Paritair Comité voor de bedienden uit de Voedingsnijverheid

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2013 met betrekking tot de functieclassificatie in de voedingsnijverheid

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt:

- *De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 februari 1993 betreffende de sectorale functieclassificatie voor de bedienden uit de voedingsnijverheid (vanaf 1 juni 2010), koninklijk besluit van 8 november 1993 - Belgisch Staatsblad van 28 januari 1994, Reg. N° 032250.*
- *De collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 1997 van het Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid – Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 februari 1993 betreffende de sectorale functieclassificatie voor de bedienden uit de voedingsnijverheid, koninklijk besluit van 20 september 1998 – Belgisch Staatsblad van 11 december 1998, Reg. N° 47240.*
- *De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 november 2002 gesloten binnen het Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid tot wijziging van artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 februari 1993 betreffende de sectorale functieclassificatie voor de bedienden uit de voedingsnijverheid, koninklijk besluit van 10 augustus 2005 - Belgisch Staatsblad van 8 september 2005, Reg. N° 65471.*
- *De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2010 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de sectorale functie-classificatie voor de bedienden uit de voedingsnijverheid, koninklijk besluit van 13 maart 2011 - Belgisch Staatsblad van 23 maart 2011, Reg. N° 99230*

Individuele rechten verworven krachtens bovenstaande collectieve

Commission paritaire pour les employés de l'Industrie alimentaire

Convention collective de travail du 2 décembre 2013 relative à la classification de fonctions dans l'industrie alimentaire

Cette convention collective de travail remplace:

- *La convention collective de travail du 16 février 1993 concernant la classification de fonctions sectorielle pour les employés de l'industrie alimentaire (à partir du 1er juin 2010), arrêté royal du 8 novembre 1993 – Moniteur belge du 28 janvier 1994, N° enreg. 032250.*
- *La convention collective de travail du 6 octobre 1997 de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire – Modification de la convention collective de travail du 16 février 1993 concernant la classification des fonctions sectorielles pour les employés de l'industrie alimentaire, arrêté royal du 20 septembre 1998 – Moniteur belge du 11 décembre 1998, N° enreg. 47240.*
- *La convention collective de travail du 26 novembre 2002 conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire modifiant l'article 11 de la convention collective de travail du 16 février 1993 concernant la classification de fonctions sectorielle pour les employés de l'industrie alimentaire, arrêté royal du 10 août 2005, Moniteur belge du 8 septembre 2005, N° enreg. 65471.*
- *La convention collective de travail du 1er février 2010 modifiant la convention collective du 16 février 1993 concernant la classification de fonctions sectorielle, arrêté royal du 13 mars 2011 – Moniteur belge du 23 mars 2011, N° enreg. 99230.*

Les droits individuels acquis en vertu des conventions collectives de travail

arbeidsovereenkomsten blijven verder van toepassing.

susmentionnées restent d'application.

HOOFDSTUK 1: TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor bedienden uit de voedingsnijverheid behoren

§ 2. Met "bedienden" worden de mannelijke en de vrouwelijke bedienden bedoeld.

CHAPITRE 1: CHAMPS D'APPLICATION

Art. 1. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire.

§ 2. Par "employés" sont visés les employés masculins et féminins.

HOOFDSTUK 2: GELDIGHEID

Art. 2. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2014 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 2. Wanneer één van de ondertekenende partijen een einde wenst te stellen aan deze collectieve arbeidsovereenkomst, stuurt zij een aangetekende brief naar de andere betrokken partijen en naar de voorzitter van het Paritair Comité 220. Steeds dient er een opzeggingstermijn van 6 maanden gerespecteerd te worden.

CHAPITRE 2: VALIDITÉ

Art. 2. § 1er. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1 janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Lorsqu'une des parties signataires souhaite mettre fin à la présente convention collective de travail, elle envoie une lettre recommandée aux autres parties concernées et au président de la Commission paritaire 220. Un préavis de 6 mois doit toujours être respecté.

HOOFDSTUK 3: DE SECTORALE FUNCTIECLASSIFICATIE MET DE 'ORBA-METHODE'

Art. 3. § 1. De sectorale functieclassificatie heeft tot doel voor alle ondernemingen uit de voedingsnijverheid een classificatie te bepalen van de bediendefuncties om zo de toepassing van de in de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot loon- en arbeidsvoorwaarden opgestelde minimumbarema's mogelijk te maken.

