteit wordt beperkt tot de maximale anciënniteit van de functies zoals overgenomen in het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen, wij zullen dit "het begrip ranginneming" noemen.

De anciënniteit wordt bepaald volgens 3 personeelscategorieën :

- het personeel bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2000;



- het personeel bedoeld in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- het personeel bedoeld in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Op het ogenblik van zijn bevordering van een categorie naar een andere heeft elk personeelslid recht op minstens 50 pct. van zijn reële anciënniteit in de onderneming, rekening houdend met de ranginneming die overeenkomt met de nieuwe schaal.

In geval het reële loon na overgang van categorie, hoger zou zijn dan dit van de loonschaal overeenstemmende met de voorziene 50 pct. anciënniteit, blijft dit verworven en geeft recht op de overeenstemmende anciënniteit in de nieuwe baremieke loonschaal.

Op het ogenblik van zijn bevordering in een zelfde categorie heeft elk personeelslid recht op zijn reële anciënniteit in de onderneming, rekening houdend met de ranginneming die overeenkomt met de nieuwe schaal.

HOOFDSTUK V. Gewaarborgd minimumloon

Art. 14. Het gewaarborgd minimumloon op 21 jaar en het percentage dat in aanmerking moet genomen worden vóór de leeftijd van 21 jaar worden vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 oktober 1998 met betrekking tot de toepassing van het gewaarborgd gemiddeld minimum-maandinkomen voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de beschutte werkplaatsen (geregistreerd op 6 november 1998 onder het nummer 49411).

HOOFDSTUK VI. Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 15. Alle lonen en wedden vastgelegd in deze collectieve arbeidsovereenkomst, evenals de effectief betaalde lonen en wedden worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten vastgelegd door de wet van 2 augustus 1971, betreffende de koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (Belgisch Staatsblad van 20 augustus 1971).

HOOFDSTUK VII. Evaluaties

Art. 16. De partijen komen overeen over te gaan tot een evaluatie van de beschikbare middelen in deze collectieve arbeidsovereenkomst binnen een termijn van 6 maanden na de datum van inwerkingtreding van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst en de bepalingen eventueel aan te passen aan de werkelijke toestand.

HOOFDSTUK VIII. Slotbepalingen

Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2000. Zij is voor onbepaalde tijd gesloten. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden, via een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.



Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2001, gesloten in het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen, betreffende de functieclassificatie en de loonschalen voor sommige personeelsleden

"Loonschaal van toepassing op het kaderpersoneel van de BW Schaal 305.1	
PRISE DE RANG	
Directeur (ETA > 100) 1.80 + 2 jaren	24
Directeur (ETA < 100) 1.80	24
Assistent van de Directeur 1.80	24
Verantw. personeel 1.63	23
Gegradueerde sociaal verpleegkundige 1.55 - 1.61 - 1.77 + 2 jaren	23
Sociaal assistent 1.55 - 1.61 - 1.77	23
Ergoth. 1.55 - 1.61 - 1.77	23
Gegradueerd boekhouder 1.55 - 1.61 - 1.77	23
Hulpboekhouder 1.31	20
Gegradueerde Directiesecretaris(esse) 1.55-1.61-1.77	23
Opsteller 1.50	23
Secretaresse sténo-dactylo 1.26	18
Commercieel verantw. 1.66	23
Productieverantw. Monitor 1 1.66	23
Monitor 2 1.59	20
Monitor 3 1.54	18



Monitor 4 1.40	18
Monitor 5 1.30	18
DE RANGINNEMING IS VAN TOEPASSING OP ALLE TABELLEN	



Collectieve arbeidsovereenkomst van 07 november 2002 (64739)
(Verplichte inschrijving op de loonfiche van de professionele categorie of het niveau van de functieclassificatie waartoe de werknemer behoort)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen erkend door de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of door het Waals Gewest of door de "Dienststelle für Personen mit Behinderung".

Onder "werknemers" wordt verstaan : de arbeid(st)ers en de bedienden.

HOOFDSTUK II. Voorwerp

Art. 2. Op de loonfiche van de werknemers moet een expliciete vermelding voorkomen van het statuut en van de professionele categorie, evenals van het niveau van de functieclassificatie waartoe het personeelslid behoort.

