

Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking (PC 136.00)

Commission paritaire de la transformation du papier et du carton (CP 136.00)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2023

Convention collective de travail du 26 juin 2023

Werkbaar werk en penibiliteitsfonds

Travail faisable et fonds de pénibilité

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeidsters en arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking ressorteren.

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de la transformation du papier et du carton.

HOOFDSTUK II. *Werkbaar werk*

CHAPITRE II. *Travail faisable*

Art. 2. § 1. Het begeleidingscomité "proefwerven" opgericht bij sectorakkoord 2017-2018 volgt het aanbod "werkbaar werk" op uitgewerkt in de schoot van PaperPackSkills.

Art. 2. § 1er. Le comité d'accompagnement des "chantiers expérimentaux" mis en place par l'accord sectoriel 2017-2018 fait le suivi de l'offre de "travail faisable" élaborée par PaperPackSkills.

De sociale partners komen overeen de werkzaamheden inzake werkbaar werk binnen de werkgroep te evalueren en verder te zetten en bij te sturen waar nodig om de deelname van bedrijven nieuw leven in te blazen.

Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer et de poursuivre les travaux sur le travail faisable au sein du groupe de travail et de procéder à des ajustements si nécessaire afin de redynamiser la participation des entreprises.

§ 2. Er wordt een werkgroep "werkbaar werk en vorming" opgericht waarin de sociale partners de problematiek "peter- en meterschap"/"jobcoaching" en de mogelijkheden tot formalisering van de "on-the-job" training in het stelsel van educatief verlof/Vlaams opleidingsverlof zullen bestuderen. De werkgroep zal zich tevens buigen over de communicatie rond de mogelijkheden "werkbaar werk", ontwikkeld in de schoot van het fonds voor bestaanszekerheid/PaperPackSkills.

§ 2. Un groupe de travail sur "le travail faisable et la formation" sera créé au sein duquel les partenaires sociaux étudieront la problématique du "parrainage"/"job coaching" et les possibilités de formaliser les formations "on the job" dans le système de congé éducation/congé éducation flamand. Le groupe de travail se penchera également sur la communication relative aux possibilités de "travail faisable" élaborée par le fonds de sécurité d'existence/PaperPackSkills.

§ 3. De syndicale delegaties in de ondernemingen kunnen een project "werkbaar werk" initiëren, dat na overleg met de werkgever zal worden voorgelegd aan het fonds voor bestaanszekerheid. Het voorgestelde project dient de limieten van de sectorale subsidies voor "werkbaar werk" te respecteren. In geval van een blokkering op het niveau van de onderneming, kan de syndicale delegatie zich rechtstreeks richten tot het fonds voor bestaanszekerheid dat zal tussenkomen bij de onderneming.

De sociale partners binnen de ondernemingen zullen een gezamenlijke vraag indienen. Ook kleinere ondernemingen, die over geen sociale gesprekspartner beschikken, hebben toegang tot het project. Zij zullen via de Newsletter van PaperPackSkills worden geïnformeerd en aangemoedigd.

Art. 3 : Penibiliteitsfonds

Er wordt een penibiliteitsfonds opgericht in de schoot van het Fonds van Bestaanszekerheid. De werkzaamheden van dit penibiliteitsfonds worden aangestuurd door de werkgroep werkbaar werk in samenwerking met PaperPackSkills.

Art. 4. Voor de werkzaamheden van werkbaar werk en penibiliteit wordt een budget van 0,1% van de loonmassa van de arbeiders ter beschikking gesteld via een hertoewijzing van middelen in het fonds voor bestaanszekerheid.

De hertoewijzing van bijdragen wordt opgenomen in de CAO 'wijziging van de statuten van het FBZ'.

HOOFDSTUK III.

Diversiteits-, non-discriminatie en inclusiebeleid

Art. 5. De sociale partners verbinden zich ertoe het bestaande sectorale beleid inzake diversiteit, non-discriminatie en inclusie voor het Vlaamse Gewest uit te breiden naar het Brusselse Gewest en het Waalse Gewest.

Art. 6. De sociale partners brengen naar de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 januari 2020 betreffende de invoering van een sectorale non-discriminatie code in herinnering (registratienummer: 157487/CO/136).

