



# Sectorale functieclassificatie

## Handleiding voor de ondernemingen in de verzekeringssector

# Sectorale functieclassificatie

## Inhoudsopgave van de handleiding voor de ondernemingen in de verzekeringssector

### Inleiding

#### **Hoofdstuk 1. Toepassing van de sectorale functieclassificatie binnen de ondernemingen**

- a. Stap 1: Informatie en collectief overleg
- b. Stap 2: Inschaling van de bedrijfsfuncties
- c. Stap 3: Keuze van de sectorale referentiefunctie die het best bij de bedrijfsfunctie past
- d. Stap 4: Vergelijking van de inhoud van de concrete bedrijfsfunctie met de inhoud van de sectorale referentiefunctie
- e. Stap 5: Werkgever informeert werknemer over de sectorclassificatie
- f. Schema

#### **Hoofdstuk 2. Procedure bij beroep**

- a. Fase 1: Intern beroep
- b. Fase 2: Extern beroep
- c. Schema

#### **Hoofdstuk 3. Voorstelling van de bevoegde paritaire sectorfora**

- a. Paritair comité
- b. Sectorale beroepscommissie
- c. Technische werkgroep "classificatie"

#### **Hoofdstuk 4. Voorstelling van het door de sector gehanteerde analytisch waarderingssysteem van de functies**

#### **Hoofdstuk 5. Nuttige adressen en contactpersonen**

### **BIJLAGEN bij de handleiding**

- Bijlage 1. Sectoraal classificatiemodel (in alfabetische orde per klasse)
- Bijlage 2. Beschrijving van de 67 sectorale referentiefuncties
- Bijlage 3. Matrix van de 8 functieniveaus
- Bijlage 4. CAO van ...tot invoering van de sectorale functieclassificatie
- Bijlage 5. Aanvraagformulier intern en extern beroep (model)

# Inleiding

Het paritair comité voor het verzekeringswezen (PC 306) werd in 1971 opgericht.

Heel wat functies van de verzekeringssector zijn zeer specifiek waardoor de noodzaak ontstond om een instrument te ontwikkelen om de functies van de sector in klassen in te delen.

In 1979 werd een eerste beschrijvende classificatie op sectorniveau ingevoerd die opgebouwd was op basis van functietitels. De functies waren ondertussen enorm geëvolueerd: nieuwe functies zagen het daglicht, andere waren dan weer totaal achterhaald.

In 2003 besloten de sectorale sociale partners om een functieclassificatie op te starten voor de verzekeringssector op basis van een analytische methode die, onder andere, toelaat het gelijkheidsbeginsel tussen mannen en vrouwen te respecteren.

De sectorale sociale partners hebben samen stap voor stap een nieuwe analytische functieclassificatie onderhandeld. Dat project heeft geleid tot het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (Cao) op... () algemeen verbindend verklaard op....Deze handleiding werd opgesteld om de toepassing van de sectorale functieclassificatie binnen de verzekeringsondernemingen te vergemakkelijken. De Cao blijft de wettelijke vertrekbasis.

- **Wat is een functieclassificatie?**

Samengevat kan een functieclassificatie worden omschreven als het proces dat wordt gehanteerd om zeer uiteenlopende functies in de context van de verzekeringssector met elkaar te vergelijken en ten opzichte van elkaar te positioneren. Algemene en specifieke functies worden vergelijkbaar ten opzichte van elkaar over de verschillende afdelingen heen.

De onderlinge vergelijking wordt mogelijk door gebruik te maken van analytisch functiewaarderingssysteem 5+1 COMPAS® van Hudson consultant (dat uitgelegd wordt in hoofdstuk 4 van deze handleiding). Aan de hand van dit systeem worden functies geanalyseerd en gewaardeerd. Functies van vergelijkbare waarde ("vergelijkbare zwaarte") worden vervolgens gegroepeerd in functieklassen. De analyse en waardering van de functiebeschrijving bepalen de klasse van de functie.

- **Doelstelling van die functieclassificatie?**

Doordat functies ten opzichte van elkaar gepositioneerd en ingedeeld zijn in klassen van een gelijkwaardig niveau, kan men voor elk van die functieklassen een gemeenschappelijke loonschaalprogressie bepalen. Zo is functieclassificatie een middel om de interne billijkheid in de context van de sector te garanderen, want aan functies van vergelijkbare waarde of vergelijkbare zwaarte kan eenzelfde sectoraal (minimum-)referentieloon gekoppeld worden.

Functieclassificatie en loonstructuur zijn echter twee afzonderlijke processen. De sectorale functieclassificatie is de basis waarop het op sectorniveau gebruikte loonsysteem is gebouwd.

De sectorclassificatie is de basis, de sectorreferentie waarvan de minima gerespecteerd moeten worden.<sup>1</sup>

Dankzij de nieuwe sectorclassificatie kan de sectorale referentielooncurve bepaald worden. Aan de hand van deze handleiding vergelijkt de onderneming op haar beurt haar functies (alook eventueel haar eigen huisclassificatie) met de sectorclassificatie.

