



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

**Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique**

*CoUectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2008*

*Convention collective de travail Du 15 décembre 2008*

CoUectieve Arbeidsovereenkomst over de classificatiemethode, gesloten in de gewestelijke paritaire sectie arbeiders voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, Oost-Vlaanderen

Convention collective de travail concernant la méthode de classification, conclue dans la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire régional Flandre-Orientale

Enig artikel. Bekrachtigd is de als bijlage overgenomen coUectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2008 betreffende de classificatiemethode

Article unique. Est approuvée la convention collective de travail, reprise en annexe, du 25 novembre 2008 relative à la méthode de classification.

4

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST OVER DE  
CLASSIFICATIEMETHODE, GESLOTEN IN DE GEWESTELIJKE PARITAIRE  
SECTIE ARBEIDERS VOOR DE METAAL-, MACHINE- EN ELEKTRISCHE  
BOUW, OOST-VLAANDEREN**

Tussen AGOR1A Oost- en West-Vlaanderen, Federatie van de Technologische Industrie, vertegenwoordigd door de heren Luc DE SPLENTERE, Voorzitter, Alain DEPOORTER, Directeur en Geert VERSCHRAECEN, Adjunct-Directeur, enerzijds,

en

de Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België, CCMB/ACV, vertegenwoordigd door Wim SEBREGHTS, Provinciaal Secretaris,

de Centrale der Metaalbewerkers van België, CMB/ABW, vertegenwoordigd door Patrick MERTENS, Provinciaal Secretaris,

de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België, ACLVB, vertegenwoordigd door Koen DE JAEGER, Bestendig Secretaris Arbeiders, anderzijds,

wordt volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten:

### **HOOFDSTUK1 - ALGEMEENHEDEN**

#### **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 Oost-Vlaanderen.

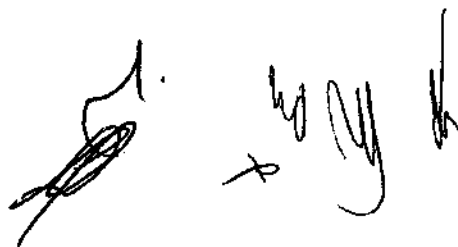
Zij is niet van toepassing op de ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren.

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

#### **Artikel 2 - Duurtime**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2009 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Ieder van de partijen kan aan deze collectieve arbeidsovereenkomst een einde stellen, mits een vooropzeg van drie maanden in acht te nemen, per aangetekende brief te richten aan de andere partij en aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor de Metaal-, Machine- en Elektrische bouw.






## HOOFDSTUK 2 - UITWERKING

### Artikel 3 - Algemene omkadering

- 3.1. Een classificatiemethode voor de arbeiders werd uitgewerkt; zij wordt de MSC-methode Oost-Vlaanderen genoemd. MSC-methode Oost-Vlaanderen staat voor Metaal Sectoren Classificatiemethode Oost-Vlaanderen.
- 3.2. 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.
- 3.3. De som van de onderling afgewogen elementen geeft aanleiding tot het toekennen van een bepaalde klasse en dit volgens een vooraf bepaalde puntenindeling.
- 3.4. De methode geeft geen aanleiding tot evaluatie of waardeschatting 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 AGORIA Oost- en West-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 collectieve arbeidsovereenkomst tussen de ondertekenende partijen.
- 4.3. De methode bevat 11 klassen. 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 25,0 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).


 VA  
 V  

#### **Artikel 5 - Sociale omkadering**

- 5.1. Algemeen principe: het paritair invoeren van deze méthode in een omdememing, 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 omdememing van het bepaalde onder 5.1. gebeurt slechts voorzover tussen AGORIA Oost- en West-Vlaanderen en de sectoraie provinciale vakbondssecretarissen van de drie vakbonden voor de provincie Oost-Vlaanderen hiertoe opdracht gegeven wordt aan de TC.
- 5.3. In de omdemeringen 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 Oost-Vlaanderen, dient hieromtrent eerst een akkoord afgesloten te worden tussen de syndicale delegatie (of bij ontstentenis de vakbondsorganisaties) en de werkgever.

Opgemaakt in Gent, op 25 november 2008 in 10 exemplaren, ieder van de ondertekenende partijen erkent een getekend exemplaar te hebben ontvangen.

