



# **SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE DE LA REGION WALLONNE ET DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE SCP 327.03**

## **CONVENTION CADRE**

Convention collective de travail du 21 novembre 2007 relative à la Classification des fonctions du personnel de production dans les ETA en Région wallonne, à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone

### **CHAPITRE I - Champs d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>.**

La présente CCT s'applique exclusivement aux employeurs des ETA wallonnes ressortissant à la SCP 327.03 et aux travailleurs qu'ils occupent à la production, à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone.

Par personnel de production, il faut entendre les travailleurs visés par les dispositions de la CCT du 17 janvier 1997 ,prorogées par les dispositions de la CCT du 10.09.2001 ( AR 29.02.04-MB 13.05.04) relative au rétablissement de la tension salariale du personnel de production dans les entreprises de travail adapté, et non ceux visés par la CCT du 21.11.1997 (AR 10.11.04-MB 21.12.04) relative à la classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les Entreprises de Travail Adapté.

### **CHAPITRE II - Dispositions générales**

#### **Article 2**

Les partenaires sociaux sont d'accord pour appliquer à leur personnel défini à l'article 1<sup>er</sup> de la présente CCT , une classification de fonctions sectorielle.

### **CHAPITRE III - Procédures de classification**

#### **Article 3**

La présente CCT vise à établir une classification de fonctions pour le personnel de production visé à l'article 1<sup>er</sup> selon l'instrument de classification de fonctions, dénommé « Ergo-Meta », élaboré par la société Optimor et le Comité de pilotage mis en place dans le cadre de la SCP 327.03 pour les ETA reconnues par l'AWIPH.

#### **Article 4**

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

## **Article 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 ETA.

## **Article 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.

## **Article 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 SCP 327.03 relative au personnel de production » en son point II - A, B, C, D, E.

## **CHAPITRE IV - Modalités d'application**

### **Article 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 ETA, la classification de fonctions démarre au 1<sup>er</sup> janvier 08:

### **Article 9**

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

### **Article 10**

La classification devra être établie dans toutes les ETA 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.

### **Article 11**

Les salaires minima correspondant aux 7 classes citées à l'article 6 feront l'objet d'une CCT spécifique qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## **CHAPITRE V- Procédures d'appel**

### **Article 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 SCP 327.03 relative au personnel de production » en son point III - A.

## **CHAPITRE VI - Procédures de mise à jour**

### **Article 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 SCP 327.03 relative au personnel de production » en son point III - B.

### **Article 14**

En cas de restructuration ou de suppression de fonction dans l'organigramme d'une ETA, 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**

### **Article 15**

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

### **Article 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 CCT avec la classification de fonctions appliquée en entreprise. Ces systèmes de classification doivent faire l'objet d'une CCT d'entreprise préalablement avalisée par la SCP 327.03.

### **Article 17**

La présente CCT prend effet au 1<sup>er</sup> 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 SCP 327.03.

## Annexe CCT 21.11.07

Procédures d'implémentation de la classification sectorielle de la SCP 327.03 relative au personnel de production tel que défini dans la CCT du 17.01.1997 concernant les catégories de fonctions et les salaires mimas 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 ETAs.

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 ETAs.

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

## **B. Représentants paritaires en classification**

Chaque organisation syndicale siégeant en Sous-CP 327.03 désignera pour chaque ETA 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'ETA. 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'ETA.

## **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.

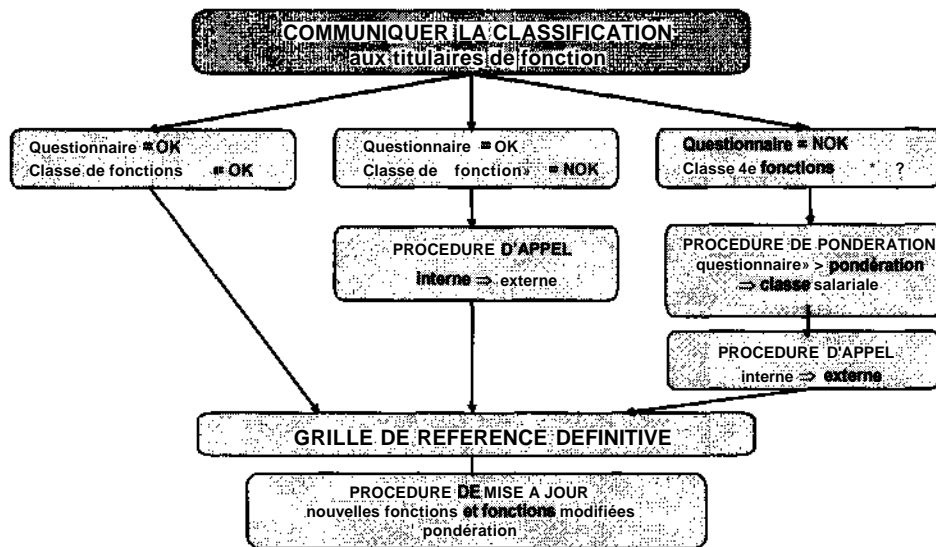
Cette concertation interne peut mener à :