Elke werknemer moet immers de mogelijkheid hebben om zijn positie te toetsen aan de sectorclassificatie en na te gaan of zijn loon afgestemd is op de sectorale minima.<sup>2</sup>

Over de link tussen sectorklassen en de referentielooncurven wordt momenteel echter onderhandeld tussen de sociale partners.

De functieclassificatie van de verzekeringssector bestaat uit 67 referentiefuncties. De functiebeschrijvingen werden opgemaakt en inhoudelijk afgetoetst in de bedrijven via de sectorale sociale partners (Assuralia en de vakbondsorganisaties). De indeling van de 67 referentiefuncties is gebaseerd op de waardering met de Compas 5+1®-methode.

De referentiefuncties zijn in 8 klassen gegroepeerd en vormen de sectorale classificatie. Met het oog op eenvormigheid worden in de sectorale classificatie de functiebenamingen in de mannelijke vorm gebruikt. Het is echter evident dat alle functies door zowel mannen als vrouwen uitgeoefend kunnen worden.

\* \* \*

---

<sup>1</sup> De sectorclassificatie is echter 'suppletief'. Dit betekent dat de sectorale classificatie niets afdoet aan de binnen een onderneming (in het verleden of in de toekomst) toegepaste equivalente analytische classificatie. Bovendien kan een beschrijvende bedrijfsclassificatie als gelijkwaardig worden beschouwd voor zover die het resultaat is van onderhandelingen en vastgelegd is in een collectieve arbeidsovereenkomst. (Cf. sectorakkoord 2007-2008 van 4 oktober 2007).

<sup>2</sup> Cf. document "routeplan", op 6 maart 2006 goedgekeurd door het paritair comité.

## Hoofdstuk 1. Toepassing van de sectorale functieclassificatie binnen de ondernemingen

De werkgever is verantwoordelijk voor de invoering van de sectorale classificatie binnen de onderneming op basis van de van kracht zijnde Cao's.

Met het oog op de toepassing van de sectorale functieclassificatie heeft het paritair comité deze handleiding samengesteld. Ze bevat alle nuttige informatie (onder andere de basisprincipes van de analytische functieclassificatie, de te volgen procedures, 67 referentiefunctiebeschrijvingen, enz.).

Deze handleiding en alle informatie over de classificatie is te vinden op de websites van de sociale partners: Assuralia, SETCA-BBTK, CNE-LBC, CGSLB-ACLVB. Op de website van FOPAS, het Fonds voor sectoropleiding, zal een link geplaatst worden naar deze websites.

### a. Stap 1: Informatie en collectief overleg

De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te brengen van de inhoud van de nieuwe sectorclassificatie.

Voorafgaand pleegt hij hierover overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers. Dit overleg vindt plaats:

- in de ondernemingsraad, of
- bij ontstentenis, via het Comité voor preventie en bescherming op het Werk, of
- bij ontstentenis, via de vakbondsafvaardiging, of
- bij ontstentenis, via aanplakking in alle bedrijfszetels (van een bericht dat de plaats vermeldt waar de handleiding en de referentiefuncties kunnen geraadpleegd worden en/of de informatie over de classificatie consulteerbaar is via het interne intranet of via het internet van Assuralia).

Indien er over deze eerste stap een geschil ontstaat in een onderneming zonder gestructureerd orgaan voor sociaal overleg, kan er een individuele of collectieve klacht schriftelijk gericht worden ter attentie van de voorzitter van het paritair comité op het volgende adres: Voorzitter PC 306, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blérotstraat 1, 1070 Brussel.

De voorzitter heeft het recht om alle nuttige informatie in verband met het onderwerp op te vragen bij de werkgever.

## **b. Stap 2:    Inschaling van de bedrijfsfuncties**

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

Elke bedrijfsfunctie dient ingeschaald te worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de functie-inhoud van de referentiefunctie van de sectorclassificatie. Functie-inhouds moeten vergeleken worden en niet alleen de functietitels.

Het gaat niet over het evalueren/inschalen van de bekwaamheden of competenties van de persoon in de functie. Het gaat wel over het inschalen van de taken en verantwoordelijkheden van de functie ongeacht de persoon die deze functie uitoefent.

De functiebeschrijvingen (cf. bijlage 2) vormen de basis van de functiewaarderingen en bijhorende functieclassificatie voor de verzekeringssector. Deze functiebeschrijvingen hebben niet de ambitie om een totaalbeeld te geven van de sectorfuncties. Ze zijn wel bedoeld als referentiekader voor de meest voorkomende functies in de sector.

De beschreven referentiefuncties werden gewogen door de Hudson consultant, systeemhouder van 5 + 1 COMPAS®. De functie-inhoud van deze referentiefuncties werd geëvalueerd met de specifieke verantwoordelijkheden (niet meer, niet minder) en in die specifieke context (niet breder, niet smaller). De functiebeschrijvingen vindt u in bijlage 2 bij deze handleiding.

