

Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking (PC 222.00)

Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222.00)

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 november 2021*

*Convention collective de travail
du 9 novembre 2021*

MAATREGELLEN TOT BEVORDERING VAN
DE WERKGELEGENHEID EN DE VORMING

MESURES VISANT À PROMOUVOIR L'EM-
PLOI ET LA FORMATION

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton.

Zij is afgesloten in toepassing van :

Elle est conclue en application de :

- de wet van 27 december 2006 (titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1) houdende diverse bepalingen (artikel 190, § 2, alinea 2 van de voormelde wet);
- het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013);
- het koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (Belgisch Staatsblad van 18 december 2017);
- het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord van de interprofessionele onderhandelingen voor de jaren 2021-2022 (Belgisch Staatsblad van 10 september 2021).

- la loi du 27 décembre 2006 (titre XIII, chapitre VIII, section 1ère) portant des dispositions diverses (article 190, § 2, alinéa 2 de la loi précitée);
- l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 8 avril 2013);
- l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1ère du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (Moniteur belge du 18 décembre 2017);
- l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021).

HOOFDSTUK II. Risicogroepen

CHAPITRE II. Groupes à risque

Art. 2. Dit hoofdstuk is afgesloten in toepassing van de wet van 27 december 2006 (titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1), waarvan sprake in vorig artikel.

Art. 2. Ce chapitre est conclu en application de la loi du 27 décembre 2006 (titre XIII, chapitre VIII, section 1ère) dont question à l'article précédent.

Overeenkomstig artikel 190 van deze wet, wordt de inspanning van 0,10 pct. bedoeld in artikel 189 van dezelfde wet gebruikt in 2021 en 2022, langs het sociaal fonds, om de vormings- en omscholingsmogelijkheden van de bedienden te stimuleren.

De bij het "Sociaal Fonds voor de bedienden uit de papier- en kartonbewerking" ingediende vormingsdossiers zullen medeondertekend worden door een lid van de ondernemingsraad of, bij gebreke daaraan, door een lid van de syndicale delegatie. De concretisering van deze beslissing zal verder worden uitgewerkt door het beheerscomité van het sociaal fonds.

Art. 3. Volgende personen behoren tot de risicogroepen :

1) De langdurige werkloze :

- de werkzoekende die gedurende de zes maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, zonder onderbreking werkloosheids- of wachttuitkeringen heeft genoten voor alle dagen van de week;
- de werkzoekende die, gedurende de zes maanden die aan zijn indienstneming voorafgaan, uitsluitend deeltijds heeft gewerkt om aan de werkloosheid te ontkomen en/of als interimair;

2) De laaggeschoolde werkloze :

de werkzoekende van meer dan 18 jaar die geen houder is van :

- ofwel een universitair diploma;
- ofwel een diploma of een getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs;

Conformément à l'article 190 de cette loi, l'effort de 0,10 p.c. visé à l'article 189 de cette même loi est utilisé en 2021 et 2022, via le fonds social, pour stimuler des actions de formation et de recyclage des employé(e)s du secteur.

Les dossiers de formation introduits auprès du "Fonds social des employés de la transformation du papier et du carton" seront contresignés par un membre du conseil d'entreprise ou, à défaut, par un membre de la délégation syndicale. Le comité de gestion du fonds social s'occupera de la concrétisation de cette décision.

Art. 3. Les personnes appartenant aux groupes à risque sont les suivantes :

1) Le chômeur de longue durée :

- le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;
- le demandeur d'emploi qui, pendant les six mois qui précèdent son engagement, a travaillé uniquement à temps partiel pour échapper au chômage et/ou comme intérimaire;

2) Le chômeur à qualification réduite :

le demandeur d'emploi de plus de 18 ans qui n'est titulaire :

- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
- ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court;
- ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique;

3) De gehandicapte werkloze :

de werkzoekende die, op het ogenblik van zijn indienstneming, ingeschreven is bij één der fondsen voor sociale integratie van de mindervalide personen;

4) De deeltijds leerplichtige :

de werkzoekende van minder dan 18 jaar die nog onder de leerplicht valt en die het secundair onderwijs met volledig leerplan niet meer volgt;

