



R A P P O R T Nr. 109

Tenuitvoerlegging door de Belgische sociale partners van de Europese autonome kaderovereenkomst inzake actief ouder worden van maart 2017

26 juni 2018

2.983

R A P P O R T Nr. 109

Onderwerp: Tenuitvoerlegging door de Belgische sociale partners van de Europese autonome kaderovereenkomst inzake actief ouder worden van maart 2017

De Europese sociale partners hebben in het kader van hun gemeenschappelijk werkprogramma 2015-2017 op 8 maart 2017, binnen het Comité van de sociale dialoog, een autonome Europese kaderovereenkomst inzake actief ouder worden op het werk gesloten, als antwoord op de uitdagingen omwille van de demografische veranderingen.

De Europese sociale partners drukken de wens uit dat gedurende drie jaar jaarlijks een rapport over de tenuitvoerlegging van die kaderovereenkomst wordt uitgebracht. In de loop van het vierde jaar zal het Comité van de sociale dialoog een syntheserapport opmaken van de acties die in het raam van die kaderovereenkomst werden opgezet.

Het Bureau heeft besloten dat punt uit eigen beweging op de agenda van zijn werkzaamheden te zetten.

De Raad heeft in het kader van de coördinatie die hij op zich neemt, de sectoren (via de dienst van de Collectieve Arbeidsverhoudingen van het bestuur) en de gewesten gevraagd bijdragen te verstrekken waarin de acties zijn opgenomen die op hun niveau voor oudere werknemers werden georganiseerd.

Die bijdragen werden als bijlage gevoegd bij dit rapport dat aan het comité van de Europese sociale dialoog bezorgd zal worden.

Op verslag van het Bureau en in het kader van een schriftelijke procedure, heeft de Raad op 26 juni 2018 het volgende rapport goedgekeurd.

x x x

RAPPORT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

De Europese sociale partners hebben in het kader van hun gemeenschappelijk werkprogramma 2015-2017 op 8 maart 2017, binnen het Comité van de sociale dialoog, een Europese autonome kaderovereenkomst inzake actief ouder worden op het werk gesloten, als antwoord op de uitdagingen omwille van de demografische veranderingen.

De Europese sociale partners drukken de wens uit dat gedurende drie jaar jaarlijks een rapport over de tenuitvoerlegging van die kaderovereenkomst wordt uitgebracht. In de loop van het vierde jaar zal het Comité van de sociale dialoog een syntheserapport opmaken van de acties die in het raam van die kaderovereenkomst werden opgezet.

De kaderovereenkomst streeft een tweeledige doelstelling na.

Eensdeels is het de bedoeling dat oudere werknemers actief, en in goede gezondheid kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt tot aan hun wettelijke pensioenleeftijd door een gezonde, veilige en productieve werkomgeving te garanderen gedurende de levensloop.

Anderdeels wil die kaderovereenkomst een intergeneratiebenadering in de hand werken door middel van maatregelen om het overbrengen van kennis, vaardigheden en ervaringen op de werkplek tussen de generaties, te vergemakkelijken.

België is een federale staat waarbinnen de verschillende bevoegdheidsniveaus (het federale niveau, het gewestniveau en het gemeenschapsniveau alsook het sectorale niveau) belangrijke verantwoordelijkheden hebben in bevoegdheidsgebieden in verband met de actieve participatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt tot de pensioenleeftijd en de versterking van de vaardigheden van oudere werknemers; een implementering op die verschillende niveaus zorgt er ook voor dat concrete maatregelen worden genomen om de intergeneratiebenadering te vergemakkelijken.

Gezien die specifieke institutionele structuur waarin de Nationale Arbeidsraad de belangrijke rol van het coördineren van de sociale beleidsmaatregelen op zich neemt, wordt in dit rapport vooreerst een samenvatting gemaakt van de activiteiten die de sociale partners op federaal niveau hebben verricht. Het tweede deel biedt een kort overzicht van de activiteiten die de sociale partners hebben verricht op regionaal en sectoraal niveau, gebaseerd op de bijdragen die werden bezorgd door de drie regionale sociaal-economische Raden (Brussel, Vlaanderen, Wallonië) en die als bijlage bij dit rapport werden gevoegd.

II. TENUITVOERLEGGING VAN DE EUROPESE KADEROVEREENKOMST OVER ACTIEF OUDER WORDEN

De tewerkstelling van oudere werknemers kan door verschillende gecombineerde instrumenten en maatregelen bevorderd worden. Die betreffen allerlei aspecten, zoals gezondheid en veiligheid op het werk voor een actieve participatie, in goede gezondheid aan de arbeidsmarkt, de bevordering van de ontwikkeling van vaardigheden en levenslang leren, een arbeidsorganisatie die is aangepast aan de behoeften van ondernemingen en werknemers, in het bijzonder van oudere werknemers. Er moet ook rekening worden gehouden met het intergenerationele aspect door maatregelen aan te nemen om kennis, vaardigheden en ervaring op de werkplek tussen de generaties, te bewaren en door te geven.

A. Tenuitvoerlegging op het federale niveau

1. Werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers

De Raad heeft op 27 juni 2012 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 gesloten over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers. Die overeenkomst wil binnen de ondernemingen een dynamiek op gang brengen om het aantal oudere werkende werknemers te behouden of te verhogen, door de opstelling van een plan door de onderneming.

Volgens die collectieve arbeidsovereenkomst kan dat een- of meerjarige werkgelegenheidsplan onder meer op de volgende actiegebieden betrekking hebben: de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers, de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen, de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming, de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te krijgen die is aangepast aan de ontwikkeling van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer, de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden, de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van lichamelijke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven, de systemen van erkenning van verworven competenties.

In 2016 heeft de Raad die collectieve arbeidsovereenkomst geëvalueerd (advies nr. 1.988). Die evaluatie heeft betrekking op het proces en de dynamiek die in de ondernemingen zijn ontstaan alsook op de resultaten die zijn geboekt na de aanneming van die overeenkomst. Bij die evaluatie werd er ook op gewezen dat er prioritaire aandacht moet uitgaan naar het behoud en de groei van de participatiegraad van oudere werknemers door acties waarvoor alle betrokken spelers (werkgevers, werknemers, sociale partners en overheidsinstanties), verantwoordelijk zijn, ofwel door voorlichtings- en bewustmakingsinspanningen, met name door het organiseren van een campagne, ofwel door specifieke aandacht voor de goede praktijken en de verspreiding ervan.

Terzelfder tijd heeft de Raad aanbeveling nr. 26 gericht aan de sectoren over de rol die ze in verband met de cao nr. 104 kunnen spelen. In punt C. wordt een overzicht gegeven van de maatregelen die de sectoren voor het activeren van de cao nr. 104 hebben genomen.

2. Landingsbanen

Om het verlengen van de loopbaan "werkbaarder", te maken, heeft de Raad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 gesloten tot vaststelling voor 2015-2016 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering. Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 heeft de NAR op 21 maart 2017 die collectieve arbeidsovereenkomst verlengd voor de periode 2017-2018 (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127).

3. Digitale inclusie

In het rapport nr. 107 van 4 oktober 2017 waarin een eerste diagnose wordt gemaakt van de digitalisering en de deeleconomie, hebben de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven specifiek aandacht aan de kwestie van de digitale inclusie besteed. De Raden komen in dat rapport tot de constatactie dat er voor de toegang tot ICT, ongelijkheid blijft bestaan volgens de bevolkingsgroepen. De Raden onderstrepen in dat rapport dat beleid rond digitalisering aandacht zou moeten hebben voor digitale inclusiviteit, om bestaande sociaaleconomische ongelijkheden en ongelijkheden tussen generaties niet te vergroten.

4. Arbeidsorganisatie en burn-out

De sociale partners hebben in het kader van de lichamelijke en psychische gezondheid van de werknemers preventiemaatregelen ingevoerd. Hoewel het om algemene maatregelen gaat, dragen ze er met name toe bij dat oudere werknemers makkelijker actief en in goede gezondheid aan de slag kunnen blijven.

- a. Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 heeft de Raad een globale aanpak en een kader uitgewerkt om pilootprojecten voor de primaire preventie van burn-out in ondernemingen uit te werken. Door die operationele, ruime en op de arbeidswereld afgestemde aanpak moet bepaald kunnen worden welke maatregelen en aanpassingen van de arbeidswetgeving zijn vereist opdat de werkgever het werk soepeler zou kunnen organiseren alsook dat privé- en beroepsleven makkelijker gecombineerd kunnen worden en het werk draaglijker wordt voor de werknemer. Daartoe werd een bijzonder comité opgericht. In 2017 werd een werkplan uitgewerkt. De sociale partners willen hun aanpak in een aantal ondernemingen, in het kader van pilootprojecten, kunnen uittesten.

Voor de financiering van die pilootprojecten kunnen ondernemingen en sectoren hun subsidieaanvraag indienen tot 15 september 2018.

Nadien zullen de sociale partners hun aanpak verder afronden op basis van het verloop van de pilootprojecten en de evaluatie ervan.

- b. In 2012 heeft de Raad een concrete, eenvoudige en haalbare aanpak voorgesteld om in ondernemingen een versterkt beleid te voeren om psychosociale belasting te voorkomen. Daarmee is het in de eerste plaats de bedoeling om, gebaseerd op de ervaringen in het veld, concrete werktuigen te kunnen uitwerken voor de actoren in het veld om de invoering van het preventiekader te vergemakkelijken. Het preventiebeleid moet op twee pijlers gebaseerd zijn: eensdeels moet het beleid deel uitmaken van een integraal veiligheids- en gezondheidsbeleid en anderdeels moet het op een globaal personeelsbeleid aansluiten. Een efficiënt beleid moet aldus de link leggen tussen de preventiemaatregelen in het kader van de wet betreffende het welzijn en het human-resourcesbeheer en die omvatten. Globaal genomen moet voor een algemene bewustwording van die problematiek worden gezorgd.

5. Overgang naar lichter werk

In 2008 heeft de Raad aanbeveling nr. 20 aan de sectoren en ondernemingen gericht om oudere werknemers met een zwaar beroep aan het werk te houden. In die aanbeveling worden sectoren en ondernemingen uitgenodigd een proactief, leeftijdsgebonden personeelsbeleid te ontwikkelen, dat rekening houdt met de kwaliteit van de arbeid, eensdeels door middel van de in de wetgeving al bestaande middelen en anderdeels door de werknemer de mogelijkheid te bieden in soepeler arbeidsregelingen te werken of over te stappen naar lichter werk.

6. Maatregelen om werknemers ouder dan 50 jaar aan het werk te houden, in te schakelen of te herinschakelen

Recent heeft de regering de Raad gevraagd maatregelen voor te stellen om werknemers ouder dan 50 jaar aan het werk te houden, in te schakelen of te herinschakelen. Momenteel maken de sociale partners van die gelegenheid gebruik om een grondige analyse te maken van de factoren om werknemers ouder dan 50 jaar op de arbeidsmarkt te behouden, in te schakelen of te herinschakelen.

B. Inspanningen op regionaal niveau

1. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In 2015 hebben de Brusselse regering en de Brusselse sociale partners Strategie 2025 ontwikkeld om de sociaaleconomische aspecten van Brussel aan te zwengelen. Voor de invoering ervan werken de Brusselse sociale partners en de Brusselse regering samen rond verschillende thema's. Het betreft:

- het monitoren van de bestaande maatregelen voor doelgroepen;
- het analyseren van de noden van Brusselse ondernemingen om banen voor doelgroepen te creëren;
- het ontwikkelen van een specifieke strategie voor doelgroepen in het Brusselse gewest.

In dat raam heeft de ESR van het Brusselse gewest in 2017 een bijdrage geleverd betreffende de hervorming van de specifiek op oudere werknemers toegespitste tewerkstellingsmaatregelen en voorgesteld die hervorming gefaseerd te laten verlopen.

De hervorming die de Brusselse regering zodoende, in overleg met de sociale gesprekspartners, voorstelt, moet op termijn leiden tot de wijziging van drie parameters: de leeftijd (van ouder dan 55 jaar wordt die opgetrokken tot 57-64 jaar), het referteloan en een unieke RSZ-vermindering.

Die hervorming verloopt in drie fases:

1. De maatregel beperken tot werknemers tussen de 55 en 64 jaar oud met een refertekwartaalloan niet hoger dan 12.000 euro (uitgevoerd in 2016);
2. De refertekwartaalloongrens van 12.000 euro naar 10.500 euro brengen (op 1 juli 2017);
3. Het voordeel beperken tot werknemers tussen de 57 en 64 jaar oud en het forfaitair bedrag eenvormig maken tot 1.000 euro per kwartaal (op 1 juli 2018).

Het aan de ESRBHG voorgelegde voorontwerp van besluit waarover op 18 mei 2017 een advies werd uitgebracht, voert de tweede fase van die hervorming uit.

Een ontwerp van uitvoeringsbesluit waarover de ESRBHG op 20 december 2017 een advies uitbracht, zal de derde fase van die hervorming realiseren.

2. Vlaams gewest

a. Actieplan werkbaar werk

Dat actieplan moet werkbaar werk ondersteunen en versterken. Het plan bevat 32 concrete acties zowel op het niveau van de werkgevers en de werknemers en de zelfstandige ondernemers maar ook van de sectoren en de overheid. Er zijn gesprekken aan de gang met de Vlaamse overheid over de verdere uitvoering van dat plan.

b. Pilootproject inzake preventief gezondheidsbeleid

Dankzij het momenteel lopende pilootproject "Coaching van bedrijven" kunnen ondernemingen rekenen op de hulp van een coach om een preventief gezondheidsplan op te stellen (gezonde voeding, beweging, stoppen met roken ...). Die acties spitsen zich in de eerste plaats toe op kleine en middelgrote ondernemingen alsook op ondernemingen die veel laaggeschoolden tewerkstellen of tot risicosectoren behoren.

c. Guldensporenakkoord

In 2017 werd tussen de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering een akkoord gesloten over de hervorming van opleidingsincentives teneinde een toekomst- en arbeidsmarktgericht kwaliteitssysteem te ontwikkelen. Dat akkoord werd omgezet in een voorontwerp van decreet dat nog goedgekeurd moet worden.

d. Transitiepremie

De transitiepremie is een degressieve maandelijkse premie die wordt toegekend aan personen ouder dan 55 jaar, die na een prestarterstraject hetzij werkloos zijn of een leefloon genieten.

e. Begeleiding door de VDAB

De VDAB ontwikkelt een nieuwe contactstrategie gebaseerd op de kans van de werkzoekende op werk. Momenteel wordt gewerkt aan een screeningsplan voor langdurig werkzoekenden om ze naar de juiste arbeidsbemiddelingsdiensten door te verwijzen.

f. Actualisering van het VESOC-akkoord

Dat in 2013 geactualiseerde akkoord van 2008 wil 50-plussers langer aan het werk houden, vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar afstemmen, werkgevers ertoe aanzetten oudere werknemers aan te werven, werklozen ouder dan 50 jaar beschikbaar te houden voor de arbeidsmarkt voor een passende job.

3. Waals gewest

a. "Impulsion 55 ans+"-maatregel

Het decreet van 2 februari 2017 betreffende de steun voor tewerkstelling ten behoeve van de doelgroepen heeft een specifieke maatregel voor werknemers van ten minste 55 jaar ingevoerd. Die "Impulsion 55 ans+"-maatregel komt neer op een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen die per kwartaal 400 euro bedraagt voor werknemers tussen de 55 en 57 jaar, 1.000 euro voor werknemers tussen de 58 en 61 jaar en 1.500 euro vanaf 62 jaar. Volgens een eerste raming zouden aan het einde van het derde kwartaal van 2017, meer dan 40.000 personen die maatregel voor oudere werknemers genieten.

b. "Fonds de l'expérience professionnelle" (Ervaringsfonds)

De Waalse regering en de Waalse sociale gesprekspartners zijn het er bovendien eens over geworden dat het Ervaringsfonds waarvan de bevoegdheid in het kader van de zesde staatshervorming werd overgedragen, behouden moet worden. Zij waren immers van oordeel dat het Fonds nodig en belangrijk bleef gezien de doelstellingen ervan, namelijk eensdeels de werkgevers informeren over en bewustmaken van het leeftijdsbewust beleid en anderdeels ondernemingen steunen bij projecten voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers. Het beheer van het Fonds werd toevertrouwd aan de FOREM om voor samenhang te zorgen met de andere maatregelen voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. In 2015 hebben ongeveer 1.500 werknemers, in meer dan 50 ondernemingen, steun van het Ervaringsfonds gekregen.

c. "Tutorat"

In het kader van de maatregel voor voortgezette opleiding "Crédit-adaptation" heeft "Tutorat" de bedoeling de overdracht van kennis van ervaren werknemers (45-plussers) naar andere werknemers, te ondersteunen en te benutten. De onderneming die dat doet, kan een forfaitaire tegemoetkoming krijgen van 10 euro per uur per opgeleide werknemer. En 2015 hebben 28 ondernemingen die steun gevraagd om gedurende 14.000 uur 70 personen op te leiden.

C. Inspanningen van de sectoren

1. Risicogroepen (werknemers ouder dan 50 jaar)

Het koninklijk besluit van 19 februari 2013 bepaalt dat een bijzondere inspanning van 0.05 % op de globale bijdrage van 0.10 % van de globale loonmassa gestort ten voordele van risicogroepen, besteed moet worden aan doelgroepen, waaronder oudere werknemers.

Uit een rapportering van de sectoren over de maatregelen die werden genomen ten voordele van die risicogroepen, blijkt dat 31 op 115 sectoren maatregelen ten voordele van oudere werknemers genomen hebben.

Over een tijdspanne van enkele jaren wordt de tendens waargenomen dat het aantal ten gunste van die doelgroep gevoerde acties stijgt wat getuigt van een groeiende bewustwording van en bezorgdheid over het feit dat het belangrijk is die oudere werknemers op de arbeidsmarkt te houden. Dat wordt ook weerspiegeld door de omvang van de financiële middelen die voor die doelgroep wordt uitgetrokken.

De door de sectoren vermelde maatregelen betreffen:

- een opleidingsaanbod, met name om vaardigheden in verband met de technologische en informatica-ontwikkelingen, op te doen;
- de toekenning van premies specifiek om oudere werknemers op de arbeidsmarkt te houden;
- de toekenning van bijkomende premies voor eindeloopbaantijdscrediet;
- de financiering van maatregelen voor outplacement.

2. Maatregelen van de sectoren betreffende de tenuitvoerlegging van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in de onderneming

In het kader van de tenuitvoerlegging van het beleid om oudere werknemers aan het werk te houden, waarmee op interprofessioneel niveau werd gestart door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 en de aanbeveling nr. 26 (zie supra punt A), hebben tal van sectoren initiatieven en goede praktijken ontwikkeld.

Tijdens de evaluatie van die tenuitvoerlegging hebben de sectoren aangegeven dat maatregelen rond opleiding werden ingevoerd (in verband met de inhoud van de werkpost, aanverwante maatregelen – beheer van stress, gezondheid, veiligheid – of mentoring), die de aanwerving van oudere werknemers in de hand moeten werken, maatregelen betreffende de aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden ...

Uitwisseling van goede praktijken tussen ondernemingen zorgt bovendien voor een gezonde rivaliteit voor het uitwerken van maatregelen om oudere werknemers aan het werk te houden.

Een overzicht van de maatregelen die in het kader van die overeenkomst of aanbeveling werden genomen, alsook andere initiatieven en goede praktijken werd bij dit rapport gevoegd.

3. Sectorakkoorden om de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers te behouden en te verhogen

Sinds 2015 hebben tal van sectoren sectorakkoorden gesloten om de loopbanen effectief te verlengen. Door die akkoorden leggen de sectoren de basis van een op oudere werknemers toegespitst beleid dat ermee rekening houdt dat eindloopbaanregelingen moeten worden aangepast zodat de werknemers in goede gezondheid aan de slag blijven (studies over kwaliteitswerk, ontwikkeling van mentoring- of peterschapsmodellen).

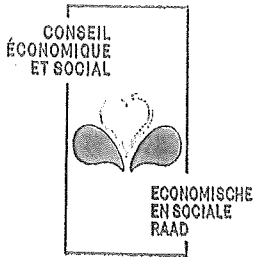
Verschillende sectoren hebben premies voor oudere werknemers ingevoerd:

- financiële tussenkomst van het Sectoraal Fonds voor werknemers die minstens 58 jaar zijn en die gekozen hebben voor een vrijwillige verandering van loopbaan met wijziging van de arbeidsvoorwaarden; die incentive moet het loonverlies compenseren als de werknemer ervoor kiest zijn werk te verlichten, zijn arbeidstijd te verminderen van 5/5 naar 4/5 of over te stappen van een stelsel van ploegenarbeid of nachtarbeid naar dagarbeid;
- continuïteitspremies voor werknemers die blijven doorwerken terwijl ze de voorwaarden vervullen om met vervroegd pensioen te gaan (SWT);
- premies om van ploegenarbeid naar dagarbeid over te stappen;
- ...

In de socialprofitsector voorzien verschillende akkoorden in een aantal uren of dagen vrijstelling van arbeid met behoud van loon. Die zijn progressief en hangen af van de leeftijd van de werknemer.

In verschillende sectoren worden in verschillende sectorakkoorden extra vakantiedagen toegekend waarvan het aantal wordt bepaald door de leeftijd en de anciënniteit van de werknemer. De toekenningsregels alsook het aantal vakantiedagen schommelt afhankelijk van de sectoren.

Bijlage 1



C.N.T. - N.A.
04 JUNI 2018
N° 99859

Conseil National du Travail
Monsieur Jean-Paul DELCROIX
Secrétaire général
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21,
1040 Bruxelles

Vos références : AL/SDV – n° S/99821

Nos références : JdB/JD/JM/383

Bruxelles, le 31 mai 2018,

Objet : Accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail

Monsieur le Secrétaire général,

Le Conseil économique et social se réjouit de la démarche du Conseil National du Travail de l'inviter, dans un premier rapportage annuel des mesures prises, à communiquer les actions menées au niveau régional, en lien avec l'accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail.

Le 16 juin 2015, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois ont signé la « Stratégie 2025 ». Ce programme de législature en matière économique et sociale a pour objectif de redynamiser l'économie bruxelloise, avec une vision prospective sur 10 ans. Cette Stratégie est structurée en deux axes : un axe regroupant les chantiers menés au niveau régional et un axe regroupant les chantiers menés en collaboration avec d'autres entités fédérées.

Cette Stratégie est mise en œuvre en collaboration avec le CESRBC. Cette collaboration portera sur différents niveaux opérationnels, selon les chantiers : certains chantiers font l'objet d'une priorité « partagée » (leurs pilotage et mise en œuvre se feront en collaboration étroite avec les interlocuteurs sociaux), d'autres, en priorité « concertée », sont du pilotage direct du Gouvernement mais font l'objet d'une concertation approfondie avec les partenaires sociaux, sans pour autant qu'ils n'y engagent d'obligation d'intervention.

Fait notamment l'objet d'une priorité partagée la mise en œuvre de la Sixième Réforme de l'Etat (axe 1- objectif 1). Cet objectif prévoit entre autres comme chantiers un monitoring fin des dispositifs « groupe-cible » existants, une analyse des besoins des entreprises bruxelloises en vue de la création d'emplois « groupe-cible » et le développement d'une stratégie « groupe-cible » spécifique à la Région bruxelloise.

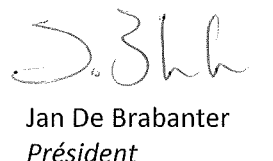
À cet égard, au cours de ses travaux de Commissions, le Conseil a pris **une contribution** (dans le cadre des priorités partagées) et **2 avis**¹ en lien avec l'accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail :

- Contribution adoptée par le Conseil d'administration du 6 février 2017 concernant la réforme des dispositifs d'aide à l'emploi (groupes-cibles) : proposition de « phasing out » du dispositif « travailleurs âgés ».
- Avis du 18 mai 2018 concernant l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale.

¹ Disponibles sur notre site Internet : www.ces.brussels

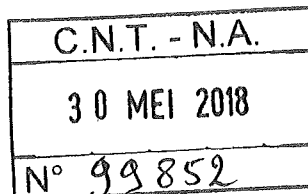
- Avis du 20 décembre 2018 concernant l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.



Jan De Brabanter
Président

Bijlage 2



De heer Delcroix
Secretaris
Nationale Arbeidsraad
Blijde inkomstlaan 17-21
B-1040 Brussel

contactpersoon
Niels Morsink
nmorsink@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20180525_Europees_kaderakkoord_pkit

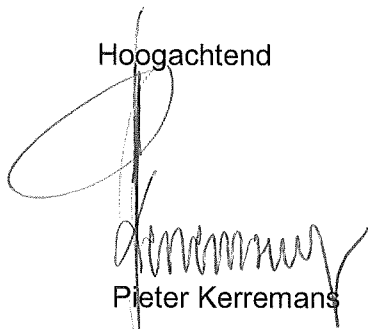
Brussel
25 mei 2018

Europees kaderakkoord over actief ouder worden op het werk

Geachte heer Delcroix

In antwoord op uw schrijven van 17 mei 2018 betreffende het 'Europees kaderakkoord over actief ouder worden op het werk' vindt u hieronder een samenvatting van de met het Europees kaderakkoord over actief worden op het werk verband houdende instrumenten die op regionaal niveau werden ontwikkeld alsook van de opgezette acties of de acties die in het vooruitzicht worden gesteld.

Hoogachtend



Pieter Kerremans
administrateur-generaal

1 Actieplan werkbaar werk

Via een actieplan zetten de Vlaamse sociale partners hun schouders onder meer werkbaar werk. Samen met de Vlaamse overheid willen zij werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, ondernemingen en organisaties en sectoren ondersteunen en versterken om op dit vlak een versnelling hoger te schakelen. Het actieplan bevat 32 concrete acties op verschillende niveaus, namelijk op het niveau werkgevers én werknemers én zelfstandige ondernemers, maar ook van sectoren en de overheid.

De acties zijn gebundeld rond drie doelstellingen:

- Kennis maximaal ontsluiten;
- Enthousiasmeren;
- Met z'n allen aan de slag

Momenteel zijn reeds verschillende acties in uitvoering en lopen er gesprekken met en binnen de Vlaamse Regering over de verdere uitvoering van dit actieplan.

2 Proefproject inzake preventief gezondheidsbeleid

Momenteel loopt het proefproject 'Coaching van bedrijven'. Ondernemingen kunnen rekenen op de hulp van een coach om een preventief gezondheidsplan op te stellen. De ondernemingen worden gemotiveerd om acties op te zetten die de gezondheid van hun werknemers bevorderen, dit door al vast op de werkplek te kiezen voor het gezonde alternatief (gezonde voeding, beweging, stoppen met roken ...). Kleine en middelgrote organisaties, zowel in profit als social profit komen prioritair in aanmerking voor deze extra begeleiding gezien er bij hen minder acties lopen in het kader van gezondheidspromotie en ziektepreventie. Verder ligt de focus vooral op ondernemingen met een meer dan gemiddeld percentage laaggeschoolden alsook op ondernemingen uit risico-sectoren. Dit proefproject op initiatief van minister Vandeurzen loopt tot eind 2019.

3 Guldensporenakkoord

Op 11 juli 2017 werd een akkoord tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners gesloten over de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers. Er werden aantal instrumenten hervormd om tot een meer toekomstgerichte en arbeidsmarktgerichte focus te komen en een beter kwaliteitsborgingssysteem op te zetten. Daarnaast wordt er ingezet op competentieprognoses en het versterken van de leercultuur – ook voor ouderen. De Vlaamse Regering en de sociale partners werkten dit akkoord verder uit in het Voorontwerp van decreet houdende het Vlaams opleidingsverlof en houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie dat na advies door de SERV momenteel voorligt voor de Raad van State waarna het nog dient te worden goedgekeurd door het Vlaams Parlement.

4 Transitiepremie

De werkhervattingstoelage – een financiële stimulans voor 55-plussers die het werk hervatten - werd afgeschaft en met een deel van dit budget werd een nieuwe transitiepremie ondernemerschap gefinancierd. Dit is een degressieve maandelijkse premie gedurende 24 maanden voor werkzoekenden of (equivalent) leefloners ouder dan 45 jaar die na een prestarterstraject als zelfstandige in hoofdberoep starten. De premie bedraagt in totaal €15.600.

5 Begeleiding door VDAB

Een nieuwe VDAB-contactstrategie (digital first, human digital en face to face) wordt uitgerold met een eerste mijlpaal voor september 2018. Hierbij wordt er niet langer uitgegaan van een categoriale benadering (bv. op basis van leeftijd). Men zal prioriteren aan de hand van een inschatting van de werkzoekende en zijn/haar 'kans op werk' (en nood aan dienstverlening) en wel op basis van meerdere variabelen (zoals demografische elementen, klikgedrag op vacatures, ...).

Momenteel wordt tevens binnen de VDAB en de VDAB-partners het VDAB-versnellingsplan uitgerold om de stock van langdurig werkzoekenden (waaronder heel wat 55plussers) versneld te (her)screenen en door te verwijzen naar de gepaste dienstverlening.

6 Actualisering van 'Samen op de bres 50+'

De sociale partners werken samen aan een actualisering van 'Samen op de bres 50+'. Samen onderzoeken ze hoe de doelstellingen uit het VESOC-akkoord - een akkoord uit 2008 dat in 2013 werd geactualiseerd - kunnen bereiken rekening houdend met de maatschappelijke evolutie en de gewijzigde beleidscontext.

Deze doelstellingen zijn:

- 50+ers aan het werk houden;
- vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen (nvdr. Met hierbij de bemerking dat deze doelstelling, gezien de blijvende mismatch op de arbeidsmarkt en de knelpuntvacatures een algemene doelstelling is);
- werkgevers ertoe aanzetten ouderen aan te werven en
- de werkzoekende 50+ers beschikbaar houden voor een passende job.

Bijlage 3

DEMANDE DU CNT RELATIVE À L'ACCORD CADRE EUROPÉEN DU 8 MARS 2017
SUR LE VIEILLISSEMENT ACTIF AU TRAVAIL

Réponse du CESW

Introduction

Le 8 mars 2017, les partenaires sociaux européens ont adopté un accord cadre autonome visant à faciliter la participation active des travailleurs plus âgés au marché du travail jusqu'à l'âge de la retraite et à favoriser une approche intergénérationnelle.

Dans le cadre du processus de mise en œuvre de cet accord, il a été demandé aux partenaires sociaux nationaux d'évaluer régulièrement les mesures prises. Le 16 mai 2018, le Conseil national du Travail a sollicité le CESW dans la perspective de la rédaction du premier rapport annuel de suivi de l'accord cadre.

Document disponible

- European social partners' autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach – 8 mars 2017.

Réponse du CESW

Le Conseil économique et social de Wallonie se réjouit de l'association des instances de concertation régionale à l'élaboration des rapports de suivi de la mise en œuvre de l'accord cadre européen du 8 mars 2017 sur le vieillissement actif au travail.

Les objectifs de l'accord cadre sont évidemment une préoccupation constante et transversale des interlocuteurs sociaux wallons, suivie au travers des travaux de différentes Commissions internes du CESW, comme la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education ou la Commission de l'Action et de l'Intégration sociale.

Dans ses avis, le Conseil a rappelé l'importance et la nécessité des outils et dispositifs de soutien au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés en Wallonie. En effet, si le taux d'emploi régional des 55 ans et plus a sensiblement progressé depuis 10 ans, passant de

31,9% en 2006 à 42,8% en 2016, il reste encore inférieur à celui enregistré dans les autres régions et éloigné de l'objectif de 50% fixé par l'Union européenne dans la Stratégie 2020.

A ce stade, en l'absence d'une politique globale wallonne visant le vieillissement actif au travail et l'approche intergénérationnelle, le Conseil a choisi d'attirer particulièrement l'attention sur deux dispositifs wallons visés par le transfert de compétences dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat : la mesure Impulsion 55 ans + et le Fonds de l'expérience professionnelle.

Concrétisation du Pacte pour l'Emploi et la Formation conclu le 30 juin 2016 entre le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux, la réforme des aides à l'emploi a notamment permis de rationaliser les multiples aides à destination des groupes-cibles, sous forme d'activation des allocations de chômage ou de réductions de cotisations sociales, transférées dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat. Cette démarche vise, grâce à une meilleure visibilité et une simplification, à rendre plus efficaces les mécanismes d'aide à la création et au maintien de l'emploi en Wallonie. Le décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes cibles a ainsi mis en place une mesure spécifique à destination des travailleurs d'au moins 55 ans. Cette aide, appelée « **Impulsion 55 ans +** », consiste en une réduction de cotisations sociales patronales s'élevant par trimestre à 400 euros pour les 55 à 57 ans, 1000 euros pour les 58 à 61 ans et 1500 euros à partir de 62 ans. Un premier état des lieux de la mise en œuvre des résolutions du Pacte pour l'Emploi et la Formation montre l'ampleur de ce dispositif à destination des travailleurs plus âgés, plus de 40.000 personnes en bénéficiant à la fin du 3^{ème} trimestre 2017.

Par ailleurs, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux se sont accordés sur la nécessité de maintenir le **Fonds de l'expérience professionnelle**, dont la compétence a été transférée dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat. Ils ont en effet estimé que, complémentairement à d'autres mesures (réduction des cotisations patronales pour les travailleurs âgés d'au moins 55 ans, plan pour l'emploi des travailleurs âgés / CCT n°104, crédit-adaptation / volet Tutorat, ...), ce dispositif visant d'une part, l'information et la sensibilisation des employeurs à la gestion des âges et, d'autre part, le soutien aux entreprises pour des projets d'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés, restait nécessaire et important. La gestion du Fonds a été confiée au FOREM, devant permettre l'articulation avec les autres dispositifs partageant l'objectif du maintien dans l'emploi des travailleurs plus âgés. En 2015, près de 1500 travailleurs ont bénéficié des aides du Fonds de l'expérience professionnelle, dans plus de 50 entreprises.

Dans le domaine du vieillissement actif au travail, on mentionnera encore le volet « Tutorat » du dispositif de formation continue « Crédit-adaptation » qui vise à soutenir et valoriser le transfert d'expérience des travailleurs expérimentés (+ de 45 ans) vers d'autres travailleurs. L'entreprise qui s'engage dans cette démarche peut bénéficier d'une intervention forfaitaire de 10 euros par heure par travailleur formé. En 2015, 28 entreprises ont sollicité cette aide pour former 70 personnes durant 14000 heures.

Dans la même perspective, au niveau sectoriel, le Fonds de sécurité d'existence « Old Timer » gère une mesure d'aménagement de fin de carrière appelé « Plan Tandem » (SCP 319.02 et 305.02). Ce dispositif vise la mise au travail de nouveaux travailleurs, en remplacement du temps libéré par les travailleurs âgés qui bénéficient eux d'une allocation complémentaire lorsqu'ils sollicitent un crédit temps mi-temps.

Bijlage 4

Mesures favorisant l'emploi des travailleurs « âgés ».

Sur base des rapports établis¹ par les secteurs dans le cadre du rapportage relatif aux efforts en faveur des groupes à risque en vertu de l'Arrêté royal du 21 juillet 2014 déterminant les modalités et conditions auxquelles doivent répondre le rapport d'évaluation et l'aperçu financier visés à l'article 190, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (M.B. du 5 septembre 2014), il apparaît que 31 secteurs prévoient des mesures spécifiques en faveur des travailleurs « âgés ».

Depuis 2013, la notion de travailleur « âgé » est formalisée par l'Arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. du 8 avril 2013).

Est considéré comme travailleur « âgé » dans le cadre de l'Arrêté royal précité : *le travailleur âgé d'au moins 50 ans qui travaille dans le secteur et le travailleur âgé d'au moins 40 ans qui travaille dans le secteur et qui est menacé par un licenciement.*

L'Arrêté royal du 19 février 2013 prévoit d'ailleurs qu'un effort particulier de 0,05% sur la cotisation globale de 0,10% de la masse salariale globale qui est versée par les secteurs en faveur de cette catégorie de groupes à risque doit être destiné à des « groupes cibles » déterminés par l'Arrêté royal précité et dont les travailleurs « âgés » font partie.

Parmi les différentes actions qui sont prévues pour les travailleurs « âgés » en vue de faciliter leur employabilité et faciliter leur maintien aux postes qu'ils occupent, nous avons sélectionné les suivantes :

- Offre de formation en vue de maintenir le travailleur âgé à niveau.

Le travailleur âgé est dans le monde actuel, le premier à être confronté à l'évolution technologique et informatique. La mise à niveau des compétences de cette catégorie de travailleurs et l'acquisition des nouvelles connaissances par ces derniers est la préoccupation principale des secteurs. Sur les 31 secteurs qui ont inclus des actions en faveur des travailleurs « âgés » dans les actions en faveur des groupes à risque, 20 d'entre eux se concentrent sur une offre de formation et estiment qu'un niveau élevé de formation est le meilleur moyen de maintenir le travailleur « âgé » à l'emploi. Certains secteurs comme le secteur du Commerce de détail (CP 201.00) mènent également des réflexions sur « *Comment maintenir les plus de 40 ans à l'emploi* ». Le secteur du textile et bonneterie (CP 214) prévoit des mesures spéciales pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans dans le cadre du travail faisable et maniable pour offrir un travail « *soutenable* » à ses travailleurs.

¹ Rapports groupes à risque sur base des efforts fournis durant les années 2015-2016(AIP 2015-2016 _ date ultime de dépôt juillet 2017

- Primes à l'emploi des travailleurs « âgés ».

