



**Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw**

**1110003 Metaalverwerkingsondernemingen – West-Vlaanderen**

<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 1998 (49.960)</b> .....	<b>2</b>
Classificatiemethode in de metaalsector van de provincie West – Vlaanderen .....	2
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2008 (90.440)</b> .....	<b>7</b>
Minimumloonschaal (gewestelijke paritaire sectie voor de metaal-, machine- en elektrische bouw van West-Vlaanderen) .....	7



## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 1998 (49.960)**

Classificatiemethode in de metaalsector van de provincie West – Vlaanderen

### **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 experten 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 schoolniveau 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 waarmee 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 functiehouders 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 opbouwwijze 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 functiehouders 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 werkmiddelen die een reeks ongemakken voor de functiehouders 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.



## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2008 (90.440)**

Minimumloonschaal (gewestelijke paritaire sectie voor de metaal-, machine- en elektrische bouw van West-Vlaanderen)

Enig artikel. Bekrachtigd is de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2008 betreffende de minimumloonschaal.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2008, gesloten in het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, betreffende de minimumloonschaal (gewestelijke paritaire sectie voor de metaal-, machine- en elektrische bouw van West-Vlaanderen)

### *HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

#### Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders die ressorteren onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw gevestigd in West-Vlaanderen.

Zij is niet van toepassing op de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren en evenmin op de ondernemingen bedoeld in artikel 5 punt 5.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder arbeiders verstaan : de arbeiders en arbeidsters.

#### Art. 2. Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2009. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Art. 3. De collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1995 (koninklijk besluit van 10 augustus 1998 - Belgisch Staatsblad van 15 oktober 1998) met betrekking tot de minimum loonschaal wordt opgeheven vanaf de algemeen verbindend verklaring van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

### *HOOFDSTUK II. Uitwerking*

#### Art. 4. Technische omkadering en huishoudelijk reglement



1. Het minimumbarema is gekoppeld aan de MSC-classificatiemethode West-Vlaanderen voor de arbeiders waarvan de algemene, de technische, de sociale omkadering en alle functiekenmerken opgenomen zijn in de collectieve arbeidsovereenkomsten van 1 december 1998 en 21 december 1998 (koninklijk besluit van 23 april 2002 - Belgisch Staatsblad van 25 juli 2002).

De onderstaande klassenomschrijving is louter en alleen indicatief en kan niet gebruikt worden om een reëel uitgeoefende functie in een onderneming, reëel te klasseren. Dit blijft het domein van de classificatie deskundigen die een functie klasseren op basis van alle elementen, voorzien in de MSC-classificatiemethode.

- Klasse 1
- onmiddellijke inzetbaarheid van de functiehouders, zonder enige schoolse opleiding;
  - vast repeterende taken onder continu toezicht - 100 pct. nacontrole; draagt geen verantwoordelijkheid tot fout;
  - geen enkel negatief aspect aanwezig m.b.t. de arbeidsomgeving;
  - de taken voorzien geen gebruik van handgereedschap.
- Klasse 2
- inzetbaarheid van de functiehouders kan zonder enige schoolse opleiding mits een inwerktijd van minder dan 1 werkdag;
  - vast repeterende taken onder continu toezicht - 100 pct. nacontrole; draagt geen verantwoordelijkheid tot fout;
  - geen enkel negatief aspect aanwezig met betrekking tot de arbeidsomgeving;
  - taken eisen het gebruik van courant handgereedschap.
- Klasse 3
- inzetbaarheid van de functiehouders kan na een korte interne opleiding (minder dan 1 dag) en een inwerktijd van minder dan 1 week;
  - vast opgelegde taken onder toezicht;
  - eventuele fouten zijn direct detecteerbaar en voor de oplossing kan steeds beroep gedaan worden op ondersteuning;
  - max. 1 invloedsfactor kan voorkomen in de arbeidsomstandigheden;
  - taken kunnen het gebruik van vooringestelde machines eisen.
- Klasse 4
- inzetbaarheid van de functiehouders eist een algemene basiskennis met een inwerktijd van minder dan 1 week;
  - wisselende taken, binnen één activiteitsdomein en onder toezicht;
  - eventuele fouten zijn direct detecteerbaar en zijn op te lossen door het herwerken van het eigen werk;
  - taken kunnen het gebruik eisen van vooringestelde machines;
  - max. 1 invloedsfactor in de arbeidsomstandigheden.
- Klasse 5
- inzetbaarheid van de functiehouders vereist een beroepsgerichte opleiding met een inwerktijd van meer dan 1 week tot 1 maand;
  - wisselende taken binnen 1 activiteit en onder toezicht;
  - eventueel fouten zijn direct detecteerbaar en op te lossen door het herwerken van eigen werk;
  - storingen in het werkverloop kunnen door eigen inspanningen bijgestuurd worden;
  - taken kunnen het gebruik eisen van vooringestelde machines;





- enkel atmosferische omstandigheden kunnen de werkzaamheden beïnvloeden.

Klasse 6

- inzetbaarheid van de functiehouders eist een lagere secundaire technische scholing;
- wisselende taken binnen gelijkwaardige activiteiten en onder toezicht;
- fouten zijn via steekproeven detecteerbaar en zijn op te lossen door het herwerken van het eigen werk op reeds bewerkte producten;
- taken kunnen het gebruik eisen van vooringestelde machines met eenduidige instructies voor eventuele bijregeling van de machineparameters;
- oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen kunnen vereist zijn.

Klasse 7

- inzetbaarheid van de functiehouders eist een lagere secundaire technische scholing;
- wisselende taken binnen gelijkwaardige activiteiten en zonder begeleiding;
- fouten zijn via steekproeven detecteerbaar en op te lossen door het herwerken van het eigen werk op reeds bewerkte producten;
- taken kunnen het gebruik eisen van vooringestelde machines met instructies voor eventuele bijregeling van de machineparameters;
- oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.

Klasse 8

- inzetbaarheid van de functiehouders eist een hogere secundaire technische scholing;
- de wisselende taken, zonder begeleiding, eisen een omschakeling tussen meerdere technieken en technologieën;
- taken eisen zelfstandige instelling van de machine op basis van eenduidige instructies;
- fouten zijn via steekproeven detecteerbaar en op te lossen door het herwerken mits inschakeling van bijkomende middelen (mensen en/of productiemiddelen);
- oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.

Klasse 9

- inzetbaarheid van de functiehouders eist een hogere secundaire technische scholing;
- de wisselende taken, zonder begeleiding, eisen een omschakeling tussen meerdere technieken en technologieën;
- taken eisen zelfstandige instelling en bijregeling van de productiemiddelen op basis van instructies en werktekeningen;
- fouten zijn pas in het verder verloop van het productieproces detecteerbaar en op te lossen door het herwerken mits inschakeling van bijkomende middelen (mensen en/of productiemiddelen);
- oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.

Klasse 10

- inzetbaarheid van de functiehouders eist een hogere secundaire technische scholing;



- onvoorziene taken, zonder begeleiding, eisen een omschakeling tussen meerdere technieken en technologieën;
- taken eisen zelfstandige instelling en bijregeling van de middelen op basis van mondelinge instructies, schetsen en/of werktekeningen;
- fouten zijn pas in het verder verloop van het productieproces detecteerbaar en op te lossen door het herwerken mits inschakeling van bijkomende middelen (mensen en/of productiemiddelen);
- oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.

Klasse 11

- inzetbaarheid van de functiehouder eist een hoger secundaire technische scholing;
- onvoorziene taken hebben betrekking op niet-samenhangende activiteiten;
- taken eisen zelfstandige instelling en bijregeling van de middelen op basis van mondelinge instructies, schetsen en/of werktekeningen;
- fouten zijn pas detecteerbaar op basis van het bekomen resultaat en leiden tot verstoring van de bedrijfsprocessen;
- oordeelkundig gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen is van belang bij de uitvoering van de taken.