5) De herintreder :

de werkzoekende die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet :

- geen werkloosheidsuitkeringen of loopbaanonderbrekingsuitkering heeft genoten gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
- geen beroepsactiviteit heeft uitgeoefend gedurende de periode van drie jaar die zijn indienstneming voorafgaat;
- vóór de periode van drie jaar, bedoeld in de twee vorige punten, zijn beroepsactiviteit heeft onderbroken, ofwel nooit een dergelijke activiteit begonnen is;

6) De bestaansminimumtrekker :

de werkzoekende die op het ogenblik van zijn indienstneming het bestaansminimum ontvangt;

7) De oudere werkloze :

de werkzoekende van 50 jaar en ouder;

8) De werkloze uit een begeleidingsplan :

de werkzoekende die een begeleidingsplan heeft gevolgd;

3) Le chômeur handicapé :

le demandeur d'emploi handicapé qui, au moment de son engagement, est enregistré auprès d'un des fonds pour l'intégration sociale des personnes handicapées;

4) Le jeune à scolarité obligatoire partielle :

le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice;

5) La personne qui réintègre le marché de l'emploi :

le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement;
- ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement;
- avoir, avant la période de trois ans visée aux deux points précédents, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité;

6) Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence :

le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie du minimum de moyens d'existence;

7) Le chômeur âgé :

le demandeur d'emploi âgé de 50 ans et plus;

8) Le chômeur du plan d'accompagnement :

le demandeur d'emploi ayant suivi le plan d'accompagnement;

9) De laaggeschoolde werknemer:

de werknemer of werknemster die geen houder is van :

- ofwel een universitair diploma;
- ofwel een diploma of getuigschrift van het hoger technisch onderwijs van het lange of het korte type;
- ofwel een getuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs;

10) De werknemer of werknemster met een onaangepaste of een ontoereikende beroepsbekwaamheid :

- de werknemer of werknemster die naar een andere functie moet worden geheroriënteerd;
- de werknemer of werknemster waarvan de beroepsbekwaamheid onaangepast of ontoereikend is geworden ten gevolge van de technische evolutie.

Art. 4. Het beheerscomité van het sociaal fonds is belast met het opstellen van het reglement voor de praktische toepassing van deze maatregelen.

Art. 5. Tenminste 0,05 pct. van de 0,10 pct.-bijdrage zal worden voorbehouden voor één of meerdere van de volgende risicogroepen :

- 1) Werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
- 2) Werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :
 - a. hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;

9) Le travailleur à qualification réduite :

le travailleur qui n'est titulaire :

ou la travailleuse

- ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
- ni d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur technique de type long ou de type court;
- ni d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur technique;

ou la travailleuse

10) Le travailleur à qualification inadéquate ou insuffisante :

- le travailleur qui doit être réorienté vers une autre fonction;
- le travailleur dont la qualification est devenue insuffisante ou inadéquate suite à l'évolution technologique.

Art. 4. Le comité de gestion du fonds social est chargé de l'élaboration du règlement pour l'application pratique de ces mesures.

Art. 5. Au moins 0,05 p.c. de la cotisation de 0,10 p.c. sera affecté en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

- 1) Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
- 2) Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :
 - a. soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et le délai de préavis est en cours;

- b. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
- c. hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag is aangekondigd;
- 3) Niet-werkenden en personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder "niet-werkenden" wordt verstaan :
- a. langdurig werkzoekenden, dit zijn personen die in het bezit zijn van een werkkaart (artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001);
- b. uitkeringsgerechtigde werklozen;
- c. werkzoekenden die laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift of diploma van het hoger secundair onderwijs bezitten, of werkzoekenden die erg-laaggeschoold zijn, dit zijn de jongeren die geen getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs bezitten of van het lager secundair onderwijs bezitten (cfr. definities uit artikel 24 van de wet van 24 december 1999);
- d. herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens 1 jaar terug op arbeidsmarkt begeven;
- e. personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002, personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMWs;
- f. werknemers die in het bezit zijn van een verminderingkaart herstructurerings (cfr. koninklijk besluit van 9 maart 2006);
- b. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
- c. soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;
- 3) Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par "personnes inoccupées", on entend :
- a. les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail (article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001);
- b. les chômeurs indemnisés;
- c. les demandeurs d'emploi peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou les demandeurs d'emploi très peu qualifiés, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un certificat du second degré de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement secondaire inférieur (cf. définition de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999);
- d. les personnes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins 1 an;
- e. les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002, les personnes ayant droit à l'aide sociale en application de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976;
- f. les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réduction restructurations (cf. arrêté royal du 9 mars 2006);