Certains secteurs consacrent une partie des fonds en provenance des cotisations en faveur des groupes à risque pour financer au sein des entreprises des primes destinées à aider au maintien des travailleurs « âgés » à l'emploi. Le secteur du Commerce alimentaire (CP 119.00) opte pour cette mesure.

- Préparation des « instructeurs ».

Le « tutorat » ou encore la préparation de « mentors » est aussi une des mesures qui est perçue dans certains secteurs comme un moyen de maintenir le travailleur « âgé » à l'emploi en valorisant ses compétences et son expérience professionnelle qui sont ainsi mises à la dispositions des jeunes collègues. Sur les 31 secteurs, 6 secteurs optent pour cette mesure à savoir le secteur du Bois (CP 125.00) et le secteur de l'ameublement et de la transformation du bois (CP 126.00) qui prévoient des formations pour les travailleurs âgés en vue de devenir des formateurs. Le secteur du Port d'Anvers (CP 301.01) organise une formation de « parrains ». Le secteur du service d'éducation et d'hébergement (319.01 et 319.02) met au point des formations de « mentors » et offre un soutien en matière de « tutorat ». Enfin, le secteur du Diamant (PC 324) finance des primes de formation pour les formateurs du lycée MEIR d'Anvers.

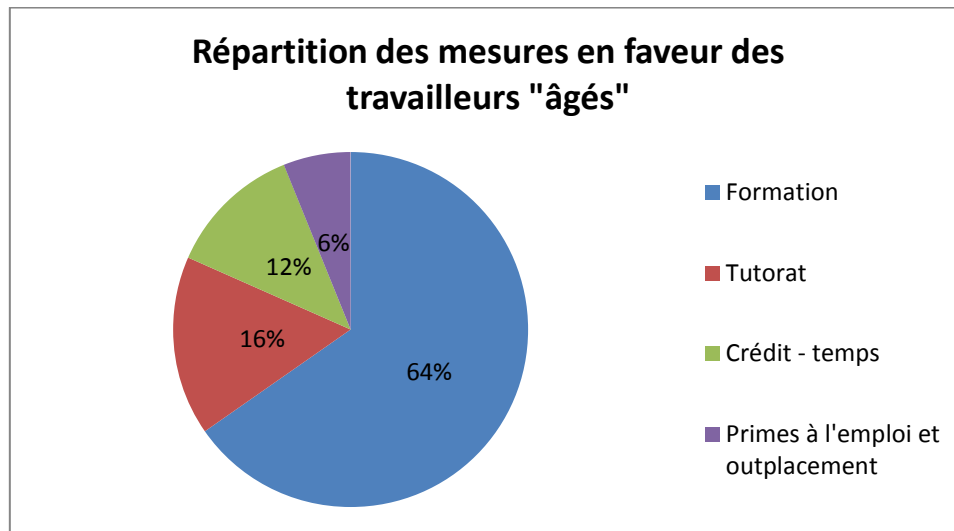
- Financement des primes pour le crédit – temps.

Le crédit – temps est perçu dans certains secteurs comme un moyen de maintenir le travailleur « âgé » au travail. En effet, ce moyen d'interrompre complètement ou partiellement son temps de travail peut avoir un effet bénéfique sur le travailleur âgé qui peut bénéficier d'un repos plus important lui permettant de mener à bien sa carrière jusqu'à l'âge de pension légale. Cinq secteurs optent pour cette solution à savoir le secteur du Commerce de détail (CP 201.00), le secteur des entreprises moyennes d'alimentation (CP 201.01), le secteur de Commerce international (CP 226.00), le secteur du Commerce de détail (311.00) et le secteur des Grands magasins (CP 312.00).

- Financement de l'outplacement.

L'outplacement ou le reclassement professionnel impose à l'employeur d'offrir au travailleur qu'il licencie une assistance pour retrouver un nouvel emploi. Etant donné que les travailleurs « âgés » sont les plus susceptibles à être licenciés actuellement, certains secteurs optent pour le financement de l'outplacement comme c'est le cas du secteur de Gestion d'immeubles (CP 323).

Le graphique ci – dessous illustre la répartition des différentes mesures au sein des différents secteurs qui dans leurs actions en faveur des groupes à risque ont consacré une attention particulière aux travailleurs âgés :



Comme nous pouvons le constater, 64 % des 31 secteurs considèrent la formation comme le meilleur moyen pour maintenir les travailleurs « âgés » à l'emploi. Viennent ensuite les mesures en faveur de la formation et de l'organisation du tutorat pour 16% des secteurs, 12% s'orientent vers le financement des crédits – temps et 6% vers le financement des primes à l'emploi des travailleurs « âgés » et l'outplacement.

Il ressort également de l'analyse réalisée, que le secteur des finances concentre principalement ses efforts sur les travailleurs âgés.

Ainsi, le secteur bancaire (CP 310) le secteur des assurances (CP 306), le secteur des sociétés de Bourse (CP309.00) ainsi que des établissements publics de crédit (CP 325) consacrent la plupart de leurs actions à élargir les connaissances des travailleurs plus âgés (les plus 45 et 50 ans) afin d'améliorer leurs compétences dans les domaines informatiques ou encore renforcer leurs compétences dans le cas d'une menace de licenciement.

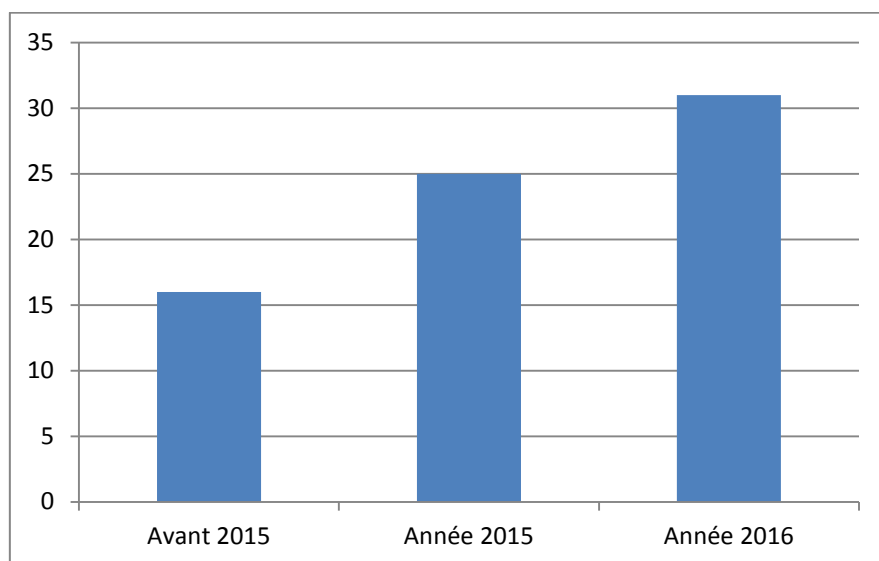
Dans ce cadre, le Fonds pour la formation et le développement des compétences dans le secteur de l'assurance (FOPAS) joue un rôle important dans le domaine des assurances et des prêts hypothécaires en vue de la remise à niveaux des travailleurs plus âgés.

Le secteur bancaire, l'industrie sidérurgique et les employés de la sidérurgie ont été reconnus comme secteur en difficulté par le Ministre de l'Emploi, pour les années 2017 et 2018.

Cela implique que ces secteurs affectent au moins la moitié de l'effort à savoir 0,25% de la cotisation en faveur des groupes à risque (c'est-à-dire la moitié d'au moins de la cotisation de 0,05 % destinée au financement des mesures en faveur des groupes à risque énumérés par l'A.R. du 19 février 2013, précité) aux initiatives en faveur des travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans ces secteurs et qui sont menacés par un licenciement ou des chômeurs complets âgés d'au moins 40 ans au lieu de les affecter aux efforts en faveur des jeunes.

Chacun de ces secteurs a démontré qu'il était en difficulté et que le recrutement y était en grande partie arrêté.

Nous constatons également une évolution favorable des secteurs qui prévoient des mesures en faveur des travailleurs « âgés », comme l'illustre le graphique ci – dessous :



Ce graphique montre que le travailleur « âgé » fait partie d'une préoccupation croissante des secteurs. Durant la période antérieure à 2015, ce chiffre s'élevait à 16 secteurs (sur 115).

En 2015, 25 secteurs (sur 115 secteurs) ont réservé une place particulière aux travailleurs âgés.

En 2016, ce nombre a grimpé à 31 secteurs, soit une progression de 64% en 3 ans.

Enfin, nous pouvons également mentionner que lors de notre analyse nous avons pu constater que les sommes allouées à cette catégorie de groupes à risque sont également importantes.

Ainsi, le secteur des sociétés de bourses alloue 21.928 euros pour les actions en faveur de ce groupe à risque et le secteur de l'hébergement (319.02) alloue une somme très importante de 262.194 euros.²

Conclusion :

Il ressort de cette analyse que le travailleur « âgé » prend de plus en plus de place dans les actions qui sont menées en faveur des groupes à risque. Il est actuellement considéré comme un travailleur fragilisé sur le marché de l'emploi et à qui une attention particulière doit être portée.

Pour la majorité des secteurs (20 sur 31 secteurs) le maintien des travailleurs passe par un niveau de formation élevé et ils concentrent leurs efforts sur ces mesures.

Les secteurs sont cependant également conscients que le transfert de connaissance et d'expérience des travailleurs âgés vers les jeunes travailleurs est également d'importance primordiale. Six secteurs sur 31 secteurs concentrent leurs efforts sur cet aspect.

² Néanmoins, les sommes exactes ne sont pas toujours disponibles.

Cette analyse démontre de même qu'il y a une certaine « unité » dans les mesures proposées parmi les secteurs « apparentés ». Ainsi, nous constatons que les secteurs financiers (sociétés bancaires, de bourse, établissement de crédit et d'assurance) concentrent ses efforts sur le maintien des compétences des travailleurs « âgés » afin de leur permettre de faire face à l'évolution technologique en leur offrant des formations propres au secteurs. Le secteur du commerce (commerce de détail, entreprises moyennes d'alimentation commerce international, commerce de détail, grands magasins) optent plutôt pour l'allègement de la charge de travail du travailleur âgé en proposant le financement du crédit – temps pour les plus de 50 ans.

Aperçu des mesures proposées au secteur
(Analyse des efforts en faveur des groupes à risque sur base des efforts fournis
en 2015-2016 _ rapports déposés pour le 1^{er} juillet 2016)

n° CP	CCT "groupes à risque"	Mesures en faveur des groupes cible
110 PC Textielverzorging CP Textile	CCT 16/09/2016 n°129861	Améliorer les chances de maintenir un emploi pour les plus de 40 et 50 ans
112 PC garagebedrijven CP entreprises de garage	CCT 09/01/2015 n°131192	Formation continue pour les travailleurs de plus de 40 ans (4622 travailleurs concernés)
113.04 PC pannenbakkerijen CP tuileries	CCT 18/09/2015 n° 129812	Formations propres au secteur, sécurité, utilisation de certaines machines. Visent surtout les +50 ans
119 PC Voedingshandel CP commerce alimentaire	CCT 29/06/2015 n° 128233	Financement des primes à l'emploi en faveur des groupes fragilisés comme les + 50 ans
120.02 PC vlasbereiding CP préparation du lin	CCT 20/10/2015 n°130295	Formation professionnelle en matière d'incendie et sécurité avec attention pour les plus de 40 ans
124 PC bouw CP construction	CCT 25/06/2015 n° 129079	Formation destinées à mettre les travailleurs à niveau notamment destinées aux ouvriers de la construction de plus de 50 ans
125 PC Hout CP Bois	CCT 135626 (125,01) _ CCT 135708 (125,02)_CCT 135628 (125,03)	Formation des travailleurs âgés en instructeurs
126 PC Stofferij en houtbewerking CP ameublement et transformation du bois	CCT 06/07/2015 n° 129877	Mesures d'outplacement et recyclages pour les +45 ans, formation des formateurs à la transformation du bois
140.01 PC Vervoer CP Transport (Autobus et Autocars)	CCT 17/09/2015 n° 129705	Formation permanente notamment des travailleurs du secteur de plus de 50 ans
140.03 PC Vervoer CP Transport (Transport et logistique)	CCT 23/06/2015 n° 128382	Fonds d'expérience professionnelle (réflexion sur comment maintenir les +45 ans à l'emploi)
140.05 PC Vervoer CP Transport (verhuus, meubelbewaring)	CCT 17/09/2015 n°129706	Formation permanente, formations propres au secteur, formation des + 50 ans
200 PC bedienden -CP employés	CCT 09/07/2015 n° 128839	Financement des primes de formation en vue de les verser aux entreprises, financement des primes en crédit temps, reclassement professionnel et encadrement en formation des travailleurs de +40 et +50 ans.
201 PC Kleinhandel CP commerce de détail	CCT 20/12/2013 n° 120169	Formation professionnelle et financement des crédits - temps des +50 ans
202.01 PC Middelgrote levensmiddelenbedrijven CP entreprises moyennes	CCT 20/12/2013 n° 120170	Financement du crédit temps des +50 ans
207 PC Scheikundige nijverheid CP Industrie chimique	CCT 16/06/2016 n° 129067	Offre de recyclage aux demandeurs d'emploi et les travailleurs âgés de +50 ans, entretien des compétences
214 PC Textiel en breiwerk CP textile et bonneterie	CCT 12/06/2015 n°127813	Des formations dans le cadre du "werkbaar werk" pour garder et motiver les travailleurs dans le cadre d'un travail soutenable pour les 50+
216 PC Notarissen CP Notaires	CCT 15/06/2015 n°128567	Formations propres au secteur en vue de soutenir l'employabilité des + 40 et 50 ans ou des personnes réinsérant le marché d'emploi
224 PC Non ferro metalen CP métaux non ferreux	CCT 31/12/2015 n°127836	Intervention dans les formations de recyclage pour les travailleurs de 45 et 50 ans
226 PC Internationale handel CP Commerce international	CCT 05/10/2015 n°129811	Financement des primes complémentaires pour les crédits temps (pour les +50ans)
301.01 PSC Haven Antwerpen SCP Port d'Anvers	CCT 22/06/2016 n°2016-9862	Le secteur prévoit des formations propres pour les travailleurs de +50 ans dans le domaine portuaire comme formation en logistique, marqueur, formation pour les "parrains", autres formations spécifiques au secteur
306 PC Verzekeringen CP Assurances	CCT 24/09/2015 n°129816	Formation visant à développer et renforcer les compétences. Le public visé est surtout celui des + 50 et 40 ans + accompagnement en outplacement
309 PC Beurs CP sociétés de bourse	CCT 23/06/2014 n°123579	Formations en bureautique, langues, techniques bancaires avec une attention pour les plus de 40 et 50 ans (budget 21928 pour 71 travailleurs âgés)
310 PC Banken CP Banques	CCT 21/09/2015 n°129712	Formations (dispensées notamment par Fibelfin) ont pour but de maintenir à niveau les travailleurs âgés de plus de 45 et 50 ans
311 PC Kleinhandel CP commerce de détail	CCT 30/06/2015 n°128611	Financement des crédits temps (primes) pour les travailleurs de +50 ans.
312 PC Warenhuizen CP Grands magasins	CCT 30/06/2015 n°128617	Financement des primes de crédit temps pour les travailleurs de + 50 ans
313 PC Apotheken CP Pharmacies	CCT 07/10/2014 n° 123953	Formations visant les personnes de plus de 50 ans travaillant dans le secteur et les personnes âgées d'au moins 40 ans menacées de licenciement.
318.02 PSC Gezins -en bejaardenhulp VI.Gmp.	CCT 03/09/2015 n° 129448	Formations en vue d'obtention des compétences dans le secteur destinées aux chercheurs d'emplo de longue durée et au plus de 50 ans.
319.01 PSC opvoedings en huisvestingsrichtingen VI.Gmp.	CCT 07/10/2013 n° 118363	Formation des Mentor
323 PC Beheer gebouwen CP Gestion d'immeubles	CCT 11/12/2013 n° 119539	Financement de l'outplacement des +45 ans.
324 PC Diamant CP Diamant	CCT 14/12/2015 n° 132329	Prime pour les formateurs du Lycée MEIR à Anvers
325 PC Openbare kredietinstellingen CP organismes publiques de	CCT 14/07/2015 n° 129075	Efforts pour les personnes plus âgées soit menacées de licenciement soit trouvant des difficultés à s'adapter à l'évolution technologique
332 CP Soins santé Côté francophone et germanophone	CCT 21/11/2014 n° 124813 Aide sociale et soins de santé	Actions relatives au maintien à l'emploi avec une attention particulière pour les +50 ans
	CCT 21/11/2014 n° 124989 Milieux d'accueil d'enfants	Une offre de formation en lien avec le métier est également offerte au +50 ans.
333 PC Toeristische attracties CP Attractions touristiques	CCT 11/06/2015 n° 127822	Soutien financier offert aux entreprises pour la formation avec un attention pour les + 50 ans.

Aperçu des mesures et initiatives des secteurs pour l'activation de la CCT N°104 du CNT

Situation au 28/02/2018

Nummer PC Numéro CP	Benaming paritair comité Dénomination commission paritaire	Initiatives prises dans les domaines prévus par la CCT n° 104 (ART. 5) / Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5)	Autres initiatives et bonnes pratiques / andere initiatieven voorzien door de sector (en application de la recommandation n° 26 et de l'avis n° 1988 du CNT)
102.06	SCP de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand	- Pas de mesures au niveau du secteur.	<p>Exemple d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés en application de la CCT n° 104 (entreprise SIBELCO SA);</p> <p>Ce plan contient des mesures suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>De selectie en indiensttreding van nieuwe werknemers:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bewust vermelding in advertentie "<i>Talent primeert boven leeftijd</i>" 2. <u>De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Opleidingen ook toegankelijk houden voor oudere werknemers 3. <u>De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;</u> <ul style="list-style-type: none"> • Mogelijkheid van interne doorstroming 4. <u>De mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Ouderen voorrang verlenen om over te stappen van functies met nachtploeg naar functie zonder nachtploeg. (met natuurlijk daling in loon omwille van ploegenwissels) • Interne vacatures consequent verspreiden

			<p>5. <u>De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gezondheidscampagne: gezondheidsbevordering op het werk <p>6. <u>De systemen van erkenning van verworven competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching jonge werknemers
116 Et 207	CP de l'industrie chimique / PC voor de scheikundige nijverheid		<p>- Andere initiatieven: Paritaire website : www.demografiefonds.be</p> <p><u>1) Inventaris van de genomen maatregelen en methodes van opvolging</u></p> <p>Oprichting van een demografiefonds voor arbeiders en bedienden via een solidariteitsbijdrage van 0,15% op de bruto loonmassa en 0,15% via het vormingsfonds. Zie afgesloten cao' s: https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/demografiefonds/de-cao/</p> <p><u>2) Bijstaan van werknemers en werkgevers door sectorale deskundigen in het identificeren, uitwerken en evalueren van maatregelen op het niveau van de onderneming</u></p> <p>Elke organisatie beschikt over een expert. Het expertenteam krijgt academische ondersteuning. Meer info: https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/demografiefonds/wie-is-het-demografiefonds/</p> <p><u>3) Het verspreiden van kennis over beste praktijken bij de ondernemingen in de sector</u></p> <p>De experts geven infosessies, adviezen en ondersteuning bij de uitwerking en het opstellen van demografieplannen. Ze verwijzen ook naar good practices. Op paritaire website worden good practicevoorbeelden gepubliceerd:</p>

			<p>https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/werkbaar-werk/</p> <p>4) Regelingen tot tussenkomsten in de kosten van bepaalde maatregelen</p> <p>Zie cao' s: https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/demografiefonds/de-cao/</p> <p>5) Mainstreaming</p> <p>Overzicht van de goedgekeurde maatregelen door het beheerscomité aan de hand van een samenvatting: https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/category/actualiteit/</p> <p>6) Innovatie / Andere</p> <p>Overzicht van de actiegebieden : https://www.demografiefondsdemographie.be/wp-content/uploads/2016/03/Planvanaanpakdef-21102016.pdf</p>
<p>120</p> <p>et</p> <p>214</p>	<p>PC voor de textielnijverheid / CP de l'industrie textile</p> <p>Et</p> <p>PC voor de bedienden van de textielnijverheid / CP pour employés de l'industrie textile</p>	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5)</p> <p>2. <u>De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorming en opleiding – werkplekleren: <p>-22% van de deelnemers aan klassieke opleidingen in de textielsector is ouder dan 50 jaar.</p> <p>-Daarnaast zet de textielsector sterk in op werkplekleren. Het betreft opleiding op de werkvloer zelf onder begeleiding van een ervaren peter of meter.</p> <p>-In 2015 was 17% van de deelnemers aan dergelijke opleidingen ouder dan 50 jaar, wat aantoonde dat ou-</p>	<p>- Andere initiatieven:</p> <p>1) Projecten werkbaar werk</p> <p>-In de cao 2015-2016 (CCT du 08/07/2015 n°129438 art.14), is bepaald dat een sectorale bijdrage van 0,10% van de loonmassa wordt geïnd en dit voor de realisatie van <u>projecten m.b.t. werkbaar werk</u>. Elke textielonderneming uit PC 120 kan voor de arbeiders een <u>project uitwerken</u> en aldus die bijdrage van 0,10% recupereren.</p> <p>- Voor de opmaak van zo'n project kunnen de bedrijven een beroep doen op de diensten van Cobot. Deze projecten hebben als doel om werknemers te ondersteunen in het kader van werkbaar werk en hebben doorgaans betrekking op alle werknemers van de onderneming of een bepaalde afdeling.</p> <p>- Een analoge regeling werd uitgewerkt voor PC 214.</p>

		<p>dere werknemers via opleiding kansen aangeboden krijgen in de sector.</p> <p>-Tegelijk volgde een groot aantal oudere werknemers de voorbije jaren de opleiding tot peter of meter, waardoor ze in staat zijn om nieuwkomers op de werkvloer op te leiden.</p>	<p>- In 2016 hebben 38 textielbedrijven in totaal 44 projecten ingediend met een bereik van 7.170 werknemers.</p> <p><u>2) Inventarisatie van initiatieven</u></p> <p>- In het kader van een Europees project werd in de loop van 2013 i.s.m. Attentie Preventie & Bescherming een bevraging georganiseerd in textielbedrijven m.b.t. werkbaar werk.</p> <p>- Uit een 60-tal bedrijven werden tal van initiatieven geïnventariseerd die betrekking hebben op werkbaar werk (opleidingsmogelijkheden, arbeidsmotivatie, werkstress en combinatie van arbeid met gezin). Deze inventaris is aanleiding geweest om goede praktijkvoorbeelden in de sector te verspreiden en een sectorale omkadering uit te werken voor werkbaar werk (zie vorige paragraaf).</p>
129	PC voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton / CP pour la production des pâtes, papiers et cartons	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5)</p> <p>1. <u>De selectie en indienstneming van nieuwe werknemers:</u></p> <p>Bedrijfsmaterie</p> <p>2. <u>De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u></p> <p>Sectorale stimulans dmv de cao `maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid en de vorming' waarin zowel maatregelen voor de risicogroepen als vorming en opleiding aan bod komen</p> <p>Andere actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):</p> <p>3. De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming: (Bedrijfsmaterie)</p>	<p><u>Opmerken</u></p> <p>De (kleine) sector is samengesteld uit enkele grote internationale ondernemingen met een goede vakbondswerking. Binnen dit paritair comité wordt een minimum sectoraal geregeld in een kaderakkoord en wordt de uitwerking van maatregelen overgelaten aan de bedrijven die vaak gestuurd worden vanuit de groep.</p> <p>Er zijn derhalve op dit vlak geen echte sectorale initiatieven. Het sectoraal akkoord van 9 mei 2017 bevat wel een engagement om de nodige aandacht te besteden aan het aspect werkbaar werk</p>

		<p>4. De mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer: (Bedrijfsmaterie)</p> <p>5. De mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden: (Bedrijfsmaterie)</p> <p>6. De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven: (Bedrijfsmaterie)</p> <p>7. De systemen van erkenning van verworven competenties: (Bedrijfsmaterie)</p>	
136	PC voor de papier- en kartonbewerking / CP de la transformation du papier et du carton	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5)</p> <p><u>1°. De selectie en indienstneming van nieuwe werknemers:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen discriminatie op leeftijdsbasis. - Potentiële rem om oudere werknemers aan te werven (door vraag van werknemer naar SWT) weggevoerd door invoering van een anciënniteit - Uitwerking onthaalprocedure model (werkgroep 2015-2016) <p><u>2°. De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sectoraal opleidingsaanbod toegankelijk voor alle werknemers - CAO risicogroepen en vorming van 22/06/2017 (CCT 	<p>- Andere initiatieven:</p> <p><u>1) Inventaris van de genomen maatregelen en methodes van opvolging</u></p> <p>-Verzameling bedrijfsCAO's (nr 104) anoniem gepubliceerd op website FBZ</p> <p><u>2) Bijstaan van werknemers en werkgevers door sectorale deskundigen in het identificeren, uitwerken en evalueren van maatregelen op het niveau van de onderneming</u></p> <p>-In het kader van het sectorakkoord van 17 mei 2017 werd beslist een budget ter beschikking te stellen van de ondernemingen om op ondernemingsvlak dossiers rond WWW uit te werken onder begeleiding van een consulent , waarvan de financiering gebeurt door het FBZ</p> <p><u>3) Het verspreiden van kennis over beste praktijken bij de ondernemingen in de sector</u></p>

		<p>n°140596, art 9§3) : 'een goede spreiding over de verschillende niveaus/klassen'</p> <p>3°. <u>De punten 3° (loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding); 4° (de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer); 5° (aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden); 6° (de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven):</u></p> <p>worden gestimuleerd via een uitwisseling van de ideeën uit de bedrijfscao's op de website van het Fonds voor Bestaanszekerheid</p> <p>4°. Art.5, 6°: <u>De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven:</u></p> <p>Veel bedrijven hebben de laatste jaren investeringen gedaan gericht op ergonomie</p>	<p>Het doel van deze maatregel is de best practices te verzamelen, uit te wisselen en een tussenkomst uit te werken/rectorale maatregelen te voorzien voortvloeiende uit deze best practices en open te stellen voor alle ondernemingen</p> <p><u>4) Regelingen tot tussenkomsten in de kosten van bepaalde maatregelen</u></p> <p>Zie hierboven (3)</p> <p><u>5) Mainstreaming, i.e. het incorporeren van de aandacht voor oudere werknemers in de diverse domeinen van ondernemingsbeleid</u></p> <p>De rol van de sectorconsulenten is hierin eveneens belangrijk. Er werden een aantal fiches uitgewerkt ten voordele van de bedrijven waarbij werkbaar werk in een beperkt aantal aspecten wordt belicht. Dit gebeurde in het kader van een werkbaarheidsonderzoek, uitgevoerd via enquête.</p> <p>Daarnaast neemt de nieuwsbrief van het FBZ altijd informatie op over kansengroepen, licht bepaalde organisaties toe. Zeer regelmatig betreft dit de oudere werknemers</p>
143	PC voor de zeevisserij / CP de la pêche maritime	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5)</p> <p><u>1. de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De sociale partners delen mee dat de wachtvergoeding ervoor zorgt dat oudere werknemer in de pool blijven. - Hierdoor kunnen ze uit vrije wil nog steeds mee varen, het gaat hier niet om een verplichting. - Tevens zijn ook het gemiddeld aantal vaartdagen per 	/

		jaar gezakt waardoor er meer rustperiodes zijn. Dit zorgt ervoor dat de loopbaan verlengd wordt.	
144	PC voor de landbouw / CP de l'agriculture	<p>Domaines d'action (art.5 CCT n°104) :</p> <p><u>2°. Développement des compétences et qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations:</u></p> <p>Formations spécifiques via Fonds de formation du secteur EDU+</p> <p><u>5°. Possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail</u></p> <p>En lien avec la formation, dispense de jours d'activités (45 ans et plus : 1 jour ; 50 ans et plus : 2 jours ; 55 ans et plus : 3 jours)</p> <p>La CCT du 05.07.2017 N° 140881 relative au plan pour l'emploi des travailleurs âgés, validité : 2017-2018</p> <p><u>6. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail</u></p> <p>Dans le cadre des formations spécifiques</p>	<p>Autres initiatives et bonnes pratiques :</p> <p><u>1) Diffusion d'informations sur les bonnes pratiques auprès des entreprises du secteur</u></p> <p>Politique de formation des travailleurs âgés diffusée auprès des employeurs et travailleurs par les partenaires sociaux</p> <p><u>2) Intervention dans le coût de certaines mesures</u></p> <p>Jours de dispense d'activité pour formation pris en charge par le fonds sectoriel</p>
145	PC voor het tuinbouw-bedrijf / CP pour les entreprises horticoles	<p>Domaines d'action (art.5 CCT n°104) :</p> <p><u>2°. Développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations</u></p> <p>Formations spécifiques via Fonds de formation du secteur EDU+</p> <p><u>5°. Possibilités d'adapter le temps de travail et les</u></p>	<p><u>1) Diffusion d'informations sur les bonnes pratiques auprès des entreprises du secteur</u></p> <p>Politique de formation des travailleurs âgés diffusée auprès des employeurs et travailleurs par les partenaires sociaux</p> <p><u>2) Intervention dans le coût de certaines mesures</u></p> <p>Jours de dispense d'activité pour formation pris en charge par le fonds</p>

		<p><u>conditions de travail</u></p> <p>En lien avec la formation, dispense de jours d'activités (45 ans et plus : 1 jour ; 50 ans et plus : 2 jours ; 55 ans et plus : 3 jours)</p> <p>La CCT du 05.07.2017 N° 141610 relative au plan pour l'emploi des travailleurs âgés, validité : 2017-2018, validité: 2017-2018</p> <p><u>6°. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail</u></p> <p>Dans le cadre des formations spécifiques</p>	sectoriel
<p>201</p> <p>Et</p> <p>202.01</p>	<p>PC voor de zelfstandige Kleinhandel / CP du commerce de détail indépendant</p> <p>PSC voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven / SCP pour les moyennes entreprises d'alimentation</p>	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):</p> <p><u>3. De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming</u></p> <p>-MENTORSHIP WAT? PMOcvba, het door het Sociaal Fonds erkende opleidingscenter van de UNIZO Winkelraad, ontwikkelde een 1-daagse training "winkelmentor", erkend door de FOD Werk en het Sociaal Fonds, waarin - naast de basistheorie - vooral gewerkt wordt met praktijkgerichte workshops gekoppeld aan actuele winkelsituaties. VOOR WIE? Werknemers in de retailsector die hun jarenlange ervaring willen doorgeven aan jonge en/of nieuwe medewerkers. WAAR EN WANNEER? De opleiding gaat bij voorkeur door op het winkelpunt. Na het intakegesprek door onze PMO trainer</p>	<p>Andere initiatieven:</p> <p><u>1) In het sectorakkoord 2015 – 2016 (cao van 30.06.2015 nr 128557) hebben de sociale partners van het PC 201 het volgende afgesproken in functie van de doelgroepen van jongere en oudere werknemers :</u></p> <p>Overeenkomstig 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) (B.S. 8 april 2013), dient 0.05% van de loonmassa, voorbehouden te worden ten gunste van één of meerdere groepen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013. Van de 0.05 % van de loonmassa waarvan hiervoor bepaald, dient de helft besteed te worden aan de werknemers bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit.</p> <p>Ter invulling van de wetgeving op de risicogroepen en de aanbeveling inzake de ingroeibanen zal in het kader van een gesloten enveloppe van 300.000 EUR, afkomstig uit de reserves van het sociaal fonds, onderhandeld worden over een mogelijke wijziging van de modaliteiten van de bestaande premies.</p>

		<p>gaan we aan de slag met de oudere medewerkers. Zij volgen 1 dag opleiding.</p> <p>Na een periode van enkele weken kan er optioneel een opvolgingsdag (coaching) georganiseerd worden.</p> <p>HOE?</p> <p>De opleiding is opgebouwd rond 4 pijlers</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. communicatie: hoe effectief communiceren als mentor 2. coachen en groeien: het geloof in de "coachee" 3. observeren en noteren: notities bijhouden en opvolgen 4. opleidingsplan opstellen 	<p>150.000 EUR zal voorbehouden worden voor onder meer de premie beroepsopleiding (waaronder de opleiding 'Mentorship' waar oudere werknemers een dagopleiding krijgen rond coaching van nieuwe en jongere werknemers op de werkvloer</p> <p><u>2) Het verspreiden van kennis over beste praktijken bij de ondernemingen in de sector</u></p> <p>In het <u>vakblad Buurtsuper.be</u> werd afgelopen jaar artikels & praktijk-getuigenissen gepubliceerd over 'Mentorship' in de zelfstandige supermarkten</p> <p><u>3) Mainstreaming, i.e. het incorporeren van de aandacht voor oudere werknemers in de diverse domeinen van ondernemingsbeleid</u></p> <p>PMOcvba, het door het Sociaal Fonds erkende opleidingscenter van UNIZO Winkelraad, heeft een pocket uitgegeven waarbij de specifieke toegevoegde waarde van oudere werknemers wordt gesensibiliseerd bij de ondernemingen / werknevers. Tegelijkertijd werd een blog hierover ontwikkeld met getuigenissen van oudere werknemers: http://www.pmocvba.be/collegasmakenplezier</p>
219	<p>PC voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing / CP pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité</p>	<p>Actions à mettre en œuvre au niveau d'entreprise :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations 2. Développement de la carrière et de l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise 3. Possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences des travailleurs 	<p>Autres initiatives et bonnes pratiques :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <u>Inventaire des mesures et méthodes suivis :</u> Demande aux entreprises de transmettre leur plan à la présidente de la CP ; 2) <u>Assistance par les experts sectoriels pour l'identification, l'élaboration et l'évaluation de mesures au niveau de l'entreprise :</u> -Pas de manière paritaire et formelle de la part de la CP. -Assistance possible par l'organisation patronale et par les organisations syndicales 3) <u>Diffusion d'informations sur les bonnes pratiques :</u>

		<p>4. Possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail : Aussi la possibilité sectorielles du crédit-temps fin de carrière</p> <p>5. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail</p>	<p>-Pas de manière paritaire et formelle de la part de la CP. -Assistance possible par l'organisation patronale et par les organisations syndicales</p> <p>4) la possibilité sectorielle du crédit-temps fin de carrière</p> <p><u>Recommandation sectorielles du 03.11.2015 :</u></p> <p>Domaines d'action concrets : Afin de rendre le travail soutenable, des initiatives peuvent être prises dans <u>trois domaines clés</u> :</p> <p><u>1. Formation et motivation:</u> travail offrant suffisamment de possibilités d'apprentissage et étant suffisamment motivant</p> <p><u>Actions possibles :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Développer le rôle de coach/mentor des travailleurs expérimentés ; b. Former à des compétences de direction ; c. Prévoir un accompagnement interne de la carrière et des possibilités de formation ; d. Renforcer les possibilités en matière de rotation e. Offrir des conditions de travail motivantes <p><u>2. Stress au travail:</u> travail ne générant pas trop de stress</p> <p><u>Actions possibles :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Réaliser une analyse des risques dans le cadre d'une politique de prévention des risques psychosociaux au travail (burn-out, notamment) ; b. Mettre l'accent sur la charge de travail par le biais d'actions de sensibilisation, de formations et d'évaluations objectives lorsque cela s'avère souhaitable c. Prendre en compte l'importance de l'ergonomie d. Organiser des entretiens de réintégration structurés lors de la reprise du travail e. Organiser la détente sur le lieu de travail : mesures visant à améliorer la santé mentale et physique des travailleurs f. Garantir un degré d'autonomie suffisant des travailleurs dans le cadre de l'exécution de leur fonction.
--	--	---	---

			<p><u>3. Équilibre travail-vie privée</u> : travail permettant un équilibre adéquat entre vie privée et vie professionnelle</p> <p><u>Actions possibles</u> :</p> <p>a. Informer et faciliter l'accès aux possibilités existantes de réduction du temps de travail ou de temps partiel (crédit-temps et emplois de fin de carrière, occupation à temps partiel volontaire) en tenant compte de l'organisation du travail ;</p> <p>b. Adapter l'organisation du travail en termes de lieu et d'heures de travail (organisation du temps de travail/ flexibilité et lieu de travail/mobilité) en tenant compte des limites de la disponibilité.</p> <p>Il est demandé aux entreprises d'intervenir dans ces domaines clés selon leurs possibilités en tenant compte de leur organisation, en concertation avec le conseil d'entreprise (ou le CPPT ou la délégation syndicale), et <u>de rendre compte de ces efforts à la CP sur une base annuelle, en lui transmettant le plan pour l'emploi dont il est question dans la CCT n° 104.</u></p>
221	PC voor de bedienden uit de papijnijverheid / CP des employés de l'industrie papetière	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):</p> <p><u>1. De selectie en indienstneming van nieuwe Werknemers:</u></p> <p>Bedrijfsmaterie</p> <p><u>2. De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u></p> <p>Sectorale stimulans dmv de cao 'maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid en de vorming' waarin zowel maatregelen voor de risicogroepen als vorming en opleiding aan bod komen.</p> <p><u>Punten 3-4-5-6-7 (art. 5 cao nr 104):</u></p>	<p>Remarque :</p> <p>De (kleine) sector is samengesteld uit enkele grote internationale ondernemingen met een goede vakbondswerking. Binnen dit paritair comité wordt een minimum sectoraal geregeld in een kaderakkoord en wordt de uitwerking van maatregelen overgelaten aan de bedrijven die vaak gestuurd worden vanuit de groep.</p> <p>Er zijn derhalve op dit vlak geen echte sectorale initiatieven.</p> <p>Het sectoraal akkoord van 9 mei 2017 bevat wel een engagement om de nodige aandacht te besteden aan het aspect werkbaar werk.</p>