1

15/12/2008

**BIJLAGE BU DE COLLECTIVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN**  
**BETREFFENDE DE CLASSIFICATIEMETHODE IN DE METAALSECTOR VAN DE**  
**PROVINCE OOST-VLAANDEREN**

Funcatiekenmerken metaal sectoren classificatiemethode (MSC-methode) Oost-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 uitvoering van de functie. Dit beperkt zich niet enkel tot kennis en functietechnische 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 functies 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

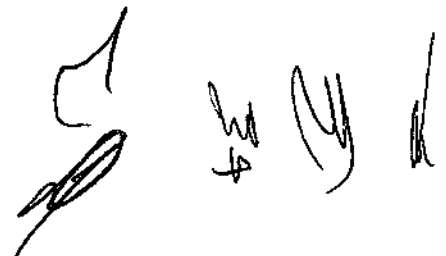
Alleen de kennis van vreemde talen die voor een correct uitoefenen van de functie een bijkomende opleiding vereist (= de vereiste waarmede en de mate waarin de talen moeten gekend zijn) dient hier beoordeeld, echter rekening houdend met het niveau vervat in het leerprogramma gekoppeld aan de beoordeelde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

### 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 voldoen, 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 inhérent 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 afbraakrisico moet beoordeeld worden.

### 3.2. Verantwoordelijkheid voor bedrijfsrelaties

Bij de beoepeling 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 tôt het goed uitvoeren van de opdrachten).

Bij dit critérium is het van belang met wie contact! 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 tôt een ongeval wordt beperkt door het nemen van een aantal preventieve maatregelen (collectief of individueel).

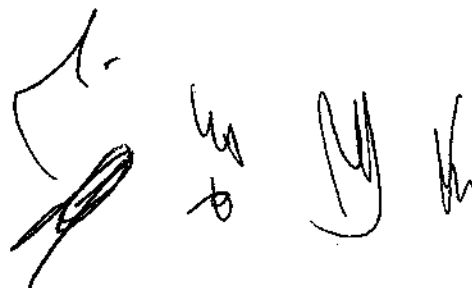
De doelstelling is hier te beoordelen in welke mate nog risico's voor arbeidsongevallen blijven bestaan.

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

##### 4.2. Welziinsrisico'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 critérium beoordeeld te worden.

Een reeks van elementen die verbonden zijn aan de grondstoffen, middelen, hulpstoffen of het werkmiddel die een reeks pngemakken 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

2

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A LA METHODE DE  
CLASSIFICATION, CONCLUE AU SEIN DE LA SECTION PARITAIRE  
REGIONALE POUR LES OUVRIERS DES CONSTRUCTIONS METALLIQUE,  
MECANIQUE ET ELECTRIQUE, FLANDRE ORIENTALE**

Entre AGORIA Flandre Orientale et Occidentale, Fédération de l'industrie technologique, représentée par Luc DE SPLENTERE, Président, Alain DEPOORTER, Directeur et Geert VERSCHRAEGEN, Directeur adjoint  
D'une part,

et

La Centrale chrétienne des métallurgistes de Belgique (CCMB/CSC), représentée par Wim SEBREGHTS, secrétaire provincial,

La Centrale des Métallurgistes de Belgique (CMB/FGTB), représentée par Patrick MERTENS, secrétaire provincial,

La Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique, CGSLB, représentée par Koen DE JAEGER, secrétaire permanent ouvriers ,  
D'autre part,

Est conclue la convention collective de travail suivante.

### **CHAPITRE 1er-CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, établis en Flandre Orientale.

Elle ne s'applique pas aux entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

#### **Article 2 - Durée**

La présente convention collective de travail prend cours au 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut toutefois y mettre fin moyennant un préavis de trois mois, adressé, par courrier recommandé à l'autre partie ainsi qu'au président de la commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.



## **CHAPITRE 2 • ELABORATION**

### **Article 3 - Encadrement général**

- 3.1. Une méthode de classification pour les ouvriers a été élaborée, à savoir la méthode de classification MSC Flandre Orientale. La méthode MSC Flandre Orientale signifie "Metaal Sectoren Classificatiemethode" Flandre Orientale.
- 3.2. Elle se base sur une comparaison des caractéristiques des fonctions et un système de points correspondant. Chaque caractéristique se subdivise en une série de facteurs de pondération pour permettre d'en déterminer le degré d'importance lors de l'évaluation de la fonction.
- 3.3. La somme des éléments pondérés donne lieu à l'attribution d'une certaine classe selon un classement des points préétabli.
- 3.4. La méthode ne donne pas lieu à une quelconque évaluation du titulaire de la fonction ; de même, le rythme de travail et l'efficacité de l'exécution des tâches n'entrent pas en ligne de compte pour l'évaluation. En effet, une application de classification part du principe que toutes les parties de tâches sont effectuées à un rythme normal et à une bonne qualité.