Art. 3. In het kader van de toepassing van de algemene bepaling in artikel 2, zal er rekening gehouden worden met de verschillende reglementaire en conventionele bepalingen die in de gewesten of op ondernemingsniveau bepaald zijn.

Art. 4. Aangezien deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel heeft de werknemers in te lichten door middel van de loonfiche, kan de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen wijzigingen tot gevolg hebben van de professionele categorie of van het niveau van de functieclassificatie waartoe de werknemers behoren.

De wettelijke regels met betrekking tot het informeren van de bestaande overlegorganen dienen nageleefd te worden.

HOOFDSTUK III. Geldigheid en slotbepalingen

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2002 en is gesloten voor onbepaalde duur.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 2007 (87815) (Kaderovereenkomst)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van de toepassing op de werkgevers van de Waalse beschutte werkplaatsen die ressorteren onder Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap en op de werknemers die zij tewerkstellen in de productie, met uitsluiting van de beschutte werkplaatsen die gevestigd zijn in de Duitstalige gemeenschap.

Onder productiepersoneel moeten de werknemers worden verstaan die worden bedoeld in de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 januari 1997, verlengd door de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2001 (koninklijk besluit van 29 februari 2004 - Belgisch Staatsblad van 13 mei 2004) betreffende het herstel van de loonspanning van het productiepersoneel in de beschutte werkplaatsen, en niet die welke bedoeld worden in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 (koninklijk besluit van 10 november 2001 - Belgisch Staatsblad van 21 december 2004) betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de beschutte werkplaatsen.

HOOFDSTUK II. Algemene bepalingen

Art. 2. De sociale partners gaan akkoord om op hun personeel bepaald in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst een sectorale functieclassificatie toe te passen.

HOOFDSTUK III. Classificatieprocedures

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt een functieclassificatie op te stellen voor het productiepersoneel bedoeld in artikel 1 volgens het functieclassificatie-instrument "Ergo-M-eta" genaamd, uitgewerkt door de firma Optimor en het stuurcomité opgericht in het kader van Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap voor de beschutte werkplaatsen erkend door het AWIPH.

Art. 4. Ergo-Meta is een instrument op maat uitgewerkt op sectoraal niveau voor de Waalse beschutte werkplaatsen na een analyse van de bestaande classificatiemethodes. Dit systeem heeft tot doel zo goed mogelijk te beantwoorden aan de specifieke kenmerken van de beschutte werkplaatsen.

Art. 5. Er werden standaardfuncties gekozen en afgewogen met behulp van het instrument, teneinde te dienen als vergelijkingspunten met alle functies uitgeoefend in de beschutte werkplaatsen.

Art. 6. De sectorale functieclassificatie telt 7 klassen, waarbij de zevende de hoogste is.



Met het oog op de uniformisering worden de namen van de functies in het mannelijk vermeld in de classificatie. Het is duidelijk dat alle functies zowel door mannen als door vrouwen kunnen worden uitgeoefend.

Art. 7. De volledige classificatieprocedures worden bepaald in het document dat is goedgekeurd door het stuurcomité bijgevoegd als bijlage en met als titel "Installatieprocedures van de sectorale classificatie van Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap betreffende het productiepersoneel" in punt II – A, B, C, D, E.

HOOFDSTUK IV. Toepassingsmodaliteiten

Art. 8. Dit instrument moet evolueren volgens de ervaringen op het terrein.

Hiertoe start de functieclassificatie op 1 januari 2008 na informatie- en opleidingsvergaderingen die gepland worden voor de "classificatieverantwoordelijken" in de beschutte werkplaatsen.

Art. 9. De verantwoordelijkheid voor de classificatie behoort toe aan de werkgever.

Art. 10. De classificatie zal moeten worden opgesteld in alle beschutte werkplaatsen tegen 31 december 2008 en zal een eerste keer worden ge-evalueerd door het stuurcomité. Een tweede evaluatie zal plaatsvinden tegen 31 december 2009 teneinde eventueel de bepalingen aan te passen aan de situaties die in zich in werkelijkheid voordoen.

Art. 11. De minimumlonen die overeenstemmen met de 7 klassen die vermeld zijn in artikel 6 zullen in een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst worden opgenomen die in werking zal treden op 1 januari 2009.