		Bedrijfsmaterie	
222	PC voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking / CP des employés de la transformation du papier et du carton	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):</p> <p><u>1. De selectie en indienstneming van nieuwe werknemers:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen discriminatie op leeftijdsbasis. - Potentiële rem om oudere werknemers aan te werven (door vraag van werknemer naar SWT) weggevoerd door invoering van een anciënniteit - Uitwerking onthaalprocedure model (werkgroep 2015-16) <p><u>2. De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sectoraal opleidingsaanbod via Cevora toegankelijk voor alle werknemers - CAO risicogroepen en vorming van 22/06/2017 : 'een goede spreiding over de verschillende niveaus/klassen' <p><u>3. De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming:</u></p> <p>Punten 3-4-5-6 (cao nr104) worden gestimuleerd via een uitwisseling van de ideeën uit de bedrijfscao's op de website van het Fonds voor Bestaanszekerheid</p> <p><u>6. De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven:</u></p> <p>Veel bedrijven hebben de laatste jaren investeringen</p>	<p>Andere initiatieven:</p> <p><u>1) Inventaris van de genomen maatregelen en methodes van opvolging</u></p> <p>Verzameling CAO's anoniem gepubliceerd op website FBZ</p> <p><u>2) Bijstaan van werknemers en werkgevers door rectorale deskundigen in het identificeren, uitwerken en evalueren van maatregelen op het niveau van de onderneming</u></p> <p>In het kader van het sectorakkoord van 17 mei 2017 werd beslist een budget ter beschikking te stellen van de ondernemingen om op ondernemingsvlak dossiers rond WWW uit te werken onder begeleiding van een consultant, waarvan de financiering gebeurt door het FBZ 136</p> <p><u>3) Het verspreiden van kennis over beste praktijken bij de ondernemingen in de sector:</u></p> <p>Het doel van deze maatregel is de best practices te verzamelen, uit te wisselen en een tussenkomst uit te werken/sectorale maatregelen te voorzien voortvloeiende uit deze best practices en open te stellen voor alle ondernemingen</p> <p><u>4) Regelingen tot tussenkomsten in de kosten van bepaalde maatregelen</u></p> <p>Zie hierboven</p> <p><u>5) Mainstreaming, i.e. het incorporeren van de aandacht voor oudere werknemers in de diverse domeinen van ondernemingsbeleid:</u></p> <p>De sectorconsulenten van het FBZ 136 hebben een aantal maatregelen</p>

		gedaan gericht op ergonomie	uitgewerkt voor de bedrijven van de sector. De leden van het FBZ 136 zijn evenwel dezelfde als die van het sociaal fonds 222. Er werden een aantal fiches uitgewerkt ten voordele van de bedrijven waarbij werkbaar werk in een beperkt aantal aspecten wordt belicht. Dit gebeurde in het kader van een werkbaarheidsonderzoek, uitgevoerd via enquête. Daarnaast neemt de nieuwsbrief van het FBZ altijd informatie op over kansengroepen, licht bepaalde organisaties toe. Zeer regelmatig betreft dit de oudere werknemers
226	<p>PC voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek /</p> <p>CP pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique</p>	<p>Domaines d'action (art.5 CCT n°104) :</p> <p>1. <u>Sélection et engagement de nouveaux travailleurs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - primes d'embauche (PDF, 30 KB) <p>Les entreprises ont droit, dans certaines conditions, à une prime forfaitaire (2500€) payée par le fonds social pour chaque employé qu'ils engagent dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et au moins dans un régime de travail à mi-temps. (CCT du 05/10/2015 n° 130458, validité : 17/11/2017 – durée indéterminée).</p> <p>2. <u>Développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - CCT du 12 juin 2017 (n°140025) concernant les engagements de formation: Au sein du contingent de 6 jours, en moyenne 2 jours seront réservés pour les employés de 45 ans et plus (art. 3, § 1) ; les formations de LOGOS sont ouvertes pour tous les employés de la CP 226. <p>3. <u>Développement de la carrière et de l'accompagnement de carrière:</u></p>	<p>1) <u>Innovations :</u> Le fonds social est chargé de l'élaboration ou de la modification des mesures d'emploi en faveur des groupes à potentiel dans le secteur dans les limites du budget existant et sans frais supplémentaires pour les employeurs (Protocole d'accord 2017-2018 du 8 mai 2017, point 8).</p>

		<p>- Formations LOGOS (Fonds de formation CP 226) : rôle de tuteur, Introduire le tutorat dans les entreprises, ...</p> <p>4. <u>Possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Recommandation du 29 juin 2011 de la CP 226 : les partenaires sociaux souscrivent la recommandation n° 20 du 9 juillet 2008 du CNT en vue de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés dans les entreprises. <p>5. <u>Possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - CCT du 12 juin 2017 relative au crédit-temps: emplois de fin de carrière et primes complémentaires pour les employés âgés de plus de 55 ans. <p>6. <u>La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation LOGOS : Comprendre, prévenir et gérer le stress. <p>7. <u>système de reconnaissance des compétences acquises:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaboration entre LOGOS et AHOVOKS dans le cadre des dossiers de qualification professionnelle. Voyez également : http://www.logosinform.be/fr/employeurs/politique-de-competence 	
306	PC voor het verzekeringswezen /	<p>Domaines d'action (art.5 CCT n°104) :</p> <p>1°. <u>Sélection et engagement de nouveaux travailleurs</u></p>	<p>Autres initiatives et bonnes pratiques :</p> <p>1) <u>Assistance des travailleurs et employeurs par les experts sectoriels</u></p>

	<p>CP des entreprises d'assurances</p>	<p>Initiative www.observo.be : « job opportunities » (relai des sites « emploi » propres aux entreprises)</p> <p><u>2°. Développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations</u></p> <p>Centre de formation sectoriel géré paritairement FOPAS – offre variée – tenant compte de l'évolution des métiers...</p> <p><u>3°. Développement de la carrière et de l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise</u></p> <p>Recommandation des partenaires sociaux afin de suivre les « modules de formation (coaching) relatifs à l'accompagnement de carrière individuel » & développement d'un outil « Compass » au sein du FOPAS en vue d'identifier les compétences manquantes dans le cadre de la fonction</p> <p><u>5°. Possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail</u></p> <p>Mesures sectorielles favorables aux crédit-temps</p> <p><u>6°. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail</u></p> <p>Recommandation de pistes concrètes en matière de lutte et de prévention du stress au travail (dont certaines visent les 45+ en particulier)</p> <p><u>7°. système de reconnaissance des compétences acquises</u></p> <p>À examiner par la suite dans le cadre des projets,</p>	<p><u>pour l'identification, l'élaboration et l'évaluation de mesures au niveau de l'entreprise</u></p> <p>Etude de Vigor Unit « Review ageing workforce » (2016)</p> <p>2)Diffusion d'informations sur les bonnes pratiques auprès des entreprises du secteur</p> <p>A examiner par la suite dans le cadre des négociations 2017-2018 sur la base de l'étude de Vigor Unit</p>
--	--	--	---

		notamment suite à l'étude de Vigor Unit cf. pt2	
318.02	<p>PSC voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap</p> <p>SCP pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande</p>	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):</p> <p><u>1°. De selectie en indienstneming van nieuwe werknemers:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De diensten voor gezinszorg stellen hun opleidingscentrum voor verzorgenden, erkend door het Vlaams Agentschap, open voor de risicogroepen. De bedoeling is hen op te leiden tot volwaardige beroepskrachten met een erkend bekwaamheidsattest. In de praktijk leidt dit tot een grote instroom van oudere leeftijdsgroepen. <p>(CAO 21/09/2017 nr. 141961 betreffende de beroepsopleiding van risicogroepen art.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ook levert de sector grote inspanningen op het vlak van inservice-training binnen de dienst. <p><u>2°. De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De sociale partners engageren zich om elke werknemer de mogelijkheid te geven vorming te genieten gedurende de arbeidstijd. Er wordt aan de werknemers een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend die in 2016 gelijk is aan het aantal voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 7,1 uren. - Het vormings- en opleidingsplan in de onderneming zorgt er voor dat alle verschillende functies hierin aan bod komen en dat het aantal uren vorming dat per functie is vastgelegd in de wetgeving of bij cao wordt gerealiseerd. Voor de logistieke hulpen 	<p>1. Andere initiatieven voorzien door de sector:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In 2013 deed VIVO, het sectoraal opleidingsinstituut voor de social-profitsector, in aanvulling op de werkbaarheidsmonitor een grootschalig kwalitatief onderzoek naar de beleving van het werk door de medewerkers uit onder meer de gezinszorg (PC 318.02), Vivo zette door onderzoek in op het concreter maken van de werkbaarheidsresultaten van de werkbaarheidsmonitor en hoe ze worden ervaren door de medewerker. Aanvullend op de werkbaarheidsmonitor bevroegen zij 1046 medewerkers uit de sector diepgaand naar de kwaliteit van hun arbeid. Zij brachten ook 21 leidinggevenden of HR-medewerkers uit de vijf sectoren samen en gingen hier-over met hen in gesprek. <p>Dit onderzoek leidde tot een rapport met een korte ophijsting van specifieke aandachtspunten per deelsector en brochure met concrete tips voor medewerkers en leidinggevenden.</p> <p>Op basis van de resultaten zet Vivo onder meer volgende acties op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lerende en ondersteunende netwerken voor leidinggevenden in de social profit • nieuw thema in het HR-aanbod : "Het opzetten van een stressbeleid in de organisatie" • opleiding en coaching "sterker op het werk door verbindende communicatie" voor medewerkers aan • nieuwsbrief en blogpost rond werkbaar werk • nieuwe website met informatie en tips rond werkbaar werk voor medewerkers, leidinggevenden en organisaties <p>http://www.vivosocialprofit.org</p> <p>2. Innovatie / Andere</p> <p>Evaluatie obv onderstaande uitdagingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taakuitzuivering tussen de gezinszorg en de aanvullende thuiszorg. • Digitalisering van het registratieproces van de dienstverlening. • Samenwerkingen met de thuisverpleging. • Inspanningen in het kader van de vorming van verzorgenden en zorgkundigen (project 30-30, project 275u). • Garantie van de continuïteit van de zorg en afspraken over de flexibiliteit

	<p>bedraagt het aantal uur vorming minimaal 10 uur. (cao 22/06/2016 – nr. 134527 betreffende de vorming) Voor de dienstenchequemedewerkers werkzaam binnen het PsC 318.02 bedraagt het aantal uur vorming op jaarbasis 10 uur. (cao 05/06/2014 – nr. 122707 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden)</p> <p><u>3°. De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming:</u></p> <p>- Sectorale afspraken rond knipperlichtmeter (minstens om de 3 jaar) om de draagkracht en de draaglast van de medewerker in kaart te brengen.</p> <p><u>4°. De mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer</u></p> <p>- Via de projecten “3030” en “Via Vorming hogerop” kunnen jaarlijks respectievelijk 40 en 10 logistieke hulpen of dienstencheques-medewerkers een opleiding tot verzorgende/zorgkundige volgen tijdens de arbeidstijd en met loonbehoud. Verzorgenden die op vraag van de dienst de kwalificatie van zorgkundige behalen om bijvoorbeeld te kunnen worden ingeschakeld in een project kunnen de opleiding tot zorgkundige kosteloos volgen in arbeidstijd.</p> <p>- De werkgevers engageerden zich tot het organiseren van een verkort traject tot zorgkundige ten belope van 275 uur. Voor dit verkort traject werden middelen voorzien door de VDAB voor 230 personen in 2014,</p>	<p>teit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkbare loopbaan • Duurzame mobiliteit • Einde loopbaan (vermindering arbeidsprestaties en landingsbaan) (cao 04/12/2014 – nr. 124822) <p><u>3. Goede praktijken van organisaties uit de sector:</u></p> <p>Recrutering:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leeftijdsneutrale selectie van medewerkers - Voorrang aan cursisten vanuit risicogroepen uit de opleiding ‘Polyvalent verzorgende’ - Inzake validering van Elders Verworven Competenties: handboek competentie management, met een werkboek voor begeleiders, een competentiewoordenboek en een draaiboek selectiegesprekken Basiswerkers <p>Integratie nieuwkomers en aan het werk houden van nieuwkomers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - peter-/meterschap bij de aanwerving nieuwe werknemers - aandacht voor duurzaam personeelsbeleid, met oa. uitwerken van diversiteitsplan - interne verspreiding van vacatures, ook mbt projecten <p>Aanpassing arbeidsomstandigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tevredenheidsmetingen bij medewerkers om te peilen naar het welzijn op het werk en psychosociale risico’s, gekoppeld aan actieplannen - beleid waar medewerkers tot na de pensioenleeftijd kunnen blijven werken of een pensioen kunnen combineren met werk - uitgewerkt preventiebeleid rond ergonomie - overstap van gezinsverzorgende naar kraamverzorgende en vice versa - zorgen voor duidelijke cijfers rond leeftijdsgroep, via leeftijds-scan en verzamelen van cijfergegevens om beleid uit te werken en aan te passen - werken met focus- of klankbordgroepen, zodat medewerkers actief betrokken worden bij het uitwerken en evalueren van
--	---	--

		<p>460 personen in 2015 en 65 personen in 2016. Deze plaatsen zijn voorbehouden aan onvrijwillig deeltijds tewerkgestelden.</p> <p>Voor 200 verzorgenden die niet in aanmerking komen om een verkort traject tot zorgkundige te volgen met middelen voorzien door de VDAB wordt, gespreid over 2 jaar, door de diensten voorzien in een tussenkomt in de helft van het inschrijvingsgeld om een verkort traject tot zorgkundige te volgen in CVO's.</p> <p>(cao 22/06/2016 – nr. 134527 betreffende de vorming)</p> <ul style="list-style-type: none"> - De dienstenchequewerknemers werkzaam binnen het PsC 318.02 hebben voorrang bij interne vacatures in het kader van de aanvullende thuiszorg. <p>(cao 05/06/2014 – nr. 122707 betreffende de loon-en arbeidsvoorwaarden)</p> <p><u>5°. De mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Recht op halftijdse of 1/5 landingsbaan voor werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep, in een regime met nachtprestaties of met een lange loopbaan <p>(cao 29/03/2017 – nr. 139634)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vanaf 1 januari 2012 wordt een dag anciënniteitsverlof ingevoerd voor de dienstencheques-werknemers met 5 jaar anciënniteit <p>(cao 11/06/2012 – nr. 115286)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toekenning van 5 aanvullende verlofdagen vanaf 35 jaar tot en met 44 jaar (cao 06/12/2001 nr. 64315) - Vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud 	<p>het beleid</p> <p>Aanpassing arbeidstijdregeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> - grote mogelijkheid om deeltijds te werken - mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid - onderzoek naar mogelijkheden van zelfsturing bij de basismedewerkers <p>Levenslang leren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - persoonlijk ontwikkelingsplan voor werknemers om nood aan opleiding te plannen - opleiding veerkracht en welzijn tijdens het werk - loopbaangesprek op 60 jaar om verdere loopbaanverwachtingen te bespreken - opleiding rugsparend werken - aanstellen van 'themaverzorgenden', die na extra vorming rond specifieke thema's advies en ondersteuning kunnen geven aan collega's
--	--	---	--

		<p>van het loon vanaf de leeftijd van 45 jaar</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 dagen per kalenderjaar vanaf 45 jaar • 24 dagen per kalenderjaar vanaf 50 jaar • 36 dagen per kalenderjaar vanaf 55 jaar <p>(cao 22/03/2006 – nr. 79572)</p> <p>- Recht op tijdskrediet, loopbaan-vermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking (cao 03/05/2017 – nr. 140013)</p> <p><u>6°. De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven:</u></p> <p>- De opleiding heffen en tillen is voorzien binnen het opleidingscentrum. Het basisvormings-pakket voorziet meerdere opleidingen in het kader van preventie en welzijn op het werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Omgaan met agressie en conflicten - Omgaan met stress - Preventie mbt biologische en chemische agentia - Preventie inzake arbeidsongevallen 	
319.01	<p>PSC voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap</p> <p>SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande</p>	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):</p> <p><u>2°. De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bevordering van initiatieven ten behoeve van risicogroepen. Hierbij is er specifieke aandacht voor werknemers vanaf 50 jaar.(CAO 	<p>Andere initiatieven:</p> <p>1) In 2013 deed VIVO, het sectoraal opleidingsinstituut voor de social-profitsector, in aanvulling op de werkbaarheidsmonitor een grootschalig kwalitatief onderzoek naar de beleving van het werk door de medewerkers uit onder meer sector 319.01. Vivo zette door onderzoek in op het concreter maken van de werkbaarheidsresultaten van de werkbaarheidsmonitor en hoe ze worden ervaren door de medewerker. Aanvullend op de werkbaarheidsmonitor</p>

		<p style="text-align: center;">28/11/2016 - nr. 136786)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorming: De sociale partners engageren zich om elke werknemer de mogelijkheid te geven vorming te genieten gedurende de arbeidstijd. Er wordt aan de werknemers een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend. Deze opleidingstijd op het niveau van de onderneming wordt berekend als volgt: *voor het jaar 2014: het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2014 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 9,6 uren. (CAO 23/05/2013 - nr. 115896) <p><u>4°. De mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Via het project "Via vorming hogerop" Kunnen medewerkers een opleiding volgen tijdens de arbeidstijd en met loonbehoud. <p><u>5°. De mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Recht op uitkering vanaf 55 jaar met Halftijdse of 1/5 landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering. (CAO 20/04/2017 - nr. 139298) - Vrijstelling van arbeidsprestaties met Behoud van het loon vanaf de leeftijd van 45 jaar: <ul style="list-style-type: none"> • 12 dagen per kalenderjaar vanaf 45 jaar • 24 dagen per kalenderjaar vanaf 50 jaar 	<p>bevroegen zij medewerkers uit de sector diepgaand naar de kwaliteit van hun arbeid. Zij brachten ook 21 leidinggevend en of HR-medewerkers uit de sectoren samen en gingen hierover met hen in gesprek.</p> <p>Dit onderzoek leidde tot een rapport met een korte olijsting van specifieke aandachtspunten per deelsector en brochure met concrete tips voor medewerkers en leidinggevend en.</p> <p>Op basis van de resultaten zet Vivo onder meer volgende acties op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lerende en ondersteunende netwerken voor leidinggevend en in de social-profit • nieuw thema in het HR-aanbod : "Het opzetten van een stressbeleid in de organisatie" • opleiding en coaching "sterker op het werk door verbindende communicatie" voor medewerkers • nieuwsbrief en blogpost rond werkbaar werk • nieuwe website met informatie en tips rond werkbaar werk voor medewerkers, leidinggevend en en organisaties <p>http://www.vivosocialprofit.org</p>
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> • 36 dagen per kalenderjaar vanaf 55 jaar (CAO 9/11/2001- PC 319.01 en 17/12/2001 - PC 319 - nr. 63360) - Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en Landingsbanen (CAO 28.6.2017 -nr.140827) <p>6°. <u>De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Oprichting van ICOBA* in 2004 door VOHI; - Kennis en expertisecentrum Agressieproblematiek; - Vormingen en Opleidingen aangeboden door VOHI i.s.m. VIVO (CAO 28/11/2016 — nr. 136786) <p>*ICOBA= (Iedereen Competent in het Beheersen van Agressie VOHI= (Het Sociaal Fonds voor de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen (Sociaal Fonds VOHI) VIVO= Het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit.</p>	
322	<p>PC voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren</p> <p>CP pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité</p>	<p>Domaines d'action (art.5 CCT n°104) :</p> <p>1. <u>Sélection et engagement de nouveaux travailleurs</u></p> <p>Actions axées sur la mise au travail des travailleurs âgés :</p> <p>1) CCT du 10/11/2015 contenant la mise au travail des groupes à risque :</p> <ul style="list-style-type: none"> - promotion d'initiatives par les entreprises de travail intérimaire au profit des demandeurs d'emploi âgés de 44 ans et qui comptent au moins 1 jours de chômage 	<p>Autres initiatives et bonnes pratiques :</p> <p>1) <u>Initiatives du Fonds de formation pour les intérimaires axées sur les travailleurs de 50 ans et plus:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation des sessions d'informations : plus de 300 participants âgés de 50 ans et plus ; - le « werkgroepen duurzame loopbanen Vlaams –Brabant (réseau ouvert carrières durable) - développement du projet : Originale sollicitatietechnieken voor

