

Bruxelles, lundi 18 mai 2026

Classification analytique des fonctions de l'industrie graphique (CP 130)

Les partenaires sociaux du secteur graphique entament l'élaboration d'une nouvelle classification des fonctions. Nous le faisons en collaboration avec Optimor HRM Consultants, avec l'implication tant des organisations patronales que des représentants des travailleurs.

Optimor HRM Consultants est un expert indépendant en classification de fonctions, qui réalisera l'étude sur la base de la méthode ORBA.

Par cette première communication, nous souhaitons vous expliquer clairement ce que nous allons faire, pourquoi nous le faisons et comment le processus se déroulera.

Pourquoi une nouvelle classification des fonctions?

Notre classification actuelle est fortement dépassée et insuffisamment actualisée.

L'objectif est d'aboutir à une nouvelle classification sectorielle permettant de classer les fonctions de manière objective et uniforme en catégories de fonctions.

Comment le processus se déroulera-t-il?

Étape 1 – Collecte d'informations (1^{er} semestre 2026)

Dans une première phase, des fonctions de référence seront déterminées. Il s'agit de fonctions reconnaissables et fréquemment présentes dans le secteur.

Étape 2 – Élaboration des descriptions de fonction (2^e semestre 2026)

Ensuite, des descriptions de fonction seront établies par Optimor HRM Consultants.

Pour ce faire, ils utiliseront :

- Des informations issues de visites d'entreprises, de questionnaires et d'entretiens avec des travailleurs exerçant la fonction concernée ;
- Leur expertise en description de fonctions dans différents secteurs.

Étape 3 – Validation des descriptions de fonction

Les organisations syndicales et la fédération patronale vérifieront, via leurs canaux appropriés, si ces descriptions sont suffisamment représentatives du secteur. Sur la base de cette consultation, les descriptions définitives seront validées.

Étape 4 – Analyse et pondération des fonctions

Optimor analysera toutes les fonctions de manière objective et comparable selon la méthode ORBA. Il sera notamment tenu compte de :

- L'objectif de la fonction ;
- Les principales tâches et responsabilités ;
- Les connaissances et compétences requises ;
- La charge de travail.

Étape 5 – Élaboration de la nouvelle classification des fonctions

Toutes les fonctions seront regroupées en catégories ou niveaux logiques, ce qui aboutira à une nouvelle classification sectorielle des fonctions.

Étape 6 – Lien entre la nouvelle classification des fonctions et une nouvelle classification salariale

Sur la base de cette nouvelle classification, des négociations seront entamées afin de la traduire en une nouvelle classification salariale sectorielle.

Étape 7 – Mise en oeuvre de la nouvelle classification salariale

Ce n'est qu'après l'approbation complète et la présentation de la classification salariale que la phase de mise en œuvre débutera.

Concertation et coordination

Les représentants des employeurs et des travailleurs examineront ensemble les propositions tout au long du processus et apporteront, le cas échéant, les ajustements nécessaires.

Qu'est-ce que cela signifie aujourd'hui pour vous ?

À ce stade, rien ne change en ce qui concerne les fonctions ou les conditions salariales. Nous sommes actuellement dans la phase de démarrage et d'analyse.

Communication

Nous communiquerons régulièrement sur l'avancement des différentes étapes du processus.

Ensemble, nous travaillons à un système de classification des fonctions clair et moderne pour notre secteur.

Pour ACV BIE

Ann Verhelst

Pour BBTk

Stéphane Piron

Pour Febelgra

Erik Van Laer