§ 3. Les délégations syndicales peuvent initier un projet "travail faisable" qui sera soumis auprès du fonds de sécurité d'existence après concertation avec l'employeur. Le projet proposé devant respecter les limites des subventions sectorielles "travail faisable". En cas de blocage au niveau de l'entreprise, la délégation syndicale pourra s'adresser directement au fonds de sécurité d'existence qui interviendra auprès de l'entreprise.

Les partenaires sociaux au sein des entreprises présenteront une demande conjointe. Les petites entreprises, qui n'ont pas d'interlocuteur social, auront également accès au projet. Ils seront informés et encouragés par le biais de la Newsletter PaperPackSkills.

Art. 3 : Fonds de pénibilité

Un fonds de pénibilité est créé au sein du Fonds de sécurité d'existence. Les activités de ce fonds de pénibilité seront pilotées par le Groupe de travail 'travail faisable' en collaboration avec PaperPackSkills.

Art. 4 .Un budget de 0,1% de la masse salariale des ouvriers est mis à disposition pour les activités de travail faisable et de pénibilité par le biais d'une réaffectation des ressources du Fonds de sécurité d'existence.

La réaffectation de cotisations est reprise dans la CCT 'modification des statuts du FSE'.

CHAPITRE III.

Politiques de diversité, de non-discrimination et d'inclusion

Art. 5. Les partenaires sociaux s'engagent à élargir les politiques sectorielles existantes en matière de diversité, de non-discrimination et d'inclusion pour la Région flamande à la Région bruxelloise et à la Région wallonne.

Art. 6. Les partenaires sociaux rappellent la convention collective de travail du 23 janvier 2020 concernant l'instauration d'un code sectoriel de non-discrimination (n° d'enregistrement 157487/CO/136).

HOOFDSTUK IV.

Diversen

Art. 7. Ondertekenende partijen komen overeen de deeltijdse arbeid op vrijwillige basis aan te moedigen wanneer de arbeidsorganisatie zulks toelaat.

Art. 8. De tewerkstelling van arbeiders en arbeiders in het kader van de activering van de werkloosheidsuitkeringen is enkel mogelijk na raadpleging van de vakbondsafvaardiging en voorlegging van het voorstel aan de voorzitter van het paritair comité, die het zal overmaken aan de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité.

Indien er binnen de 10 dagen na verzending geen negatieve reactie komt, is het voorstel aanvaard.

Art. 9. Partijen verbinden er zich toe, rekening houdende met de beschikbare banen binnen de onderneming, de mogelijkheid te onderzoeken van wederinschakeling van werknemers die het slachtoffer zijn geworden van een arbeidsongeval. Er wordt aanbevolen bij het aanwerven van mindervaliden gebruik te maken van subsidies van de regionale overheid om de arbeidsposten aan te passen teneinde de werkgelegenheid ten behoeve van mindervaliden, waar mogelijk, te bevorderen.

HOOFDSTUK V.

Slotbepalingen

Art.10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op effect te hebben op 31 december 2024.

CHAPITRE IV.

Divers

Art. 7. Les parties signataires conviennent de favoriser le travail à temps partiel sur base volontaire quand l'organisation du travail le permet.

Art. 8. L'occupation d'ouvriers et d'ouvrières dans le cadre de l'activation des allocations de chômage n'est possible qu'après consultation de la délégation syndicale et présentation de la proposition au président de la commission paritaire, qui la transmettra aux organisations représentées en commission paritaire.

En cas d'absence de réaction négative dans les 10 jours suivant l'envoi, la proposition est acceptée.

Art. 9. Les parties s'engagent, tout en tenant compte des emplois disponibles au sein de l'entreprise, à examiner la possibilité d'une réinsertion de travailleurs victimes d'un accident du travail. Il est conseillé lors de l'engagement de personnes moins valides, de faire appel aux subsides octroyés par les pouvoirs publics régionaux pour l'adaptation des postes de travail afin de promouvoir l'emploi au profit des moins valides.

CHAPITRE V.

Dispositions finales

Art. 10. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse de l'être le 31 décembre 2024.