

16 -05- 2003

20 -06- 2003

NR.
N°

66 574

10/126

4

Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois

Formation permanente des ouvriers et initiatives de formation en faveur des groupes à risques

Cct du 26 mars 2003

Chapitre Ier - Champ d'application

Article 1er. Cette convention collective de travail est d'application aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Elle est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel **2003-2004**, de la section VI de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (*Moniteur belge* du 1er avril 1999) et de l'art. 8 § 2 de la loi du 26 juillet 1996, relative à la promotion de l'emploi (*Moniteur belge* du 1er août 1996).

Chapitre II - Groupes cibles

Art. 2. Les interlocuteurs sociaux s'engagent, pour la durée de cette convention, à consentir des efforts supplémentaires sur le plan de la formation permanente des ouvriers et à poursuivre les initiatives de formation à l'intention des groupes à risques. Ce faisant ils s'efforcent d'anticiper sur l'introduction des technologies nouvelles ou les nouvelles organisations du travail. La formation est reconnue dans le secteur comme un droit et un devoir pour les travailleurs.

Ils veulent ainsi atteindre les groupes cibles suivants :

Une première catégorie est constituée par les ouvriers/ouvrières occupés dans une entreprise du secteur. Pour eux, des efforts particuliers seront consentis pour accroître leur disponibilité. Ils peuvent être confrontés à l'introduction des technologies nouvelles ou à une modification de l'organisation du travail.

Une deuxième catégorie est constituée par les futurs travailleurs.

Les personnes suivantes, pour lesquelles les objectifs à atteindre doivent être précisés, font partie de cette catégorie :

1. les jeunes à scolarité obligatoire partielle
2. les jeunes demandeurs d'emploi
3. les autres demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.

Le secteur fournira un effort spécial afin de promouvoir la diversité des travailleurs dans les entreprises.

La troisième catégorie concerne les ouvriers/ouvrières confrontés à un licenciement en raison de la fermeture, de la restructuration ou de la réduction de l'effectif de l'entreprise.

Art. 3. Le secteur continuera à collaborer au plan d'accompagnement des chômeurs de longue durée dans la mesure où ce plan implique pour ce groupe cible des emplois effectifs dans le secteur.

Chapitre III - Objectifs

Art. 4. Apprentissage industriel

Les interlocuteurs sociaux maintiennent l'apprentissage industriel pendant la durée de la convention collective de travail.

Pour les professions organisées sous cette forme, ils excluent que pour les jeunes à scolarité obligatoire partielle un contrat "emploi-formation" soit conclu.

Ils voient la mise en oeuvre de la loi du 6 mai 1998 (*Moniteur belge* du 29 mai 1998) comme suit :

1° Pour les jeunes qui n'ont pas terminé avec fruit la 3e année de l'enseignement professionnel ou technique, la période pendant laquelle l'indemnité minimum doit être payée est de 3 mois. Cette période coïncide ainsi avec la période d'essai de 3 mois arrêtée dans le modèle de contrat d'apprentissage. Cet apprenti qui, après cette période de 3 mois, reste au service de l'employeur est censé satisfaire aux conditions pour recevoir à partir du 4e mois l'indemnité d'apprentissage complète qui correspond à sa catégorie d'âge.

2° Les indemnités d'apprentissage fixées par la loi du 6 mai 1998 entrent en vigueur pour tous les

contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er septembre 1999 avec des jeunes de la catégorie d'âge de 15 à 18 ans.

3° L'apprentissage industriel est étendu au demandeur d'emploi, âgé de plus de 18 ans, qui - soit possède un diplôme qui ne correspond pas à la fonction pour laquelle il/elle désire suivre une formation.

- soit possède un diplôme qui correspond à une fonction propre au secteur, mais qui souhaite suivre une formation pour une autre fonction ou une fonction complémentaire.

La durée de la formation sera de six mois au minimum et de vingt-quatre mois au maximum, en fonction du programme d'apprentissage et de la formation antérieure du demandeur d'emploi.

L'indemnité d'apprentissage qui sera appliquée pour ce groupe cible sera fixée par la Commission paritaire.

Tant la durée de la formation que le montant de l'indemnité d'apprentissage seront fixées compte tenu du fait que la formation offerte doit constituer une solution de rechange valable au chômage.

