

2

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 minimumloonschaal, gesloten in de gewestelijke paritaire sectie arbeiders voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, West-Vlaanderen

Convention collective de travail concernant le barème salaires minimums, conclue dans la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire régional Flandre-Occidentale

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

Article unique. Est approuvée la convention collective de travail, reprise en annexe, du 25 novembre 2008 relative au barèmes salaires minimums

✓

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

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

en

de Christelijke Centrale der Metaalbewerkers van België, CCMB/ACV, vertegenwoordigd door Jan MAESELE, Provindaat Secretaris,

de Centrale der Metaalbewerkers van België, CMB/ABW, vertegenwoordigd door John DEBROUWERÉ, Provinciaal Secretaris,

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

wordt volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten:

HOOFDSTUK1

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.

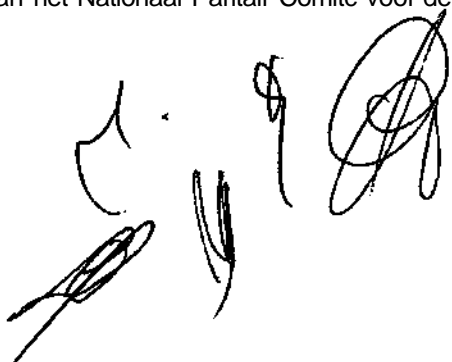
Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder arbeiders verstaan, de arbeiders en arbeidsters.

Artikei 2 - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2009.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur, doch elk der partijen kan er een einde aan 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.

5



Artikel 3

De collectieve arbeidsovereenkomst dd. 20 maart 1995 (KB 10 augustus 1998 - B.S. 15 oktober 1998) m.b.t. de minimum loonschaal wordt opgeheven vanaf de algemeen verbindend verklaring van onderhavige CAO.

HOOFDSTUK 2 - UITWERKING

Artikel 4 - Technische omkadering en huishoudelijk règlement

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 CAO's van 1 december 1998 en 21 december 1998 - KB 23 april 2002 - B.S. 25juli2002.

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 classificatiedeskundigen die een functie klasseren op basis van alle elementen, voorzien in de MSC-classificatiemethode.

ktassel	<ul style="list-style-type: none"> - onmiddellijke inzetbaarheid van de functiehouder, zonder enige schoolse opleiding - vast repeterende taken onder continu toezicht -100 % nacontrole ; draagt geen verantwoordelijkheid tót fout - geen enkel negatief aspect aanwezig m.b.t de arbeidsomgeving - de taken voorzien geen gebruik van handgereedschap
klasse 2	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid van de functiehouder kan zonder enige schoolse opleiding mits een inwerktijd van minder dan 1 werkdag - vast repeterende taken onder continu toezicht -100 % nacontrole ; draagt geen verantwoordelijkheid tót fout - geen enkel negatief aspect aanwezig m.b.t. de arbeidsomgeving - taken eisen het gebruik van courant handgereedschap
klasse 3	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid van de functiehouder 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	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid van de functiehouder 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	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid van de functiehouder vereist een beroepsgerichte opleiding met een inwerktijd van meer dan 1 week tót 1 maand - wisselende taken binnen 1 activiteit en onder toezicht - evt. 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

5

[Handwritten signatures and initials]

klasse 6	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid van de functiehouders eist een lager 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	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid van de functiehouders eist een lager 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	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid van de functiehouders eist een hoger 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	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid van de functiehouders eist een hoger 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	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid van de functiehouders eist een hoger 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	<ul style="list-style-type: none"> - inzetbaarheid van de functiehouders 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

g

[Handwritten signatures and scribbles]

2. Een Provinciale Paritaire Technische Classificatiecommissie (PPTC) wordt samengesteld waarin de classificatiedeskundigen van de drie vakbonden en Agoria Oost- en West-Vlaanderen zetelen (zie namen in bijlage). Het secretariaat van de PPTC is gevestigd op het adres van Agoria Oost- en West-Vlaanderen (zetel Gent) en wordt beheerd en gecoördineerd door de classificatiedeskundige van Agoria Oost- en West-Vlaanderen.

De ondertekenende partijen erkennen de essentiële en bepalende rol van deze PPTC die de toegevoegde opdrachten, zoals hieronder omschreven, autonoom en onafhankelijk afhandelt.