§ 2. Deze sectorale functieclassificatie werd uitgewerkt met de "ORBA-methode" op basis van volgende criteria: kennis/ verantwoordelijkheid/ sociale interactie/ specifieke handelingsvereisten/ bezwarende omstandigheden.

§ 3. De functies van de gebaremiseerde bedienden zijn deze die niet meer scoren dan 169,5 "ORBA-punten" en aldus ingedeeld zijn in de eerste zes klassen.

§ 4. Onder "bedienden" en "bediendefuncties" wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan ook verstaan "gebaremiseerde bedienden" en "gebaremiseerde bediendefuncties".

§ 5. De klasseindeling van de

CHAPITRE 3: LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS SECTORIELLE SELON LA 'METHODE ORBA'

Art. 3. § 1er. La classification de fonctions sectorielle a pour objectif de déterminer une classification des fonctions des employés pour toutes les entreprises de l'industrie alimentaire, afin de rendre possible l'application des barèmes minima établis par la convention collective de travail concernant les conditions de travail et de rémunération.

§ 2. La présente classification de fonctions sectorielle a été réalisée au moyen de la 'méthode ORBA' sur la base des critères suivants: connaissance / responsabilité / interactions sociales / exigences opérationnelles / inconvénients.

§ 3. Les fonctions d'employés barémisés sont les fonctions obtenant un score inférieur à 169,5 « points ORBA » et donc réparties dans les 6 premières classes.

§ 4. Par « employés » et « fonctions d'employés », sont donc visés dans cette convention collective de travail les « employés barémisés » et les « fonctions d'employés barémisés ».

§ 5. La répartition des fonctions d'employés

bediendefuncties en de functiebeschrijvingen van de referentiefuncties zijn opgenomen in bijlage 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

et les descriptions de fonctions des fonctions de référence sont reprises dans l'annexe 1 de cette convention collective de travail.

HOOFDSTUK 4: TOEPASSING VAN DE SECTORALE FUNCTIECLASSIFICATIE

Art. 4. § 1. De inhoud van de concrete functie is bepalend om te beoordelen of de functie overeenstemt met de referentiefunctie. De titel van de functie is slechts een indicatie.

§ 2. De functies opgenomen in de klassen gelden als referentie. De niet-opgenomen functies worden naar analogie met de referentiefuncties ingedeeld. Hierbij kan men beroep doen op de classificatiedeskundigen van werkgevers- en werknemersorganisaties.

§ 3. Voor iedere bediende van wie de functie afwijkt van de referentiefunctie, moet de inhoud van de functie vergeleken worden met de inhoud van de referentiefunctie.

§ 4. Deze functieclassificatie kan geen aanleiding geven tot wijziging van het statuut van de werknemer. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is bepalend.

§ 5. De invoeringsmodaliteiten, de beroepsprocedure op ondernemingsvlak, de informatie aan de werknemers en het onderhoud van de classificatie, zullen voorafgaandelijk overeengekomen worden met de syndicale afvaardiging en bij ontstentenis met de bediendevertegenwoordigers in de ondernemingsraad (wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, Belgisch Staatsblad van 27 september 1948) of in het comité voor preventie en bescherming op het werk (wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, Belgisch Staatsblad van 18 september 1996).

CHAPITRE 4: APPLICATION DE LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS SECTORIELLE

Art. 4. § 1er. Le contenu de la fonction concrète est déterminant pour apprécier si la fonction correspond à la fonction de référence. Le titre de la fonction n'est qu'une indication.

§ 2. Les fonctions reprises dans les catégories ont une valeur de référence. Les fonctions non reprises sont classées par analogie aux fonctions de référence. Pour ce faire, il est possible de faire appel aux experts en classification des représentants des employeurs et des travailleurs.

§ 3. Pour chaque employé dont la fonction diffère de la fonction de référence, le contenu de la fonction doit être comparé au contenu de la fonction de référence.

§ 4. La présente classification de fonctions ne peut avoir pour conséquence un changement du statut du travailleur. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est déterminante.

§ 5. Les modalités d'introduction, la procédure d'appel dans l'entreprise, l'information aux travailleurs et la tenue à jour de la classification, seront convenues au préalable avec la délégation syndicale, et, à défaut, avec les représentants des employés au conseil d'entreprise (loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, Moniteur belge du 27 septembre 1948) ou au comité pour la prévention et la protection au travail (loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail, Moniteur belge du 18 septembre 1996).