De functiewegingen werden paritair bewaakt door de classificatiedeskundigen.

## **c. Stap 3:    Keuze van de sectorale referentiefunctie die het best bij de bedrijfsfunctie past**

Het is voor de werkgever aan te bevelen te kiezen voor de referentiefunctie(s) die qua taken en verantwoordelijkheden het best passen voor vergelijking met de bedrijfsfunctie. De functiebeschrijvingen staan in bijlage 2 bij deze handleiding.

#### **d. Stap 4:   Vergelijking van de inhoud van de concrete bedrijfsfunctie met de inhoud van de sectorale referentiefunctie**

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

***Hypothese 1: De bedrijfsfunctie stemt volledig (100 %) overeen met de referentiefunctie.***

De functie wordt ingedeeld in de sectoraal voorziene klasse waartoe de referentiefunctie behoort.

***Hypothese 2: De bedrijfsfunctie wijkt minimaal af van de referentiefunctie.***

De functie wordt ingedeeld in de sectoraal voorziene klasse waartoe de referentiefunctie behoort.

Het gaat hier om de volgende gevallen:

- de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer verantwoordelijkheden zonder dat daardoor de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de referentiefunctie, wordt aangetast.
- de afwijkingen bij één of meerdere beoordelingscriteria (verantwoordelijkheden, positionering, inter-persoonlijke relaties, enz.) zijn op zichzelf niet niveaubepalend voor de functie.

***Hypothese 3: De bedrijfsfunctie wijkt in ernstige mate af van de referentiefunctie: de essentie ervan wordt aangetast.***

In dit geval moet de werkgever de intrinsieke inhoud van de bedrijfsfunctie achtereenvolgens vergelijken met een andere referentiefunctie van de sector van dezelfde klasse, van een lagere klasse en van een hogere klasse.

Het resultaat van deze vergelijking (lagere, gelijke of hogere klasse) geldt als classificatie van de afwijkende functie.

***Hypothese 4: De bedrijfsfunctie werd niet opgenomen in de sectorale functieclassificatie.***

In dit geval moet de werkgever in de bestaande sectorale functiebeschrijvingen een functie zoeken die vergelijkbaar is met de niet opgenomen functie. Daartoe kan de werkgever gebruik maken van de referentiefunctiebeschrijvingen (cf. bijlage 2).

Een functieniveaumatrix kan in geval er geen overeenstemmende of equivalente referentiefunctie in de sectorclassificatie te vinden is, de indeling van de bedrijfsfunctie vergemakkelijken. We benadrukken dat de functieniveaumatrix enkel een laatste hulpmiddel is om de bedrijfsfuncties in te delen die niet vergelijkbaar zijn met de functiebeschrijvingen van de sectorale referentiefuncties(cf. hypothese 4 hierboven).

De functieniveaumatrix is ontwikkeld door classificatiedeskundigen.

De functieniveaumatrix is opgebouwd uit verschillende kenmerken die de functieklasse typeren. Die kenmerken beschrijven op algemene wijze, zonder volledig te willen zijn, op basis van verschillende aspecten, de eigenschappen van elke sectorklasse en kunnen helpen om de bedrijfsfunctie aan de correcte sectorklasse toe te wijzen.

De functieniveaumatrix vindt u in bijlage 3 bij deze handleiding.

Bij werkelijke problemen met de inschaling van de bedrijfsfunctie is het mogelijk om de functie over te maken aan de sectorale beroepscommissie. Meer uitleg over de concrete mogelijkheden vindt u in hoofdstuk 2 en 3.

#### **e. Stap 5: Werkgever informeert werknemers over hun sectorclassificatie**

De werkgever deelt aan elke werknemer schriftelijk (per brief of e-mail) mee in welke sectorklasse zijn bedrijfsfunctie is ingedeeld.