3. Oprachten van het secretariaat van de PPTC en opdrachten van de PPTC

3.1 Algemene opdracht

3.1.1 Opdracht van het secretariaat van de PPTC

Het secretariaat van de PPTC formuleert een voorstel van advies enerzijds, en formuleert een voorstel van antwoord op de vragen anderzijds, gesteld door de externe dienst Toezicht op de Sociale Wetten over de toewijzing van een functie aan een loonklasse, gekoppeld aan de minimum loonschaal, telkens deze dienst daarom verzoekt.

Het secretariaat van de PPTC legt dit voorstel van advies of dit voorstel van antwoord per mail voor aan de overige leden van de PPTC die 4 werkdagen (te verlengen met de vakantieperiodes vermeld in artikel 4.3.2 a) de tijd hebben om dit voorstel tót advies/antwoord te bekrachtigen, dan wel hun opmerkingen aan het secretariaat van de PPTC over te maken.

Na deze termijn van 4 werkdagen (vermeerderd met vermelde verlengingen) wordt het voorstel van advies/antwoord definitief, tenzij minstens één lid van de PPTC bezwaar heeft gemaakt. Bij bezwaar dient het voorstel tót advies of het voorstel tót antwoord besproken te worden op de eerstkomende vergadering van de PPTC, met als doel om tót advies/antwoord te komen.

Het secretariaat van de PPTC maakt na deze procedure de adviezen en antwoorden over aan de externe dienst Toezicht op de Sociale Wetten.

3.1.2 Opdracht van de PPTC

De PPTC beoordeelt en beslecht op een definitieve wijze (evenwel zonder afbreuk te doen aan gerechtelijke uitspraken) de betwistingen, gerezen tussen een werkgever en één of meerdere arbeiders over de toewijzing van een functie aan een loonklasse gekoppeld aan de minimum loonschaal.

De PPTC vervult deze algemene opdracht volgens de modaliteiten en timing voorzien in punt 3.2.

In voorkomend geval beantwoordt de PPTC de vragen, gesteld door de gevatte rechtbank en verduidelijkt de door haar beslechte betwistingen.

3.2 Specifieke opdracht

- a) Het geschil ontstaat tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij een werkaever

Proceduur en timing (geldt voor alle maanden van het jaar met uitzondering van de paas- en kerstvakantie en de maanden juli en augustus).

1ste stap: tijdstip x = datum van ontvangstvande betwistina op het secretariaat van de PPTC)

De betwistende partij zijnde de arbeider en/of zijn vakbond bezorgt het secretariaat van de PPTC schriftelijke informatie over de betwisting, volgens de standaard, opgesteld door de PPTC en te bekomen op het secretariaat van de PPTC.

Een arbeider kan als betwistende partij deze informatie ook door zijn vakbond bezorgen aan de PPTC en in deze zich laten bijstaan of vertegenwoordigen door een erkende vakorganisatie.

2de stap: $x + 7$ kalenderdaen

Het secretariaat van de PPTC bezorgt voornelnde schriftelijke informatie uiterlijk 7 kalenderdagen na ontvangst aan alle leden van de PPTC, aan de tegenpartij en aan de provinciale vakbondssecretarissen.

3de stap: $x + 28$ kalenderdaen

Is de tegenpartij niet akkoord met de inhoud van de schriftelijke informatie dan kan zij bij de PPTC schriftelijk reageren en argumenteren op basis van technische elementen. Dit gebeurt uiterlijk op $x + 28$ kalenderdagen.

Is er geen reactie binnen de vooropgestelde termijn, dan wordt dit beschouwd alsof de tegenpartij zich akkoord verklaart met de aan de PPTC overgemaakte documenten

4de stap: $x + 56$ kalenderdaen

Op basis van de schriftelijke informatie, ingediend door de betwistende partij en op basis van de eventuele reactie door de verwerende partij, beoordeelt en beslecht de PPTC het geschil. Deze uitspraak gebeurt uiterlijk op $x + 56$ kalenderdagen en wordt, ondertekend door alle leden van de PPTC, schriftelijk overgemaakt aan de betwistende, de verwerende partij en aan de provinciale vakbondssecretarissen binnen de 7 kalenderdagen na de uitspraak.

Ongeacht de mogelijk verdere procedure treedt de klasse met het daaraan gekoppelde minimumloon in werking op datum x , tenzij een akkoord tussen de betwistende partijen of tenzij een rechterlijke uitspraak een andere ingangsdatum voorziet.