		<p>2) Déjà en 1991, le secteur du travail intérimaire s'était posé en pionnier en matière d'encadrement des travailleurs âgés, avec la CCT du 21/05/1991 prévoyant « la promotion d'initiatives pour l'emploi en faveur des chômeurs de 50 ans et plus ;</p> <p>3) mise en place par certaines entreprises de travail intérimaire des agences d'intérim spécialisées dans l'encadrement et la mise au travail des travailleurs âgés. Ces agences d'intérim spécialisées permettent une gestion du personnel modulée en fonction de l'âge et axent ainsi leurs services sur le développement, l'utilisation et le maintien des capacités, des connaissances et de l'expérience des travailleurs âgés en tenant compte de l'évolution des possibilités et des besoins.</p>	<p>50+ werkzoekenden » (techniques originales pour postuler pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus) : élaboration de la technique de CV Vidéo.</p> <p>2) <u>Résultat positif de ces actions et projets:</u></p> <p>Evolution du nombre de travailleurs intérimaires âgés : en 2006 les travailleurs intérimaires de plus de 45 ans étaient un peu plus de 34.000. Ce chiffre a doublé en 10 ans pour atteindre 69.000 en 2016, soit près de 17% du nombre total de travailleurs intérimaires (dont 44.881 travailleurs intérimaires de 50 ans et plus).</p>
324	<p>PC voor de diamantnijverheid en –handel</p> <p>CP de l'industrie et du commerce du diamant</p>	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):</p> <p>2°. <u>De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursus Meesterslijper <p>5°. <u>De mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - CAO bijkomende vacantedagen +56 jarigen <p>6°. <u>De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gemeenschappelijk Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) 	<p>Andere initiatieven:</p> <p>1) <u>Inventaris van de genomen maatregelen en methodes van opvolging</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aanvullend pensioen <p>2) <u>Bijstaan van werknemers en werkgevers door rectorale deskundigen in het identificeren, uitwerken en evalueren van maatregelen op het niveau van de onderneming</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gemeenschappelijk Comité Preventie en Bescherming op het Werk - Sectorconsulent <p>3) <u>Het verspreiden van kennis over beste praktijken bij de ondernemingen in de sector:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sectorconsulent

329.01	<p>PSC voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap</p> <p>SCP pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande</p>		<p>Andere initiatieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CCT du 15.12.2003 (n° 69894) inzake vrijstelling van arbeidsprestaties voor oudere werknemers in de socioculturele sectoroverzicht - CCT du 28.11.2006 (n°81531) tot vrijstelling van arbeidsprestaties voor oudere werknemers
330	<p>PC voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten</p> <p>CP des établissements et des services de santé</p>	<p>Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):</p> <p>2°. <u>De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bevordering van initiatieven ten behoeve van risicogroepen: <p>Hierbij is er specifieke aandacht voor werknemers vanaf 50 jaar: (CAO 9/12/2013 tot wijziging CAO 20/04/2009 – nr. 119558)</p> <p>Vormingen goedgekeurd in het kader van de BE-VVorming:</p> <p>De sociale partners engageren zich om de werknemers de mogelijkheid te geven vorming te genieten tijdens de arbeidstijd.</p> <p>Er wordt aan de werknemers een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend.</p> <p>Deze opleidingstijd op het niveau van de onderneming wordt berekend als volgt:</p> <p>voor het jaar 2014: het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2014 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 7,5 uren.</p> <p>In ieder geval zal tijdens de komende jaren tenminste het niveau van vormings-inspanningen van 2014 worden aangehouden. (CAO 2/10/2013 – nr. 117665)</p>	

		<p><u>3°. De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Overzicht van vaardigheden (vormingsfondsen – FR aanbod), aandacht voor de werknemers die ten minste 45 jaar zijn <p><u>4°. De mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Project 600 – Opleiding Verpleegkundigen Via het project kunnen medewerkers een opleiding volgen tijdens de arbeidstijd en met loonbehoud. (CAO 13/02/2017 – nr. 138560) <p>Opstap naar Verpleegkunde (Project 360): Het SFRG financiert bijkomend vormingsverlof en inschrijvingskosten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pilotproject tot Zorgkundige: Via het project kunnen medewerkers een deeltijdse opleiding volgen tijdens de arbeidstijd en met loonbehoud. (CAO 13/02/2017 – nr. 138555) <p>Opstap naar Zorgkundige: Het SFRG financiert bijkomend vormingsverlof en inschrijvingskosten</p> <p><u>5°. De mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Recht op uitkering vanaf 55 jaar met halftijdse of 1/5 landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in 	
--	--	--	--

	<p>moeilijkheden of herstructurering. (CAO 8/05/2017 – nr. 139599)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (CAO 12/06/2017 tot wijziging CAO 2/10/2013 – nr. 140261) - Vrijstelling van arbeidsprestaties en toekenning van bijkomend verlof ten voordele van bepaalde categorieën personeelsleden Werknemers met basisrecht & Gelijkgesteld personeel: <ul style="list-style-type: none"> • vanaf 45 jaar 96 uren • vanaf 50 jaar 192 uren • vanaf 55 jaar 288 uren vrijstelling per jaar <p>Restgroep:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vanaf 50 jaar 38 uren • vanaf 52 jaar 76 uren • vanaf 55 jaar 152 uren vrijstelling per jaar <p>(CAO 26/10/2005 – PC 305 – nr. 78221)</p> <p>6°. <u>De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vormingen en Opleidingen aangeboden door het SFRG. Vb: <ul style="list-style-type: none"> • Burnout ; Heffen en tillen; Omgaan met agressie en conflicten; Omgaan met stress <p>(CAO 9/12/2013 tot wijziging CAO 20/04/2009 – nr. 119558)</p>	

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Aperçu des CCT sectorielles / Situation au 31.12.2017

Par Maurice Bigango et Anne Burny

Aperçu sectoriel des mesures en faveur du maintien au travail des travailleurs âgés de 45 et plus

- 1) Mesures concernant l'application de la CCT n° 104 du CNT dans les accords sectoriels
- 2) Jours de dispenses de prestations avec maintien de la rémunération : secteur non-marchand.
- 3) Jours de congés de fin de carrière liés à l'âge

1) Mesures concernant l'application de la CCT n° 104 du CNT dans les accords sectoriels

Nombre	Nr. PSC	Paritaire (Sub) comités	Datum et Registratien Duurtijd	Titel CAO	Description de la mesure
1	102.09	l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume	CCT du 26.09.2017 n°143082	Protocole d'accord 2017 - 2018	<p>Travailleurs âgés</p> <p>a) les interlocuteurs sociaux reconnaissent qu'il est de leur intérêt mutuel de permettre une adaptation et un allègement des fins de carrières pour les travailleurs âgés. Les interlocuteurs sociaux prennent l'engagement d'investiguer, tant au niveau sectoriel qu'en entreprise, toutes les pistes pour permettre de préserver la santé de ces travailleurs.</p> <p>Parmi ces pistes figure l'application des formules dites de « crédit-temps fin de carrière » via la CCT n°103, mais également la CCT n°104 concernant le plan pour l'emploi des travailleurs âgés.</p> <p>La mise en oeuvre de ces dispositifs devra se traduire par des avancées concrètes et mesurables tenant compte de la situation et des contraintes propres à chaque entreprise, mais également des besoins des travailleurs âgés.</p>
2	104	PC voor de ijzernijverheid CP de l'industrie sidérurgique	CCT du 09.06.2017 n°140007 Durée : jusqu'au 21/12/2018	Accord sectoriel 2017-2018	<p><u>Section 2 - Formation professionnelle</u></p> <p>2.1. 1. Cadre sectoriel en matière de formation: - <u>Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation</u></p> <p>b) Le secteur recommande aux entreprises d'examiner à leur niveau les besoins spécifiques propres à certains groupes cible, tels que les travailleurs moins qualifiés ou fragilisés, les jeunes, les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) et les allochtones, et de prévoir des plans de formation qui répondent à ces besoins.</p> <p><u>2.1.5. Tutorat</u></p> <p>Le secteur souligne l'importance du tutorat dans le cadre du transfert de connaissances et de compétences.</p> <p>A cet effet, le secteur charge le <u>groupe de travail paritaire</u> d'élaborer un modèle de cadre supplétif qui prendra en considération les éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le profil, les bases pédagogiques, et la formation du tuteur,

					<ul style="list-style-type: none"> la <u>possibilité</u> pour les travailleurs âgés d'exercer le rôle de <u>tuteur</u>, <p>(...)</p>
3	105	PC voor de non-ferro metalen CP des métaux non ferreux	CCT du 12.06.2017 n°140031 Validité : 01/01/2017 – 30/06/2019	Protocole d'accord 2017-2018 (Art.16 §1 ^{er} al.7Plans de formation)	§ 1. Les entreprises élaboreront chaque année avant le 1 ^{er} avril un plan de formation d'entreprise. Lors de la concrétisation des besoins de formation, une attention particulière sera accordée aux travailleurs âgés .
4	106.02	PSC voor de betonindustrie / de l'industrie du béton	La CCT du 02/12/2015 (N° 131265) Validité : Du 01/01/2015 – DI AR 15/07/2016 MB 02/03/2017	Prime de continuation	Art.3 Prime de € 200,00/ mois à partir du moment où l'intéressé satisfait à toutes les conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Le droit à cette prime subsiste durant toute la période de validité de la CCT, au plus tard le mois qui précède la pension légale.
5	112	CP des entreprises de garage / PC voor het garagebedrijf	CCT du 27.06.2017 n°140616 Durée : jusqu'au 31/12/2018 AR 31/01/2018	Accord national 2017-2018	CHAPITRE V. - Travail faisable Art. 11. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un groupe de travail "travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants: <u>des initiatives pour assurer l'emploi des travailleurs âgés</u> et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou l'autre fonction, ...
6	116	CP de l'industrie chimique / PC voor de scheikundige nijverheid	CCT du 17/06/2015 n°128208 / co/116 Durée : jusqu'au 31/12/2017	Accord national 2015-2016 Art.8	Fonds démographie Art 8.- Dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, les partenaires sociaux du secteur constituent un FSE, Fonds démographie . Ce Fonds démographie travaillera en particulier à des thèmes tels que l'humanisation du travail, la <u>CCT n° 104</u> , le travail faisable, ... (cette liste n'est pas limitative). Les employeurs verseront à cette fin une cotisation de 0,15% des

			<p>CCT du 19/10/2016 n°135701 / co/116 validité : 1/1/2016 – DI date d'évaluation: 31/12/2019</p> <p>AR 30/08/2017 MB 10/10/2017</p>	<p>Financement de plans démographie</p> <p>(Voir conditions dans la CCT)</p>	<p>salaires bruts des ouvriers à partir du 1^{er} janvier 2016, qui sera perçue par l'ONSS</p> <p>Art. 3 §2. La présente CCT a pour but: Afin de maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'industrie chimique dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, <u>de nouvelles mesures en gestion des âges prises au sein de l'entreprise tout au long de la carrière seront stimulées avec une attention particulière pour les travailleurs âgés</u>, les travailleurs en systèmes d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et/ou pénible, tenant compte d'une organisation du travail efficace A cette fin, <u>des plans démographie, satisfaisant aux conditions reprises dans la présente CCT, peuvent bénéficier d'un financement par le Fonds démographie.</u></p>
7	117	PC voor de petroleum-nijverheid en –handel /de l'industrie et du commerce du pétrole	<p>CCT du 15/10/2015 (N° 130546/ co/ 117) Validité: 01/01/2015 - DI</p> <p>AR 16/08/2016 MB 19/09/2016</p>	<p>Le passage définitif du travail en équipes en travail de jour avec prime</p>	<p>50 ans + 20ans d'ancienneté : primes d'équipes obtenues durant les 4 mois</p> <p>53 ans + 15 ans d'ancienneté : 8 mois de primes d'équipes</p> <p>56 ans + 10 d'ancienneté : 12 mois de primes d'équipes</p>
8	118	CP de l'industrie alimentaire / PC voor de voedingsnijverheid	<p>CCT du 29/06/2015 N° 129450/co/118</p> <p>Durée : 1/1/2015 – durée indéterminée</p>	<p>Programmation sociale 2015/2016 du 29 juin 2015</p> <p>Art.19</p>	<p>Travail de qualité Les parties marquent leur accord pour étudier la problématique du travail de qualité et pour rassembler des informations objectives scientifiques pendant la période 2015-2016, entre autres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - au sein du Fonds Social, suivre les travailleurs plus âgés dans le secteur;
9	119	PC voor de handel in voedingswaren / CP du commerce alimentaire	<p>CCT n° 129083 Validité : jusqu'au 31/12/2017 AR 22/04/2016 MB 18/05/2016</p>	<p>Accord sectoriel 2015-2016</p>	<p><u>B. TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS</u></p> <p>4. Enquête et séminaire : par un partenaire externe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier au sein des entreprises, les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale; - Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les ou-

					<p>vriers au travail le plus longtemps possible.</p> <p>6. Système de parrainage : Les ouvriers de 55 ans et plus désignés par l'employeur peuvent suivre une formation de tuteur, à charge du Fonds social. Moyennant obtention du brevet de tuteur ou d'un document équivalent, les ouvriers concernés sont repris sur une liste interne à chaque entreprise. À la demande de l'employeur, les tuteurs figurant sur la liste forment les collaborateurs, en groupe ou individuellement, avec maintien de leur salaire.</p>
10	133	CP de l'industrie des tabacs / PC voor het tabaksbedrijf	CCT du 05/07/2017 n° 140938 Validité : 1/1/2017 - DI	Conditions de travail dans les entreprises fabricant des cigares et cigaretilos	<p>F. Humanisation du travail</p> <p>Art. 33. Chaque entreprise devra faire connaître, à chaque fois, en interne les postes vacants de jour. <u>Les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 20 années d'ancienneté</u> pourront se porter candidat s'ils sont employés dans un horaire de travail atypique. Ces candidats seront, s'ils ont les compétences nécessaires, <u>prioritaires</u> pour le poste vacant. Si nécessaire, l'employeur devra dans ce but, prévoir la formation nécessaire.</p>
11	144	CP de l'agriculture PC voor de landbouw	CCT du 05.07.2017 N° 140881 Validité : 2017-2018	Plan pour l'emploi des travailleurs âgés	<p>Art.2 le secteur porte une attention particulière au maintien de l'emploi des travailleurs âgés.</p> <p>Art.3 Via EDU+ (la Communauté flamande) et Mission Wallonne (Communautés française et germanophone) : offre de formation spécifique est établie pour donner la possibilité de rester plus longtemps au travail. -pas d'obligation de participer à ces formations. Les travailleurs peuvent durant les jours où ils sont dispensés d'activité opter pour la participation à une des formations de l'offre ou pour un jour de congé rémunéré.</p> <p>Art.4. Dispenses de prestation avec maintien de salaire pour l'année 2017 – 2018: • Les travailleurs de 45 ans et plus avec 10 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018: 1 Jours</p>

					<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs de 50 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 de 2 jours. • Les travailleurs de 55 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 de 3 jours <p>Art.5. Les jours de dispense de prestation <i>visés</i> à l'article 4 sont payés en 2017 – 2018 par l'employeur comme des jours de travail ordinaires mais le salaire brut et les cotisations de sécurité sociale dues sont prises en charge par le Fonds social compétent pour le secteur, à savoir le Fonds social et de garantie pour les entreprises agricoles. Le coût salarial est entièrement remboursé à l'employeur.</p>
12	145	CP pour les entreprises horticoles PC voor het tuinbouwbedrijf	CCT du 05.07.2017 N° 141610 Validité: 2017-2018	Plan pour l'emploi des travailleurs âgés	<p>Art.2 attention particulière au maintien de l'emploi des travailleurs âgés</p> <p>Art.3 Via EDU+ (la Communauté flamande) et Mission Wallonne (Communautés française et germanophone) : offre de formation spécifique est établie pour donner la possibilité de rester plus longtemps au travail. -pas d'obligation de participer à ces formations. Les travailleurs peuvent durant les jours où ils sont dispensés d'activité opter pour la participation à une des formations de l'offre ou pour un jour de congé rémunéré</p> <p>Art.4. Dispenses de prestation avec maintien de salaire pour l'année 2017 – 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs de 45 ans et plus avec 10 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 : 1 Jours • Les travailleurs de 50 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018) de 2 jours. • Les travailleurs de 55 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 de 3 jours <p>Art.5. Les jours de dispense de prestation <i>visés</i> à l'article 4 sont payés en 2017 – 2018 par l'employeur comme des jours de travail ordinaires mais le salaire brut et les cotisations de sécurité sociale dues sont prises en charge par le Fonds social compétent pour le Secteur (le</p>

					Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien des parcs et jardins). Le coût salarial est entièrement remboursé à l'employeur.
13	149.01	SCP des électriciens: installation et distribution / PSC voor de elektriciens: installatie en distributie	CCT du 27.06.2017 N° 140723 Validité: 2017-2018	Accord National 2017 - 2018	CHAPITRE V. - TRAVAIL FAISABLE <u>Art. 11. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable</u> Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un <u>groupe de travail « travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants: des initiatives pour assurer l'emploi des travailleurs âgés</u> et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou autre fonction, analyse des absences, mobilité ...
14	149.02	SCP pour la carrosserie / PSC voor het koetswerk	CCT du 27.06.2017 N° 140574 Validité: 2017-2018	Accord National 2017 - 2018	CHAPITRE V. - TRAVAIL FAISABLE <u>Art. 11. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable</u> Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un <u>groupe de travail « travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants: des initiatives pour assurer l'emploi des travailleurs âgés</u> et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou autre fonction, analyse des absences, mobilité ...
15	149.04	SCP paritaire pour le commerce du métal / PSC voor de metaalhandel	CCT du 27.06.2017 N° 140749 Validité: 2017-2018	Accord National 2017 - 2018	CHAPITRE V. - TRAVAIL FAISABLE <u>Art. 13. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable</u> Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un <u>groupe de travail « travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants: des initiatives pour assurer l'emploi des travailleurs âgés</u> et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou autre fonction, analyse des absences, mobilité