### **Article 4 - Encadrement technique**

- 4.1. Cette méthode de classification a été élaborée par des experts en classification d'AGORIA Flandre Orientale et Occidentale et des syndicats, réunis au sein d'une commission technique (CT). L'éventuelle adaptation future des éléments / critères de la méthode ne pourra être effectuée que par cet organe.
- 4.2. Les éventuelles modifications apportées à la méthode seront coulées dans une convention collective de travail à conclure à cet effet entre les parties signataires.
- 4.3. La méthode comprend 11 classes. A chaque classe correspond une valeur en points selon la gradation suivante :  
  
  - Classe 1 : de 0,5 à 2,0 points.
  - Classe 2 : de 2,5 à 4,0 points.
  - Classe 3 : de 4,5 à 6,0 points.
  - Classe 4 : de 6,5 à 8,0 points.
  - Classe 5 : de 8,5 à 10,0 points.
  - Classe 6 : de 10,5 à 12,5 points.
  - Classe 7 : de 13,0 à 15,0 points.
  - Classe 8 : de 15,5 à 18,0 points.
  - Classe 9 : de 18,5 à 21,0 points.
  - Classe 10 : de 21,5 à 24,5 points.
  - Classe 11 : de 25,0 à 30,0 points.
- 4.4. Pour pouvoir appliquer la méthode, il faut rédiger des descriptions de fonction standardisées manier (voir annexe).
- 4.5. Il s'agit d'une méthode analytique basée sur les caractéristiques des fonctions (voir annexe).

#### Article 5 - Encadrement social

- 5.1. Principe général : l'introduction paritaire de cette méthode dans une entreprise s'effectue sur base volontaire et après accord entre la délégation syndicale (ou, à défaut, les organisations syndicales) et l'employeur.
- 5.2. La mise en pratique, dans une entreprise, du point 5.1. ne sera réalité que pour autant que AGORIA Flandre Orientale et Occidentale et les secrétaires syndicaux provinciaux des trois syndicats de la province de Flandre Orientale mandatent la CT à cet effet.
- 5.3. Dans les entreprises qui disposent déjà d'une méthode de classification et qui souhaitent passer, pour tout ou parties des fonctions, à la méthode MSC Flandre Orientale, il faut d'abord qu'un accord soit conclu à cet effet entre la délégation syndicale (ou, à défaut, les organisations syndicales) et l'employeur.

Fait à Gand, le 25 novembre 2008 en 10 exemplaires, chacune des parties signataires reconnaît en avoir reçu un exemplaire signé.

15/12/2008

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU.....RELATIVE À LA  
MÉTHODE DE CLASSIFICATION DANS LE SECTEUR DU MÉTAL DE LA PROVINCE  
DE FLANDRE ORIENTALE**

Caractéristiques des fonctions des secteurs du métal selon la méthode de classification MSC Flandre Orientale :

1. Formation

Par "formation", on entend : la connaissance de faits et de données, tant séparément qu'en collaboration, requis pour l'exécution de la fonction. Ceci ne se limite pas uniquement aux connaissances et compétences techniques de la fonction. C'est une compilation de plusieurs notions et acquis théoriques et pratiques que l'on peut apprendre par l'étude (enseignement de jour ou assimilé) et/ou par l'expérience et le recyclage.

La formation requise pour l'exercice de la fonction comprend :

- Une formation de base liée à une période de rodage ;
- Des connaissances linguistiques.

1.1. Formation de base

Pour la formation de base, il faut évaluer le niveau scolaire estimé nécessaire à l'exercice des fonctions et pas l'exigence d'embauché. Le niveau souhaité peut être atteint en suivant l'enseignement de jour ou l'enseignement du soir ou une formation professionnelle assimilée.

Outre la formation de base acquise requise pour l'exercice de la fonction, il faut aussi prendre en compte la période de rodage. Cette période est le temps strictement nécessaire à l'acquisition des connaissances ciblées requises pour exercer la fonction à évaluer selon des critères normaux de productivité et de qualité.

