

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 8 december 2021 betreffende
de permanente vorming gesloten
in paritair comité 220 voor de ^{bedien}
^{uit de} voedingsnijverheid**

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor ~~de~~ bedienden uit de voedingsnijverheid behoren.

§ 2. Met “bedienden” worden alle bedienden bedoeld, zonder onderscheid naar gender .

Hoofdstuk II - Permanente vorming

Art. 2. § 1. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in uitvoering van artikel 12, 1° van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 15 maart 2017.

§ 2. Vanaf 1 januari 2022, dient elke werkgever gemiddeld 5 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar toe te kennen.

§ 3. Binnen voormeld gemiddelde voor elke werkgever van 5 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar beschikt iedere bediende over een individueel opleidingskrediet van gemiddeld 2 dagen per voltijds equivalent per jaar.

Paritaire commentaar: Het aantal dagen waarvan sprake in voorafgaand artikel betreft een gemiddelde over twee kalenderjaren vanaf 1 januari 2022

(2022-2023, 2024- 2025, ...). Dit houdt evenwel geen voorafname in van een eventuele verhoging in de komende sectorale onderhandelingen.

Art. 3. § 1. In de ondernemingen met 20 werknemers en meer zal een opleidingsplan opgesteld worden om de doelstelling uit artikel 2 te bereiken.

§ 2. Ondernemingen kunnen voor het opmaken van hun opleidingsplan een beroep doen op de ondersteuning van het IPV.

§ 3. Het opleidingsplan zal met de ondernemingsraad en bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging overlegd worden. De werkgever dient de informatie over de toepassing van deze maatregel te organiseren zoals artikel 8 van CAO nummer 9 en de reglementering betreffende de sociale balans het voorschrijven.

§ 4. Ten einde zich voldoende te kunnen voorbereiden op de bespreking van het sectoraal voorziene opleidingsplan bezorgt de werkgever het ontwerp van plan samen met de agenda van de vergadering binnen de termijnen voorzien in het huishoudelijk reglement aan de werknemersvertegenwoordiging in de ondernemingsraad, en bij ontstentenis de syndicale delegatie.

§ 5. In het opleidingsplan zal bijzondere aandacht uitgaan naar de risicogroepen en ruime participatie van alle werknemersgroepen.

§ 6. Om aanspraak te kunnen maken op de financiële tussenkomst van IPV zal de onderneming met meer dan 20 werknemers over een opleidingsplan moeten beschikken opgesteld conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 2014 inzake het sectoraal model van opleidingsplan (algemeen verbindend verklaard door koninklijk besluit van 19 september 2014, *Belgisch Staatsblad* van 5 december 2014).

§ 7. De sociale partners bevelen de ondernemingen aan om in de mate van het mogelijke vorming te laten doorgaan tijdens de normale arbeidstijd van de bedienden.

Paritaire commentaar :

Tot 31 december 2021 zal de werkgever op het einde van elk jaar moeten kunnen bewijzen dat hij een aantal uren vorming georganiseerd heeft ten belope van vier dagen van het totaal van gepresteerde uren van alle bedienden samen, en vijf dagen vanaf 1 januari 2022.

Voor het begrip professionele vorming verwijzen we naar de definitie in de toelichtingsnota van de Nationale Bank met betrekking tot de opleidingsactiviteiten opgenomen in de sociale balans. Onder deze opleidingsactiviteiten vallen zowel de formele en de minder formele en informele voortgezette beroepsopleiding als de initiële beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever.

De tijd besteed aan professionele vorming dient beschouwd te worden als arbeidstijd vermits de bediende ter beschikking van de werkgever staat.

Hoofdstuk III – Aanbod IPV en recht op onderhoud

Art. 4. §1. In het aanbod van IPV wordt de nadruk nog meer gelegd op onder meer risicowerknemers, digitalisering, robotisering, taalvorming en diversiteit. Bedienden worden via dat aanbod verder versterkt in het kader van instroom, doorstroom en einde loopbaan.

§2. Alimento ontwikkelt een vormingsaanbod waarop bedienden individueel kunnen intekenen. De sociale gesprekspartners zullen de deelname aan deze opleidingen faciliteren.

§ 3. Elke bediende beschikt over een initiatiefrecht om een onderhoud te vragen met de verantwoordelijke over zijn opleidingsmogelijkheden. Tijdens dit onderhoud zal het opleidingsaanbod van IPV bekend gemaakt worden en zal ook het vormingsaanbod zoals voorzien in artikel 4, §2 aan bod komen.

§ 4. De werknemersvertegenwoordigers / leden van de syndicale delegatie zullen het opleidingsaanbod van het IPV ontvangen alsook het vormingsaanbod zoals voorzien in artikel 4, § 2 en kunnen dit binnen de onderneming bekend maken.

Hoofdstuk IV – Onthaal van werknemers

Art. 5 . § 1. Partijen herinneren aan het koninklijk besluit van 25 april 2007

betreffende het onthaal en de begeleiding van werknemers met betrekking tot de bescherming van het welzijn bij de uitvoering van hun werk (*Belgisch Staatsblad* 10 mei 2007).

