

“ ”

**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 1er 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.

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.

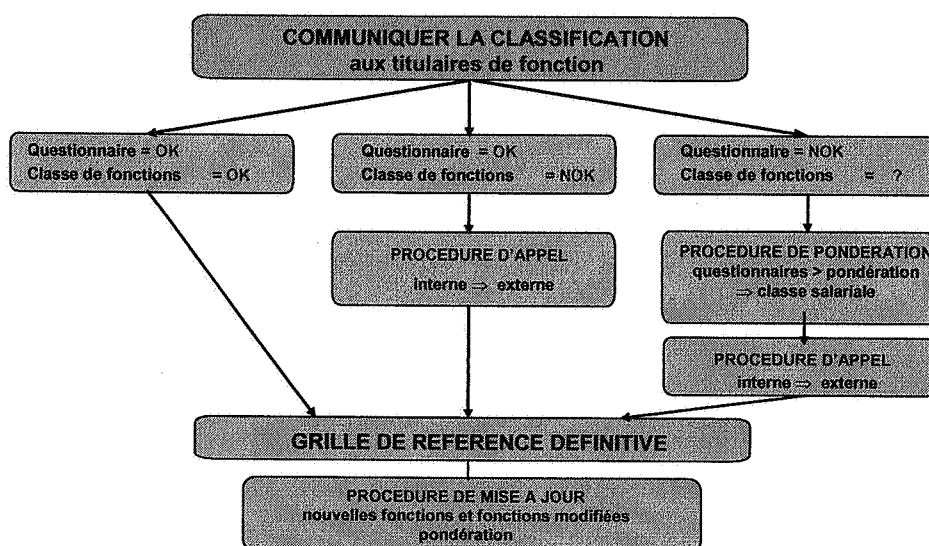
Cette concertation interne peut mener à :

- 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.

\*\*\*\*\*