- g. werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of bezaten bij overlijden;
- 4) De personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :
- a. de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
 - b. de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 pct.;
 - c. de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming (cfr. wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap);
 - d. de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en sociale werkplaatsen;
 - e. de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 pct.;
 - f. de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
 - g. de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;
- g. les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un état membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;
- 4) Les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :
- a. les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
 - b. les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 p.c.;
 - c. les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
 - d. les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
 - e. la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 p.c. au moins;
 - f. les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
 - g. la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident de travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5) De jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (cfr. artikel 27, 6° van het koninklijk besluit van 25 november 1991), hetzij in het kader van een instapstage (artikel 36quater van het koninklijk besluit van 25 november 1991).

Art. 6. Van de in artikel 5 bedoelde inspanning van 0,05 pct. moet minstens de helft besteed worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

- a. De in artikel 5, 5) bedoelde jongeren
- b. De in artikel 5, 3) en 4) bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.

Art. 7. Dit betekent concreet dat ingevolge artikel 6, 0,025 pct. wordt besteed aan initiatieven ten voordele van jongeren die nog geen 26 jaar zijn en die tot de risicogroepen behoren.

5) Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (cf. article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991) soit dans le cadre d'un stage de transition (article 36quater de l'arrêté royal du 25 novembre 1991).

Art. 6. Au moins la moitié de l'effort de 0,05 p.c. visé à l'article 5, doit être affectée à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

- a. Les jeunes concernés dans l'article 5, 5)
- b. Les personnes concernées dans l'article 5, 3) et 4) qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Art. 7. Cela signifie concrètement que suite à l'article 6, 0,025 p.c. est dépensé aux initiatives en faveur des jeunes qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risque.

HOOFDSTUK III. *Vorming*

Art. 8. Voor de periode 2021 en 2022 heeft elke onderneming een collectieve vormingsplicht van 6 kalenderdagen per WTE (gemiddeld) per 2 jaar.

Ondernemingen met minder dan tien werknemers zijn uitgesloten van de verplichting tot collectieve vorming en ondernemingen met ten minste tien en minder dan twintig werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, genieten van een afwijkende regeling, overeenkomstig artikel 10 van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk en artikel 4 van het koninklijk besluit van 5 december 2017 tot uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende het werkbaar en wendbaar werk.

Er wordt daarbij aanbevolen naar een goede spreiding over de verschillende niveaus/klassen te streven.

Een jaarlijkse mededeling over de doelstellingen op het gebied van vormingen zal worden gedaan binnen de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsdelegatie.

1/4 van deze vormingstijd kan gebeuren buiten de normale arbeidstijd en zal vergoed worden (zonder overurentoeslag) indien de organisatie van de vorming binnen de arbeidstijd niet mogelijk is omwille van het tijdstip van de vorming of om arbeidsorganisatorische redenen.

De onderneming zal een vormingsplan uitwerken en zal de bedienden dienaangaande informeren.

De evaluatie van de realisatie van dit objectief zal gebeuren door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, door de syndicale afvaardiging.

Als geen van deze organen binnen de onderneming bestaat, zal de evaluatie gebeuren op basis van de gegevens die opgenomen zijn in de sociale balans.

CHAPITRE III. *Formation*

Art. 8. Pour la période 2021 et 2022, chaque entreprise a une obligation de formation collective de 6 jours par ETP (en moyenne) sur 2 ans.

