COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE FUNCTIECLASSIFICATIE IN DE ONDERNEMINGEN DIE TOELEVEREN AAN DE AUTOMOBIELNIJVERHEID

CAO van 7 januari 2003	***(KB 7 september 2003 - BS 18 november 2003)***
	(reg.nr. 65467/CO/109)
gewijzigd bij :	
CAO van 22 maart 2004	***(KB 1 september 2004 - BS 5 oktober 2004)***
	(reg.nr. 71052/CO/109)
CAO van 19 september 2005	***(KB 4 juli 2006 – BS 14 augustus 2006)***
	(reg.nr. 76751/CO/109)
CAO van 28 februari 2008	***(KB 18 september 2008 – BS 20 november 2008)***
	(reg.nr. 87523/CO/109)

HOOFDSTUK I : TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf en op de arbeid(st)ers die zij tewerkstellen, exclusief op de ondernemingen die toeleveren aan de automobielnijverheid.

Zij beoogt de invoering van een analytisch systeem van functieclassificatie dat specifiek is voor de ondernemingen die toeleveren aan de automobielnijverheid.

Op de datum van het afsluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden hieronder verstaan de volgende ondernemingen : ECA te Assenede, Johnson Controls te Geel en te Assenede, Rieter te Genk en Stanckiewicz te Grobbendonk.

Het paritair comité voor het kleding en confectiebedrijf kan zich uitspreken over de eventuele toetreding van gelijkaardige ondernemingen tot deze collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II : INDELING VAN DE FUNCTIES

Artikel 2

In afwijking van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1991 betreffende de functieclassificatie in de kleding- en confectienijverheid, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 19 juni 1992 worden de verschillende functies, uitgeoefend in de ondernemingen vernoemd in artikel 1, hierna ingedeeld in zeven klassen die voor de vaststelling van het baremaloon overeenstemmen met de loongroepen, bedoeld in hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

Teneinde alle functies te kunnen indelen, werden in totaal 82 functies die in de ondernemingen, vernoemd in artikel 1, kunnen voorkomen beschreven en gewaardeerd volgens een analytisch systeem.
Deze functies worden hierna 'referentiefuncties' genoemd.

Artikel 4

De sectorale functieclassificatie is gebaseerd op referentiefuncties waarbij de functietitel slechts geldt

als indicatie.
Teneinde elke referentiefunctie beter te kunnen plaatsen in de ondernemingen wordt een werkgroep ermee belast de belangrijkste functiekenmerken van de in artikel 5 genoemde referentiefuncties te beschrijven en te ordenen.
Elke functie zal beoordeeld worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de functie-inhoud van de referentiefunctie.

Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk :

a) De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de referentiefunctie:
indeling in de sectoraal voorziene klasse.

b) De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de referentiefunctie:
Indeling in de sectoraal voorziene klasse.

Het gaat hier om volgende gevallen :

- de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat doordoor de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de referentiefunctie, wordt aangetast;
- de afwijkingen bij één of meerdere waarderingscriteria (kennis, verantwoordelijkheid enz.) zijn op zichzelf niet niveaubepalend voor de functie.

c) De functie in de onderneming wijkt in ernstige mate af van de referentiefunctie :
De essentie ervan wordt aangetast en de doelstelling, opgenomen in de referentiefunctie, stemt niet met de werkelijkheid overeen. In dit geval moet de werkgever de intrinsieke waarde van de functie zoals uitgeoefend in de onderneming vergelijken, respectievelijk met een andere referentiefunctie van dezelfde klasse, van een lagere klasse en van een hogere klasse. Het resultaat van deze vergelijking geldt als inschaling voor de afwijkende functie.

d) De functie in de onderneming is niet opgenomen in de sectorale functieclassificatie : in dit geval moet de werkgever in de bestaande sectorale functiebeschrijvingen een functie zoeken waarvan de intrinsieke waarde overeenstemt met de niet opgenomen functie. Bestaat een dergelijke functie, dan wordt de nieuwe functie in dezelfde klasse ondergebracht. Bestaat een dergelijke functie niet, dan wordt deze nieuwe functie overgemaakt aan de sectorale werkgroep.

De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de indeling in klassen van de functies op basis van hun reële functie-inhoud in de onderneming.

Artikel 5

De hierna bedoelde referentiefuncties worden ingedeeld in de zeven klassen, bedoeld in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, volgens de hierna volgende tabel.
Binnen elke klasse zijn de daarin ingedeelde referentiefuncties gerangschikt in alfabetische orde. Binnen één klasse kan derhalve geen onderscheid naar belangrijkheid worden gemaakt tussen de verschillende in die klasse opgenomen referentiefuncties.