- 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 SCP 327.03 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 SCP 327.03. 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 SCP 327.03 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.

\*\*\*\*\*



# **PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN VAN HET WAALSE GEWEST EN VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP PSC 327.03**

## **KADEROVEREENKOMST**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 2007 betreffende de Functieclassificatie van het productiepersoneel in de BW in het Waalse Gewest, met uitsluiting van de BW gevestigd in de Duitstalige Gemeenschap

### **HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied**

#### **Artikel 1**

Deze CAO is uitsluitend van de toepassing op de werkgevers van de Waalse BW die ressorteren onder PSC 327.03 en op de werknemers die zij tewerkstellen in de productie, met uitsluiting van de BW die gevestigd zijn in de Duitstalige gemeenschap.

Onder productiepersoneel moeten de werknemers worden verstaan die worden bedoeld in de bepalingen van de CAO van 17 januari 1997, verlengd door de bepalingen van de CAO van 10.09.2001 (K.B. 29.02.04-B.S. 13.05.04) betreffende het herstel van de loonspanning van het productiepersoneel in de beschutte werkplaatsen, en niet die welke bedoeld worden in de CAO van 21.11.1997 (KB 10.11.04-BS 21.12.04) betreffende de functieclassificatie voor sommige personeelsleden in de Beschutte Werkplaatsen.

### **HOOFDSTUK II - Algemene bepalingen**

#### **Artikel 2**

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

### **HOOFDSTUK III - Classificatieprocedures**

#### **Artikel 3**

Deze CAO beoogt een functieclassificatie op te stellen voor het productiepersoneel bedoeld in artikel 1 volgens het functieclassificatie-instrument "Ergo-Meta" genaamd, uitgewerkt door de firma Optimor en het Stuurcomité opgericht in het kader van PSC 327.03 voor de BW erkend door het AWIPH.

#### **Artikel 4**

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

#### **Artikel 5**

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

## **Artikel 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.

## **Artikel 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 PSC 327.03 betreffende het productiepersoneel" in punt II - A, B, C, D, E.

## **HOOFDSTUK IV - Toepassingsmodaliteiten**

### **Artikel 8**

Dit instrument moet evolueren volgens de ervaringen op het terrein.

Hiertoe start de functieclassificatie op 1 januari 08 na informatie- en opleidingsvergaderingen die gepland worden voor de "classificatieverantwoordelijken" in de BW.

### **Artikel 9**

De verantwoordelijkheid voor de classificatie behoort toe aan de werkgever.

### **Artikel 10**

De classificatie zal moeten worden opgesteld in alle BW tegen 31 december 2008 en zal een eerste keer worden geëvalueerd 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.

### **Artikel 11**

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

## **HOOFDSTUK V - Beroepsprocedures**

### **Artikel 12**

De beroepsprocedures worden bepaald in het document dat goedgekeurd wordt door het stuurcomité met als titel "Installatieprocedures van de sectorale classificatie van PSC 327.03 betreffende het productiepersoneel" in punt III - A.

## **HOOFDSTUK VI - Bijwerkingsprocedures**

### **Artikel 13**

De bijwerkingsprocedures worden bepaald in het document dat goedgekeurd wordt door het stuurcomité met als titel "Installatieprocedures van de sectorale classificatie van PSC 327.03 betreffende het productiepersoneel" in punt III - B.

