

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**
Direction du Greffe



ERRATUM

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon

**CCT n° 162272/CO/102.04
du 13/10/2020**

Correction du texte français :

- A l'article 17, les deux derniers alinéas doivent être corrigés comme suit : « Si le travailleur n'est plus inscrit au 31 décembre de l'année mais a presté dans l'entreprise, il sera versé **la prime** au prorata temporis. Tout mois commencé est considéré comme mois entier. Pour tout travailleur absent de plus d'un an durant l'année de référence, l'entreprise ne verse pas **plus** au fonds précité. Ce montant permet au fonds social d'octroyer aux travailleurs une prime de 145 EUR. »

Correction du texte néerlandais :

- L'article 20, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Sinds 1997 wordt, per semester, de eerste **carenz**dag van de eerste **ziekte**periode van het jaar afgeschaft. »
- A l'article 29, « **102.02 en** » doit être supprimé.

Correction dans les deux langues :

- La numérotation des chapitres doit être adaptée à partir du chapitre XXII qui doit devenir **XXI** et ainsi de suite.

Décision du

15 -04

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alu', written over a horizontal line.

Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2020

Arbeidsvoorwaarden (ondernemingen provincie Luik)

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen van de provincie Luik die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant.

Met de "werklieden" worden bedoeld : de werklieden en de werksters.

HOOFDSTUK II. Beroepsclassificatie

Art. 2. De in artikel 1 beoogde werklieden worden in de volgende categorieën ingedeeld :

Categorie A : Geschoolde werklieden

De schietmeesters, de herklowers, de loshouders, de onderhoudswerklieden (smeden, mecaniciens, magazijniers,...), de schop- en bulldozerconducteurs, de locomotiefbestuurders die door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen erkend zijn.

Categorie B : Geoefende werklieden

De boorders zonder gebruik van springstoffen, de bestuurders van andere mechanische toestellen dan die welke onder de categorie "geschoolde werklieden" vermeld werden, de bestuurders van verbrijzelaars of brekers, de helpers van de onderhoudswerklieden.

Categorie C : Hulpwerklieden

De werklieden die niet over de nodige ervaring beschikken om in één of andere van bovenvermelde categorieën geplaatst te worden.

HOOFDSTUK III. *Lonen - Arbeidsduur*

Art. 3. De minimum en effectieve lonen worden verhoogd met 1,1% vanaf 1 november 2019. De bruto minimum uurlonen zijn vastgesteld als volgt op 1 april 2020, in het regime van de 40-uren werkweek, gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex 107,31, spil van de stabilisatieschijf 106,25 tot 108,38.

Evolutie in functie van de anciënniteit

	EUR
Hulpwerkman	13,5453

Na maximaal 3 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geofende.

Geofende	13,9365
----------	---------

Na maximaal 2 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geofende +.

Geofende +	14,1902
------------	---------

Na maximaal 2 jaar in de functie, evaluatie door de werkgever om over te gaan naar geschoolde.

Geschoolde

- 0 jaar	14,7456
- 3 jaar	15,3511
- 5 jaar	15,4723

Evolutie in functie van de anciënniteit

Geschoolde +

- 0 jaar	15,5933
- na 3 jaar	16,1639
- na 5 jaar	16,2733

Voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 oktober 2019 wordt een ecocheque ter waarde van 200 EUR toegekend pro rata aan de arbeidsduur.

Art. 4. De wekelijkse arbeidstijdregeling wordt op 38 uur vastgesteld vanaf 1 januari 1982. Er wordt één verlofdag per 20 werkdagen toegekend. Met werkdagen worden gelijkgesteld de feestdagen, de dagen kort verzuim, de dagen die aanleiding geven tot de betaling van het gewaarborgd weekloon, de dagen die voor vakbondsopleiding bestemd zijn en de recuperatiedagen.

De aldus verdiende verlofdagen zullen worden toegekend in december van elk jaar. In afwijking van wat voorafgaat, mogen er buiten de maand december afzonderlijk drie dagen worden genomen op grond van een individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer, maar zij mogen in geen geval samen met de jaarlijkse vakantie worden genomen.

HOOFDSTUK IV. *Ploegenpremies*

Art. 5. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 6 en 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, ontvangen de werklieden waarvan de arbeid wordt georganiseerd in 2 of 3 opeenvolgende ploegen op 1 april 2020 een bijslag van :

- 0,3331 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 6 tot 14 uur;
- 0,4847 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 14 tot 22 uur;
- 1,0647 EUR per uur voor de arbeidsprestaties van 22 tot 6 uur.