16	202	CP pour les employés du commerce de détail alimentaire / PC voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	CCT du 03/07/2017 n° 140985 Validité : 1/7/2017 – 30/6/2019	ACCORD SECTORIEL 2017-2018	<p>H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE</p> <p>le Fonds social fera exécuter une <u>enquête par un partenaire externe</u>, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP 202; -Identifier au sein de ses entreprises, <u>les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension</u> légale; -Mener l'analyse sur base de critères objectifs; -Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail le plus longtemps possible; -Réaliser un <u>rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire</u>. <p>-Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.</p>
17	207	CP employés de l'industrie chimique/ PC voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid	CCT du 16/06/2015 n°129067/ co/116 Validité : jusqu'au 31/12/2017 CCT du 18/10/2016 n°135702 Durée de validité : 1/1/2016 – Durée indéterminée AR 13/05/2017 MB 27/06/2017	<p>Accord national 2015-2016 Art.7</p> <p>Création du FSE « Fonds démographie » et statuts</p>	<p>Fonds démographie</p> <p>Article 7.- Dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, les partenaires sociaux du secteur constituent un FSE (Fonds démographie). Ce Fonds démographie travaillera en particulier à des thèmes tels que l'humanisation du travail, la CCT n° 104, le travail faisable, ... (cette liste n'est pas limitative).</p> <p>Les employeurs verseront à cette fin une cotisation de 0,15% des salaires bruts des employés à partir du 1^{er} janvier 2016, qui sera perçue par l'ONSS.</p> <p>-Constitution d'un groupe de travail d'installation du Fonds démographie afin d'établir pour le 31 /10/2015 au plus tard le but, les objectifs, les principes et les modalités de ce nouveau fonds de sécurité d'existence.</p> <p>§2. La présente CCT a pour but: Afin de maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'industrie chimique dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, de nouvelles mesures en gestion des âges prises au sein de l'entreprise tout au long de la carrière seront stimulées avec une attention particulière pour les travailleurs âgés, les travailleurs en systèmes d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et/ou pénible, tenant compte d'une</p>

			<p>Et</p> <p>CCT du 18/10/2016 n° 135703 Validité : 1/1/2016 – DI AR 13/05/2017 MB 27/06/2017</p> <p>(Evaluation de la CCT avant le 31/12/2019)</p>	Financement de plans démographie	<p>organisation du travail efficace</p> <p>Le plan démographie A cette fin, des plans démographie, satisfaisant aux conditions reprises dans la présente CCT, peuvent bénéficier d'un financement par le Fonds démographie.</p>
18	211	PC voor de bedienden uit de petroleum-nijverheid en –handel / de l'industrie et du commerce du pétrole	<p>CCT du 15/10/2015 (N° 130555/ co/ 211) Validité: 01/01/2015 – DI</p> <p>AR 15/07/2016 MB 08/08/2016</p>	Le passage définitif du travail en équipes en travail de jour avec prime	<p>50 ans + 20ans d'ancienneté : primes d'équipes obtenues durant les 4 mois</p> <p>53 ans + 15 ans d'ancienneté : 8 mois de primes d'équipes</p> <p>56 ans + 10 d'ancienneté : 12 mois de primes d'équipes</p> <p>Conditions :</p> <p>-réorganisation du service par l'employeur ou Accord de l'employeur en cas d'incapacité de travail pour raisons médicales</p> <p>-10 années ininterrompues en équipes</p>
19	220	PC voor de bedienden uit de voedings-nijverheid / CP pour les employés de l'industrie alimentaire	<p>CCT du 07/07/2015 N°128969/co/220</p> <p>Durée: 1/1/2015 – indéterminée</p>	Programmation sociale 2015/2016 du 07 juillet 2015 Art.14	Travail soutenable Les parties marquent leur accord pour étudier la problématique du travail de qualité et pour rassembler des informations objectives scientifiques pendant la période 2015-2016, entre autres: - au sein du Fonds Social, suivre les travailleurs plus âgés dans le secteur;
20	304	PC voor het vermakelijheidsbedrijf / CP du spectacle	<p>C.C.T.-05.07.05 75909/co/304</p> <p>01.01.05- durée indéterminée</p>	Mesures en faveur des travailleurs âgés, prises sur la base du Chap. VII de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le	Objectif : Article 2. <u>inciter les employeurs individuels à prendre des mesures en faveur des travailleurs âgés.</u> de 45 ans et plus (art.129 loi-programme du 27 décembre 2004). Article 3. Mesures possibles:

			AR 19/07/2006 MB 02/10/2006	taux d'emploi des travailleurs et de sa réglementation d'exécution	<ul style="list-style-type: none"> • La promotion des conditions de travail pour les travailleurs âgés • La qualité des conditions de travail des travailleurs âgés • L'organisation du travail des travailleurs âgés.
21	311	PC voor de grote kleinhandelszaken / CP des grandes entreprises de vente au détail	CCT du 03/07/2017 n°140984 Validité : 1/7/2017 – 30/06/2019	<u>Accord sectoriel 2017 - 2018</u>	<p><u>H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE</u></p> <p>le Fonds social fera exécuter une <u>enquête par un partenaire externe</u>, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP311; - <u>Identifier au sein de ses entreprises, les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale;</u> - Mener l'analyse sur base de critères objectifs; - Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail plus longtemps possible; - Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire. <p>Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.</p>
22	312	PC voor de warenhuizen / CP des grands magasins	CCT du 03/07/2017 n°140983 Validité : 1/7/2017 – 30/06/2019	<u>Accord sectoriel 2017 - 2018</u>	<p><u>H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE</u></p> <p>le Fonds social fera exécuter une <u>enquête par un partenaire externe</u>, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP312; - <u>Identifier au sein de ses entreprises, les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale;</u> - Mener l'analyse sur base de critères objectifs; - Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail plus longtemps possible; - Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire.

					Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.
--	--	--	--	--	---

2) Jours de dispenses de prestations avec maintien de la rémunération : secteur du non-marchand.

CP et SCP	C.C.T.	Régime de travail	Dispense de prestations de travail à 45 ans	Dispense de prestations de travail à 50 ans	Dispense de prestations de travail à 55 ans
318.01 services des aides familiales et aides seniors	N°68725/co/318.01 du 10.12.2001 durée : 01.01.2001- indéterminée	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine
318.02 services aides familiales et des seniors en communauté flamande	N°79572/co/318.02 Durée : 01.01.2006- indéterminée 124826/co/318.02 01.01.13 - durée indéterminée (art.24 exemption de prestations de travail à partir de 45 ans)	38h/semaine	12jours/ an	24jours/an	36jours/an
319 services d'éducation et d'hébergement	N° 61933/co/319 du 17/12/2001 Pour les établissements agréés et/ou subsidiés par la COCOM de la RBC A.R. 03.06.2007 Durée :01.01.2001- indéterminée	38h/semaine	2h/semaine soit 96 h/an	4 h/semaine soit 192 h/an	6 h /semaine soit 288 h/an
319.01 maisons d'éducation et d'hébergement en communauté fla-	C.C.T.-09.11.2001 N°63360/co/319 01.01.2002- Durée indéterminée		2h/semaine soit 96 h/an	4 h/semaine soit 192 h/an	6 h /semaine soit 288 h/an

mande	N°79290/co/319.01 (pour associations de locataires et les offices de location sociale) 01.01.06 - durée indéterminée	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine
	319.02 établissements et services d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la cocof de la RBC C.C.T.-17.12.2001 N°62117/co/319 01.01.2001- Durée indéterminée Et C.C.T. 07.05.2002 N°63292/co/319.02 (AR.22.09.2006) Durée : 01.01.2002- indéterminée C.C.T.28-01-2016 132781/co/319.02 complétant la CCT n° 63292 Durée :2016 - DI (Embauche compensatoire résultant de la réduction du temps de travail en fin de carrière)	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine
327 entreprises adaptées et ateliers sociaux	C.C.T.-26.02.2002 62485/co/327.01 01.2002 - Durée indéterminée	38h/semaine	7j/ an	x	8j / an
327.01 SCP entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté	C.C.T. - 14.02.2012 N°108976/CO/327.01 A.R. 03.04.2013 Validité : 01/01/2012 – DI	38h/semaine	7j/ an	x	8j / an *en exécution du «Vlaams Intersectoraal Akkoord van de

flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande	Les travailleurs à temps plein dans la tranche d'âge de 35-44 ans ont droit à 2.5 jours de dispense de prestation de travail avec maintien de salaire normal				social-profitsector 2011-2015», du 2 décembre 2011 et du 6 juin 2005
329.01 secteur socio – culturel (en communauté flamande)	C.C.T. - 28.11.06 N°81531/co/329.01 A.R.18.05.08 01.01.07– durée indéterminée	38h/semaine	2 h /semaine 12j / an	4 h/semaine soit 24 j /an	6 h/semaine soit 36 j /an
330 établissements et services de santé	C.C.T.-26.10.2005 78221/co/305 A.R. 01.10.2008 01.10.2005- Durée indéterminée.	38h/semaine	96h / an (Possibilité d'option pour une prime de maintien au travail de 5,26% du salaire)	192h/ an (Possibilité d'option pour une prime de maintien au travail de 10,52% du salaire)	288h/ an (Possibilité d'option pour une prime de maintien au travail de 15,78% du salaire)
331 secteur flamand de l'aide sociale et de soins de santé	C.C.T.-02.03.2009 91590/co/331 A.R. 18.11.2009 08.06.2007- Durée indéterminée	38h/semaine	2h / semaine	4h / semaine	6h / semaine
332 le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé	C.C.T.-28.02.2001 57815/co/305.02 A.R.14.11.2002 modifiée par C.C.T.- 03.05.2002 63918/co/305.02 A.R.17.06.2003 01.01.2001-durée indéterminée	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine

3) Jours de congés de fin de carrière liés à l'âge

	CP et SCP	C.C.T. / C.A.O	MESURE / AVANTAGE ENVISAGE	CONDITIONS PARTICULIERES	AGE MIN. DU TRAVAILLEUR	DISPOSITIONS PARTICULIERES
1	102.02 SCP de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur	CCT du 25.10.2017 N°143.423/CO/102.02 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018	A partir du 01.01.2016 : -1 jour de congé	Ancienneté d'au moins 15 années complètes dans le secteur des carrières	55 ans accomplis	
2	102.04 SCP 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 <u>IN : entreprises de la province de Liège</u> <u>OUT : entreprises de la province de Liège</u>	Cct du 25.10.2017 N°143.438/CO/102.04 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018 Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT relative aux conditions de travail. Cct du 25.10.2017 N°143.437/CO/102.04 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018 Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an	A partir du 01.01.2016 : -1 jour de congé A partir du 01.01.2016 : octroi annuel d'1 jour de congé	Ancienneté d'au moins 15 années complètes dans le secteur des carrières Ancienneté d'au moins 15 années complètes dans le secteur des carrières	55 ans accomplis 55 ans accomplis	

		jusqu'à la conclusion d'une nouvelle cct relative aux conditions de travail.				
3	102.08 SCP de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume PSC voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk	Cct du 04.12.2017 N°143.740/CO/102.08 Durée : du 01.01.2017 Au 31.12.2018 AR MB	A partir du 01.01.2016 : 1 jour de congé de fin de carrière par an	Présence effective de 25 ans dans l'entreprise	55 ans accomplis	Les parties s'engagent à accorder une attention particulière à l'aménagement de la fin de carrière, et sur les questions touchant à l'organisation et à la charge de travail (par exemple : problématique des remplacements éventuels.
4	105.00 métaux non ferreux	Cct du 21.09.2015 N°130063/CO/105 Durée : du 01.01.2016 à DI MB 13.05.2016 AR 10.06.2016	1 jour 2 jours		55 ans 58 ans	Ce régime est supplétif. Par conséquent, les régimes d'entreprise prévoyant un congé de carrière, quelle qu'en soit la dénomination, qui est plus favorable demeurent intégralement d'application et ne sont pas influencés par la présente convention.
5	111.00 CP des constructions métallique, mécanique et électrique PC voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	Cct du 16.11.2015 N°131209/CO Durée : à partir du 01.01.2016 → DI AR 06.11.2016 MB 22.12.2016	1 jour de congé de carrière chaque année	6 mois d'ancienneté dans l'entreprise	À partir de 50 ans ou plus	Le jour doit être pris dans l'année civile, à moins qu'au niveau de l'entreprise une possibilité de report sur plusieurs années soit prévue par un accord collectif

6	112.00 entreprises de garage	Cct du 11.09.2017 N°141.995/CO/112 Durée : 01.01.2018 à DI AR MB Remplace la cct n°130.658/CO/112	1 jour de congé supplémentaire par an Droit à un 2 ^e jour de congé supplémentaire par an Droit à un 3 ^e jour de congé supplémentaire par an		A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 55 ans A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans	Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours de congé fériés. Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, l'employeur peut déroger au système sectoriel moyennant l'octroi d'un avantage de même valeur pour le public cible, à savoir les ouvriers visés.
7	118.00 CP de l'industrie alimentaire PC voor de voedingsnijverheid	CCt du 29.06.2015 Programmation sociale N°129450/CO/118 Durée : 01.01.2015 à DI Pas AR L'art. visé (art. 17) Ne s'applique pas aux Boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits frais de consommation immédiate à très court délai de conservation et aux salons de consommation annexés à une pâtisserie Art. 18§1 ^{er} s'applique exclusivement aux grandes boulangeries et pâtisseries	A partir du 01.07.2016 3 jours de fin de carrière 6 jours de fin de carrière 9 jours de fin de carrière A partir du 01.07.2016 : 3 jours de fin de carrière	Moyennant 35 ans de passé professionnel et 10 ans d'ancienneté chez l'employeur Idem Idem Pour les ouvriers ayant acquis 10 ans d'ancienneté chez leur employeur et démontrant 35 ans de passé professionnel	56 ans 58 ans 60 ans A partir de 60 ans	

	<p>OUT :</p> <p>Boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits frais de consommation immédiate à très court délai de conservation et aux salons de consommation annexés à une pâtisserie</p>	<p>CCT 29.06.2015 N°128.810/CO/118 AR 01.04.2016 MB 06.05.2016 Durée : 01.07.2015 à DI</p>	<p>3 j de fin de carrière par année civile</p> <p>6 j de fin de carrière par année civile</p> <p>9 j de fin de carrière par année civile</p>	<p>Avec un passé professionnel de 35 ans et avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel</p> <p>idem</p> <p>idem</p>	<p>À partir de 56 ans</p> <p>À partir de 58 ans</p> <p>À partir de 60 ans</p>	
	<p>IN</p> <p>Boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits frais de consommation immédiate à très court délai de conservation et aux salons de consommation annexés à une pâtisserie</p>	<p>Cct du 29.06.2015 N°128.811/CO/118 AR 25.03.2016 MB 28.04.2016 Durée : 01.07.2015 à DI</p> <p>Cct du 13.06.2017 N°140.184/CO/118</p> <p>AR 29.11.2017 MB 04.01.2018 Durée : 01.07.2017 à DI</p>	<p>3 j de fin de carrière par année civile</p> <p>Droit à 3 jours de fin de carrière</p>	<p>idem</p> <p>Ouvriers avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel</p>	<p>À partir de 60 ans</p> <p>À partir de 60 ans</p>	
8	<p>119.00 CP du commerce alimentaire</p> <p>PC voor de handel in voedingswaren</p>	<p>Cct du 05.07.2017 Accord sectoriel 2017-2018 N°140.966/CO/119 Durée : 01.07.2017 →30.06.2019</p>	<p>5 jours de congé de fin de carrière par an</p>	<p>+ le travailleur doit avoir 10 ans d'ancienneté</p>	<p>60 ans ou plus</p>	<p>Fin de carrière et cct n°104 A partir du 01.01.2017, le droit aux trois jours de fin de carrière à partir de 58 ans n'est plus couplé au droit au système de chômage avec supplément d'entreprise.</p>

		<p>Cct du 05.07.2017 N°140.981/CO/119</p> <p>Durée : du 01.01.2017 → 31.12.2018</p>	<p>-droit à 3 jours de fin de car- rière par an</p> <p>-droit à 5 jours de fin de car- rière par an</p>	<p>ouvrier dont le contrat n'a pas été résilié</p> <p>ayant un minimum de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat n'a pas été résilié</p>	<p>58 ans</p> <p>60 ans ou plus</p>	<p>Ne sont pas cumulables entre eux et fixés de commun accord entre l'employeur et l'ouvrier</p>
9	<p>130 CP de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux</p> <p>PC voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf</p> <p><u>IN entreprises de la presse quoti- dienne</u></p> <p><u>OUT : entreprises de la presse quotidienne</u></p>	<p>Cct 20.03.2014 N°122.046/CO/130 AR 10.04.2015 MB 08.05.2015 Durée : 20.03.2014 à DI Modifie la cct du 18.10.2007 fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne (N°85.853/CO/130)</p> <p>Cct 26.03.2015 N°126.633/CO/130 AR 23.08.2015 MB 13.10.2015 Durée : 01.01.2015 à DI NB mesure prise dans le cadre de la cct n°104 du 27.06.2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi</p>	<p>À partir du 01.01.2014</p> <p>Un jour de con- gé d'ancienneté</p> <p>A partir du 01.01.2014</p> <p>Un jour d'ancienneté</p>	<p>-à partir de 55 ans et plus avec 20 années ininterrompues de travail dans l'entreprise</p> <p>occupés depuis au moins 2 an- nées sans interruption dans l'entreprise avant le jour où le travailleur a 55 ans</p>	<p>55 ans et plus</p> <p>55 ans et plus</p>	<p>Dans les entreprises où il existe un avantage au moins équivalent à celui qui est visé, sous forme de congé d'ancienneté ou de prime d'ancienneté (d'une valeur minimale d'un jour de rémunération), l'avantage préexistant prévaut et la présente disposition n'est pas cu- mulable.</p> <p>Dans le cadre de la cct n°104 Non cumulable avec le jour de congé d'ancienneté : droit à maximum 3 j de congé d'ancienneté</p>