Klasse 1 - Loongroep 1

Assembleren bagagedoek
Assembleren hoedenplank
Assembleren veiligheidsnetten
Garneren poken
Helpen in de keuken
Monteren, klein montagewerk
Schoonmaken
Stikken bevestigingsmaterialen
Stikken voorbereiden

Klasse 2 - Loongroep 2

Administratief ondersteunen
Assembleren automatten
Assembleren binnenbekleding prototype
Besturen heftruck - behandelen leeggoed en afval
Bevoorraden manueel
Monteren deurpanelen
Monteren hoofd, arm, bolster, zit
Opleggen bekledingslagen
Samenbouw rug zit
Samenstellen autoset
Snijden manueel
Stikken afwerken
Voormonteren voorrug

Klasse 3 - Loongroep 3

Afwerken achterzetel 1/3 2/3
Assembleren bodemtapijt
Assembleren bodemtapijt + schuim
Assembleren kofferbekleding
Besturen heftruck - bevoorraden lijnen
Besturen heftruck - lossen en stockeren
Besturen heftruck - verzending
Besturen vrachtwagen
Eindmonteren
Garneren achterzetel 1/3 2/3
Garneren en afwerken voorrug
Hermonteren seriewerk
Koken
Kwaliteit controle labo
Kwaliteit eindcontrole confectie
Kwaliteit lijncontrole assemblage binnenbekleding
Kwaliteit lijncontrole confectie
Monteren en afwerken achterzetel 1/1
Monteren en garneren voorzetel
Onderhoud gebouwen
Snijden leder
Snijden prototypes
Snijden machinaal
Stikken all round
Stikken herstellen
Stikken prototypes
Voormonteren achterzetel 1/3 2/3

Klasse 4 - Loongroep 4

Assembleren autozetels prototype
Assembleren voorrug/voorzetel/achterrug/achterzetel
Bedienen automatisch magazijn
Kwaliteit controle - ingangscontrole confectie
Kwaliteit controle audit confectie
Kwaliteit eindcontrole binnenbekleding
Kwaliteit lijncontrole assemblage autozetels
Patroneren
Team leiden binnenbekleding
Vervangen werkposten

Klasse 5 - Loongroep 5

Gereedschap maken
Hermonteren maatwerk
Herstellen
Kwaliteit controle audit assemblage
Kwaliteit eindcontrole assemblage
Onderhoud rollend materieel
Onderhouden naaimachines
Opleiden montage
Patroneren prototypes
Team leiden magazijn
Team leiden kwaliteit controle confectie
Team leiden stikatelier
Vervangen diverse montagelijnen

Klasse 6 - Loongroep 6

Kwaliteit controle - inspectie
Opvolgen serie
Onderhouden productiemachines
Onderhouden snijmachines
Team leiden assembleren
Team leiden bodemtapijten
Team leiden onderhoud naaimachines
Team leiden kwaliteit controle assemblage

Klasse 7 - Loongroep 7

Onderhoud all round
Team leiden onderhoud

HOOFDSTUK III : MINIMUM UURLONEN

Artikel 6

Aan de zeven functieklassen zoals bepaald in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden voor de bepaling van het loon van de arbeid(st)ers zeven loongroepen verbonden, die overeen stemmen met de in Hoofdstuk II bepaalde functieklassen.

Artikel 7

In afwijking van de minimum uurlonen die algemeen gelden in de kleding- en confectienijverheid zijn voor de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst de minimum uurlonen voor de arbeid(st)ers als volgt vastgesteld op 1 december 2007:

Loongroep 1	9,5498
Loongroep 2	9,7069
Loongroep 3	10,0263
Loongroep 4	10,5224
Loongroep 5	11,2187
Loongroep 6	12,1497
Loongroep 7	13,3647

“

Artikel 8

De minimum uurlonen, vastgesteld bij artikel 7, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2003, gesloten in het paritair comité voor het Kleding- en Confectiebedrijf, betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 december 2003."

HOOFDSTUK IV : PROCEDURES VOOR KLACHTEN EN GESCHILLEN

Artikel 9

In de schoot van het paritair comité wordt een vaste werkgroep opgericht die tot opdracht heeft te waken over de juiste toepassing van de functieclassificatie, bepaald in Hoofdstuk II van deze collectieve arbeidsovereenkomst en die zal instaan voor het verlenen van adviezen, nodig voor het onderhoud en de actualisatie van deze functieclassificatie.

Te dien einde maakt deze werkgroep gebruik van de analytische FUWAC-methode, volgens dewelke de functieclassificatie, bedoeld in Hoofdstuk II, tot stand is gekomen.

De leden van de werkgroep staan in voor de juiste interpretatie van de bedoelde FUWAC-methode en waarborgen de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de beschrijving, analyses, waardering en classificatie van de functies.

De in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties beschikken over één nominatief exemplaar van het FUWAC-systeem. Het gebruik daarvan is voorbehouden aan de werkgroep en niet aan de individuele leden, teneinde te allen tijde de neutraliteit van de leden van de werkgroep te kunnen bewaren.

Het FUWAC-systeem wordt in bewaring gegeven aan het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC), dat het niet zonder de toestemming van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf kan vrijgeven of bekend maken.

Artikel 10

Een werknemer kan beroep aantekenen tegen de door de werkgever gedane indeling van zijn of haar functie.

10.1. De beroepsprocedure

De werknemer die wenst in beroep te gaan kan zijn of haar bezwaar kenbaar maken bij de werkgever. De werknemer motiveert zijn of haar bezwaar schriftelijk:
a) rechtstreeks bij de hiërarchische leiding en/of de werkgever;
b) met de syndicale afvaardiging bij de werkgever.

10.2. Behandelen van het bezwaar via intern overleg op bedrijfsniveau

Een overlegvergadering wordt georganiseerd tussen de werknemer, de directe of hogere chef en/of de werkgever teneinde het bezwaar te bespreken. De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde.

Dit intern overleg kan leiden tot :
a) een akkoord tussen de werknemer en de werkgever: de werknemer gaat niet verder in beroep;
b) geen akkoord tussen de werknemer en de werkgever : in dit geval kan de werknemer overgaan naar de volgende fase van de beroepsprocedure.

10.3. Externe beroepscommissie

Bij een niet-akkoord kunnen de werkgever en de syndicale afvaardiging een beroep doen op de werkgroep die dan de vorm aanneemt van externe beroepscommissie.
Zij kan :

a) een voorstel tot oplossing formuleren;
b) een evaluatie uitvoeren; dit onderzoek heeft tot doel de betwiste functiebeschrijving zonodig te corrigeren/verduidelijken en de invloed ervan op de klassenindeling op analytische wijze te bepalen met de FUWAC-methode.

Deze externe beroepscommissie geeft een eensluidend en definitief advies aan het paritair comité ; ook hier geldt de confidentialiteit zowel over de debatten als over de details van het uitgesproken advies.

Artikel 11

Het paritair comité kan de werkgever verzoeken om de werkgroep, bedoeld in artikel 9, toe te laten de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te onderzoeken.

HOOFDSTUK V : ACTUALISATIE VAN DE FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 12

Om de functieclassificatie actueel te houden, is het onderhoud ervan voorzien.

Volgende situaties kunnen aanleiding geven tot het opstarten van de onderhoudsprocedure :
1) het ontstaan van nieuwe referentiefuncties
2) het wijzigen van referentiefuncties
3) het periodiek onderhoud.

12.1. Indien nieuwe referentiefuncties ontstaan, wordt een ontwerp van functiebeschrijving opgesteld volgens de geijkte procedure en vorm van het FUWAC-functiewaarderingssysteem.

12.2. Bij wijzigingen in bestaande referentiefuncties, zal het paritair comité kennis nemen van alle aanvragen tot onderhoud.
In dat geval zal de werkgroep een onderzoek instellen om na te gaan of de referentiefuncties dusdanig veranderd zijn en er gegronde en voldoende redenen bestaan tot wijziging van de referentiefunctiebeschrijvingen.
De werkgroep legt haar voorstel ter goedkeuring voor aan het paritair comité.
Na goedkeuring neemt de werkgroep het initiatief tot het herwerken van de beschrijvingen en de waarderingen.

12.3. Op regelmatige basis kan worden overgegaan tot een grondig nazicht van de referentiefuncties.

Vereisten daarbij zijn :
- een vaste termijn moet vooraf bepaald worden;
- alle referentiefuncties moeten aan bod komen;
- de werkgroep treedt op als procesbewaker en neemt het initiatief, na goedkeuring van het paritair comité, om het onderhoudsproces op te starten conform de geijkte procedures.

HOOFDSTUK VI : OVERGANGSBEPALINGEN EN EINDBEPALINGEN

Artikel 13

De ondernemingen, bedoeld in artikel 1, verbinden zich er toe de functieclassificatie, zoals voorzien in Hoofdstuk II in toepassing te brengen.

Op 1 januari 2003 waarborgen zij aan elke betrokken werknemer minimaal het loon dat op die datum zal gelden ingevolge de toepassing van Hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder voorbehoud van de toepassing van het hiernavolgend artikel 14 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14

De cumulatieve toepassing van de in artikel 27, eerste alinea van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2001 houdende akkoord van sociale vrede 2001/2002 voorziene bruto loonsverhoging voor alle arbeid(st)ers en de invoering van deze functieclassificatie kan in elke onderneming afzonderlijk in geen geval leiden tot een verhoging van de bruto loonmassa van meer dan 4% berekend in de maand december 2004 tegenover de maand december 2000.

Voor de berekening van de in dit artikel bedoelde bruto loonmassa in de te vergelijken maanden zal proportioneel rekening worden gehouden met arbeidsplaatsen die in de beschouwde periode zijn bijgekomen of verdwenen.

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf.

---o---