

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE HAVEN VAN GENT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2023 houdende de invoering van een opleidingsplan en een opleidingsrecht in uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, hoofdstuk 9 – Opleidingsplannen en hoofdstuk 12 - Investeren in opleiding

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 havenarbeiders, logistieke werknemers met veiligheidscertificaat en vaklui die ze tewerkstellen.

artikel 2 - principes opleidingsplan

- De werkgevers stellen jaarlijks, in uitvoering van artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor 31 maart een opleidingsplan op dat van toepassing is op alle werknemers vermeld in artikel 1.
- Alle opleidingen opgenomen in de opleidingsmatrix vastgesteld door de paritaire Opleidingscommissie die werd opgericht in de schoot van het paritair subcomité voor de haven van Gent zijn opgenomen in de sectorale opleidingstabel. Het opleidingsplan bevat de sectorale opleidingstabel en de opleidingen die voldoen aan de opleidingsvoorwaarden.
- Voor opleidingskansen wordt rekening gehouden met risicogroepen (werknemers ouder dan 50 jaar, mer werkloosheid bedreigde werknemers en knelpuntberoepen) en dit zonder onderscheid op basis van het geslacht.
- De opleidingen worden mede gefinancierd door het Fonds voor Bestaanszekerheid aan de haven van Gent.
- Alle opleidingsaanvragen worden vooraf voor goedkeuring voorgelegd aan de voornoemde Opleidingscommissie die paritair is samengesteld.
- Er wordt jaarlijks gerapporteerd over het opleidingsplan aan voornoemde Opleidingscommissie.

artikel 3

De formele en informele opleidingen die in aanmerking komen, zijn gericht op de opleidingsnoden binnen de sector en focussen op het aanleren van nieuwe competenties, het versterken van reeds verworven competenties, de uitvoering van het welzijns- en veiligheidsbeleid en de verspreiding van sensibiliseringsprogramma's. Bij deze opleidingen kan de focus liggen op zowel de hard skills als de soft skills.

artikel 4 - individueel opleidingsrecht

- Voor de invulling van het individueel opleidingsrecht komen enkel professionele en sectorgerelateerde opleidingen in aanmerking.
- Het groeipad wordt sectoraal als volgt vastgelegd en is gradueel stijgend:
 - 2 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2023
 - 3 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2029
 - 4 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2031
 - 5 voltijdse dagen per jaar voor een voltijdse werknemer vanaf 2033
- Het opleidingskrediet wordt omgezet in uren a rato van 7,25 per voltijdse dag.
- Het saldo van de niet opgebruikte opleidingsuren wordt op het einde van het kalenderjaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar zonder dat dit in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat jaar.
- Het eerste jaar met opleidingsrecht start op 1 januari 2024.
- Op het einde van elke periode van vijf jaar, waarvan de eerste aanvangt op 1 januari 2024, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

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 21 september 2023 en wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. Elk der contracterende partijen kan het opzeggen mits een opzeggingstermijn van drie maanden die bij een ter post aangetekende brief wordt betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de haven van Gent.

TRADUCTION

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE PORT DE GAND

Convention collective de travail du 21 septembre 2023 instaurant un plan de formation et un droit à la formation en exécution de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, chapitre 9 - Plans de formation et chapitre 12 - Investir dans la formation

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le port de Gand ainsi qu'aux ouvriers portuaires, aux travailleurs logistiques disposant d'un certificat de sécurité et aux gens de métier qu'ils occupent.

Article 2 - Principes du plan de formation

- Les employeurs établissent chaque année avant le 31 mars, en exécution de l'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, un plan de formation applicable à l'ensemble des travailleurs visés à l'article 1^{er}.
- Toutes les formations reprises dans la matrice de formation établie par la Commission de formation paritaire qui a été constituée au sein de la sous-commission paritaire pour le port de Gand ont été reprises dans le tableau de formation sectoriel. Le plan de formation comprend le tableau de formation sectoriel et les formations qui satisfont aux conditions de formation.
- Pour les opportunités de formation, on tient compte des groupes à risques (travailleurs de plus de 50 ans, travailleurs menacés de chômage et métiers en pénurie) et ce, sans distinction de genre.
- Les formations sont cofinancées par le "Fonds voor Bestaanszekerheid aan de haven van Gent".
- Toutes les demandes de formation sont soumises au préalable pour approbation à la commission de formation susmentionnée qui est composée paritairement.
- Chaque année, rapport est fait à la commission de formation au sujet du plan de formation.

Article 3

Les formations formelles et informelles entrant en ligne de compte se focalisent sur les besoins de formation du secteur, l'acquisition de nouvelles compétences, le renforcement des compétences acquises, la mise en œuvre de la politique de bien-être et de sécurité et la diffusion de programmes de sensibilisation. Durant ces formations, l'accent peut être mis tant sur les 'hard skills' que sur les 'soft skills'.

Article 4 - Droit individuel à la formation

- Seules les formations professionnelles et liées au secteur entrent en compte pour la mise en œuvre du droit individuel à la formation.
- La trajectoire de croissance est définie comme suit au niveau sectoriel et augmente graduellement:
 - 2 jours à temps plein par an pour un travailleur à temps plein à partir de 2023
 - 3 jours à temps plein par an pour un travailleur à temps plein à partir de 2029
 - 4 jours à temps plein par an pour un travailleur à temps plein à partir de 2031
 - 5 jours à temps plein par an pour un travailleur à temps plein à partir de 2033
- Le crédit-formation est converti en heures à raison de 7,25 par jour à temps plein.
- Le solde des heures de formation non épuisé à la fin de l'année calendrier est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit-formation du travailleur de cette année suivante.
- La première année avec un droit de formation commence le 1^{er} janvier 2024.
- À la fin de chaque période de cinq années, dont la première commence le 1^{er} janvier 2024, le solde du crédit-formation disponible est remis à zéro.

Article 5 - Durée

Toutes les contestations relatives à la présente CCT relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire pour le port de Gand.

Le présent accord entre en vigueur au 21 septembre 2023 et est conclu pour une durée indéterminée. Chacune des parties contractantes peut le dénoncer moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la sous-commission paritaire pour le port de Gand.