HOOFDSTUK V.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 6. In toepassing van artikel 3bis van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid (Belgisch Staatsblad van 27 april 2015) wordt het indexcijfer der consumptieprijzen vervangen door de afgevlakte gezondheidsindex.

De minimumuurlonen, de werkelijk uitbetaalde lonen en de ploegenpremies worden gekoppeld aan de afgevlakte gezondheidsindex, die maandelijks door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie wordt vastgesteld en in het Belgisch Staatsblad wordt bekend gemaakt.

Art. 7. De waarde van deze lonen en premies stijgt of daalt per schijf van 1 pct. bij elke beweging met hetzelfde percentage van de afgevlakte gezondheidsindex vanaf het spilindexcijfer.

Het eerste hogere spilindexcijfer wordt op 108,38 vastgesteld.

De opeenvolgende hogere spilindexcijfers zijn dus:
107,31 - 108,38 - 109,46 - 110,55 - 111,66 -
112,78...

Wanneer de derde decimaal van deze berekening gelijk is aan of hoger dan vijf, wordt de tweede decimaal van de grens afgerond op de hogere eenheid. Wanneer zij lager is dan vijf, is zij te verwaarlozen.

Art. 8. De in artikelen 6 en 7 bedoelde beweging van de lonen en premies heeft plaats de eerste dag van de maand die volgt op die waarin het spilindexcijfer schommelt.

In afwijking op hetgeen voorafgaat, zullen de daadwerkelijk betaalde lonen niet gedesindexeerd worden in geval van overschrijding van de drempelindex door de afgevlakte gezondheidsindex en dit aan de volgende voorwaarden :

- bij de volgende overschrijding van de plafondindex door de afgevlakte gezondheidsindex, geen indexering van de daadwerkelijke lonen;
- bij de volgende overschrijding van de plafondindex, indexering van de lonen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op een periode van een duur die equivalent is aan de duur gedurende de welke de lonen niet gedesindexeerd werden.

HOOFDSTUK VI.

Premie voor het feest van "Sint· Barbara"

Art. 9. De werklieden ontvangen een premie van 17,35 EUR ter gelegenheid van het feest van "Sint Barbara". Deze premie wordt uitbetaald met het loon van de week waarin het feest valt.

HOOFDSTUK VII. *Eindejaarspremie*

Art. 10. Voor het jaar 2019 wordt een eindejaarspremie toegekend die gelijk is aan 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitsluiting van de eindejaarspremie, tijdens de referteperiode van 1 november 2018 tot 31 oktober 2019.

7

Voor het jaar 2020 wordt een eindejaarspremie toegekend die overeenstemt met 6 pct. van de ontvangen brutolonen, met uitzondering van de eindejaarspremie, gedurende de referentieperiode van 1 november 2019 tot 31 oktober 2020.

De arbeiders die de onderneming verlaten, ontvangen de premie pro rata van de ontvangen brutolonen tijdens de referentieperiode.

Art. 11. De eindejaarspremie wordt uiterlijk op 25 december van het lopende jaar uitbetaald.

Art. 12. In geval van betwisting betreffende de betaling van de eindejaarspremie zal er voor elk geval afzonderlijk een beroep worden gedaan op de voorzitter van het paritair subcomité die zal optreden als bemiddelaar.

HOOFDSTUK VIII.

Wekelijkse tegemoetkoming in de vervoerskosten

Art. 13. De werkgevers komen tegemoet in de door de werkman gedragen vervoerskosten om zich van zijn woonplaats naar zijn arbeidsplaats te begeven, welk ook het gebruikte vervoermiddel weze.

Art. 14. Onverminderd de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 19octies van 20 februari 2009 en nr. 19/9 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, ontvangen de werklieden, ongeacht het vervoermiddel dat zij gebruiken, een bedrag gelijk aan 75 pct. van de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor de afstand afgelegd langs de weg tussen de woonplaats en de werkplaats, overeenkomstig de van toepassing zijnde tabellen die gevoegd zijn bij het koninklijk besluit van 28 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betaling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

De terugbetaling heeft minstens maandelijks plaats.

HOOFDSTUK IX.

Terugbetaling van de opleiding

Art. 15. Er zal aan de vakbonden een jaarlijks bedrag van 49,58 EUR per werknemer worden gestort volgens de modaliteiten die inzake de vakbondspremie gelden.

HOOFDSTUK X. *Beëindiging van de loopbaan*

Art. 16. Voor de werknemers die 55 jaar en ouder zijn en die een medisch of ander probleem hebben, waardoor zij hun beroepsarbeid niet meer kunnen voortzetten en die ten gevolge hiervan door hun werkgever worden ontslagen, zal er, voor zover zij 20 jaar dienst hebben in de sector, door het fonds voor bestaanszekerheid en op beslissing van de raad van bestuur, een maandelijks aanvullende uitkering worden toegekend die gelijk is aan de 1/2 van het verschil tussen het maandelijks netto referteloon en de werkloosheidsuitkering bij het ontslag. Deze uitkering wordt tot maximaal 65 jaar toegekend en wordt gebonden aan het ontvangen van de werkloosheidsuitkering.

Indien nodig kan er tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties overleg plaatshebben.

In het geval van een geschil zal een beroep worden gedaan op de voorzitter van het paritair subcomité, die zal optreden als bemiddelaar.

HOOFDSTUK XI.

Toekenning van voordelen aan de georganiseerde werklieden

Art. 17. Vanaf het jaar 2019 verbinden de werkgevers zich ertoe om uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar aan de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf", waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is te Brussel, Hoogstraat 26-28, een bedrag te storten van 145 EUR per jaar per werkmán die op 31 december van het vorige jaar is ingeschreven in het personeelsregister, alsmede voor de werknemers in werkloosheid met bedrijfstoelag.

Indien de werkman die op 31 december van het jaar is ingeschreven geen volledig jaar heeft gewerkt, wordt er pro rata temporis een premie betaald, met een minimum van 6 maanden.

Indien de werknemer niet meer is ingeschreven op 31 december van het jaar, maar in de onderneming heeft gewerkt, zal de premie pro rata temporis worden betaald. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledige maand.

Voor iedere werknemer die tijdens het refertejaar meer dan één jaar afwezig is, stort de onderneming niet meer aan het voornoemde fonds. Met dit bovenvermelde bedrag kan het sociaal fonds aan de werknemers een premie van 145 EUR toekennen.

Art. 18. De premie wordt door toedoen van de V.Z.W. "Sociaal Fonds voor de werklieden van het groefbedrijf", Hoogstraat 26-28 te Brussel, aan de rechthebbenden betaald en door dit fonds pro rata temporis verdeeld onder de georganiseerde werknemers die lid zijn van één van de vakorganisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend.

HOOFDSTUK XII. *Uitzendarbeid*

Art. 19. De ondernemingen verbinden er zich toe alleen een beroep te doen op uitzendarbeid op basis van de wetgeving terzake. Indien, na de periode van vijftien dagen indienstneming, de werkgever de uitzendkracht wenst te behouden, moet hij de goedkeuring verkrijgen van de in het huidige paritair subcomité vertegenwoordigde vakorganisaties.

HOOFDSTUK XIII. *Afschaffing van de carenzdag*

Art. 20. Sinds 1997 wordt, per semester, de eerste carenzdag van de eerste periode van het jaar afgeschaft.

[^]
ziekte

Sinds 1 januari 2014 wordt de carenzdag afgeschaft in toepassing van de maatregelen betreffende de harmonisering van de statuten arbeider en bediende.

HOOFDSTUK XIV. *Langdurige ziekte*

Art. 21. De arbeider met een anciënniteit van minstens 2 jaar, geniet in geval van ziekte van minstens 30 opeenvolgende kalenderdagen, van een bijkomende uitkering van 74,37 EUR.

HOOFDSTUK XV.

Vorming en vorming van de jongeren

Art. 22. Het alternerend leren en werken zal worden bevorderd door :

- de invoering van de industriële leerovereenkomst;
- de invoering van werkopleidingsovereenkomsten.

Er zal worden onderhandeld over kaderovereenkomsten, ondertekend door de gewestelijke secretarissen van de op het niveau van het paritair subcomité vertegenwoordigde interprofessionele organisaties en goedgekeurd door het paritair subcomité.

Art. 23. Sectorale inzet om in overleg met de reizende permanent in het kader van de PEETERS-wet het volgende model te implementeren :

Garantie van 2 dagen training voor de periode van 2017 tot 2018.

Het traject om de 5 dagen training per jaar te bereiken wordt als volgt gerealiseerd:

- 2019-2020 : 1 extra vormingsdag (3 dagen vorming in totaal);
- 2021-2022 : 1 extra vormingsdag (4 dagen vorming in totaal);
- 2023-2024 : 1 extra vormingsdag (5 dagen vorming in totaal).

Die doelstelling kan ook bereikt worden door een beroep te doen op PFI (Plan Formation Insertion), werkopleidingssystemen, voortgezette opleiding van het personeel binnen het bedrijf, betaald educatief verlof, stages in samenwerking met het Forem en onderwijsinstellingen.

In dat verband worden prioriteiten vastgelegd in het kader van de kaderovereenkomst van het Waalse Gewest en de Franstalige Gemeenschap inzake opleiding en beroepsinschakeling.