4° La durée des formations déjà approuvées sera revue par les interlocuteurs sociaux. Ce, dans le but d'atteindre davantage de jeunes qui peuvent entrer en ligne de compte pour un contrat d'apprentissage industriel.

5° Pour le groupe cible visé dans cet article, les interlocuteurs sociaux déclarent effectuer une sélection parmi les centres de formation qui soutiennent totalement cette forme de formation et qui respectent les conditions et les programmes de formation reconnus par le comité paritaire d'apprentissage.

Le Centre de formation bois organisera annuellement une table ronde avec les centres qui collaborent pour coordonner les efforts. Les centres qui collaborent ne se limiteront pas aux centres d'enseignement à temps partiel.

Art. 5. Embauche et formation

Les jeunes arrivant sur le marché du travail, les demandeurs d'emploi et les chômeurs des groupes à risques qui sont engagés doivent avoir la possibilité d'être formés à la fonction pour laquelle ils sont engagés.

Ce groupe cible sera mentionné séparément dans le plan de formation de l'entreprise.

La période de formation s'étalera sur six mois au moins et vingt-quatre mois au plus, lorsque le nouvel engagé n'a ni de connaissances préalables, ni acquis de l'expérience pour la fonction.

La période de formation s'étalera sur six mois au moins et douze mois au plus, lorsque le nouvel engagé a bénéficié d'une formation préalable suffisante ou lorsqu'il a acquis cette connaissance par la pratique.

Pendant la période de formation, l'ouvrier/l'ouvrière nouvellement engagé(e) a droit à 90 % de la rémunération de la fonction à laquelle il/elle est formé(e).

Ce, à la condition que le nouvel engagé ait également la possibilité de compléter la formation pratique dans l'entreprise par une formation proposée dans les programmes du Centre de formation bois.

Ces contrats de travail doivent être soumis au suivi du Comité paritaire d'apprentissage.

Art. 6. Plans de formation

Les interlocuteurs sociaux recommandent aux entreprises de conclure des plans de formation afin d'atteindre les objectifs fixés dans le plan d'action belge pour l'emploi.

Les pme seront encouragées à élaborer un plan de formation et à le mettre en oeuvre selon leurs possibilités spécifiques.

Le Conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale sera associé au plan de formation établi par l'entreprise, conformément aux compétences qui lui sont légalement conférées.

L'entreprise qui, en exécution de l'article 51 (loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) concernant le chômage temporaire pour raison économique, a déjà obtenu précédemment une dérogation de la Commission paritaire restreinte devra, pour obtenir une seconde fois cette dérogation, présenter et mettre en oeuvre un plan de formation.

Art. 7. Formations à l'initiative du travailleur

§1. Pendant les heures de travail

Lorsque des formations professionnelles ne peuvent être suivies en dehors des heures de travail, un dialogue entre l'employeur et le travailleur doit être possible afin que ces formations puissent être suivies dans le cadre du Congé Education.

§2. En dehors des heures de travail

Le travailleur qui, en dehors des heures de travail et de sa propre initiative, suit une formation qui n'entre pas en ligne de compte pour le régime légal du congé éducation payé et qui n'est pas davantage suivie à la demande expresse de l'employeur, bénéficie des avantages suivants. Il faut ce-pendant que l'employeur ait été informé au préalable, qu'il ait donné son accord et que la formation

ait été suivie avec fruit.

Le travailleur peut choisir, soit le repos compensatoire rémunéré pour les heures qu'il a perdues pour la formation, soit une indemnité payée par l'employeur, limitée au montant en vigueur pour le congé éducation payé. Les heures en question ne sont pas considérées comme du temps de travail. Le nombre d'heures pour lesquelles un tel avantage peut être obtenu est limité à 16 heures par année scolaire.

Art. 8. Enseignement

Le rôle de l'enseignement (tant à temps plein qu'à temps partiel) sera examiné de façon critique. L'étude des profils professionnels et des profils de formation sera activée et communiquée aux divers organisateurs de formation.

La structure modulaire de l'enseignement professionnel continuera à être promue.

Art. 9. Le Centre de formation bois

Afin de réaliser tous les objectifs précités, le Centre de formation bois est chargé des missions suivantes.

1. Les besoins de formation des entreprises sont systématiquement inventoriés. A cette occasion, les efforts déjà consentis par les entreprises seront également inventoriés.
2. Etablir un modèle de plan de formation. Ce plan de formation servira de guide à l'entreprise. Il comportera au moins les éléments suivants :
 - la détermination du besoin de formation.
 - les programmes de formation les plus indiqués pour l'entreprise.
 - les catégories d'ouvriers qui entrent en ligne de compte pour une formation.
 - le nombre de jours consacrés à la formation.
 - le coût des formations pour l'entreprise.
3. Fournir aux entreprises le savoir-faire requis pour établir et réaliser le plan de formation. Il s'agit :
 - **de la promotion de l'offre en formations possibles par une campagne ciblée de promotion de l'image du secteur.**
 - de mettre l'entreprise en contact avec l'organisateur de formation le plus indiqué.
 - de fixer le coût de chaque formation; pour ce faire, l'on ne se base pas uniquement sur la facturation par l'organisateur de formation, mais aussi sur le coût salarial que chaque formation occasionne.
 - de fournir des informations sur les possibilités d'utilisation des diverses mesures de soutien.
 - de fournir des informations sur le statut social de l'ouvrier/ouvrière qui suit la formation, si cela s'avère nécessaire.
 - de fournir les informations requises pour chiffrer l'effort fourni et pour le déclarer dans le bilan social.
4. Accompagner l'entreprise lors de la mise en oeuvre du plan de formation, la suivre régulièrement et procéder à l'évaluation.
5. Décerner annuellement un certificat à chaque ouvrier/ouvrière qui a suivi avec fruit une formation dans un des programmes de formation proposés par le Centre de formation bois.
6. Remettre une attestation à chaque entreprise qui a réalisé un plan de formation.
7. Examiner toutes les possibilités que le marché de la formation peut offrir. Conclure des accords avec les organisateurs de formation qui fournissent suffisamment de garanties d'un bon rapport qualité-prix afin d'optimiser l'offre de formation. Le Centre de formation bois joue un rôle de coordination entre l'entreprise et l'organisateur de formation.
8. Dresser la liste des professions formant problème dans le secteur. Ce faisant l'on constatera à quel profil la personne à former doit correspondre pour entrer en ligne de compte pour une formation pour la profession donnée.
Réaliser une offre de formation avec les organisateurs de formation, éventuellement avec la collaboration des centres de formation des autres secteurs. Déterminer avec les médiateurs comment le groupe-cible sera abordé.
9. Promouvoir les régimes de formation existants.

Chapitre IV - Financement

Art. 10. Le Fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois organise la promotion des initiatives de formation et d'occupation des groupes cibles définis à l'article 2.

Cette formation est financée par une cotisation patronale de 0,10% des salaires bruts des ouvriers à 108%, tel que défini à l'accord interprofessionnel 2003-2004.

Art. 11. Le secteur assurera sa collaboration effective à toutes les initiatives fédérales et régionales

tendant à promouvoir l'emploi de chômeurs de longue durée à qui s'applique un plan d'accompagnement ou un parcours d'insertion.

Sous la réserve que ce plan d'accompagnement soit poursuivi dans des conditions acceptables pour le secteur de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, un effort financier supplémentaire de 0,05%, calculé sur les salaires bruts à 108%, sera réservé à cette collaboration effective.

Art. 12. La perception de la cotisation de 0,15% est assurée par le Fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois, conformément à ses statuts.

Chapitre V - Validité

Art. 13. Cette convention collective de travail est conclue par une durée déterminée, allant du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004 inclus.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |
16 -05- 2003 | 20 -06- 2003 | NR.
N°

66574

100/126

9

Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking

Permanente vorming van de arbeiders en opleidingsinitiatieven ten voordele van de risicogroepen

CAO van 26 maart 2003

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking.

Zij wordt gesloten in uitvoering van het Centraal akkoord **2003-2004**, van afdeling VI van de wet betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen van 26 maart 1999 (*Belgisch staatsblad* van 1 april 1999) en van art. 8 § 2 van de wet van 26 juli 1996 (*Belgisch staatsblad* van 1 augustus 1996) tot bevordering van de werkgelegenheid.

Hoofdstuk II - Doelgroepen

Art. 2. De sociale gesprekspartners verbinden zich ertoe voor de duur van deze overeenkomst bijkomende inspanningen te leveren op het vlak van de permanente vorming van de arbeiders en de opleidingsinitiatieven t.a.v. risicogroepen voort te zetten. Hierbij streven zij ernaar, te anticiperen op de invoering van nieuwe technologieën of arbeidsorganisaties. Opleiding wordt in de sector erkend als een recht en een plicht voor de werknemers.

Zij willen daarbij de volgende doelgroepen bereiken:

Een eerste categorie zijn de arbeiders/sters, in dienst van een onderneming van de sector. Voor hen moeten bijzondere inspanningen worden geleverd om hun inzetbaarheid te vergroten. Zij kunnen geconfronteerd worden met de invoering van nieuwe technologieën of met een wijzigende arbeidsorganisatie.

Een tweede categorie zijn de toekomstige werknemers.

Tot deze categorie behoren de volgende personen voor wie de te bereiken doelstellingen nader dienen te worden omschreven:

1. de deeltijds leerplichtigen
2. de jonge werkzoekenden
3. de andere werkzoekenden, ongeacht hun leeftijd.

Een bijzondere inspanning zal worden geleverd, ten einde de diversiteit van de werknemers in de ondernemingen te bevorderen.

De derde categorie betreft de arbeiders/sters die worden geconfronteerd met ontslag ingevolge sluiting, herstructurering of afslanking van de onderneming.

Art. 3. De sector zal zijn medewerking blijven verlenen aan de tewerkstellingsmaatregelen voor langdurig werklozen in de mate dat er voor deze doelgroep ook effectieve tewerkstelling in de sector aan kan verbonden worden.

Hoofdstuk III - Doelstellingen

Art. 4. Industrieel leerlingenwezen

De sociale gesprekspartners bestendigen voor de duurtijd van de collectieve arbeidsovereenkomst het industrieel leerlingenwezen.

Voor de beroepen, georganiseerd in deze vorm sluiten zij uit dat voor de deeltijds leerplichtigen een arbeidsovereenkomst deeltijds leren/werken zou worden gesloten.

Zij zien de invulling van de wet van 6 mei 1998 (*Belgisch staatsblad* van 29 mei 1998) als volgt:

1. Voor de jongeren die het derde jaar beroeps- of technisch onderwijs niet met succes hebben beëindigd, bedraagt de periode gedurende dewelke de minimumvergoeding dient te worden uitbetaald 3 maanden. Zodoende valt deze periode samen met de proefperiode van 3 maanden die in het model van leerovereenkomst wordt vastgesteld. Deze leerling die na deze periode van 3 maanden in dienst

blijft van de werkgever wordt geacht te voldoen aan de voorwaarde om vanaf de 4de maand de volledige leervergoeding te ontvangen die met **zijn/haar** leeftijdscategorie overeenkomt.

2. De door de wet van 6 mei 1998 vastgestelde leervergoedingen treden in voege voor alle leerovereenkomsten die vanaf 1 september 1999 worden gesloten met jongeren uit de leeftijdsgroep van 15 tot 18 jaar.

3. Het industrieel leerlingenwezen wordt uitgebreid tot de werkzoekende, ouder dan 18 jaar, die:

- ofwel een diploma bezit dat niet aansluit bij de functie waarvoor hij/zij een opleiding wenst te volgen

- ofwel een diploma bezit dat wel aansluit bij een functie eigen aan de sector, doch die nog een opleiding wenst te volgen voor een andere of aanvullende functie.

De duur van de opleiding zal minimum zes maanden en maximum vierentwintig maanden bedragen, afhankelijk van het leerprogramma en de vooropleiding van de werkzoekende.

De leervergoeding die voor deze doelgroep wordt toegepast, zal door het Paritair comité worden bepaald.

Zowel de duur van de opleiding als het bedrag van de leervergoeding zullen moeten worden bepaald, rekening houdend met het feit dat de geboden opleiding een redelijk alternatief moet bieden t.a.v. de werkloosheid.

4. De duurtijd van de reeds goedgekeurde opleidingen zal door de sociale gesprekspartners worden herzien. Dit, met de bedoeling meer jongeren te bereiken die in aanmerking kunnen komen voor een industriële leerovereenkomst.

5. De sociale gesprekspartners verklaren, voor de doelgroep bedoeld in dit artikel, een selectie te maken uit de opleidingscentra die volledig achter deze vorm van opleiding staan en zich houden aan de voorwaarden en leerprogramma's erkend door het paritair leercomité.

Het Opleidingscentrum houdt zal jaarlijks een rondetafel organiseren met de meewerkende centra om te komen tot een coördinatie van de inspanningen. De medewerkende centra zullen niet worden beperkt tot de centra voor deeltijds onderwijs.

Art. 5. Aanwerving en opleiding

Schoolverlaters, werkzoekenden en werklozen uit de zgn. risicogroepen die worden aangeworven moeten de mogelijkheid krijgen te worden opgeleid voor de functie waarin ze worden aangeworven.

Deze doelgroep zal afzonderlijk vermeld worden in het opleidingsplan van de onderneming. De opleidingsperiode zal over ten minste zes maanden en ten hoogste vierentwintig maanden lopen wanneer de nieuw **aangeworvene** noch voorkennis, noch ervaring heeft opgedaan voor de functie.

De opleidingsperiode zal over ten minste zes en ten hoogste twaalf maanden lopen wanneer de nieuw aangeworvene een voldoende vooropleiding heeft genoten, of deze kennis opdeed door ervaring.

Gedurende de opleidingsperiode heeft de nieuw aangeworven arbeider/ster recht op 90% van het loon voor de functie waartoe hij/zij wordt opgeleid.

Dit, onder de voorwaarde dat de nieuw aangeworvene ook in de mogelijkheid wordt gesteld de praktische opleiding in de onderneming aan te vullen met een opleiding uit de door het Opleidingscentrum geboden programma's.

Deze arbeidsovereenkomsten dienen ter opvolging te worden voorgelegd aan het Paritair leercomité.

Art. 6. Opleidingsplannen

De sociale gesprekspartners bevelen de ondernemingen aan opleidingsplannen te sluiten, teneinde de in het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid bepaalde doelstellingen te verwezenlijken.

Kmo's zullen ertoe worden aangezet, een opleidingsplan op te stellen en uit te voeren volgens hun specifieke mogelijkheden.

De Ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie zal conform de hem toegewezen wettelijke bevoegdheden, betrokken worden bij het door de onderneming opgestelde opleidingsplan.

De onderneming die in uitvoering van artikel 51 (wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten) **m.b.t.** de tijdelijke werkloosheid om economische reden reeds eerder een afwijking kreeg vanwege het Beperkt paritair comité zal, om deze afwijking een tweede maal te kunnen krijgen, een opleidingsplan moeten voorleggen en uitvoeren.

Art. 7. Opleidingen op initiatief van de werknemer

§1. Tijdens de werkuren

Indien bepaalde vakgerichte opleidingen niet na de werkuren kunnen plaatsgrijpen, moet er tussen werkgever en werknemer een gesprek mogelijk zijn over het volgen van deze opleiding in het raam van het Betaald educatief Verlof.

§2. Buiten de werkuren

De werknemer die buiten de werkuren en op eigen initiatief een opleiding volgt die niet in aanmerking komt voor de wettelijke regeling i.v.m. betaald educatief verlof en die evenmin gebeurt in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever, geniet de hierna vermelde voordelen. Voorwaarde is echter, dat de werkgever vooraf op de hoogte werd gesteld en ermee heeft ingestemd en dat de opleiding met succes werd afgerond.

De werknemer kan dan kiezen voor: ofwel bezoldigde inhaalrust voor de uren die hij heeft verlet voor de opleiding, ofwel een vergoeding door de werkgever, beperkt tot het bedrag dat in voege is voor het betaald educatief verlof. Bedoelde uren worden dan niet als arbeidstijd aangemerkt. Het aantal uur waarvoor een dergelijk voordeel kan worden verkregen, is beperkt tot 16 uur per schooljaar.

Art. 8. Onderwijs

De rol van het onderwijs (zowel voltijds als deeltijds) zal kritisch worden onderzocht. De studie van de beroeps- en opleidingsprofielen zal worden geactiveerd en ter kennis gebracht van de verschillende opleidingsverstrekkers.

De modulaire structuur van het beroepsonderwijs zal voort worden gepromoot.

Art. 9. Het Opleidingscentrum

Teneinde al de hiervoren vermelde doelstellingen te realiseren, wordt het Opleidingscentrum belast met de hiernavolgende opdrachten.