HOOFDSTUK V. Beroepsprocedures

Art. 12. De beroepsprocedures worden bepaald in het document dat goedgekeurd wordt door het stuurcomité met als titel "Installatieprocedures van de sectorale classificatie van Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap betreffende het productiepersoneel" in punt III – A.

HOOFDSTUK VI. Bijwerkingsprocedures

Art. 13. De bijwerkingsprocedures worden bepaald in het document dat goedgekeurd wordt door het stuurcomité met als titel "Installatieprocedures van de sectorale classificatie van Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap betreffende het productiepersoneel" in punt III – B.

Art. 14. In geval van herstructurering of afschaffing van een functie in het organogram van een beschutte werkplaats, verbindt de werkgever zich ertoe om de mogelijkheden te onderzoeken voor wederopname van de werknemer in een gelijkwaardige functie. De



bijzondere gevallen zullen worden besproken in de interne classificatiegroep eigen aan elke onderneming.

HOOFDSTUK VII. Slotbepalingen

Art. 15. De ondertekenende partijen komen overeen om de bepalingen die toepasbaar zijn in deze collectieve arbeidsovereenkomst te evalueren binnen een termijn van een jaar na de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst en eventueel de bepalingen aan te passen aan de situaties die zich in werkelijkheid voordoen.

Art. 16. Daar waar reeds classificatiesystemen in gebruik zijn zullen de sociale partners op het niveau van de onderneming de nodige maatregelen treffen om de concordantie van deze collectieve arbeidsovereenkomst met de functieclassificatie die wordt toegepast in de onderneming te evalueren. Deze classificatiesystemen moeten worden opgenomen in een ondernemings collectieve arbeidsovereenkomst die vooraf wordt goedgekeurd door Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap.

Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2008. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door één van de partijen met een opzeggingstermijn van 6 maanden te betekenen per aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap.

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 2007, gesloten in het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap, betreffende de kaderovereenkomst Implementatieprocedures van de sectorale classificatie van Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap betreffende het productiepersoneel zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 januari 1997 betreffende de functiecategorieën en de minimumlonen van de werknemers met een handicap

I. Algemene inleiding

In 2005 heeft de sector, na enkele proeven zonder resultaat, beslist om een beroep te doen op Optimor om een nieuwe sectorale functieclassificatie op poten te zetten. Na een analyse van de bestaande classificatiemethodes heeft de sector opdracht gegeven aan Optimor om een instrument op maat te ontwikkelen dat beter beantwoordt aan de specifieke kenmerken van de beschutte werkplaatsen.

Een paritaire stuurgroep werd opgericht om de ontwikkeling van Ergo-M-eta (naam van het instrument) te volgen en er actief aan deel te nemen. Hij wordt ertoe gebracht om te evolueren in functie van de ervaring op het terrein.



Er werden standaardfuncties gekozen en gewogen met behulp van het instrument om te dienen als vergelijkingspunten met de functies die werkelijk werden uitgeoefend in de beschutte werkplaatsen.

De sectorale functieclassificatie telt 7 klassen, waarin de standaardfuncties worden onderverdeeld.

Met het oog op de uniformisering gebruiken wij de naam van de functies in het mannelijk in de classificatie. Het is duidelijk dat de functies zowel door mannen als door vrouwen kunnen worden uitgeoefend.

In deze procedures vindt u :

- de classificatieprocedures;
- beroeps- en actualisatieprocedures.

II. Classificatieprocedures

A. Doelstelling

De doelstelling bestaat erin te bepalen tot welke klasse de functies behoren van de gebaremiseerde werknemers die in elke beschutte werkplaatsen werken. Hiertoe moet een weging gebeuren (indien mogelijk door middel van een vergelijking met een standaardfunctie) en de eindclassificatie van de werkelijk uitgeoefende functie in de beschutte werkplaatsen. De verantwoordelijkheid van de classificatie behoort tot de bevoegdheid van de werkgever.

B. Paritaire vertegenwoordigers in classificatie

Elke vakorganisatie die zitting heeft in Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap zal voor elke beschutte werkplaatsen een vertegenwoordiger aanstellen die, in samenwerking met de vertegenwoordiger van de werkgever, zal instaan voor de inzameling van de gegevens, de weging en de functieclassificatie die werkelijk worden uitgevoerd in de beschutte werkplaatsen. Alle vertegenwoordigers van de werknemers en van de werkgever zullen opgeleid zijn voor de methode.