Les entreprises occupant moins de dix travailleurs sont exclues de l'obligation de formation collective et les entreprises occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalents temps plein, bénéficient d'un régime dérogatoire, et ce, conformément à l'article 10 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable et à l'article 4 de l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1ère du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Il est recommandé de chercher une bonne répartition entre les différents niveaux/classes.

Une communication annuelle concernant les objectifs relatifs aux formations sera faite au sein du conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale.

D'autre part, 1/4 de ce temps de formation pourra avoir lieu en dehors du temps de travail normal et sera rémunéré (sans supplément pour heures supplémentaires) s'il s'avère que l'organisation de la formation est impossible pendant le temps de travail parce que le moment où se donne la formation est incompatible pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail.

L'entreprise élaborera un plan de formation et en avertira les employés.

L'évaluation de la réalisation de cet objectif se fera en conseil d'entreprise ou à défaut en délégation syndicale.

Si aucun de ces organes n'existe dans l'entreprise, l'évaluation se fera sur la base des données reprises dans le bilan social.

Art. 9. Teneinde de groei naar meer vorming en opleidingstijd te stimuleren, conform de wet werkbaar en wendbaar werk, wordt verwezen naar de mogelijkheid gebruik te maken van het opleidingsaanbod van Cefora.

Daarnaast zal, met hetzelfde doel, een samenwerkingsovereenkomst worden gesloten met CEFOVERRE, dat door de sector zal worden erkend als erkende opleidingsinstelling voor de sector.

HOOFDSTUK IV. *Diversen*

Art. 10. Ondertekenende partijen komen overeen de deeltijdse arbeid op vrijwillige basis aan te moedigen wanneer de arbeidsorganisatie zulks toelaat.

Art. 11. De tewerkstelling van bedienden 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. 12. Het wordt door de ondertekenende partijen aan de bedrijven aanbevolen overuren zoveel mogelijk door bijkomende tewerkstelling te vervangen.

HOOFDSTUK V. *Werkbaar werk*

Art. 13. §1. Het begeleidingscomité "proefwerven" opgericht bij sectorakkoord 2017-2018 volgt het aanbod "werkbaar werk" op uitgewerkt in de schoot van Paperpackskills.

§2. Daarnaast zal de sector een ESF-dossier indienen met het oog op het bekomen van een budget om te werken rond nieuwe - werkbare - arbeidsorganisatievormen.

Art. 9. Afin de stimuler la formation et la croissance du temps de formation, conformément à la loi sur le travail faisable et maniable, il est fait référence à la possibilité d'utiliser l'offre de formation du Cefora.

Par ailleurs, dans le même but, un accord de coopération sera conclu avec CEFOVERRE, qui sera reconnu par le secteur comme un établissement de formation reconnu pour le secteur.

CHAPITRE IV. *Divers*

Art. 10. Les parties signataires conviennent de favoriser le travail à temps partiel sur base volontaire quand l'organisation du travail le permet.

Art. 11. L'occupation d'employé(e)s 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. 12. Les parties signataires recommandent aux entreprises de remplacer dans la mesure du possible les heures supplémentaires par des embauches complémentaires.

CHAPITRE V. *Travail faisable*

Art. 13. §2. Le comité d'accompagnement des "chantiers expérimentaux" mis en place par l'accord sectoriel 2017-2018 fait le suivi de l'offre de "travail réalisable" élaborée par Paperpackskills.

§2. En outre, le secteur soumettra un dossier ESF en vue d'obtenir un budget pour travailler sur de nouvelles formes d'organisation - faisable - du travail.

§3. 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 FBZ/Paper Pack Skills.

§4. De syndicale delegaties in de ondernemingen kunnen een project ‘werkbaar werk’ initiëren, dat na overleg met de werkgever zal worden voorgelegd aan het FBZ. 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 FBZ dat zal tussenkomen bij de onderneming.

HOOFDSTUK VI. *Slotbepalingen*

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van twee jaar en treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

§. 3. 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 FSE/Paper Pack Skills.

§4. Les délégations syndicales peuvent initier un projet ‘travail faisable’ qui sera soumis auprès du FSE 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 FSE qui interviendra auprès de l’entreprise.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 14. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans et entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de l’être le 31 décembre 2022.