Het "opleidingsfonds" wordt belast met het toezicht op de geleverde inspanningen en de verslaggeving aan het paritair subcomité. De werkwijze voor het toezicht wordt door de bestuursraad van het "opleidingsfonds" vastgelegd.

HOOFDSTUK XVI.

Tewerkstellingsbevorderende maatregelen

Art. 24. De sector verbindt zich ertoe:

- de invoering van het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag op 62 jaar;
- de invoering van het recht op conventionele werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar (stelsel 33 jaar beroepsverleden/20 jaar ploegwerk met nachtprestaties);
- de invoering van het recht op werkloosheid met bedrijfstoeslag op 59 jaar met een beroepsloopbaan van 40 jaar;
- de invoering van flexibele uurroosters en beperking van de overuren.

Voormelde vier maatregelen zullen worden uitgevoerd door aparte collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Subcomité voor het bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd de kwartsietgroeven van de provincie Waals-Brabant.

HOOFDSTUK XVII.

Waarborg van het globale tewerkstellingsvolume

Art. 25. De werkgevers verbinden zich ertoe alle mogelijke alternatieve maatregelen te bekijken voordat zij desgevallend tot ontslag overgaan gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In het geval van problemen, zal overlegd worden met de vakbondsvrijgestelden.

De werkgevers verbinden zich ertoe om geen ontslagen door te voeren om economische redenen zonder voorafgaand overleg met de vakorganisaties.

HOOFDSTUK XVIII.

Vernieuwing, onderzoek en ontwikkeling

Art. 26. Overeenkomstig het voor de jaren 2009-2010 afgesloten interprofessioneel akkoord komen de partijen overeen dat, teneinde bij te dragen aan de ontwikkeling van een cultuur van vernieuwing in de bedrijven en er zoveel mogelijk werknemers bij te betrekken, op basis van hun bezorgdheden en hun ervaring, zal het onderwerp van de vernieuwing jaarlijks op de agenda van het paritair subcomité komen met het oog op een dialoog, zonder dat daardoor een onredelijke vermeerdering van administratief werk ontstaat en op voorwaarde dat de vertrouwelijke aard van de tijdens die dialoog meegedeelde inlichtingen gerespecteerd wordt.

HOOFDSTUK XIX.

Indienstneming, integratie of aan het werk houden van personen met beperkte mentale of fysieke capaciteiten al dan niet veroorzaakt door een (arbeids)ongeval of een beroepsziekte

Art. 27. Op de uitdrukkelijke voorwaarde van een anciënniteit van 10 jaar in de sector zal tussen de partijen met het oog op reclassering overleg worden gepleegd.

HOOFDSTUK XX. *Anciënniteitsverlof*

Art. 28. Ten gunste van de werknemers die de volle leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die een anciënniteit van minstens 15 volle jaren in de groevensector hebben, wordt er jaarlijks een dag verlof toegekend vanaf 1 januari 2016.

Vanaf 1 januari 2020 wordt er jaarlijks een extra dag anciënniteitsverlof toegekend ten gunste van de werknemers die de volle leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en die een anciënniteit van minstens 15 volle jaren in de onderneming hebben. Deze dag zal in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer worden vastgesteld op het moment van de jaarlijkse vakantieplanning. Bij gebrek aan overeenstemming zal deze door de werkgever worden gepland volgens de behoeften in verband met de organisatie van het werk.

HOOFDSTUK XXII. Zware beroepen

Art. 29. De partijen zijn het erover eens dat er een constructief debat over het thema van zwaar beroep nodig is. Dit zou kunnen worden geïnspireerd door het werk dat op dit thema is uitgevoerd binnen andere SCP's in de groevensector. De partijen verbinden zich ertoe deze kwestie samen te onderzoeken in het kader van een paritaire werkgroep, die onder andere verantwoordelijk zal zijn voor de verificatie of de door de andere sectoren vrijgegeven maatregelen kunnen worden omgezet in 102.02 en 102.04.

HOOFDSTUK XXIII. Werk bij warm weer

Art. 30. De sociale partners herinneren aan de bestaande wettelijke bepalingen inzake werk bij warm weer. Zij dringen met name aan op het verstrekken van hoofddeksels, verfrissende drankjes, geventileerde ruimten en rusttijden.

HOOFDSTUK XXII^{II}. *Bestaanszekerheid*

Art. 31. De bestaande uitkering voor tijdelijke werkloosheid wordt met ingang van 1 november 2019 geïndexeerd. Vanaf die datum wordt dezelfde uitkering ook automatisch geïndexeerd op hetzelfde moment en op dezelfde manier als de salarissen.