C. Inzameling van de gegevens

De inventarisering van de functies die bestaan in de onderneming (de "reële functies") moet met voorzichtigheid gebeuren. Dit is de reden waarom het van belang is een duidelijk idee te hebben van alle taken die zijn opgenomen in de functies van de onderneming en een titel te bepalen voor elke functie.

De inzameling van de gegevens bestaat uit een onderhoud met een woordvoerder van de functie door de hoger vermelde paritaire vertegenwoordigers in classificatie, alsook een bezoek aan de arbeidsplaats om de dagelijkse realiteit van de werknemer beter te kunnen vatten.



Op basis van dit onderhoud vullen de paritaire vertegenwoordigers een vragenlijst in (die dienst doet als functieomschrijving). Deze vragenlijst moet verplicht worden ondertekend door de werknemer, zijn rechtstreekse hiërarchische meerdere en de directie van de beschutte werkplaatsen.

D. Weging

Vervolgens wordt de functie gewogen met behulp van Ergo-M-eta (geautomatiseerd instrument).

Om zich bij deze taak te helpen, kunnen de paritaire vertegenwoordigers de standaardfunctie (of de standaardfuncties) opzoeken die het beste past (passen) voor elke reële functie, anders gezegd, de standaardfunctie die er het meest op lijkt. Het gebeurt dat verscheidene standaardfuncties kunnen passen omdat zij gedeeltelijk lijken op de reële functie.

Bij het opzoeken van de standaardfuncties mogen de paritaire vertegenwoordigers zich nooit enkel baseren op de naam van de functie, maar wel op de volledige inhoud van de vragenlijst.

De reële functie moet worden vergeleken met de gekozen referentiefunctie(s). Dit komt erop neer dat moet worden onderzocht waarin de standaardfunctie die het beste past verschilt van de reële functie. Het is mogelijk dat het aantal taken van de reële functie hoger of lager ligt dan de standaardfunctie.

Het is aanbevolen de verschillen betreffende de taken te noteren op de wegingsfiche, en dan de wegingen te vergelijken.

Met of zonder standaardfunctie verkrijgen de paritaire vertegenwoordigers in classificatie aldus een score voor elke reële functie die Ergo-M-eta automatisch toekent aan de juiste klasse.

E. Medeling van de resultaten

De paritaire vertegenwoordigers delen het resultaat van de weging mede aan de werkgever. De werknemer wordt vervolgens schriftelijk op de hoogte gebracht van de klasse van zijn functie (en niet van de punten).

III. Beroeps- en actualisatieprocedures

A. Oproepingsprocedure

De werknemer die in beroep wil gaan tegen de classificatie van zijn functie kan zijn klacht bekend maken :

- onmiddellijk bij zijn werkgever



- via zijn vakbondsafgevaardigde bij zijn werkgever

1. Fase A

De werknemer die in beroep wil gaan tegen de classificatie van zijn functie kan zijn klacht bekend maken:

- onmiddellijk bij zijn werkgever
- via zijn vakbondafgevaardigde bij zijn werkgever.

De klacht moet worden geargumenteed om ontvankelijk te zijn.