§ 2. Met de ondernemingsraad en bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging zal overlegd worden over de praktische toepassing van dit koninklijk besluit in de onderneming en met name over de faciliteiten en opleiding van de ervaren werknemers die worden aangeduid voor de begeleiding van de beginnende werknemer. Het IPV zal een kosteloze training aanbieden om deze ervaren werknemers op te leiden voor deze taak.

Hoofdstuk V – Inspanningen ten voordele van de risicogroepen

Art. 6. § 1. Huidig hoofdstuk wordt gesloten enerzijds in toepassing van titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen I (*Belgisch Staatsblad* van 28 december 2006) en anderzijds het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van dezelfde wet laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 19 april 2014 (*Belgisch Staatsblad* van 8 april 2013).

§ 2. Gedurende de jaren 2021-2022 zal de sector 0,15% van de brutolonen besteden aan de vorming van werkenden en werkzoekenden uit de risicogroepen.

Art. 7. Worden als risicogroepen beschouwd :

- De werklozen in het algemeen en werklozen jonger dan 30 jaar in het bijzonder
- De laaggeschoolde werknemers

- De werknemers ouder dan 50 jaar
- De werknemers bedreigd door een herstructurering, een collectief ontslag of een sluiting van onderneming
- De ontslagen werknemers
- De personen met een arbeidshandicap
- De allochtonen
- De industriële leerlingen
- De werknemers vermeld in artikel 8, voor zover niet gevat door de voorgaande punten.

Art. 8. Volgende inspanningen zullen worden gedaan tijdens de jaren 2021-2022:

§ 1. Het aantal industriële leerlingen gespreid over twee jaar zal minstens 200 bedragen;

§ 2. Het aantal werkzoekenden en werkenden uit de risicogroepen dat een IPV-vorming geniet zal jaarlijks minstens 3.000 bedragen;

§ 3. De vorming van werkzoekenden onder de risicogroepen zal zodanig georganiseerd worden dat de kansen op tewerkstelling in de sector reëel zijn.

§ 4. Een jaarlijkse inspanning van minstens 0,05% (van de 0,15%) van de brutolonen zal gedaan worden voor personen in doelgroepen opgenomen in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (*Belgisch Staatsblad* van 8 april 2013).

§ 5. In toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) gewijzigd door het koninklijk besluit van 23 augustus 2015 wordt ten minste 0,05% besteed aan initiatieven ten voordele van personen die nog geen 26 jaar oud zijn en tot de risicogroepen behoren.

§ 6. De in § 5 bedoelde inspanningen worden geconcretiseerd door het sluiten van één of meerdere partnerschapsovereenkomsten tussen het IPV en de ondernemingen, de onderwijs- of vormingsinstellingen of de gewestelijke arbeidsbemiddelings- of opleidingsdiensten.

§ 7. De in § 5 bedoelde inspanningen worden uitgevoerd door :

- ingroeibanen zoals beschreven in artikel 3^o/1 van het koninklijk besluit van 26 november 2013;
- het stageaanbod in de onderneming;
- de aanwerving in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk zoals bedoeld in artikel 7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

- het opleidingsaanbod in ondernemingen of in externe instellingen;
- de vorming van opleiders;
- de investering in het technologisch materiaal;
- het gezamenlijk gebruik van opleidingsmateriaal;
- de investering in laaggeschoolde jongeren jonger dan 26 jaar ^{die} gedurende hun eerste 12 maanden van tewerkstelling recht hebben op een budget van 2.500 EUR voor het volgen van opleidingen via IPV. De modaliteiten zullen afgesproken worden binnen de Raad van Beheer van IPV.

Hoofdstuk VI - Berekening van de theoretische verplichting tot het aanwerven van jongeren met een startbaanovereenkomst voor de sector

Art. 9. Volgens gedecentraliseerde RSZ-gegevens opgenomen in het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, van oktober 2021, stelden de ondernemingen van de sector met 50 of meer werknemers, samen 62.899 werknemers (arbeiders en bedienden) tewerk.

Op basis van deze gegevens is de sector verplicht om voor 1.886 personen een startbaanovereenkomst te sluiten.

Hoofdstuk VII - Financiering IPV

Art. 10. De bijdrage van de werkgever is per bediende vastgesteld op 0,20% van de lonen en dit voor onbepaalde duur.

Hoofdstuk VIII – Verwerking persoonsgegevens

Art. 11. Verwerkingen van persoonsgegevens die nodig zijn om te voldoen aan de verplichtingen beschreven in deze CAO moeten voldoen aan de Algemene verordening gegevensbescherming en de nodige maatregelen moeten genomen worden om deze gegevens te beschermen volgens een passend beveiligingsniveau.

Hoofdstuk IX - Geldigheidsduur

Art. 12. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en geldt voor onbepaalde tijd.

§ 2. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2019 betreffende de permanente vorming voor de bedienden uit de voedingsnijverheid afgesloten in de schoot van het paritair comité voor de voedingsnijverheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 2020 (*Belgisch Staatsblad* van 24 september 2020) en geregistreerd onder nr. 157660/CO/220.
* bedienden uit de

§ 3. De CAO kan opgezegd worden door één der partijen, met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post

aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

de bedienden uit

§ 4 Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering