



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

1110003 Metaalverwerkingsondernemingen – West-Vlaanderen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1995 (37.886).....	2
Minimum loonbarema provincie West-Vlaanderen	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 1998 (49.960)	5
Classificatiemethode in de metaalsector van de provincie West – Vlaanderen.....	5



Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1995 (37.886)

Minimum loonbarema provincie West-Vlaanderen

HOOFDSTUK I. — *Algemeenheden*

Artikel 1. Toepassingsgebied

1. In de hierna volgende tekst wordt bedoeld met : “Arbeiders” , de mannelijke en vrouwelijke arbeiders;

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’ voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, met uitsluiting van de ondernemingen die metalen bruggen en gebinten monteren en met uitsluiting van de ondernemingen bedoeld in artikel 4, 5.

3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in uitvoering van artikel 5 van de provinciale overeenkomst arbeiders West- Vlaanderen 1992.

Art. 2. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1995 en geldt voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK II. — *Uitwerking*

Art. 3. Technische omkadering en huishoudelijk reglement

1. De minimum loonschaal is gekoppeld aan de classificatiemethode van Fabrimetal voor de arbeiders. Deze functieclassificatie bevat 11 klassen :

- klasse 1 : zeer lichte repeterende productiewerk onder sterk toezicht;
- klasse 2 : lichte repeterende werk onder toezicht;
- klasse 3 : zeer lichte, gevarieerde productiewerk;
- klasse 4 : lichte gevarieerde productiewerk;
- klasse 5 : minder lichte gevarieerde productiewerk;
- klasse 6 : gespecialiseerde productiewerk;
- klasse 7 : hoog gespecialiseerde productiewerk;
- klasse 8 : eenvoudige vakwerk;
- klasse 9 : vakwerk;
- klasse 10 : gespecialiseerde vakwerk;



klasse 11 : hooggespecialiseerde vakarbeid.

2. Huishoudelijk reglement van de Paritaire Technische Classificatiecommissie.

In uitvoering van de provinciale CAO - arbeiders - 1992 voor West-Vlaanderen, wordt een Paritaire Technische Classificatiecommissie, hierna PTC genoemd, samengesteld. Hierin zetelen de experts van de Classificatiecommissie West-Vlaanderen:

André DEFOORT, FABRIMETAL O&W-Vlaanderen;
Leo VERMEULEN, ACV-CCMB;
Martin VAN CAUWENBERGH, ABVV-CMB;
Yves VERGEYLEN, ACLVB.

De PTC komt enkel tussen bij betwistingen m.b.t. de klassetoekenning volgens de FABRIMETAL-methode, gekoppeld aan het minimumbarema, in uitvoering van bovenvermelde CAO.

De opdracht en werking van de Paritaire Technische Classificatiecommissie bestaat in wat volgt.

Om de betwisting binnen de PTC te behandelen moet volgende informatie schriftelijk door de betwistende partij overgemaakt worden aan de Commissie op adres FABRIMETAL O&W-Vlaanderen, t.a.v. de Heer André DEFOORT, Tramstraat 61, 9052 Gent/Zwijnaarde:

- de betwiste functie;
- een functiebeschrijving waarmee alle partijen zich schriftelijk akkoord verklaren omtrent de inhoud;
- technische argumenten ter toelichting van de standpunten;
- bij ontstentenis van voornoemd eenparig akkoord maakt de meest gerede partij een omschrijving over aan de PTC die hierover beslist.

De Commissie houdt zich echter het recht voor om bijkomende schriftelijke toelichtingen op te vragen.

Binnen de drie maanden na ontvangst van het dossier doet de PTC uitspraak. Het resultaat, ondertekend door de leden van de PTC, wordt schriftelijk overgemaakt aan de betrokken partijen. Ongeacht de mogelijk verdere procedure (zie hieronder) treedt de klasse met het daaraan gekoppelde minimumloon in werking vanaf datum van ontvangst van het dossier bij de Commissie.

Binnen de maand, na bekendmaking van de eerste beslissing, kan gemotiveerd beroep aangetekend worden tegen deze beslissing. Hiervan brengt de meest gerede partij de commissieleden schriftelijk op de hoogte, volgens een gestandaardiseerd beroepsformulier. Wordt binnen deze termijn geen beroep ingediend, dan is de eerste beslissing definitief en moet de eerste beslissing in uitvoering gebracht worden volgens de modaliteiten hierboven bepaald.

Binnen de maand na het aantekenen van beroep, zullen de commissieleden, de betwiste functie(s) eventueel ter plaatse in de onderneming observeren. Een verslag,



met de beslissing van de toe te kennen klasse, wordt opnieuw schriftelijk overgemaakt aan de diverse partijen. Deze beslissing is definitief en moet in uitvoering gebracht worden volgens de bepaalde modaliteiten. Een verder beroep is niet meer mogelijk.



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

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

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

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

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

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

Artikel 5 - Sociale Omkadering

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

5.2. Het uitvoeren in een onderneming van het bepaalde onder 5.1. gebeurt slechts voor zover tussen FABRIMETAL O&W-Vlaanderen en de sectoriële provinciale vakbondssecretarissen van de drie vakbonden voor de provincie West-Vlaanderen hiertoe opdracht gegeven wordt aan de TC.



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



BIJLAGE

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

1. Vorming

Onder vorming wordt

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

De vorming vereist voor de uitoefening van de functie omvat:

- basisopleiding gekoppeld aan inwerktijd;
- talenkennis.

1.1. Basisopleiding

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

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

1.2. Kennis van vreemde talen

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

2. Inspanning

2.1. Kennisintensiteit

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

Eenzijds gaat men na in welke mate men afwisselend beroep doet op kennis van verschillend niveau binnen eenzelfde techniek. Dit betekent dat de mate waarmee de functiehouder 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 functiehouders steeds identieke taken (binnen eenzelfde techniek en technologie) uitoefent, ofwel meer samenhangende (gespreid over meerdere vakgebieden), ofwel meerdere technieken en technologieën opgedragen wordt bij al dan niet samenhangende activiteiten.

2.2.1. Permanente vorming

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

2.3. Lichamelijke Inspanning

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

3. Verantwoordelijkheden.

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

3.1. Verantwoordelijkheid voor eigen werk

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

3.2. Verantwoordelijkheid voor bedrijfsrelaties

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



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

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

4. Arbeidsrisico's

4.1. Veiligheidsrisico's

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

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

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

4.2. Welzijnsrisico's

De werkomstandigheden die het algemeen welzijnsgevoel van de functiehouder nadelig beïnvloeden en bovendien de omvang en de nauwkeurigheid van het gepresteerde werk verminderen dienen onder dit criterium beoordeeld te worden.

Een reeks van elementen die verbonden zijn aan de grondstoffen, middelen, hulpstoffen of het werkmiddelen die een reeks ongemakken voor de functiehouder betekenen dienen in dit verband in aanmerking genomen te worden.

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