1. Het systematisch in kaart brengen van de opleidingsbehoeften van de ondernemingen. Bij deze gelegenheid zullen de reeds door de ondernemingen geleverde inspanningen eveneens in kaart worden gebracht.

2. Het opstellen van een model van opleidingsplan. Dit opleidingsplan geldt als een leidraad voor de onderneming. Het bevat ten minste de hiernavolgende elementen:

- de vaststelling van de opleidingsbehoefte
 - de voor de onderneming meest aangewezen leerprogramma's
 - de categorieën van arbeiders die voor een opleiding in aanmerking komen
 - het aantal dagen waarover de opleidingen zullen worden gerealiseerd
 - de kostprijs van de opleidingen voor de onderneming.
3. Aan de ondernemingen de nodige "knowhow" bieden om het opleidingsplan op te stellen en te realiseren. Het gaat om :
- **het promoten van het aanbod van de mogelijke opleidingen via een gerichte imagocampagne.**
 - de onderneming in contact brengen met de meest aangewezen opleidingsverstrekker
 - de kostprijs vaststellen van elke opleiding; hierbij wordt niet enkel uitgegaan van de facturatie door de opleidingsverstrekker, doch ook van de loonkosten die elke opleiding met zich meebrengt
 - informatie verschaffen over de mogelijkheden tot het gebruik maken van de diverse steunmaatregelen
 - informatie verstrekken m.b.t. het sociaal statuut van de arbeider/ster die opleiding volgt, indien dit noodzakelijk is
 - de nodige informatie verstrekken om de geleverde inspanning te becijferen en aan te geven in de sociale balans.

4. De onderneming begeleiden bij de uitvoering van het opleidingsplan, regelmatig opvolgen en evalueren.

5. Jaarlijks aan iedere arbeider/ster die met succes een opleiding heeft gevolgd in een van de door het Opleidingscentrum hout aangeboden leerprogramma's een getuigschrift bezorgen.

6. Aan iedere onderneming die een opleidingsplan realiseerde, een attest bezorgen.

7. Alle mogelijkheden onderzoeken die de opleidingsmarkt te bieden heeft. Met deze opleidingsverstrekkers die voldoende waarborgen bieden van **prijs-kwaliteitverhouding**, convenanten sluiten ten einde het opleidingsaanbod te optimaliseren. Het Opleidingscentrum houdt vervult een coördinerende rol tussen de onderneming en de opleidingsverstrekker.

8. Een lijst opstellen van de voor de sector relevante knelpuntberoepen. Hierbij zal worden vastgesteld aan welk profiel de op te leiden persoon dient te beantwoorden om in aanmerking te komen voor een opleiding tot het aangegeven beroep.

Met opleidingsverstrekkers, eventueel in samenwerking met de opleidingscentra van andere

sectoren, een opleidingsaanbod realiseren. Met arbeidsbemiddelaars bepalen hoe de doelgroep zal worden benaderd.

9. De bestaande opleidingsstelsels promoten.

Hoofdstuk IV - Financiering

Art. 10. Het Fonds voor bestaanszekerheid voor de stoffering en de houtbewerking organiseert de bevordering van de initiatieven voor de opleiding en tewerkstelling van de in art. 2 omschreven doelgroepen.

Deze opleiding wordt gefinancierd door een werkgeversbijdrage van 0,10% van de brutolonen van de arbeiders à 108%, zoals bepaald in het Centraal akkoord **2003-2004**.

Art. 11. De sector zal zijn effectieve medewerking verlenen aan alle federale en regionale initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van langdurig werklozen op wie een begeleidingsplan of inschakelingparcours van toepassing is. Onder voorbehoud dat dit begeleidingsplan wordt voortgezet in voorwaarden die voor de sector Stoffering en houtbewerking haalbaar zijn, zal voor deze effectieve medewerking een bijkomende financiële inspanning van 0,05%, berekend op de brutolonen aan 108% worden voorbehouden.

Art. 12. De inning van de bijdrage geschiedt door toedoen van het Fonds voor bestaanszekerheid, overeenkomstig zijn statuten.

Hoofdstuk V - Duur van de overeenkomst

Art. 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur van 1 januari **2003** tot en met 31 december **2004**