HOOFDSTUK 5: MEDEDELING VAN DE CLASSIFICATIE

Art. 5 § 1. De werkgevers verbinden er zich toe om bij aanwerving aan de bedienden de klasse waartoe ze behoren mee te delen en om hetzij de klasse van de

CHAPITRE 5: COMMUNICATION DE LA CLASSIFICATION

Art. 5 § 1er. Les employeurs s'engagent à communiquer aux employés, lors de leur embauche, la catégorie à laquelle ils appartiennent et à mentionner sur le

ondernemingsclassificatie (daar waar zij bestaat), hetzij de klasse waarvan sprake in deze collectieve arbeidsovereenkomst op de individuele rekening van de betrokken bedienden te vermelden.

§ 2. De werkgever bezorgt aan de bediende die erom vraagt een beschrijving van de referentiefunctie(s) die aan de grondslag ligt (liggen) van zijn persoonlijke klassenbepaling, zoals vermeld in bijlage 1 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst of van de persoonlijke functiebeschrijving(en) van de ondernemingsclassificatie wanneer deze bestaat.

compte individuel de l'employé concerné soit la catégorie de la classification d'entreprise (là où elle existe), soit la catégorie dont il est fait état dans la présente convention collective de travail.

§ 2. L'employeur fournit à l'employé qui le demande une description de(s) la fonction(s) de référence(s) se trouvant à la base de sa définition de classe personnelle, telle que reprise(s) dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail ou une description de fonction personnelle de la ou des fonctions de la classification d'entreprise lorsqu'elle existe.

HOOFDSTUK 6: TOEPASSINGSMODALITEITEN

Art. 6 Wanneer een bediende de vereiste bekwaamheden bezit om een hogere functie uit te oefenen, houdt dit niet in dat hij/zij in de overeenstemmende loonklasse geplaatst moet worden. Dit kan enkel gebeuren indien hij/zij de betreffende functie uitoefent.

CHAPITRE 6: MODALITÉS D'APPLICATION

Art. 6 Lorsqu'un employé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la catégorie salariale correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce cette fonction.

HOOFDSTUK 7: ONDERNEMINGEN MET EEN EIGEN FUNCTIECLASSIFICATIE

Art. 7. § 1. De sectorale functieclassificatie moet niet worden toegepast in die ondernemingen waar op ondernemingsvlak met de vakbond een analytische functieclassificatie werd overeengekomen en opgesteld volgens andere normen. De toepasselijke afspraken en gebruiken blijven daar behouden.

§ 2. Bedrijven die vanaf 1 januari 2014 gebruik wensen te maken van deze mogelijkheid moeten een ondernemingsCAO ondertekenen die een analytische functieclassificatie inhoudt. Indien twee of meerdere vakbonden vertegenwoordigd zijn in de onderneming, dient de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend te worden door minstens 2 van deze vakbonden.

§ 3. Aan de ondernemingen die hun analytische classificatie wensen te wijzigen, wordt aanbevolen de ORBA methode te gebruiken.

CHAPITRE 7: ENTREPRISES DISPOSANT D'UNE PROPRE CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Art. 7. § 1er. La classification de fonctions sectorielle ne doit pas être appliquée dans les entreprises où une classification de fonctions analytique a été convenue avec les syndicats et établie selon d'autres normes. Les conventions et usages applicables y sont maintenus.

§ 2. Les entreprises qui désirent faire usage de cette mesure à partir du 1ier janvier 2014, doivent conclure une CCT d'entreprise comprenant une classification de fonctions analytique. Si deux organisations syndicales ou plus sont représentées dans l'entreprise, cette convention collective de travail doit être signée par au moins 2 de ces organisations.

§ 3. Il est recommandé aux entreprises qui souhaitent changer de classification analytique d'utiliser la méthode ORBA.

HOOFDSTUK 8: BEROEPSPROCEDURE

Art. 8. § 1. Een bediende kan beroep

CHAPITRE 8: PROCÉDURE D'APPEL

Art. 8. § 1 er Un employé peut interjeter

aantekenen tegen de door de werkgever gedane klassenindeling van zijn/haar functie.

§ 2. Dit beroep zal aanhangig gemaakt en behandeld worden volgens de procedures vastgesteld in bijlage 2 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

appel contre la classification de sa fonction par son employeur.

§ 2. Cet appel sera introduit et traité selon les procédures établies à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail.

Bijlage I aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2013 betreffende de sectorale functieclassificatie: functiegroepen

Functies alfabetisch geordend per klasse

Groep 6 (150 - 169,9 ORBA)
Adjunct preventieadviseur
Analist C
Assistent milieucoördinator
Assistent personeelszaken
Assistent productvoorbereiding
Bedrijfsverpleegkundige
Beursverkoper
Boekhouder B
Commercieel bediende binnendienst
Coördinator voedselveiligheid
Databasebeheerder
Managementassistent B
Marketing assistent
Meestergast electro- en meet- en regeltechniek
Meestergast mechanisch onderhoud
Netwerkbeheerder
Opleider
Productieplanner
Supervisor Logistiek
Supervisor Productie
Systeembeheerder
Verantwoordelijke afvalwaterzuivering
Verantwoordelijke verdeelcentrum
Vertegenwoordiger
Werkplanner onderhoud

Groep 5 (130 - 149,9 ORBA)
Aankoopassistent
Analist B
Assistent product management
Bediende analytische boekhouding
Bediende facturatie en debiteurenadministratie
Bediende gebruikersondersteuning
Bediende klantencontacten
Bediende personeels- en salarisadministratie
Beheerder magazijn grondstoffen / eindprod.
Boekhouder A
Commercieel afgevaardigde
Dispatcher
Hoofd chauffeurs - bestellers

Annexe I à la convention collective de travail du 2 décembre 2013 concernant la classification de fonction sectorielle : catégories de fonctions

Fonctions en ordre alphabétique par classe

Groupe 6 (150 - 169,9 ORBA)
Adjoint du conseiller prévention
Administrateur base de données
Administrateur système gestionnaire réseaux
Analyste C
Assistant au développement des produits
Assistant du coordinateur environnement
Assistant gestion du personnel
Assistant marketing
Comptable B
Contremaître électronique et techniques de mesurage et réglage
Contremaître entretien mécanique
Coordinateur sécurité alimentaire
Employé commercial service interne
Formateur
Gestionnaire réseaux
Infirmier social
Management assistant B
Planificateur de l'entretien
Planificateur de la production
Représentant
Responsable de dépôt
Responsable de l'épuration des eaux usées
Superviseur logistique
Superviseur production
Vendeur aux foires

Groupe 5 (130 - 149,9 ORBA)
Analyste B
Analyste des ventes
Assistant-acheteur
Assistant product marketing
Chef d'équipe technique de mesurage et réglage
Chef d'équipe éléctrotechnique
Chef d'équipe entretien mécanique
Chef des chauffeurs - livreurs
Collaborateur service de qualité
Comptable A
Contremaître conditionnement/à l'emballage
Contremaître fabrication
Délégué commercial

Managementassistent A
Medewerker kwaliteitszorg
Meestergast conditionering / verpakking
Meestergast fabricatie
PLC-Technieker
Ploegbaas elektrotechniek
Ploegbaas mechanisch onderhoud
Ploegbaas meet- en regeltechniek
Programmeur
Technisch tekenaar
Verkoopanalist
Webmaster
Werkvoorbereider productie

Dessinateur technique
Dispatcher
Employé comptabilité analytique et calcul des prix de revient
Employé aux factures et à l'administration des débiteurs
Employé à l'administration du personnel et aux salaires
Employé au support des utilisateurs
Employé contact clientèle
Gestionnaire du magasin des matières premières/produits finis
Management assistant A
Préparateur de travail à la production
Programmateur
Webmaster
Technicien PLC

Groep 4 (110 - 129,9 ORBA)
Afdelingsassistente B
Analist A
Bediende consumentendienst
Bediende crediteurenadministratie
Bediende debiteurenadministratie
Bediende export - facturering
Bediende externe betrekkingen
Bediende technische dienst
Bediende verkoop binnendienst export
Coördinator facilitaire diensten
Magazijnier technische dienst
Ondernemingsgids
Operator
Ploegbaas productie
Sales promotor
Technician pilot plant

Groupe 4 (110 - 129,9 ORBA)
Analyste A
Assistant de département B
Chef d'équipe de production
Coordinateur de services
Employé à l'administration des crédits
Employé à l'administration des débits
Employé à l'administration des ventes pour l'exportation
Employé au service technique
Employé facturation-export
Employé relations publiques
Employé service consommateurs
Guide d'entreprise
Magasinier service technique
Opérateur
Promoteur de vente
Technicien usine pilote

Groep 3: 90 - 109,5 Orba-punten
Afdelingsassistent A
Bediende controlekamer
Chauffeur - besteller
Facturatiebediende
Gerant / winkelverantwoordelijke
Kassier
Laborant
Merchandiser/orderintake
Orderbehandelaar verkoop binnendienst
Televerkoper
Verantwoordelijke personeelswinkel

Groupe 3 (90 - 109,9 ORBA)
Assistant de département A
Caissier
Chauffeur - livreur
Employé à la facturation
Employé à la salle de contrôle
Employé au traitement des commandes vente service interne
Gérant/responsable de magasin
Laborantin
Merchandiser / enregistrement
Responsable du magasin du personnel
Télévendeur

Groep 2 (70 - 89,9 ORBA)
Administratief bediende boekhoudafdeling
Administratief bediende productie

Groupe 2 (70 - 89,9 ORBA)
Chauffeur de camionnette / coursier
Chauffeur de direction

Bediende aankoopadministratie
Bediende administratief voorraadbeheer
Bediende dispatching
Bediende financiële verrichtingen
Bediende technisch magazijn
Chauffeur bestelwagen / bode
Directiechauffeur
Kwaliteitscontroleur productie
Kwaliteitscontroleur verpakking
Merchandiser
Ploegbaas heftruckchauffeurs
Ploegbaas orderverzamelaars
Portier
Stenotypiste (2 vreemde talen)
Telefonist / receptionist

Chef d'équipe des caristes
Chef d'équipe des préparateurs de commandes
Contrôleur de la qualité de la production
Contrôleur de la qualité de l'emballage
Employé administratif au département comptable
Employé administratif production
Employé à l'administration des achats
Employé à la gestion administrative des stocks
Employé au dispatching
Employé au magasin technique
Employé aux opérations financières
Merchandiser
Portier
Sténodactylo (2 langues étrangères)
Téléphoniste / réceptionniste

Groep 1 (1 - 69,9 ORBA)
Aanvuller
Bediende postkamer / reproductie
Conciërge
Hulp - laborant
Typiste (2 vreemde talen)
Verkoper / winkelbediende

Groupe 1: 45 - 69,5 points Orba
Aide laborantin
Concierge
Dactylo (2 langues étrangères)
Employé au service de tri/reproduction
Réassortisseur
Vendeur / Employé de magasin

Bijlage II aan collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2013 betreffende de sectorale functieclassificatie: beroepsprocedure

Fase A

De werknemer die in beroep wenst te gaan tegen de classificatie van zijn of haar functie kan bezwaar kenbaar maken:

- rechtstreeks bij de hiërarchische leiding en/of bij de personeelsdirecteur en/of bij de ondernemingsdirectie (fase B.1);

- met zijn syndicale afvaardiging bij de hiërarchische leiding en/of bij de personeelsdirecteur (fase B.2).

Fase B.1

De werknemer bespreekt zijn of haar bezwaren met zijn directe of hogere chefs, met de personeelsdirecteur of met de ondernemingsdirectie.

Dit intern overleg kan leiden tot:

- een akkoord tussen de werknemer en de werkgever, de werknemer gaat niet verder in beroep;

- geen akkoord tussen werknemer en werkgever, in dit geval kan de werknemer overgaan naar fase B.2 van de beroepsprocedure.

Fase B.2

De werknemer, bijgestaan door een syndicaal afgevaardigde, bespreekt zijn of haar bezwaar met de personeelsdirecteur of met de ondernemingsdirectie.

Dit intern overleg kan leiden tot:

- een akkoord tussen de werknemer en de werkgever, de werknemer gaat

Annexe II à la convention collective de travail du 2 décembre 2013 concernant la classification de fonctions sectorielle: procédure d'appel

Phase A

Le travailleur voulant introduire un appel contre la classification de sa fonction peut faire connaître sa réclamation:

- immédiatement auprès de la direction hiérarchique et/ou auprès du directeur du personnel et/ou auprès de la direction de l'entreprise (phase B.1);

- par l'intermédiaire de son délégué syndical auprès de la direction hiérarchique et/ou auprès du directeur du personnel (phase B.2).

Phase B.1

Le travailleur discute de sa réclamation avec ses chefs directs ou supérieurs, avec le directeur du personnel ou avec la direction de l'entreprise.

Cette concertation interne peut mener à:

- un accord entre l'ouvrier(ière) 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 B.2 de la procédure d'appel.

Phase B.2

Le travailleur secondé par un délégué syndical discute de sa réclamation avec le directeur du personnel ou avec la direction de l'entreprise.

Cette concertation interne peut mener à:

- un accord entre le travailleur et l'employeur, le travailleur ne poursuit

niet verder in beroep;

- geen akkoord tussen werknemer en werkgever, in dit geval kan worden overgegaan tot fase C.

Fase C

Werkgever en syndicale afvaardiging kunnen beroep doen op respectievelijk een patronale functiewaarderingsexpert en een syndicale functiewaarderingsexpert.

De patronale functiewaarderingsexpert adviseert de werkgever:

- hij of zij informeert de werkgever over de ORBA-methode en het juist interpreteren van de referentie-omschrijvingen;

- op grond van gesprekken met de hiërarchische leiding en zonodig een rondgang ter plekke vormt de expert zich een oordeel over de gegrondheid van het bezwaar;

- de expert informeert de werkgever inzake zijn of haar bevindingen.

De syndicale functiewaarderingsexpert adviseert de werknemer en de syndicaal afgevaardigde:

- hij of zij informeert de werknemer en de syndicale afvaardiging over de ORBA-methode en het juist interpreteren van de referentie-omschrijvingen;

- op grond van gesprekken met de werknemer en de syndicale afvaardiging vormt de expert een oordeel over de gegrondheid van het bezwaar;

- de expert informeert de werknemer en de syndicale afvaardiging inzake zijn of haar bevindingen.

Fase D

pas son appel;

- pas d'accord entre le travailleur et l'employeur, dans ce cas on peut passer à la phase C.

Phase C

L'employeur et le délégué syndical peuvent faire appel respectivement à un expert patronal d'évaluation de fonction et à un expert syndical d'évaluation de fonction.

L'expert d'évaluation de fonction conseille l'employeur:

- il ou elle informe l'employeur au sujet de la méthode ORBA et de l'interprétation correcte de la description de référence;

- sur base des discussions avec la direction hiérarchique et si nécessaire d'une visite des lieux, l'expert se fera une idée quant au bien fondé de la réclamation;

- l'expert communique ses constatations.

L'expert syndical de l'évaluation de fonction conseille le travailleur et le délégué syndical:

- il ou elle informe le travailleur et le délégué syndical de la méthode ORBA et de l'interprétation correcte des descriptions de référence;

- sur base des discussions avec le travailleur et le délégué syndical l'expert se fera une idée quant au bien fondé de la réclamation;

- l'expert communique ses constatations au travailleur et au délégué syndical.

Phase D

De werkgever en de syndicale afvaardiging overleggen in de onderneming ten aanzien van het bezwaar.

Dit overleg kan leiden tot:

- een akkoord tussen de partijen, de werknemer gaat niet verder in beroep;

- een akkoord tussen de partijen, in dit geval wordt overgegaan tot fase E van de beroepsprocedure.

Fase E

Het geschil wordt kenbaar gemaakt aan de sectorale externe beroepscommissie. Deze commissie is samengesteld uit de patronale en syndicale functiewaarderingsdeskundigen. De commissie krijgt alle informatie over het beloop van de beroepsprocedure. Zij stelt een onderzoek in een laat zich informeren door de functiehouder, zijn of haar hiërarchische leiding, eventueel met een bezoek aan de werkplek.

De commissie kan ook de syndicale afvaardiging en de werkgever horen.

Op grond van de ingewonnen informatie doet deze sectorale externe beroepscommissie een bindende uitspraak.

Le travailleur et le délégué syndical se concertent dans l'entreprise au sujet de la réclamation.

Cette concertation peut mener à:

- un accord entre les parties, le travailleur ne poursuit pas l'appel;

- pas d'accord entre les parties, dans ce cas on passe à la phase E de la procédure d'appel.

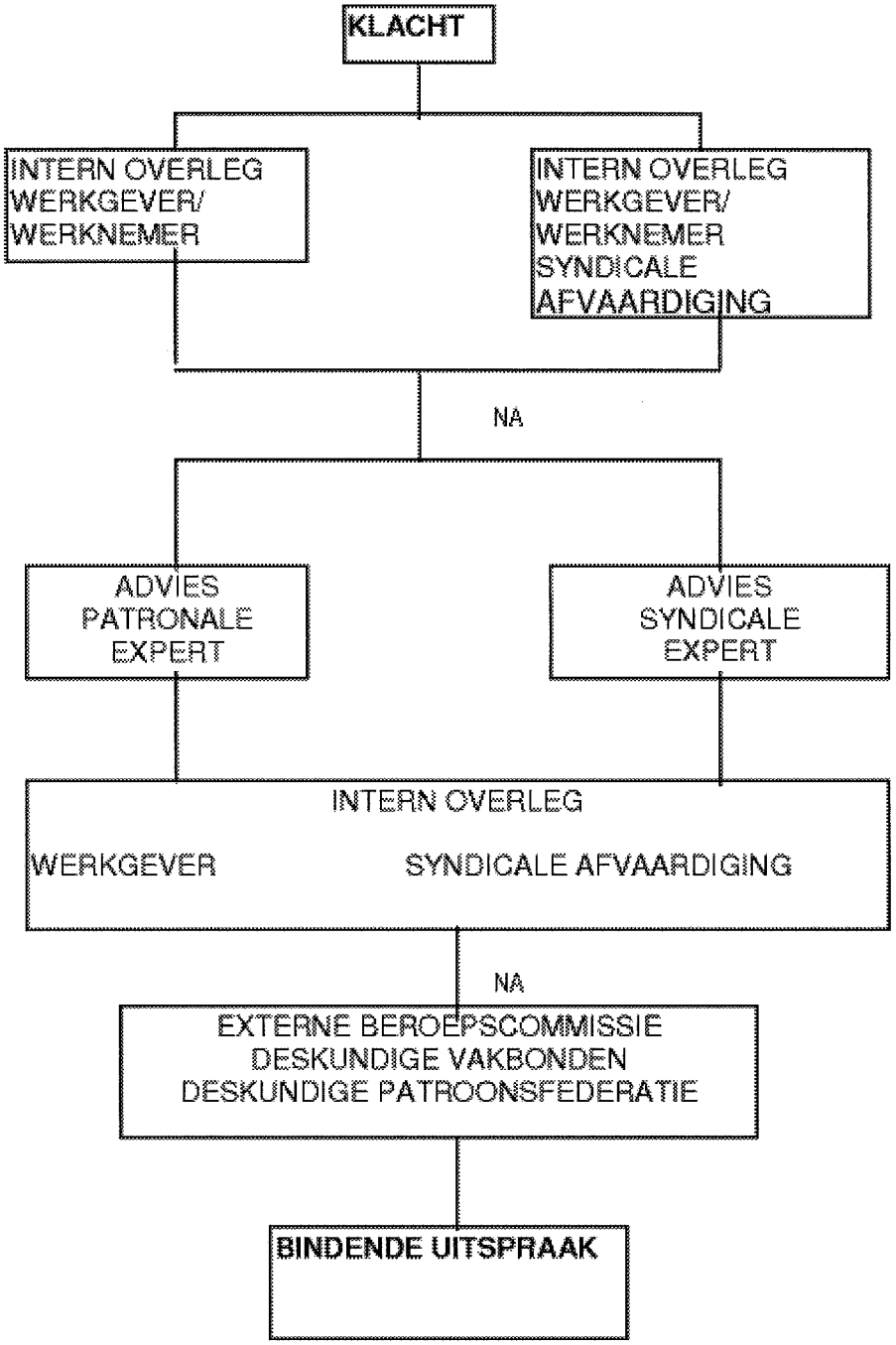
Phase E

Le différend est signalé à la commission sectorielle d'appel externe. Cette commission est composée d'experts d'évaluation de fonctions patronaux et syndicaux. La commission reçoit toutes les informations concernant le déroulement de la procédure d'appel. Elle fait une enquête et se tient informé par le titulaire de la fonction, par sa direction hiérarchique, avec éventuellement une visite du lieu de travail.

La commission peut également entendre le délégué syndical et le travailleur.