2. Fase B : interne beroep

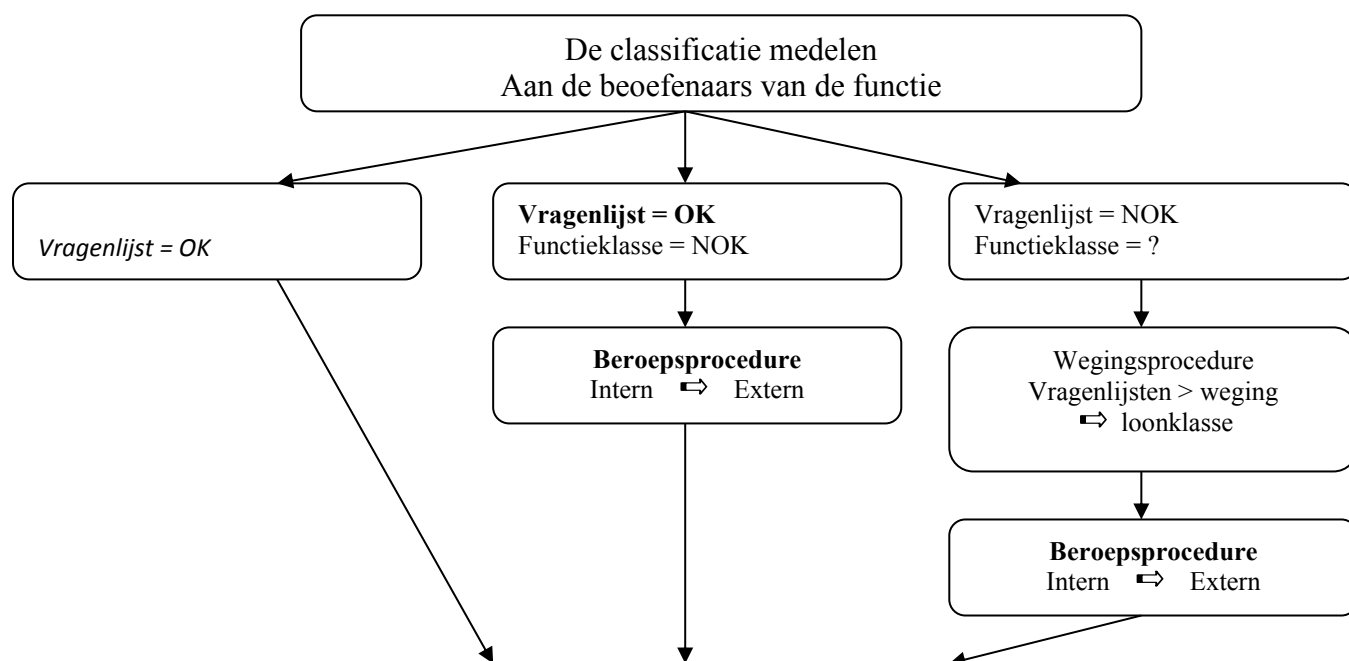
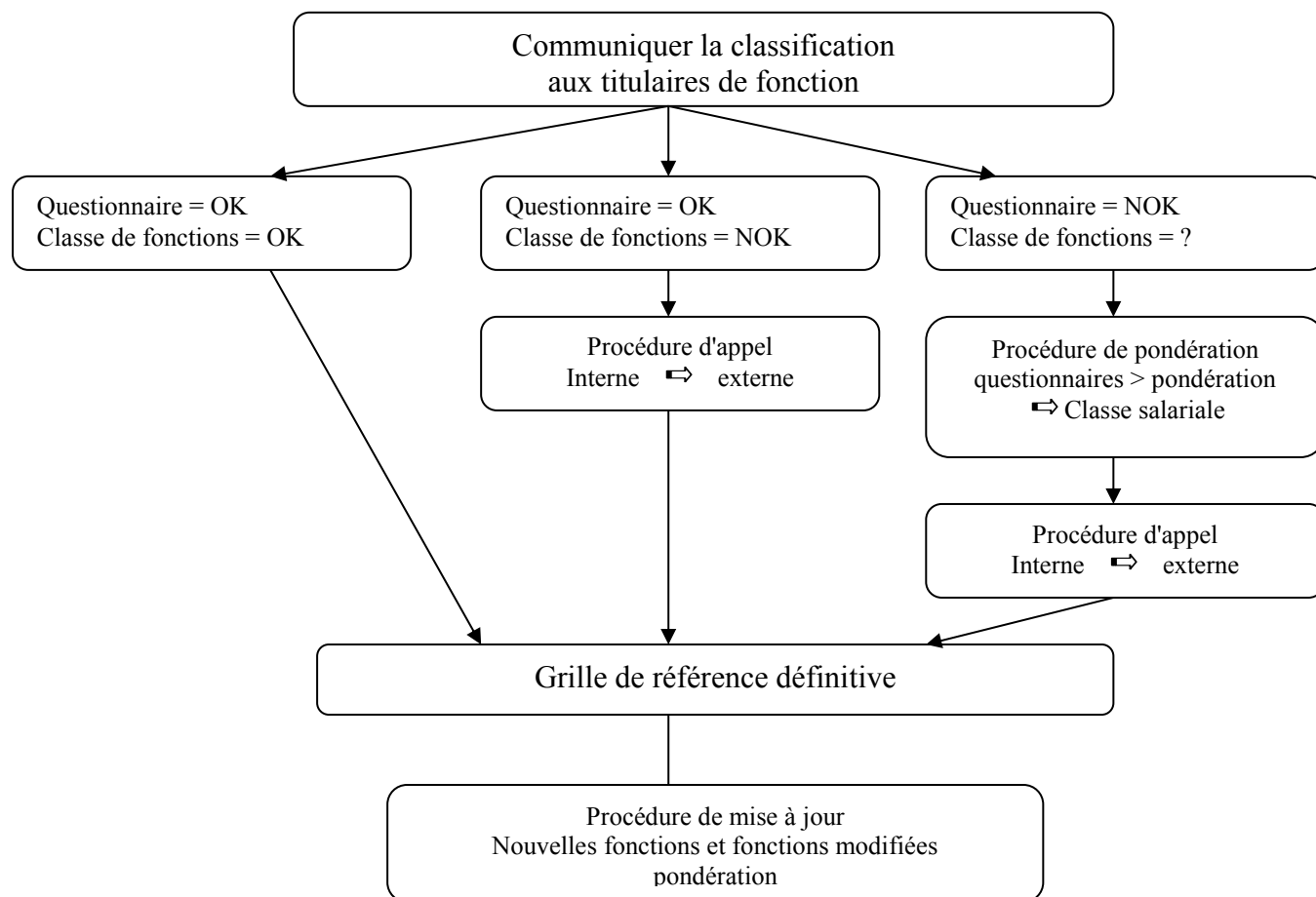
De werknemer bespreekt zijn klacht met de paritaire vertegenwoordigers in classificatie. Dit intern overleg kan leiden tot :