10	<p>133.00 CP de l'industrie des tabacs</p> <p>PC voor het tabaksbedrijf</p> <p>Sous-secteur des cigares et cigarillos</p> <p>Sous-secteur du tabac à fumer, à mâcher et à priser ET des cigares et cigarillos</p>	<p>Cct du 05.07.2017 N°140.938/CO/133 AR MB Durée : 01.01.2017 à DI Mais l'article 37 instaurant la mesure est valable du 01.01.2017 au 31.12.2018</p> <p>Cct du 05.07.2017 N°140.936/CO/133 AR MB Durée : du 01.01.2017 →31.12.2018</p>	<p>A partir du 01.01.2017 -un jour de congé supplémentaire lié à l'âge</p> <p>A partir du 01.01.2017 -un jour de congé supplémentaire lié à l'âge</p>		<p>58 ans</p> <p>Au cours de l'année civile durant laquelle le travailleur atteint l'âge de 58 ans</p>	<p>Le paiement de ce jour s'effectue selon les dispositions légales concernant les jours fériés légaux. Ce jour est appliqué de manière proportionnelle au temps de travail dans lequel le travailleur est occupé au moment de la prise du congé lié à l'âge : → lors d'un emploi à temps partiel le congé est appliqué sur la base du régime de travail de cet emploi à temps partiel → quand le travailleur passe de nouveau à un emploi à temps plein, ce congé est appliqué de nouveau suivant le régime de travail d'un emploi à temps plein.</p> <p>Dans le cadre de la cct n°104</p> <p>Ce jour est appliqué proportionnellement au régime de travail du travailleur au moment de la prise</p>
----	---	--	---	--	--	---

	Sous-secteur du tabac à fumer, à mâcher et à priser	CCT du 05.07.2017 N°140937/CO/133 AR MB Durée : 01.01.2017 →DI Mais l'article 22 instaurant la mesure est valable du 01.01.2017 au 31.12.2018	A partir du 01.01.2017 -un jour de congé lié à l'âge		A partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils atteignent 58 ans	du congé d'ancienneté. Dans le cadre de la cct n°104
11	149.01 SCP des électriciens : installation et distribution	CCT du 07.09.2017 N°142.860/CO/149.01 Durée : 01.01.2017 à DI AR MB	Droit à 2 jours de congé de carrière par an Droit à 1 jour de congé supplémentaire en plus des jours de congé de carrière accordés dès 58 ans		A partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans A partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans	Le calcul de la rémunération pour ce jour de congé supplémentaire doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés ; Droit récurrent
12	149.02 SCP pour la carrosserie PSC voor het koetswerk	Cct du 06.10.2017 N°142.813/CO/149.02 Durée : du 01.01.2018 à DI	Droit à un jour de congé de carrière par an	A partir du 01.01.2016, pour les ouvriers qui n'ont pas encore droit à un jour de congé d'ancienneté	À partir de 58 ans	Attribué proportionnellement au régime de travail. Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé supplémentaires doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours

						<p>fériés.</p> <p>Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, l'employeur peut déroger au système sectoriel moyennant l'octroi d'un avantage de même valeur pour le public cible, à savoir les ouvriers visés.</p>
13	149.04 SCP pour le commerce du métal	Cct du 11.09.2017 n°141.940/CO/149.04 Durée : 01.01.2018 → DI	<p>Droit à un jour de congé supplémentaire par an</p> <p>Droit à un deuxième jour de congé supplémentaire par an</p>	<p>A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans</p> <p>A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans</p>	<p>A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans</p> <p>A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans</p>	<p>Attribué proportionnellement au régime de travail</p> <p>Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.</p> <p>Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, il peut être dérogé au système sectoriel moyennant une convention collective de travail d'entreprise prévoyant tout autre avantage pour le public cible, à savoir les ouvriers</p>
14	209.00 CP pour employés des fabrications métalliques	CCT du 07.12.2015 N°132050/CO/209 Durée : à partir du 01.01.2016 à DI AR 06.11.2016	A partir du 01.01.2016, droit annuel à un jour de congé de carrière	Avoir une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise ancienneté=période totale d'emploi en vertu d'un contrat de travail et/ou en tant	50 ans ou plus	

		MB 22.12.2016		qu'intérimaire		
15	220.00 CP pour les employés de l'industrie alimentaire PC voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	Cct du 16.10.2017 N°143019/CO/220 Durée : du 01.07.2017 à DI	Cinq jours de fin de carrière par année civile	Chez les employés avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel	A partir de 60 ans	
16	224.00 employés des métaux non-ferreux PC voor de bedienden van de non-ferro metalen	CCt du 07.12.2015 N°132636/CO/224 Durée : du 01.01.2016 à DI AR 02.02.2017 MB 07.03.2017	A partir du 01.01.2016 : -un droit à 1 jour/an -droit à 2 jours/an		lorsqu'il atteint l'âge de 58 ans dès qu'il atteint l'âge de 60 ans	
17	225.01 SCP pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande PSC voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	Cct du 04.05.2000 N°55.356/CO/225 Durée : du 01.09.2000 à DI AR 21.01.2002 MB 09.03.2002	Jours de vacances supplémentaires + 1 jour + 2 jours + 3 jours + 4 jours + 5 jours	Pour les personnes engagées à temps plein et occupées dans un établissement d'enseignement	L'âge atteint au 1er juillet de l'année civile en cours est pris en compte -60 ans -61 ans -62 ans -63 ans -64 ans	
18	301.00 CP des ports PC voor het havenbedrijf 1.Travailleurs portuaires du contingent général	Cct du 29.04.2016 N°134.056/CO/301 AR 30.08.2017	Droit à 2 jours de vacances d'ancienneté	Pour les travailleurs qui n'introduisent pas de demande pour accéder au régime de 'capa-	-à partir de 55 ans	

		<p>MB 26.09.2017 Durée : 01.06.2016→31.03.2017</p> <p>→ Cct du 29.03.2017 N°138.788/CO/301 Durée : 01.04.2017 au 30.09.2017 AR 22.10.2017 MB 07.11.2017</p> <p>→ Cct du 30.08.2017 N°142071/CO/301 Durée : 01.09.2017→ 01.04.2019</p>	<p>supplémentaire pour l'année de vacances cor- respondante</p> <p>Ensuite, par exercice de vacances de report de leur « CTR », 1 jour de congé d'ancien- neté supplémentaire dans l'année de vacances cor- respondante.</p>	<p>cité de travail réduite(CTR)' pen- dant l'exercice de vacances où ils atteignent l'âge de 55 ans</p>		
	<u>2. Gens de métier</u>	<p>Cct du 29.04.2016 N°134.058/CO/301 AR 30.08.2017 MB 26.09.2017 Durée : 01.06.2016 → 31.03.2017 Accord social 2015-2016</p> <p>→ Cct du 29.03.2017 N°138.788/CO/301 AR 22.10.2017 MB 07.11.2017 Durée : 01.04.2017 au 30.09.2017</p> <p>→ Cct du 30.08.2017 N°142.072/CO/301 Durée : 01.09.2017→ 01.04.2019</p>	<p>Droit à 2 jours de vacances d'ancienneté supplémentaire pour l'année de vacances cor- respondante Droit à 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaires l'année de vacances correspondante</p>	<p>Pour les travailleurs qui n'introduisent pas de demande pour accéder au régime de 'Ca- pacité de Travail Réduite' pen- dant l'exercice de vacances où ils atteignent l'âge de 58ans Ensuite, par exercice de vacances de report de leur CTR », 1 jour de congé d'ancienneté supplé- mentaire dans l'année de vacances corres- pondante.</p>	58 ans	
19	302.00 CP de l'industrie hôtelière	<p>Cct du 30.11.2015 N°131.301/CO/302</p>	-un jour		à partir de 56 ans (à partir de	La rémunération du jour de congé extralégal est

	PC voor het hotelbedrijf	Durée 01.01.2016 à DI AR 06.11.2016 MB 23.12.2016			l'anniversaire du travailleur)	calculée selon la législation sur les jours fériés légaux octroi d'un jour de congé extra-légal, proportionnellement à la durée de travail contractuelle pour un travailleur à temps partiel
20	CP 303.03 exploitation de salles de cinéma PSC voor de exploitatie van bioscoopzalen	Cct du 16.10.2017 N°143.011/CO/303.03 Durée : 01.01.2017 à DI AR MB	À partir du 01.01.2017 : -2 jours de congé de fin de carrière -+ un 3 ^{ème} jour		-pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus -pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus	En application de la cct n°104 du 27.06.2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise Ce jour est considéré comme jour de dispense de prestations avec maintien du salaire et déclaré en tant que tel à l'ONSS. Le droit de congé de fin de carrière entre en vigueur le 1 ^{er} janvier de l'année qui suit l'année civile au cours de laquelle l'âge de 45 ans a été atteint.
21	306.00 CP des entreprises d'assurances PC voor het verzekeringswezen	Cct du 19.02.1979 N°5993/CO/306 Durée du 01.10.1978 à DI AR 17.07.2013 MB 22.10.2013	Un jour (de vacances) supplémentaire	Au travailleur, à partir de la 35 ^{ème} année d'ancienneté dans l'entreprise	55 et 58 ans	
22	307.00 CP pour les entreprises de courtage et agences d'assurances	Cct du 02.02.2016 N°132738/CO/307 AR 09.02.2017 MB 27.02.2017	À partir du 01.01.2016 : une journée de	Accordée définitivement (chaque année)	Pour les travailleurs à partir de 60 ans	Vu la cct n°104 du 27.06.2012

	PC voor de makelarij en verzekeringsagentschappen	Durée : 01.01.2016 à DI	vacances supplémentaire			
23	309.00 CP pour les sociétés de bourse PC voor de beursvennootschappen	Cct du 24.02.2016 N°132776/CO/309 AR 16.02.2017 MB 13.03.2017 Durée : 01.01.2016 à DI	Un jour de congé annuel supplémentaire	-	65 ans	Cette règle prend fin à l'âge de 67 ans
24	310.00 CP pour les banques PC voor de banken	Cct du 20.02.1979 N°5749/CO/308 AR 06.09.1979 MB 11.03.1980 Durée : 01.01.1979 à DI CCT du 14.09.2017 relative au passage des banques d'épargne de la CP 308 à la CP310 N°144.331/CO/310 Durée : du 30.06.2017 à DI	Aux travailleurs masculins et féminins : -Un jour de vacances supplémentaire -Idem -Idem -Idem -Idem	L'âge doit être atteint à la date du 31.03 de l'année au cours de laquelle les vacances sont prises.	58 ans -59 ans -60 ans -61 ans -62 ans	Les travailleurs existants qui "ont 55 ans ou plus le 31 décembre 2017 conservent leur congé de fin de carrière (droit à des jours de vacances complémentaires) tel qu'il est prévu dans l'article 5316 de la convention collective de travail du 20 février 1979 portant les conditions de travail et de rémunération (CP 308) rendue obligatoire par AR 06 09 1979,- MB du 11 mars 1980. À l'avenir, cette convention

						collective de travail restera intégralement d'application à leur cas. Par conséquent, cette réglementation n'est pas cumulable avec la réglementation applicable au sein de la Commission paritaire pour les Banques (CP 310).
25	317.00 CP pour les services de gardiennage et/ou de surveillance PC voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten	Cct du 29.09.2017 N°142412/CO/317 Durée : 01.01.2018 à DI	Un jour de fin de carrière récurrent par année civile	minimum 10 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur	55 ans	
26	320.00 des pompes funèbres voor de begrafenisondernemingen	CCT du 21.08.2017 N°141.598/CO/320 Durée : du 01.07.2017 à DI AR MB	Depuis le 01.01.2014 : -Un jour de congé supplémentaire -Un deuxième jour supplémentaire		-A partir de 50 ans effectifs -A partir de 60 ans effectifs	Les jours sont accordés en fonction de régime de travail du travailleur.
27	324.00 de l'industrie et du commerce du diamant voor de diamantnijverheid en –handel À l'exception des employés techniques	Cct du 14.12.2015 N°132.331/CO/324 AR 08.01.2017 MB 17.02.2017 Durée : 01.01.2016 → 31.12.2017 Et Cct du 30.08.2017	→2 jours de congé supplémentaires →3 jours de congé supplémentaires →4 jours de congé supplémentaires	- avoir presté 100 j à 150 j l'année précédente -avoir presté 151 à 200 j l'année précédente -avoir presté plus de 200 j l'année précédente	56 ans ou plus au 31 décembre de l'année précédant l'année d'octroi des jours de congé supplémentaires"	<i>Commentaire : Les dispositions reprises dans la cct, qui s'adressent spécifiquement aux travailleurs de 56 ans et plus, sont, selon les signataires de la cct, conformes à la législation sur la loi anti-discrimination. Elles sont justifiées au regard des campagnes belges et européennes visant à maintenir en activité plus long-</i>

		N°142111/CO/324 Durée : 01.01.2018 → 31.12.2019 AR MB		+Être lié par un contrat de travail au 31 décembre de l'année précédant l'année d'octroi des jours de congé supplémentaires		<i>temps les travailleurs de cette catégories d'âge. Les dispositions de la cct entendent inciter les travailleurs à rester actifs plus longtemps, en leur octroyant des jours de congé supplémentaires</i>
28	325.00 les institutions publiques de crédit PC voor de openbare kredietinstellingen	Cct du 27.11.2017 Accord sectoriel 2017-2018 N°144.383/CO/325 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018 L'art. 14 de la cct du 30.03.2006 (congé supplémentaire pour travailleurs âgés) est prolongé jusqu'au 31.12.2019 et modifié.	-un premier jour de congé supplémentaire -un deuxième jour de congé supplémentaire -un troisième jour de congé supplémentaire -un quatrième jour de congé supplémentaire -un cinquième jour de congé supplémentaire	Pour les travailleurs qui atteignent l'âge de 55 ans après le 31.12.2017.	-L'année où le travailleur atteint l'âge de 55 ans -L'année où le travailleur atteint l'âge de 57 ans -L'année où le travailleur atteint l'âge de 59 ans -L'année où le travailleur atteint l'âge de 60 ans -L'année où le travailleur atteint l'âge de 61 ans	
29	327.03 entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone	cct du 19.12.2007 n°86834/CO/327.03 AR 07.12.2008 MB 17.03.2009 Durée : 14.12.2007 - indéterminée	à partir du 01.01.2008 : 2 jours de congé supplémentaires à partir du 01.01.2009 : un troisième jour de congé supplémentaire		pour les plus de 45 ans pour les plus de 45 ans	sont compensés par de l'embauche (emplois nouveaux ou compléments d'horaire pour les travailleurs à temps partiel) L'indemnisation de ces jours de congé se fera selon modalités définies par le Fonds de sécurité d'existence wallon Ces jours de congé et cette embauche seront réalisés à partir et dans la limite des montants octroyés à cet effet par le pouvoir subsidiant. Le CE ou le CPPT ou la DS

						sera informé de la hauteur des montants relatifs à ces mesures et de la réalisation de l'embauche compensatoire et des emplois nouveaux.
30	329.00 le secteur socioculturel PC voor de socioculturele sector	Cct du 01.07.2002 N°64.567/CO/329 AR 04.07.2004 MB 09.08.2004 Durée : 01.01.2001- indéterminée	-à partir du 01.01.2001 39 jours de congé supplémentaires rémunérés par an -à partir du 01.01.2002 26 jours de congé supplémentaires rémunérés par an -à partir du 01.01.2003 13 jours de congé supplémentaires rémunérés par an	-à partir du premier jour du mois dans lequel les âges sont atteints -pour le personnel à temps plein	-à partir de 55 ans -à partir de 50 ans -à partir de 45 ans	les employeurs auxquels la cct s'applique devront procéder à une embauche compensatoire au nombre total de jours de congé ou de demi-jours de congé
31	330.00 CP des établissements et des services de santé PC voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten	C.C.T du 26.10.2005 N°78221/CO/330 A.R. 01.10.2008 MB 27.08.2008 Durée : 01.10.2005 à DI	A partir du 01.10.2005 droit <u>annuel</u> , à: -38 heures de dispense de prestations de travail -38 heures supplémentaires de	. Les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application tel que décrit à l'article 3	-50 ans = 5 j/an -52 ans = 10 j/an -55 ans = 20 j/an	Cct du 10.09.2007 N°85.666/CO/330 AR 30.07.2008 MB 03.09.2008 Durée : 08.07.2007 à DI La CP 305 ayant été abrogée, son champ de compétence a été repris par la CP 330. Cette cct "Reprise des cct

			<p>dispense de prestations de travail à partir de 52 ans</p> <p>A partir du 01.10.2007 droit <u>annuellement</u>, à -76 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail</p>			<p>encore en vigueur le 07.06.2007", prévoit l'application de toutes les décisions et les cct conclues au sein, notamment, de la Commission paritaire des services de santé aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 08.06.2007, à la CP des établissements et des services de santé.</p>
32	<p>331.00</p> <p>CP pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé</p> <p>PC voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector</p>	<p>Cct du 25.03.1991 N°27249/CO/305.02 Durée : 01.1991 → DI AR 11.07.1991 MB 12.09.1991</p>	<p>Compte tenu de l'âge atteint au 1^{er} janvier de l'année de vacances et du nombre de mois complet de prestations effectuées au service de l'employeur au cours de l'exercice de vacances ou des interruptions de travail y assimilées (...)</p> <p>l'employeur octroie aux travailleurs occupés à temps plein : <u>Mois complets de prestations ou y assimilés</u> <u>3mois</u></p>	<p>Moins de 45 ans =</p> <p>1/2j 1j 1 et 1/2j 2j</p>	<p>De 45 ans à 49ans</p> <p>1/2j 1 et 1/2j 2j 3j</p>	<p>S'applique aux organisateurs de l'accueil de bébés et bambins disposant d'une autorisation pour l'accueil familial ou pour l'accueil d'une autorisation émanant de l'organisme compétent de la Communauté flamande et ressortissant à la Commission paritaire 331</p> <p>De 50 ans et plus</p> <p>1j 2j 3j 4j</p>

	S'applique aux organisateurs de l'accueil de bébés et bambins disposant d'une autorisation pour l'accueil familial ou pour l'accueil d'une autorisation émanant de l'organisme compétent de la Communauté flamande et ressortissant à la Commission paritaire 331	Cct du 22.12.2014 N°127.324/CO/331 Durée : 01.01.2014 → DI AR 06.11.2016 MB 06.12.2016	<u>6mois</u> <u>9mois</u> <u>12mois</u> La cct du 25.03.1991 relative à l'octroi de jours de vacances supplémentaires conclue au sein de la CP 305.02/330 et reprise par la CP 331 au moyen de la cct de travail particulière du 16.10.2007 (n°85.879/CO/331/AR du 29.06.2008 MB du 03.09.2008)			La cct du 25.03.1991 sera applicable à d'autres organisateurs que ceux visés par cette cct si des adaptations et/ou évolutions dans le financement des jours de vacances supplémentaires, (...) le permettent pour ces organisateurs. Des cct spécifiques devront alors être conclues.
33	CP 340 CP pour les technologies orthopédiques PC voor de orthopedische technologieën	Cct du 02.10.2017 N°142.328/CO/340 Durée : 01.01.2018 → DI AR MB	À partir du 01.01.2018 Un jour de congé d'âge		À partir de 50 ans	