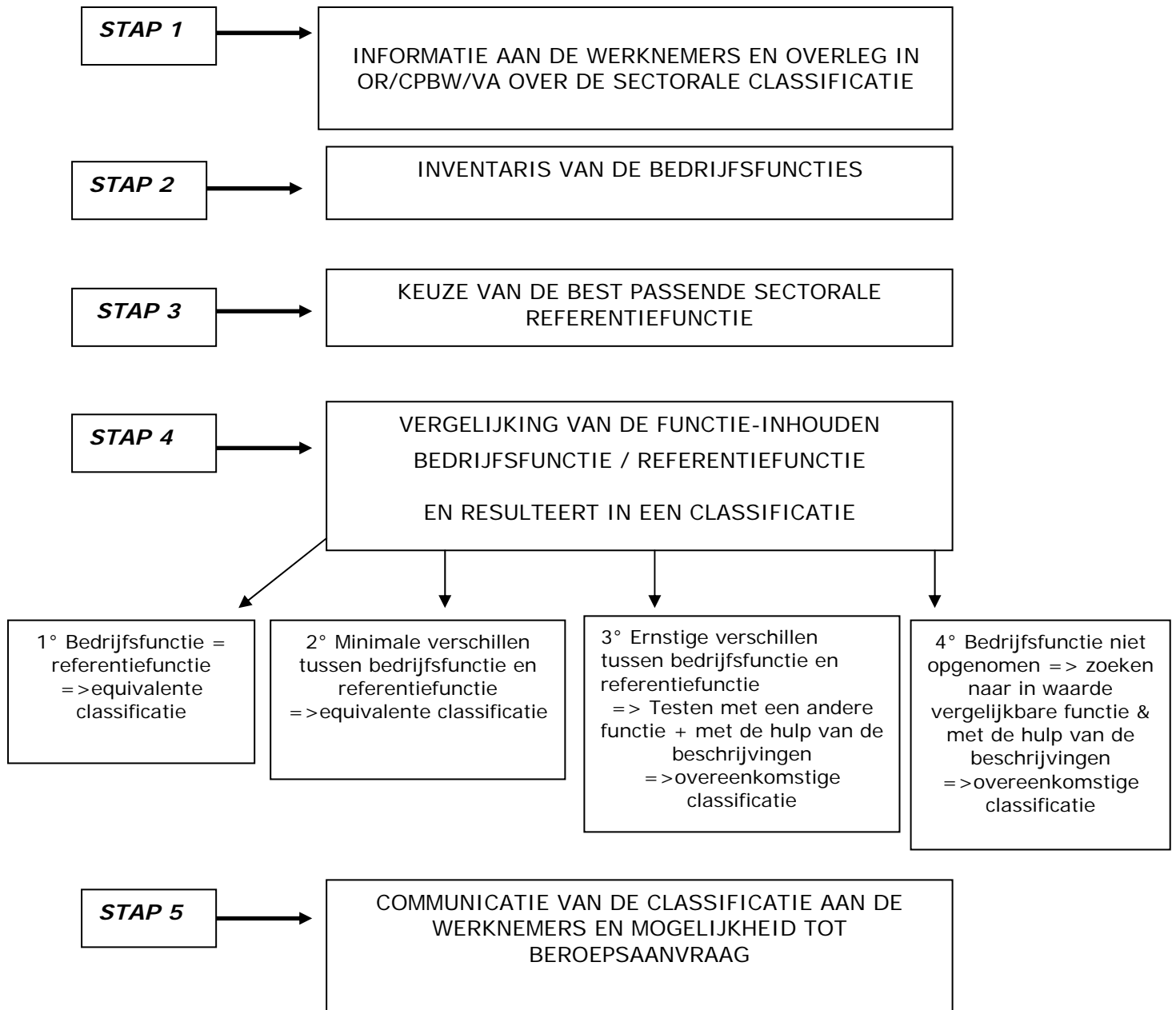
De bedrijfsfunctie en bijhorende klasse worden vermeld op zijn individuele rekening en eventueel op zijn loonbrief.

Na individueel schriftelijk verzoek kan de werknemer de referentiefunctie(s) waarmee de functie vergeleken wordt alsook de door de werkgever gevolgde classificatieprocedure raadplegen.

Elke werknemer moet ook ingelicht worden over de beroepsmogelijkheid tegen de classificatie (zie hierna beroepsprocedure in hoofdstuk 2).



## f. Schema



## Hoofdstuk 2: Procedure bij beroep

De werknemer die van oordeel is dat de werkgever zijn functie verkeerd heeft ingeschaald, kan tegen de inschaling beroep aantekenen via de voorziene procedure.

Een model van beroepsformulier vindt u in bijlage 5 bij deze handleiding. Dit model kan op bedrijfsniveau aangepast worden.

De beroepsprocedure verloopt in twee fases:

### a. Fase 1: Intern beroep

De werknemer maakt zijn bezwaar schriftelijk kenbaar bij de hiërarchische leiding, de personeelsverantwoordelijke of de directie, afhankelijk van de gewoonten of de regels in de onderneming. De beroepsaanvraag moet binnen de twee maanden na ontvangst van de communicatie van de sectorklasse ingediend worden.

Het bezwaar is slechts ontvankelijk indien het voldoende toegelicht is. De argumenten moeten gebaseerd zijn op de inhoud van de bedrijfsfunctie.

De onderneming vergelijkt de inhoud van de bedrijfsfunctie met de beschrijving van de sectorale referentiefunctie.

De werkgever moet de bezwaren die geldig kenbaar werden gemaakt bespreken met de betrokken werknemer binnen een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf het eind van de termijn waarbinnen de werknemer zijn/haar beroep moet indienen. Om praktische redenen kan die termijn verlengd worden met het akkoord van de partijen.

Indien nodig kan/kunnen daarna een (of meerdere) gesprek(ken) plaatsvinden waarbij zowel de werknemer als de werkgever zich kunnen laten bijstaan. De werknemer kan zich laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger.

Indien er bij dit overleg een akkoord tot stand komt tussen de werkgever en de werknemer, is het dossier opgelost.

In dat geval treedt de toekenning van de nieuwe classificatie in werking vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de schriftelijke indiening van het interne beroepsdossier.

Bij niet akkoord tussen partijen kan een extern beroep ingediend worden (fase 2).

## **b. Fase 2: Extern beroep**

Indien geen akkoord tot stand kwam tijdens fase 1, heeft de werknemer de mogelijkheid om via zijn werkgever in hoger beroep te gaan bij de sectorale beroepscommissie.

In dat geval moet de werknemer zijn beroep schriftelijk kenbaar maken aan zijn werkgever binnen de maand die volgt op het einde van de interne beroepsprocedure (fase 1).

De werkgever beschikt over een maand te rekenen vanaf voormelde schriftelijke mededeling om het dossier kenbaar te maken bij de voorzitter van het paritair comité via de werkgeversorganisatie Assuralia die zetelt in het paritair comité.

Het dossier dat de voorzitter van het paritair comité ontvangt, bestaat uit:

- een goedgekeurde functiebeschrijving (met vermelding van de opmerkingen van de betrokken partij(en) indien er geen consensus is over de inhoud van de functiebeschrijving), en
- een gemotiveerde beroepsaanvraag.

Indien de werkgever nalaat de voorzitter van het paritair comité te informeren binnen de gestelde termijn, heeft de werknemer het recht zelf via een vertegenwoordiger van de in het paritair comité zetelende vakbondsorganisatie het beroep aanhangig te maken bij de voorzitter van het paritair comité.

De werkgever en de werknemer ontvangen van de voorzitter van het paritair comité (of zijn opdrachtgever) een ontvangstbewijs van hun beroepsaanvraag.

De sectorale beroepscommissie onderzoekt de klacht op basis van het dossier, zowel qua (on)ontvankelijkheid als ten gronde.

Die commissie behoudt zich het recht voor de werkgever en/of de werknemer te horen indien nodig.

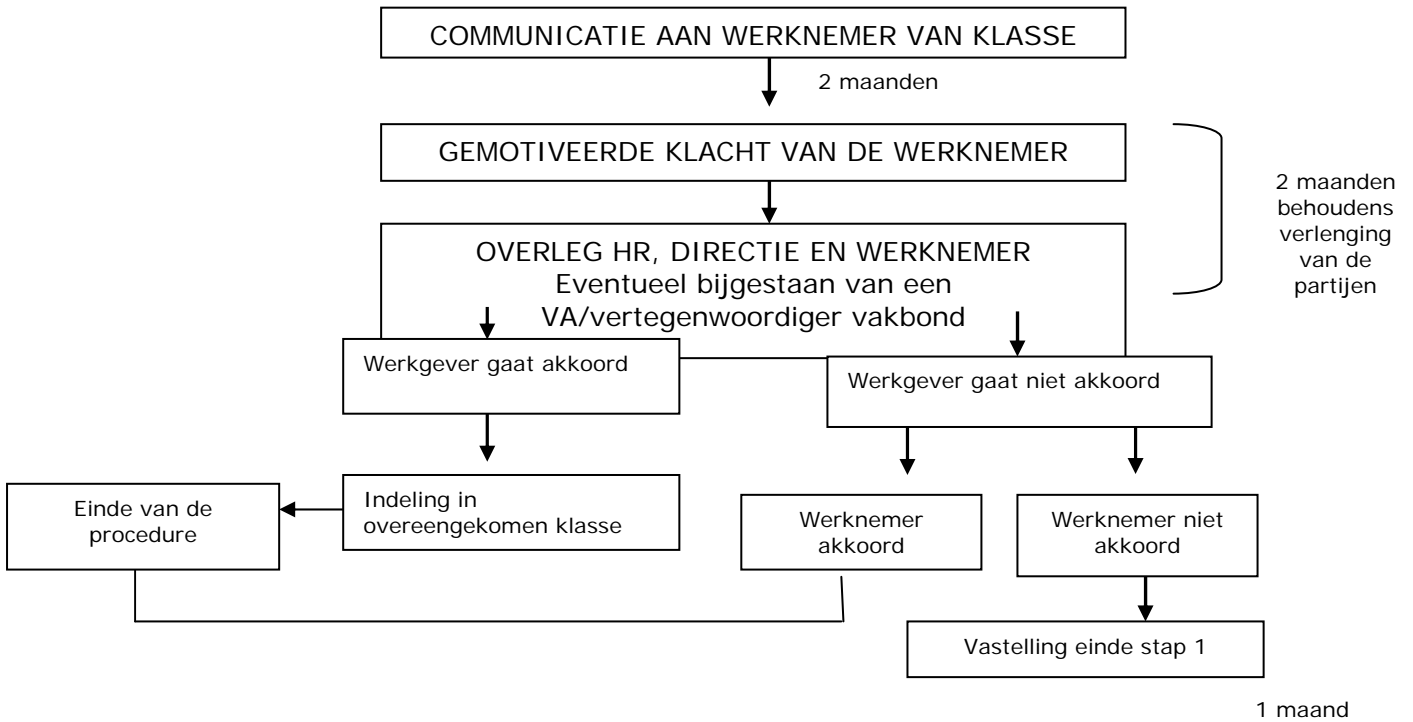
Binnen de 6 maanden nadat het volledige dossier aanhangig gemaakt werd bij de voorzitter van het paritair comité geeft de sectorale beroepscommissie haar advies. Dit advies heeft dezelfde waarde als de aanbevelingen van het verzoeningsbureau.

De betrokken werkgever en de werknemer worden schriftelijk ingelicht, binnen de maand, over het advies van de sectorale beroepscommissie.

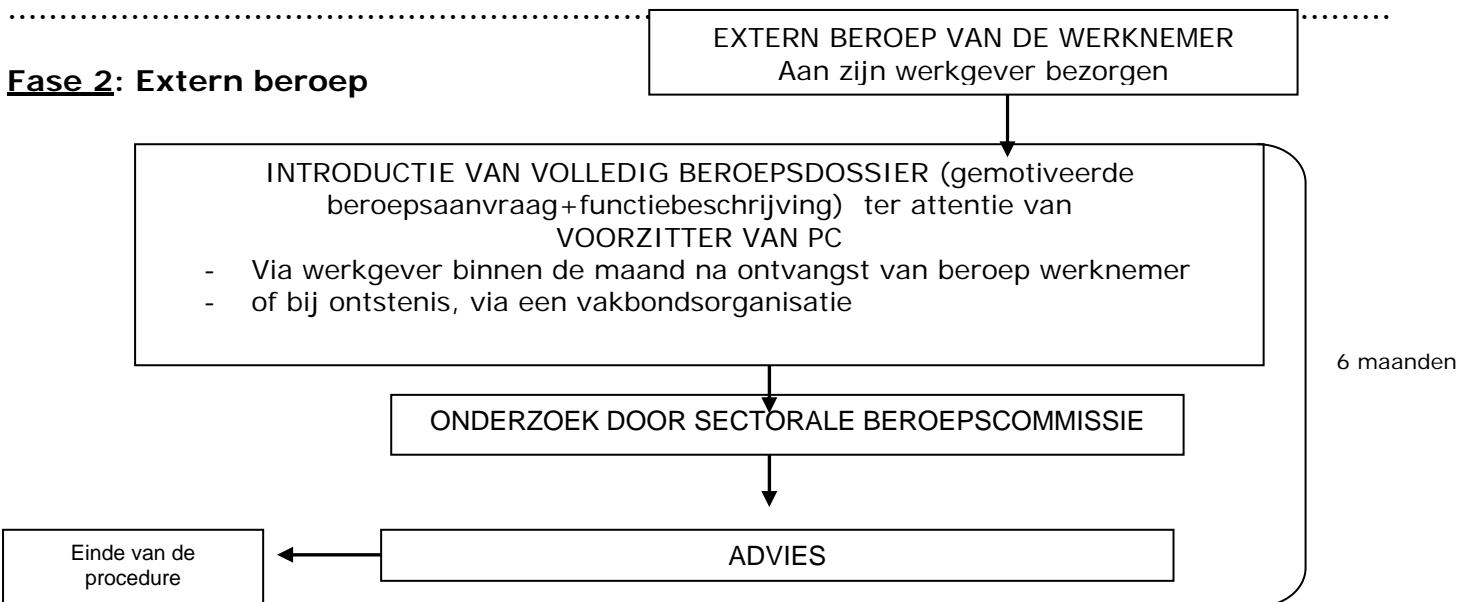
In voorkomend geval treedt de toekenning van de nieuwe classificatie in werking vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de schriftelijke indiening van het interne beroepsdossier (1ste fase).

### c. Schema

#### Fase 1: Intern beroep binnen de onderneming



#### Fase 2: Extern beroep



## Hoofdstuk 3: Voorstelling van de bevoegde paritaire sectorfora

### a. Paritair comité

Het paritair comité is verantwoordelijk voor het beheer van de classificatieprocedures en het updaten van deze handleiding. Het paritair comité evalueert dit minstens één maal per jaar, eventueel op basis van de ontvangen informatie.

Technische aspecten worden naar de technische werkgroep doorgespeeld (cf. punt c), die het uitgewerkte dossier terugbezorgt aan het paritair comité, dat de eindverantwoordelijke is.

Het paritair comité kan bij de agendering van het functieclassificatiethema aangevuld worden door de deskundigen van de technische werkgroep. De deskundigen zijn paritair vertegenwoordigd.

### b. De sectorale beroepscommissie

De sectorale beroepscommissie is een paritair orgaan dat samengesteld is uit:

- maximaal 4 classificatiedeskundigen die de werkgevers vertegenwoordigen;
- maximaal 4 classificatiedeskundigen die de werknemers vertegenwoordigen.

De voorzitter van het paritair comité is voorzitter van de sectorale beroepscommissie.

De beroepsdossiers (cf. hoofdstuk 2) worden gecentraliseerd bij de voorzitter van het paritair comité.