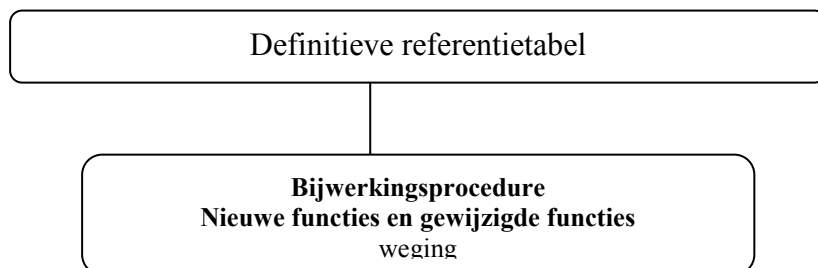
- een akkoord tussen de werknemer en de werkgever, de werknemer zet zijn beroep niet verder;
- geen akkoord tussen de werknemer en de werkgever, in dit geval kan de werknemer overgaan naar fase C van de beroepsprocedure.

3. Fase C : extern beroep

Het paritair comité wordt op de hoogte gebracht van het geschil. De technische begeleidingscommissie wordt ingeschakeld. Deze is samengesteld uit tenminste één vertegenwoordiger van elke organisatie die zitting heeft in Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap met een maximum van twee personen per organisatie. Deze begeleidingscommissie zal de mogelijkheid hebben om een beroep te doen op deskundigen.

Als de leden van de technische begeleidingscommissie niet tot een eenparig besluit zijn kunnen komen, wordt het geval doorgeschoven naar Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap. Het staat hen vrij om een beroep te doen op het verzoeningsbureau, dat advies kan vragen aan Optimor. Optimor bezorgt zijn conclusies aan het verzoeningsbureau. Op basis van de resultaten van dit onderzoek brengt het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap een uitvoerbaar vonnis naar voren.







B. Actualisatieprocedure

De paritaire stuurgroep die het project heeft gevolgd van in het begin wordt de sectorale cel voor actualisatie van de classificatie. De samenstelling van deze cel blijft dezelfde als de samenstelling van de paritaire stuurgroep.

De doelstelling van deze cel bestaat erin de toepassing te controleren van Ergo-M-eta en er eventuele wijzigingen in aan te brengen opdat dit aan de noden van de sector zou blijven beantwoorden (aanpassing van het instrument, toevoegen/afschaffen van standaardfuncties,...).

Deze cel komt minimaal om de 6 maanden bijeen of op verzoek van één van de partijen.