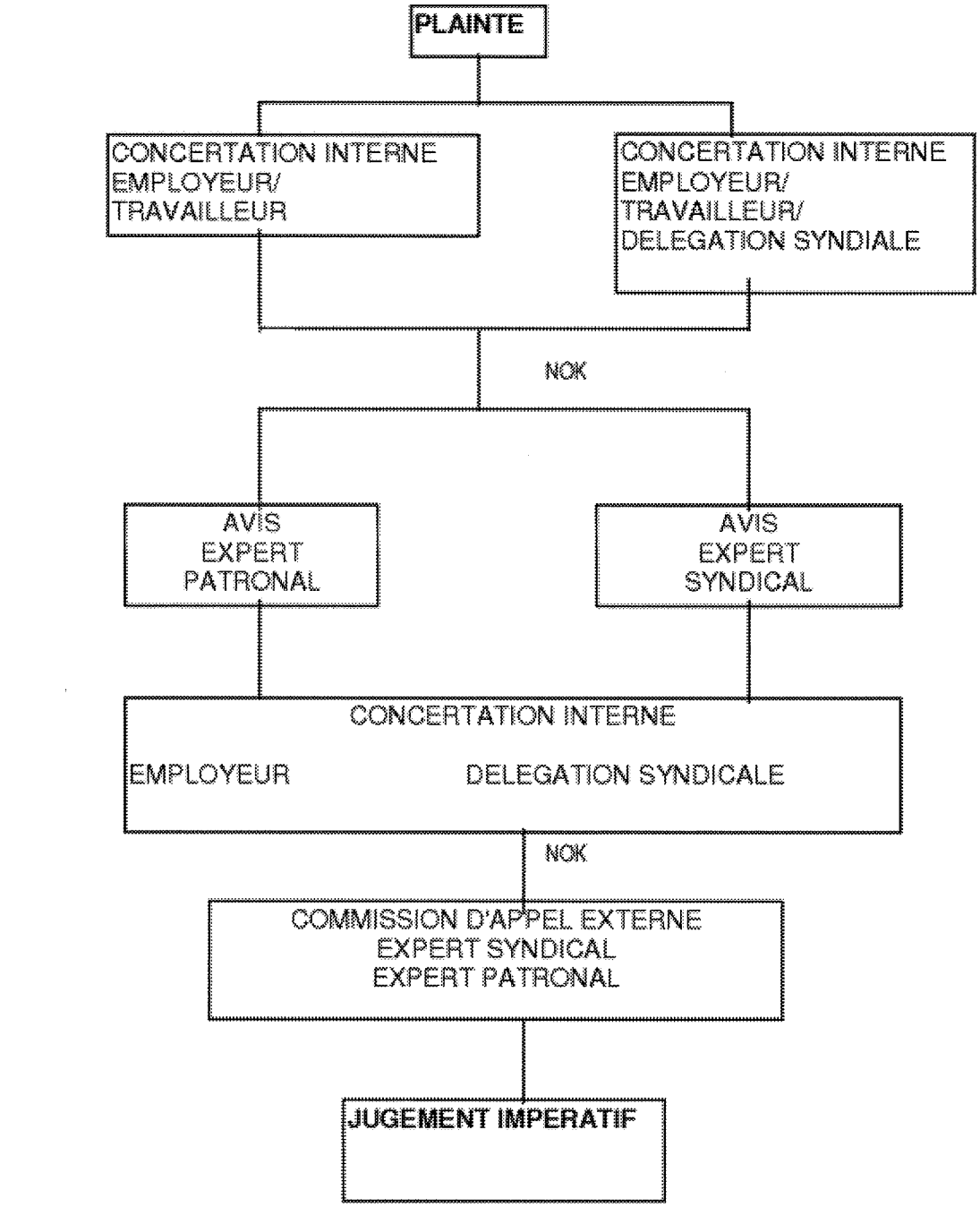
Sur la base des informations récoltées, cette commission sectorielle d'appel externe prendra une décision définitive.

GRAFISCHE VOORSTELLING



NA "niet akkoord"

REPRESENTATION GRAPHIQUE



NOK "not O.K"

COMMISSION PARITAIRE DES EMPLOYES DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE
PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE VOEDINGSNIJVERHEID

- CCT du 2 déc. '13 relative à la classification de fonctions
- CAO van 2 dec '13 m. b. t. de functie classificatie

Voor de Federatie Voedingsindustrie
Pour la Fédération de l'industrie alimentaire

Greet Moerman
Fevia

Voor het Algemeen belgisch vakverbond
Pour la Fédération générale du travail de Belgique

Rouffosse Claude
Vetica / BBTK

Voor het Algemeen christelijk vakverbond van België
Pour la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique

Koen Schoeclaekens

Gobert Denis

Voor de Algemene centrale der liberale vakbonden van België
Pour la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique

JAN MOENS

Gedaan te BRUSSEL,
Fait à BRUXELLES, le 2/12/2013