De beroepscommissie wordt samengeroepen om de door de werkgevers- of werknemersvertegenwoordiging aanhangig gemaakte dossier(s) te onderzoeken.

De sectorale beroepscommissie spreekt zich unaniem uit over de definitieve indeling van de functie in een specifieke sectorklasse.

### c. Technische werkgroep "classificatie"

De technische werkgroep "classificatie" werkt in opdracht van het paritair comité en volgt het classificatieproject technisch op.

De technische werkgroep is een paritair orgaan, samengesteld uit:

- maximaal vertegenwoordigers van de werkgevers waarvan 4 classificatiedeskundigen;
- maximaal vertegenwoordigers van de werknemers waarvan 4 classificatiedeskundigen;
- een consultant van Hudson die het voorzitterschap ervan waarneemt.

De aanwezige vertegenwoordigers van de werkgevers vertegenwoordigen in geval van stemming de helft van de stemmen.

Het paritair comité kan de technische WG belasten met de volgende opdrachten:

- de beschrijving van de nieuwe referentiefuncties;
- het toezicht op de door de consultant van Hudson uitgevoerde weging;
- de indeling van nieuwe referentiefuncties in de functieklassen;
- de aanpassing of de schrapping van bestaande referentiefuncties;
- interpretatieproblemen in de bedrijven bij inschaling van de bedrijfsfuncties in de sectorale classificatie.

## Hoofdstuk 4: Voorstelling van het door de sector gehanteerde waarderingssysteem van de functies

- **Wat is een functiewaardering?**

In elke organisatie worden werkzaamheden uitgevoerd die verschillend van aard en inhoud zijn. Vaak wil men in een organisatie die verschillende werkzaamheden (die geclusterd zijn in functies) in een rangorde plaatsen en vervolgens deze rangorde gebruiken voor het onderbouwen van het verloningsbeleid. Hierbij kan de functiewaardering een belangrijke rol spelen.

Belangrijk is te weten dat bij functiewaardering de functie onderzocht wordt en niet het functioneren van de individuele werknemer. Men beoordeelt dus de stoel waarop iemand zit, het geheel van onderling samenhangende verantwoordelijkheden en activiteiten die moeten uitgeoefend worden om het werk gedaan te krijgen, en niet de persoon zelf of zijn bekwaamheden of competenties.

Om functies te kunnen waarderen moeten zij eerst onderzocht of geanalyseerd worden. Dit onderzoek noemt men de functieanalyse. Om de functie te onderzoeken wordt bij voorkeur een functiebeschrijving opgemaakt. In de functiebeschrijving worden onder andere zaken vastgesteld als de naam van de functie, het doel van de functie, de positie van de functie in de organisatie en de belangrijkste verantwoordelijkheids- en resultaatsgebieden of kerntaken. Daarnaast worden een aantal specifieke onderwerpen vermeld, zoals het soort interpersoonlijke relaties, de aard van die relaties,...

Na het beschrijven van de functies, moeten ze gewaardeerd worden. De onderneming Hudson heeft de analyse van de functiebeschrijvingen uitgevoerd op basis van het functiewaarderingssysteem "5 + 1 COMPAS®".

- **Methodologische aanpak voor functieweging: het systeem 5 + 1 COMPAS®**

Het door Hudson uitgewerkte functieclassificatiesysteem is erop gericht om de toegevoegde waarde van de functies te waarderen in het raam van de realisatie van de doelstellingen van een organisatie. De bijdrage van de verschillende functies tot de realisatie van de doelstellingen van een onderneming varieert immers. De waardering van de functies bestaat uit een analyse en een vergelijkende waardering op basis van goed onderbouwde en inzichtelijke criteria.

In het op competenties gebaseerde functiewegingssysteem, analyseert de methode de verschillende gewogen functies door middel van de volgende criteria:

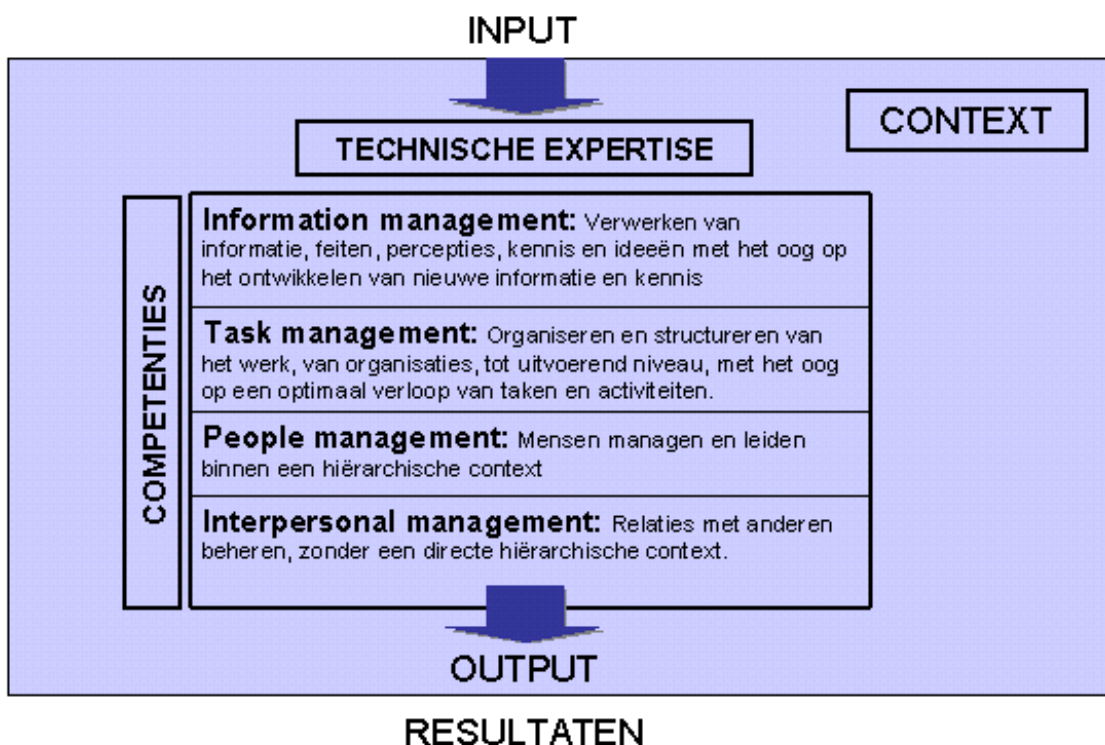
- **de technische expertise** die noodzakelijk is om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen;
- **de vereiste competenties** die noodzakelijk zijn om de functie naar behoren uit te oefenen, rekening houdend met de **context** waarin die competenties uitgeoefend worden;
- **de impact, de omvang en het niveau** van verantwoordelijkheid van de functie.

Het functieclassificatiemodel van Hudson is gebaseerd op vijf kenmerken voor de functiewaardering. Deze vijf functie-kenmerken zijn als volgt onderverdeeld :

- de verticale as geeft de niveaus aan van de vereiste competenties om de functie uit te oefenen, geklasseerd van onder naar boven en vervolledigd door de meetbare criteria die de selectie aanscherpen;
- de horizontale as geeft de relevante niveaus aan betreffende de impact, de omvang en de verantwoordelijkheid;
- voor iedere functie bestudeert men per matrix het vereiste competentieniveau en het niveau van impact, omvang en verantwoordelijkheid. Het resultaat wordt uitgedrukt in de vorm van een score die het gewicht van de functie weergeeft.

In onderstaande tabel vindt u de voor iedere kenmerk gebruikte bepalende criteria en ook de contextuele variabelen die ernaar verwijzen.

Het functiewegingsmodel van Hudson is een analytisch concept, in overeenstemming met de principes voor progressieve vaststelling van de scores. Op elk niveau binnen een bepaald criterium wijst men een bepaalde waarde toe: op het laagste niveau kent men de laagste waarde toe en op het hoger niveau zullen de waarden progressief toenemen.



## Hoofdstuk 7: Nuttige adressen en contactpersonen

- Paritair Comité voor het verzekeringswezen (PC 306):
  - FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel  
Voorzitter van het PC voor het verzekeringswezen, de heer André De Gieter ([Andre.DEGIETER@werk.belgie.be](mailto:Andre.DEGIETER@werk.belgie.be))
- Werkgeversfederatie:
  - Assuralia, De MeeÛsquare 29, 1000 Brussel,  
Sociale Zaken, Isabelle Bastien ([drp@assuralia.be](mailto:drp@assuralia.be))
- Vakbonden:
  - ACLVB-CGSLB, Poincarrélaan 72-74, 1070 Brussel  
Classificatiedeskundige, Yves Vergeylen([yves.vergeylen@aclvb.be](mailto:yves.vergeylen@aclvb.be))
  - BBTK-Setca, Hoogstraat 42, 1000 Brussel,  
Classificatiedeskundige, Johan Van Eeghem ([jvaneeghem@bbtk-abvv.be](mailto:jvaneeghem@bbtk-abvv.be))
  - CNE, Avenue Alcide de Gasperi 21, 1400 Nivelles  
Expert en classification, Gwénaëlle Scuvie ([sef@acv-csc.be](mailto:sef@acv-csc.be))
  - LBC-NVK, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen  
Classificatiedeskundige, Annemie Van Gucht ([avangucht@acv-csc.be](mailto:avangucht@acv-csc.be))



## BIJLAGEN

- Bijlage 1. Sectoraal classificatiemodel (in alfabetische orde per klasse)
- Bijlage 2. Beschrijving van de 67 sectorale referentiefuncties
- Bijlage 3. Matrix van de 8 functieniveaus
- Bijlage 4. CAO van ... tot invoering van de sectorale functieclassificatie
- Bijlage 5. Aanvraagformulier voor intern extern beroep (model)

Alle deze bijlagen zijn te downloaden in pdf-formaat op de website van de sociale partners.