### **Artikel 14**

In geval van herstructurering of afschaffing van een functie in het organogram van een BW, 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**

### **Artikel 15**

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

### **Artikel 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 CAO met de functieclassificatie die wordt toegepast in de onderneming te evalueren. Deze classificatiesystemen moeten worden opgenomen in een OndernemingsCAO die vooraf wordt goedgekeurd door PSC 327.03.

### **Artikel 17**

Deze CAO 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 PSC 327.03.

Implementatieprocedures van de sectorale classificatie van PSC 327.03 betreffende het productiepersoneel zoals bepaald in de CAO van 17.01.1997 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 BW.

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 BW.

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 BW 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 BW. De verantwoordelijkheid van de classificatie behoort tot de bevoegdheid van de werkgever.

### **B. Paritaire vertegenwoordigers in classificatie**

Elke vakorganisatie die zitting heeft in PSC 327.03 zal voor elke BW 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 BW.

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 verzameling 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 BW.

### 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.

### £. Mededeling 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

Elke werknemer heeft de mogelijkheid om in beroep te gaan tegen de rangschikking van zijn functie. Dit beroep kan gebaseerd worden op :

- procedurefouten
- het feit dat de werknemer **meent** dat de werkgever zich heeft vergist in de weging van zijn functie.

## 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 vakbondsafgevaardigde bij zijn werkgever

De klacht moet worden geargumenteed om ontvankelijk te zijn.

### 1. Fase B : intern beroep

De werknemer bespreekt zijn klacht met de paritaire vertegenwoordigers in classificatie.

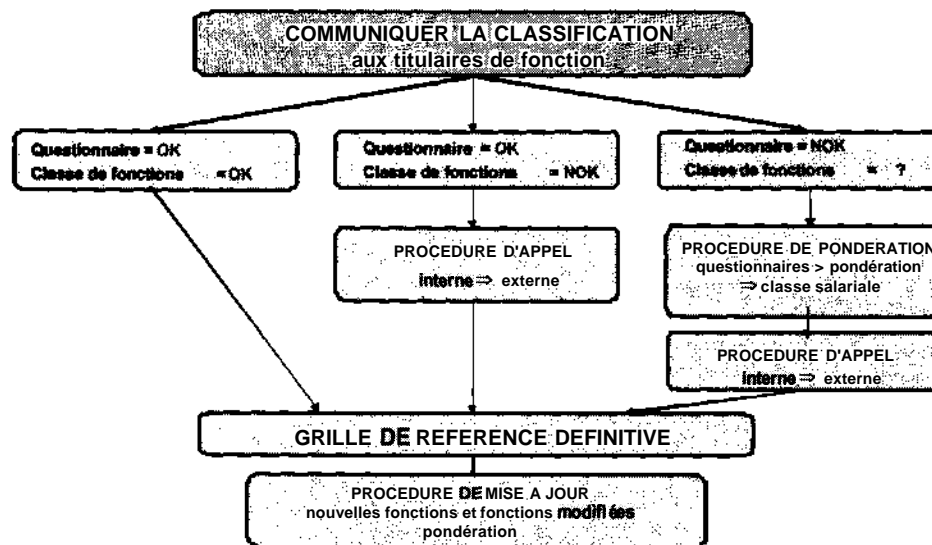
Dit intern overleg kan leiden tot :

- 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.

### 2. Fase C : extern beroep

Het paritair comité wordt op de hoogte gebracht van het geschil. De technische begeleidingscommissie wordt ingeschakeld. Deze is samengesteld uit ten minste één vertegenwoordiger van elke organisatie die zitting heeft in PSC 327.03 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 PSC 327.03. 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 PSC 327.03 een uitvoerbaar vonnis naar



voren.

traduction :

	<b>DE CLASSIFICATIE MEDEDELEN</b> Aan de beoefenaars van de functie	
Vragenlijst = OK Functieklasse = OK	Vragenlijst = OK Functieklasse = NOK	Vragenlijst = NOK Functieklasse = ?
	<b>BEROEPSPROCEDURE</b> Intern = extern	<b>WEGINGSPROCEDURE</b> Vragenlijsten > weging ⇒ loonklasse
		<b>BEROEPSPROCEDURE</b> Intern ⇒ extern
	<b>DEFINITIEVE REFERENTIETABEL</b>	
	<b>BIJWERKINGSPROCEDURE</b> Nieuwe functies en gewijzigde functies weging	

### **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.