

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE HAVEN VAN GENT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2012 houdende implementatie van de beginselen van CAO 100 aan de haven van Gent

artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de haven van Gent en op de werknemers die ze tewerkstellen.

artikel 2 - beleidsplan alcohol en drugs CAO 100

Binnen het paritair subcomité voor de haven van Gent werd een werkgroep alcohol- en drugpreventie opgericht. Deze paritaire werkgroep had als opdracht een beleid te ontwikkelen in verband met alcohol en andere drugs. Voor de uitwerking van een beleid werd een beroep gedaan op Attentia-cbmt.

Dit heeft geleid tot de opstelling en invoering van een beleidsplan alcohol en andere drugs voor de havenarbeiders van het algemeen contingent.

Deze procedure in de haven werd opnieuw beoordeeld in januari 2010 in navolging van CAO 100 van 1 april 2009. Het doel van deze CAO is een preventief beleid inzake alcohol en drugs in de onderneming gebaseerd op 3 doelstellingen : "voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen".

Het beleid is gebaseerd op 4 pijlers :

1. voorlichting en vorming
2. regels inzake gebruik op het werk
3. procedures inzake acuut en chronisch gebruik
4. hulpverlening en bijstand

De uitwerking van het beleidsplan is in navolging van CAO 100.

artikel 3 - preventie en sensibilisering

Partijen stellen vast dat binnen de sector voldoende inspanningen werden geleverd op het vlak van preventie en sensibilisering :

Havenoverkoepelend :

- Diverse affichecampagnes
- Omzendbrief aan alle havenarbeiders met folder over CAO 100
- Voettekst op loonbetalingen (verwijzend naar affichecampagne)
- Omzendbrief om testfase aan te kondigen, verwijzend naar lopende campagne
- Opstart infosessies voor forelieden en hiërarchische lijn
- Infovergadering voor werkgevers binnen CEPEG
- Infomomenten in vakbondsbesturen en algemene ledenvergaderingen ; dagdagelijks aandachtspunt op kaai ook binnen vakbondswerking

Binnen de individuele bedrijven :

- Info via interne communicatiekanalen (borden, schermen,...)
- Bespreking in de bedrijfseigen officiële of informele overlegorganen
- Sensibilisatie en opleiding leidinggevenden

Artikel 4 - invoering mogelijkheid testen

De ondertekenende partijen stemmen in met een verdere invulling op basis van CAO 100 waarbij voor alle werknemers die ressorteren tot de bevoegdheid van het paritair subcomité voor de haven van Gent (havenarbeiders algemeen contingent, vaklui, havenarbeiders aanvullend contingent) kan overgegaan worden tot testen op de werkvloer.

Elke individuele werkgever kan slechts overgaan tot het testen indien deze mogelijkheid uitdrukkelijk voorzien werd in het eigen arbeidsreglement van de firma.

Bij deze testen zullen de volgende richtlijnen strikt worden nageleefd :

- Testen kunnen enkel uitgevoerd worden als alle op dat ogenblik op de te testen arbeidsplaats aanwezige personen getest worden, dit wil zeggen de ganse ploeg, het aanwezige eigen personeel van de werkgever, eventuele markeerders...
- Frequentie van het mogelijke aantal in te lassen testmomenten per jaar:
Elke stouwer kan op jaarbasis een aantal testmomenten inlassen gelijk aan de gemiddelde dagelijkse tewerkstelling in het bedrijf maal 12.
Idealiter bestaat elk testmoment uit zowel een alcohol- als een drugtest.
- Indien een werknemer weigert om een test af te leggen, wordt dezelfde procedure gevolgd als bij een positieve test.
- Alle leden van de hiërarchische lijn van de stouwers boven het niveau van foreman en ceelbaas (d.w.z. niet-havenarbeiders) evenals de preventie-adviseur van de individuele onderneming kunnen de testen afnemen. Het afnemen van testen geschiedt door minstens twee personen.
- De leden van de centrale veiligheidsdienst worden er per telefoon, sms of mail van in kennis gesteld telkens daadwerkelijk tot testen wordt overgegaan.
- Testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes.
- Testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden en dus enkel in aanwezigheid van de betrokken testpersoon + de 2 leden van de hiërarchische lijn/preventie-adviseur + eventueel een afgevaardigde van de centrale veiligheidsdienst.
- Bij alle werkgevers worden dezelfde testmiddelen gebruikt, waarbij de normen voor het wegverkeer worden gehanteerd om vast te stellen of iemand positief dan wel negatief test.
- Indien de werknemer negatief test kan hij gewoon het werk aanvatten of verder zetten; indien hij positief test (of de test weigert) wordt hij van het werk verwijderd en dient een "document van onveilig werken" te worden opgemaakt en doorgestuurd naar de bedrijfsgeneesheer via CEPG (zie ook procedure in het alcohol- en drugsbeleid)

Artikel 5 - Duurtijd

Alle betwistingen omtrent deze C.A.O. vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité van de haven van Gent.

Dit akkoord treedt in werking op 1 januari 2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. Elk der contracterende partijen kan het opzeggen mits een opzeggingstermijn van zes maanden die bij een ter post aangetekende brief wordt betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de haven van Gent.

Gent, 14 december 2012

Opgemaakt in vier exemplaren,