HOOFDSTUK XXIII. *Geldigheid*

Art. 32. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

Zij zal zwijgend worden verlengd voor een duur van één jaar tot het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden. Zij kan in die periode door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van één jaar, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

De vroegere akkoorden die niet worden gewijzigd bij deze collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing, zonder voorbehoud van de eventuele meer gunstiger akkoorden gesloten op ondernemingsniveau.

13/10/2020 Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 1
13/10/2020, gesloten in het Paritair Subcomité voor het
bedrijf van de zandsteen- en kwartsietgroeven op
het gehele grondgebied van het Rijk, uitgezonderd
de kwartsietgroeven van de provincie Waals-
Brabant, betreffende de arbeidsvoorwaarden in de
ondernemingen van de provincie Luik

Samenwerkingsovereenkomst inzake opleiding, be-
roepsinschakeling en onderwijs in de sector van de
hardsteengroeven (P.S.C. 102.02 en 102.04) bij toe-
passing van de kaderovereenkomst.

Deze overeenkomst wordt opgesplitst in specifieke
overeenkomsten :

- een overeenkomst Waals Gewest - opleidings-
fonds P.S.C. 102.02 102.04 - FOREm;
- een overeenkomst Waals Gewest - opleidings-
fonds P.S.C. 102.02 102.04 - secundair onderwijs;
- een overeenkomst Waals Gewest - opleidings-
fonds P.S.C. 102.02 102.04 - onderwijs voor soci-
ale promotie.

Elke specifieke overeenkomst omvat de hoofddoel-
stellingen van de kaderovereenkomst.

Elke overeenkomst spitst zich toe op de 11 in de ka-
derovereenkomst vastgelegde krachtlijnen maar nog
meer in het bijzonder op de volgende krachtlijnen :

1. De bevordering en de opwaardering van de beroepen van de sector in samenwerking met het FOREm en het onderwijs waarbij ondersteuning wordt verstrekt door de vzw "Le Maillet d'or" via onder meer "Tecnipierre" en la "Fête de la Pierre";
2. De vastlegging van opleidingsprogramma's in functie van de verschillende beroepen teneinde de CCPQ te steunen;
3. Bevorderen van bedrijfsstages in samenwerking met de FOREm voor de stagiaires in opleiding en het OIP; in samenwerking met het voltijds onderwijs voor technische en beroepsbekwaamheid en het alternerend leren;
4. De uitbouw van taalopleidingen in samenwerking met het maison des langues van de provincie Luik;
5. Doorvoeren op het niveau van het "opleidingsfonds" van een geregelde analyse van de arbeidsmarkt, de behoeften aan arbeidskrachten voor de verschillende beroepen en minstens een halfjaarlijkse bijsturing van de acties van het "opleidingsfonds" in overleg met de partners;
6. Communicatie over de werkaanbiedingen van de bedrijven in de sector met de FOREm versterken op basis van de analyse van het "opleidingsfonds";
7. Opdrijven van de opleidingen voor werkzoekenden met het oog op gelijke kansen wat betreft de toegang tot opleiding en werk voor alle doelgroepen. Er worden samenwerkingsverbanden opgezet tussen het "opleidingsfonds" en "Mire" om de doelgroepen OCMW en AWIPH te bereiken;

- 3
8. Het "opleidingsfonds" gaat, in samenwerking met de FOREm, de voortgezette opleiding intensiveren van de werknemers van de sector op technisch gebied om aansluiting te vinden bij de evolutie van zowel de technologie als de talenkennis, zulks om de aanwezigheid van de sector op gebied van export te versterken. Bijzondere aandacht zal hierbij uitgaan naar de oudere en ervaren werknemers om hun inzetbaarheid te vrijwaren met het oog op een betere overdracht van hun knowhow aan de stagiairs en de nieuwe werknemers;
 9. Het "opleidingsfonds" zal de vereiste contacten leggen met de competentiecentra en de hightechcentra om de mogelijkheden te overlopen om een beroep te doen op deze centra voor bepaalde functies en te onderzoeken of het mogelijk is of er kan worden bijgedragen tot de uitbouw en de opwaardering ervan;
 10. Het "opleidingsfonds" zal overleggen met de commissie voor de erkenning van de competenties om na te gaan welke criteria kunnen worden ingevoerd om de werknemers zonder diploma maar wier competenties op beroepsvlak zijn erkend om hun kwalificaties te laten erkennen via de validatie van hun competenties;
 11. Zoals bepaald in punt 7 zal het "opleidingsfonds" samenwerken met "Mire" om de beroepsinschakeling te ondersteunen.