5de stap: $x + 84$ kalenderdaen: beroep

Ten laatste op $x + 84$ kalenderdagen kan bij het secretariaat van de PPTC gemotiveerd beroep ingediend worden tegen deze beslissing via brief. De postdatum is bepalend.

Op zijn beurt informeert het secretariaat van de PPTC de leden van de PPTC en alle andere betrokken partijen (cfr. 2de stap) binnen de 7 kalenderdagen na ontvangst van het beroep.

Wordt binnen deze termijn geen beroep ingediend, dan is de beslissing op $x + 56$ definitief en moet deze beslissing in uitvoering gebracht worden.

6de stap x 126 kalenderdaen

De PPTC beslecht op definitieve wijze de betwisting. Een verslag, met de beslissing van de toe te kennen Masse wordt opnieuw schriftelijk overgemaakt aan alle betrokken partijen (cfr. 4destap).

De beslissing is definitief. De toekenning van de klasse met het daaraan gekoppeld minimumloon geldt vanaf datum x, tenzij een akkoord tussen de betwistende partijen of tenzij een rechterlijke uitspraak een andere ingangsdatum voorziet.

Zowel tijdens de 4de stap x + 56 kalenderdagen als tijdens de 6de stap x + 126 kalenderdagen kan de PPTC ter plaatse afstappen om de betwiste functie in de onderneming te observeren, de partijen bijkomende vragen te stellen of andere "onderzoeksdaden" te doen die het haar mogelijk maakt het dossier te beoordelen. In dit geval wordt de timing voor de gehele procedure opgeschort en verlengd met de duur gelijk aan de duur bepaald door de PPTC met een maximum van 28 kalenderdagen.

b) Het aenschil ontstaat né de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij een werkaever.

De procedure en timing bestaan enkel uit de stappen 1 tot en met 4.

Artikel 5 - Minimumbarema

1. Onderstaande lonen zijn uitgedrukt in de 38-urenweek en zijn van toepassing op 1 oktober 2008.

Klasse 1	fi 10.7537
Klasse 2	€10,9864
Klasse 3	€11,1254
Klasse 4	€11,3110
Klasse 5	€11,4972
Klasse 6	€11,7761
Klasse 7	€ 12.0546
Klasse 8	€ 12,4261
Klasse 9	€ 12,7042
Klasse 10	€13,0299
Klasse 11	€13,3552

- De uurlonen, voorzien in het minimumbarema evolueren in de toekomst enkel met de indexaanpassingen en loonsverhogingen, voorzien in de nationale en/of provinciale collectieve arbeidsovereenkomsten. Bij toepassing van dit gegeven zal de berekening gebeuren tot vier cijfers na de komma.
- De invoering en toepassing van dit minimumbarema mag geen aanleiding geven tot algemene verschuiving van de loonschalen en van de effectief uitbetaalde lonen die dit peil bereiken, en mag niet leiden tot het verstoren van de bestaande loonspanningen.
- Aan het tot stand gekomen minimumbarema is in de toekomst geen horizontale en verticale uitbouw mogelijk.
- Het provinciaal minimumbarema is enkel van toepassing op de ondernemingen die geen paritaire functieclassificatie hebben met daaraan gekoppeld een eigen barem^{af} voortvloeiend uit een

collectieve arbeidsovereenkomst of een overeenkomst op bedrijfsvlak. Individuele loonovereenkomsten tussen één werkgever en één of meerdere arbeiders worden niet als een classificatie of geldig barema beschouwd.

6. Partijen bevestigen dat de minimum loonschalen destijds ingevoerd door Unimetal en Navemetaal (thans VLAMEF) niet meer van toepassing zijn in de Gewestelijke Paritaire Secfie West-Vlaanderen.

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

A

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AU BAREME MINIMUM,
CONCLUE AU SEIN DE LA SECTION PARITAIRE REGIONALE POUR LES
OUVRIERS DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE ET
ÉLECTRIQUE, FLANDRE OCCIDENTALE**

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 Jan MAESELE, secrétaire provincial,

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

La Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique, CGSLB, représentée par Geert DE ROUS, 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 Occidentale.

Elle ne s'applique pas aux entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ni aux entreprises visées à l'article 5 point 5.

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 1 er janvier 2009.

La présente convention collective de travail 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.

