Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande

3270101 Entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande de la Région de Bruxelles-Capitale

Convention collective de travail du 21 novembre 1997 (46.982)

Classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté

CHAPITRE I[er]. - *Champ d'application*

Article 1[er]. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les ateliers protégés et aux travailleurs dont la fonction est définie au chapitre III de la présente convention.
Par "travailleurs" on entend : les travailleurs aussi bien que les travailleuses, ouvriers aussi bien qu'employés, personnes valides aussi bien que personnes handicapées.

CHAPITRE II. - *Dispositions générales*

Art. 2. Les employeurs sont d'accord pour établir au sein de leur entreprise une classification de fonctions suivant les dispositions prévues au chapitre III de la présente convention. La répartition en catégories doit se faire sur la base de données relatives au contenu de la fonction et non sur la base d'autres critères comme la dénomination de la fonction, le salaire lié à la fonction. L'organigramme de l'entreprise peut être utilisé comme instrument lors de la répartition en catégories.

Art. 3. Dans le cas d'une décision en la matière, il convient de fournir des informations au conseil d'entreprise, ou, à défaut, à la délégation syndicale, ou aux secrétaires syndicaux régionaux, si ceux-ci le demandent. L'information doit se faire par écrit et peut être accompagnée de l'organigramme de l'entreprise. En cas de litige au sujet de l'information fournie, l'employeur est tenu à se concerter à ce propos avec la délégation syndicale.

L'information doit être fournie dans un délai raisonnable, et au plus tard six mois après la signature de la présente convention. Durant cette période, la rédaction de la classification des fonctions doit également être terminée.

Art. 4. Les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire s'engagent à engager immédiatement des négociations afin d'établir par convention collective de travail les barèmes pour les cinq catégories définies par la présente convention collective de travail. Ces négociations doivent également être achevées dans le courant de l'année 1998. L'application de ces barèmes ne peut entrer en vigueur qu'à partir du moment où un accord est conclu à ce sujet entre les parties. L'application n'a pas d'effet rétroactif.

CHAPITRE III. - *Description des fonctions*

Art. 5. Les fonctions du personnel d'encadrement sont réparties en cinq catégories. Il reste toutefois possible d'affiner cette répartition au niveau de l'entreprise, permettant ainsi de tenir compte de la situation locale et d'aboutir à des sous-divisions en sous-catégories.

Art. 6. Catégorie 1. En matière de responsabilité, la catégorie 1 concerne l'entreprise dans son ensemble.

Description de la fonction :

L'intéressé dirige et coordonne un groupe de personnes qualifiées, ce qui signifie : planifier, organiser, décider et suivre un service.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :
- concrétiser la gestion et proposer des objectifs et méthodes généraux pour réaliser l'objectif de gestion;
- une très grande responsabilité à l'égard des résultats analytiques de l'entreprise;
- une fonction de cadre du niveau de la direction - développement de projets importants - techniques ou sociaux - élaboration d'idées de la direction;
- transmission directe de décisions au directeur général;
- possibilité d'être amené à remplacer le directeur général en cas d'absence;
- exigence d'une formation de niveau universitaire ou inférieur avec une expérience assimilée.

Art. 7. Catégorie 2. En matière de responsabilité, la catégorie 2 concerne plusieurs divisions.

Description de la fonction :

L'intéressé dirige des divisions ou services avec plusieurs travailleurs. Cela signifie planifier, organiser, décider, assurer et coordonner le cours normal des affaires de la division ou du service.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :
- axer la gestion et l'approche journalière sur les objectifs et méthodes généraux fixés pour la catégorie 1;
- assurer la responsabilité des résultats des divisions et des services;

- coordonner et contrôler les divisions ou services différents;
- rapport avec le supérieur hiérarchique;
- participer à l'élaboration de projets ou de dossiers complexes;
- est exigée : une formation du niveau A1 ou une formation inférieure allant de pair avec une expérience assimilée.

Art. 8. Catégorie 3. En matière de responsabilité, cette catégorie ne concerne qu'une seule division.

Description de la fonction :

L'intéressé exerce un contrôle direct sur un groupe de travailleurs hiérarchiquement subalternes et est responsable de la répartition et du contrôle du travail.

Il a une responsabilité limitée en ce qui concerne la maîtrise des coûts, le traitement des affaires de personnel et les recommandations en la matière. Il rend compte à son supérieur hiérarchique et formule des recommandations.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :
- exécuter en toute indépendance des tâches administratives ou techniques difficiles;
- prendre des décisions touchant l'essentiel de la tâche;
- l'exigence d'une très grande connaissance et expérience professionnelle;
- une grande responsabilité dans le processus de production ou dans le cadre de l'accompagnement de personnes handicapées;
- les tâches requièrent généralement de l'esprit d'initiatives et un raisonnement logique;
- collaborer à l'établissement de procédures et d'instructions;
- une longue période d'apprentissage;
- une formation de niveau A2 ou une formation inférieure avec une expérience assimilée.

Art. 9. Catégorie 4. En matière de responsabilité, la catégorie 4 concerne une activité.
Description de la fonction :
D'un commun accord avec son supérieur hiérarchique direct, l'intéressé exerce un contrôle sur un groupe dont il fait lui-même partie. Il est responsable de la transmission d'instructions et exerce un contrôle sur la progression du travail. Il informe et assiste les membres du groupe. Il attire l'attention du supérieur hiérarchique sur les problèmes de personnel.
Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :
- exécuter des tâches administratives ou techniques avec un certain degré de difficulté, mais avec une responsabilité limitée à l'activité;
- en cas de problèmes, être en mesure de faire appel à des personnes d'un niveau supérieur;
- ne pas prendre des décisions touchant l'essentiel de la question, mais concernant des questions accessoires;
- disposer d'une bonne connaissance et expérience professionnelle;
- les tâches varient et ont à la fois des objets différents;

- un apprentissage moyen;
- requiert une formation du niveau A2 ou d'un niveau inférieur avec une expérience assimilée.

Art. 10. Catégorie 5. En matière de responsabilité, la catégorie 5 concerne une tâche.

Description de la fonction :

L'intéressé travaille sous la responsabilité directe d'un supérieur hiérarchique. Il exerce un contrôle sur un petit groupe, auquel il appartient également au niveau organisationnel. Il transmet les instructions techniques et est responsable de la bonne exécution desdites instructions. Il participe aux tâches de son groupe.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :
- l'exécution de procédures déjà développées qui peuvent former un enchaînement non simultané de tâches simples;
- l'exécution de tâches administratives ou techniques simples qui nécessitent une connaissance ou expérience professionnelle limitée;
- un esprit d'initiatives limité à la tâche;
- l'intéressé doit rendre compte de l'exécution correcte des instructions;
- une courte période d'apprentissage est nécessaire;
- requiert une formation du niveau A3 ou d'un niveau inférieur avec une expérience limitée.

Art. 11. Niveau de formation et expérience assimilée. Un travailleur peut être incorporé à un niveau dont le niveau de formation requis est supérieur au niveau de formation personnel du travailleur si ce travailleur dispose d'une expérience suffisante assimilée.

Un travailleur dont le niveau de formation est supérieur au niveau de formation requis pour la fonction qu'il exerce est affecté à un niveau déterminé sur la base du niveau de formation requis pour la fonction et non sur la base du niveau de formation personnel du travailleur.

CHAPITRE V. - *Durée de validité*

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 novembre 1997 et est conclue pour une durée indéterminée.