1.2. Connaissances linguistiques

Seules les connaissances en langues étrangères nécessaires à une bonne exécution de la fonction (= le niveau de connaissance des langues) doivent être évaluées, compte tenu toutefois du niveau du programme d'apprentissage lié à la formation de base évaluée.

2. Effort

2.1. Intensité des connaissances

Il s'agit ici d'évaluer la perspicacité dont il faut faire preuve, combinée à la formation, (formation de base + langues étrangères), pour exercer la fonction, mesurée à l'aune d'un possible soutien d'autres personnes.

D'une part, il faut examiner à quelle fréquence il faut faire appel à des connaissances de différents niveaux dans la même technique. C'est-à-dire dans quelle mesure le titulaire de la fonction doit comprendre, analyser, évaluer et régler le contrôle du processus de travail.

D'autre part, on évalue également dans quelle mesure le titulaire de la fonction peut ou doit se tourner vers des tiers pour un accompagnement technique. Ce critère est influencé par l'autonomie de traitement, l'indépendance et la possibilité d'initiative.

## 2.2. Application des connaissances

Par application des connaissances, on entend les échanges entre les domaines de connaissances dans l'exercice de la fonction. Il s'agit d'évaluer si le titulaire de la fonction exerce toujours des tâches identiques (au sein d'une même technique et technologie), ou connexes (réparties sur plusieurs domaines), ou encore si la fonction nécessite plusieurs techniques et technologies pour exercer des activités connexes ou non.

### Formation permanente

Par ce critère, il faut entendre la formation permanente nécessaire pour suivre l'évolution de la fonction en matière de technologie et d'organisation du travail, par le biais de l'étude personnelle, de formations d'entreprises ou de cours du soir. Par conséquent, des connaissances supplémentaires sont nécessaires pour répondre à la polyvalence et la flexibilité de la fonction.

La formation permanente en matière technique vise essentiellement le savoir-faire et plus accessoirement les connaissances ; en matière technologique, essentiellement les connaissances et plus accessoirement le savoir-faire.

## 2.3. Effort physique

L'effort physique mesure dans quelle mesure et de quelle manière les muscles sont sollicités, la position du corps dans laquelle cela se produit ainsi que la manière de déplacer la charge corporelle.

La charge musculaire est statique ou dynamique.

## 3. Responsabilités

Ce critère évalue les responsabilités inhérentes à la fonction.

### 3.1. Responsabilité du travail propre

La responsabilité du travail propre porte sur l'autonomie dans l'exécution du travail, les possibles dégâts aux produits (conçus par d'autres ou par soi-même) obligeant à recommencer le travail, ainsi que les possibles dégâts aux outils. Il faut évaluer le risque de destruction.

### 3.2. Responsabilité des relations professionnelles

Ce facteur tient compte des dégâts en termes de bon fonctionnement d'une équipe, d'un groupe ou service, d'entreprise ou d'image de l'entreprise découlant du manque d'aptitudes sociales (communication, politesse, déontologie, connaissances des mesures de sécurité, ...).

Cette responsabilité peut se situer tant au niveau hiérarchique (= commander un groupe de personnes) que non hiérarchique (= stimuler le bon accomplissement des tâches).

Ce critère souligne l'importance de la nature des contacts et des personnes avec qui ils existent. Ces contacts sont toujours partie intégrante de la fonction, dans une forme organisationnelle structurelle.

#### 4. Risques professionnels

##### 4.1. Risques de sécurité

Le risque d'accident est limité par différentes mesures préventives (collectives ou individuelles).

L'objectif est d'évaluer dans quel mesure un risque d'accident de travail subsiste.

Il est également tenu compte d'une position inconfortable lors de l'exercice des tâches.

##### 4.2. Risques en termes de bien-être

Les conditions de travail qui influencent défavorablement le sentiment général de bien-être au travail du titulaire de la fonction et réduisent la quantité et la précision du travail, doivent relever de ce critère.

Différents éléments liés aux matériaux, adjuvants ou outils qui occasionnent un inconfort au titulaire de la fonction doivent être pris en compte dans ce critère. La température, le taux d'humidité, la saleté, la poussière, les courants d'air, la chaleur, le froid, les fumées ou vapeurs, les huiles et produits gras causent de l'inconfort dans l'exercice de la fonction.