Article 3

La convention collective du 20 mars 1995 (AR 10 août 1998 - MB 15 octobre 1998) m relative au barème minimum est abrogée dès que la présente CCT est rendue obligatoire.

CHAPITRE 2 - ELABORATIONArticle 4 - Encadrement technique et règlement d'ordre intérieur

1. Le barème minimum est lié à la méthode de classification MSC Flandre Occidentale pour les ouvriers visés dont l'encadrement général, technique et social ainsi que toutes les caractéristiques de fonction, sont repris dans les CCT des 1^{er} décembre 1998 et 21 décembre 1998 - AR 23 avril 2002-MB 25 juillet 2002.

La description des classes ci-dessous est purement indicative et ne peut pas être utilisée en vue de classer réellement une fonction effectivement exercée au sein de l'entreprise. Cela reste du domaine des experts en classification qui classent une fonction sur la base de tous les éléments prévus dans la méthode de classification MSC.

classe 1	<ul style="list-style-type: none"> - Occupation immédiate du titulaire de la fonction, sans aucune formation - Tâches répétitives sous surveillance continue - 100 % contrôle a posteriori; aucune responsabilité en cas d'erreur - Aucun aspect négatif quant à l'environnement de travail - Les tâches ne nécessitent pas l'utilisation d'un outillage
classe 2	<ul style="list-style-type: none"> - Occupation du titulaire de la fonction sans aucune formation possible moyennant une période de rodage de moins d'1 journée de travail - Tâches répétitives sous surveillance continue - 100 % contrôle a posteriori; aucune responsabilité en cas d'erreur - Aucun aspect négatif quant à l'environnement de travail - Les tâches nécessitent l'utilisation d'un outillage courant
classe 3	<ul style="list-style-type: none"> - Occupation du titulaire de la fonction possible après une courte formation interne (moins d'1 jour) et une période de rodage de moins d'1 semaine - Tâches imposées sous surveillance - Les erreurs éventuelles sont directement détectables et le travailleur peut toujours faire appel à une aide afin de dégager une solution - 1 facteur maximum peut influencer l'environnement de travail - Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées
classe 4	<ul style="list-style-type: none"> - L'occupation du titulaire de la fonction exige une connaissance de base générale et une période de rodage de moins d'1 semaine - Tâches variées, dans un seul domaine d'activité et sous surveillance - Les erreurs éventuelles sont directement détectables et peuvent être résolues en recommençant le travail - Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées - 1 facteur maximum peut influencer l'environnement de travail
classe 5	<ul style="list-style-type: none"> - L'occupation du titulaire de la fonction exige une formation ciblée et une période de rodage comprise entre 1 semaine et 1 mois - Tâches variées, dans 1 activité et sous surveillance - Les erreurs éventuelles sont directement détectables et peuvent être résolues en recommençant le travail - Les perturbations dans le processus de travail peuvent être corrigées par les efforts du travailleur - Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées - Seules les conditions atmosphériques peuvent influencer les activités

classe 6	<ul style="list-style-type: none"> - L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique inférieur - Tâches variées au sein d'activités similaires et sous surveillance - Les erreurs sont détectables par coups de sonde et peuvent être résolues en recommençant le travail sur des produits déjà usinés - Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées avec des instructions claires pour le réglage éventuel des paramètres de la machine - Un usage judicieux de protections personnelles peut être requis
classe 7	<ul style="list-style-type: none"> - L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique inférieur - Tâches variées au sein d'activités similaires et sans accompagnement - Les erreurs sont détectables par coups de sonde et peuvent être résolues en recommençant le travail sur des produits déjà usinés - Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées avec des instructions pour le réglage éventuel des paramètres de la machine - Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches
classe 8	<ul style="list-style-type: none"> - L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique supérieur - Les tâches variées, sans accompagnement, exigent un passage entre plusieurs techniques et technologies - Les tâches exigent un paramétrage personnel de la machine sur la base d'instructions claires - Les erreurs sont détectables par coups de sonde et peuvent être résolues en recommençant le travail moyennant mise en œuvre de moyens supplémentaires (moyens humains et/ou de production) - Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches
classe 9	<ul style="list-style-type: none"> - L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique supérieur - Les tâches variées, sans accompagnement, exigent un passage entre plusieurs techniques et technologies - Les tâches exigent un paramétrage et un réglage personnels des moyens de production sur la base d'instructions et de descriptifs - Les erreurs ne sont détectables qu'en cours de processus de production et peuvent être résolues en recommençant le travail moyennant mise en œuvre de moyens supplémentaires (moyens humains et/ou de production) - Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches
classe 10	<ul style="list-style-type: none"> - L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique supérieur - Des tâches imprévues, sans accompagnement, exigent un passage entre plusieurs techniques et technologies - Les tâches exigent un paramétrage et un réglage personnels des moyens de production sur la base d'instructions orales, de croquis et/ou descriptifs - Les erreurs ne sont détectables qu'en cours de processus de production et peuvent être résolues en recommençant le travail moyennant mise en œuvre de moyens supplémentaires (moyens humains et/ou de production) - Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches
classe 11	<ul style="list-style-type: none"> - L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique supérieur - Les tâches imprévues portent sur des activités autres - Les tâches exigent un paramétrage et un réglage personnels des moyens de production sur la base d'instructions orales, de croquis et/ou descriptifs - Les erreurs ne sont détectables que sur la base du résultat obtenu et provoquent des perturbations des processus de production - Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches

2. Une commission de classification technique paritaire provinciale (CCTPP) est composée, où siègent des experts en classifications issus des trois syndicats et d'Agoria Flandre Orientale et Occidentale (voir noms en annexe). Le secrétariat de la CCTPP est établi à l'adresse d'Agoria Flandre Orientale et Occidentale (siège de Gand) et est géré et coordonné par l'expert en classification d'Agoria Flandre Orientale et Occidentale.

Les parties signataires reconnaissent le rôle essentiel et déterminant de cette CCTPP, qui traite les missions décrites ci-dessous de manière autonome et indépendante.

3. Missions du secrétariat de la CCTPP et missions de la CCTPP

3.1 Mission générale

3.1.1 Mission du secrétariat de la CCTPP

Le secrétariat de la CCTPP formule, d'une part, une proposition d'avis, et, d'autre part, une proposition de réponse aux questions posée par le service externe Contrôle des Lois sociales quant à l'attribution d'une fonction à une classe salariale, liée au barème minimum, chaque fois que ce service en fait la demande.

Le secrétariat de la CCTPP communique cette proposition d'avis ou de réponse par courrier électronique aux autres membres de la CCTPP qui disposent de 4 jours ouvrables (à prolonger des périodes de congé visées à l'article 4 3.2 a) pour entériner cette proposition d'avis ou de réponse ou communiquer leurs remarques au secrétariat de la CCTPP.

Après ce délai de 4 jours ouvrables (majoré desdites prolongations), la proposition d'avis / de réponse est définitive, sauf si au moins un membre de la CCTPP a émis une objection. En cas d'objection, la proposition d'avis ou de réponse doit être discutée lors de la réunion suivante de la CCTPP en vue de dégager un avis / une réponse.

A l'issue de cette procédure, le secrétariat de la CCTPP communique les avis et réponses au service externe Contrôle des Lois sociales.

3.1.2 Mission de la CCTPP

La CCTPP examine et tranche de manière définitive (sans préjudice toutefois des décisions de justice) les litiges, qui surviennent entre un employeur et un ou plusieurs ouvrier(s) quant à l'attribution d'une fonction à une classe salariale, liée au barème minimum.

La CCTPP remplit cette mission générale selon les modalités et le calendrier fixés au point 3.2.

Le cas échéant, la CCTPP répond aux questions posées par le tribunal saisi et explique les litiges tranchés.

3.2 Mission spécifique

- a) Le litige survient durant l'exécution du contrat de travail chez un employeur

Procédure et calendrier (valables pour tous les mois de l'année à l'exception des vacances de Pâques et de Noël et des mois de juillet et août).

1ère étape : moment x (- date de réception du litige au secrétariat de la CCTPP)

La partie qui conteste, que ce soit l'ouvrier et/ou son syndicat, fournit au secrétariat de la CCTPP une information écrite sur le litige, selon le modèle établi par la CCTPP et disponible par le biais du secrétariat de la CCTPP.

En tant que partie contestante, un ouvrier peut également demander à son syndicat de transmettre cette information à la CCTPP et se faire assister ou représenter par une organisation syndicale reconnue.

2ème étape : x + 7 jours civils

Le secrétariat de la CCTPP transmet cette information écrite, au plus tard dans les 7 jours civils à compter de la réception, à tous les membres de la CCTPP, à la partie adverse et aux secrétaires syndicaux provinciaux.

3ème étape : x + 28 jours civils

Si la partie adverse n'est pas d'accord avec le contenu de l'information écrite, elle peut réagir par écrit auprès de la CCTPP et argumenter sur la base d'éléments techniques. Le délai pour cette réaction est de x + 28 jours civils.

En l'absence de réaction dans le délai prescrit, la partie adverse est réputée d'accord avec les documents transmis à la CCTPP.

4ème étape : x + 56 jours civils

Sur la base de l'information écrite fournie par la partie contestante et sur la base de la réaction éventuelle de la partie défenderesse, la CCTPP examine et tranche le litige. Cette décision doit être rendue au plus tard dans les x + 56 jours civils, et doit être transmise par écrit, signée par tous les membres de la CCTPP, à la partie contestante, la partie défenderesse et aux secrétaires syndicaux provinciaux dans les 7 jours civils suivant la décision.

Nonobstant la possible poursuite de la procédure, la classe et le salaire minimum y afférent entrent en vigueur en date x, sauf si un accord entre les parties au litige ou une décision de justice prévoit une autre date.

5ème étape : x + 84 jours civils : recours

Au plus tard au jour x + 84 jours civils, il est possible d'introduire, auprès du secrétariat de la CCTPP, un recours motivé contre la décision ; ce recours s'effectue par courrier. La date de la poste fait foi.

A son tour, le secrétariat de la CCTPP informe les membres de la CCTPP et toutes les parties concernées (cf. 2^{ème} étape) dans les 7 jours civils suivant la réception du recours. En l'absence de recours dans ce délai, la décision est définitive à compter du jour x + 56 et doit donc être exécutée.

6ème étape : x + 126 jours civils

La CCTPP tranche le litige de manière définitive. Un rapport écrit, reprenant la décision relative à la classe à attribuer est à nouveau transmis aux parties concernées (cf. 4^{ème} étape).

La décision est définitive. L'attribution de la classe et du barème minimum y afférent s'applique à compter de la date x, sauf si un accord entre les parties au litige ou une décision de justice prévoit une autre date.

Tant lors de la 4ème étape x + 56 jours civils que durant la 6ème étape x + 126 jours civils, la CCTPP peut se rendre sur place pour observer la fonction contestée au sein de l'entreprise, poser des questions supplémentaires aux parties ou poser d'autres « actes d'enquête » lui permettant d'évaluer le dossier. Dans ce cas, le calendrier de l'ensemble de la procédure est suspendu et prolongé d'une durée égale à la durée déterminée par la CCTPP, avec un maximum de 28 jours civils.

b) Le litige survient après l'exécution du contrat de travail chez un employeur.

La procédure et le calendrier ne reprennent que les étapes 1 à 4 inclus.

Article 5 - Barème minimum

1. Les salaires suivants sont exprimés en semaine de 38 heures et sont applicables au 1er octobre 2008.

Lasse Agoria	Salaires minimum
Classe 1	€10,7537
Classe 2	€10,9864
Classe 3	€11,1254
Classe 4	€11,3110
Classe 5	€11,4972
Classe 6	€11,7761
Classe 7	€ 12,0546
Classe 8	€12,4261
Classe 9	€12,7042
Classe 10	€13,0299
Classe 11	€13,3552

2. Les salaires horaires prévus dans les barèmes minima n'évoluent, à l'avenir, que par le biais des indexations et augmentations salariales prévues dans les conventions collectives de travail nationales et/ou provinciales. L'application de cette règle sera calculée jusqu'à la 4ème décimale.
3. L'introduction et l'application de ce barème minimum ne peuvent engendrer un glissement général des barèmes et des salaires effectifs qui atteignent ce niveau, ni perturber les tensions salariales existantes.
4. L'avenir, les barèmes minima élaborés ne connaîtront pas de développement horizontal ni vertical.

5. Le barème minimum provincial ne s'applique qu'aux entreprises qui ne possèdent pas de classification de fonctions paritaire liée à un barème propre, découlant d'une convention collective de travail ou d'une convention au niveau de l'entreprise.
6. Les parties confirment que les barèmes minima instaurés à l'époque par Unimetal et Navemetaal (actuellement VLAMEF) ne sont plus d'application dans la section paritaire régionale de Flandre Occidentale.