

**PARITAIR SUBCOMITE
VOOR HET KOETSWERK**

*Collectieve arbeidsovereenkomst
van 28 september 2011*

VORMING EN OPLEIDING

In uitvoering van hoofdstuk V van het nationaal akkoord 2011-2012 van 7 juni 2011.

Hoofdstuk I. - Toepassingsgebied

Artikel 1. - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor het koetswerk.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Hoofdstuk II. - Risicogroepen

Artikel 2. - Bijdragen voor risicogroepen

Overeenkomstig titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006, en haar uitvoeringsbesluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 18 mei 2009, wordt de inning van 0,15 % van de brutolonen van de arbeiders aan 108%, voorzien voor onbepaalde duur, bevestigd.

Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de Minister van Werk de sector zou vrijstellen van de stortingen van 0,10 % in 2011 en 2012 bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

Artikel 3. - Definitie van risicogroepen

Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning aangewend tot ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen, met name langdurig werkzoekenden, kortgeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden van 45 jaar en ouder, herintreders en herintreedsters, leefloners, personen met een arbeidshandicap, allochtonen, werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut, (deeltijds)

PSC 149.02 - Koetswerk
Vorming & opleiding
Bekrachtigd op 28.09.11

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE
POUR LA CARROSSERIE**

*Convention collective de travail
du 28 septembre 2011*

FORMATION

En exécution du chapitre V de l'accord national 2011-2012 du 7 juin 2011.

Chapitre I. - Champ d'application

Article 1. - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers »: les ouvriers et ouvrières.

Chapitre II. - Groupes à risque

Article 2. - Cotisation pour les groupes à risque

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, et de son arrêté d'exécution du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actif des chômeurs pour la période 2009-2010, publié au Moniteur belge le 18 mai 2009, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter en 2011 et 2012 le secteur des versements de 0,10 % destinés au Fonds pour l'emploi.

Article 3. - Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque, à savoir les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, les personnes avec un handicap de

SCP 149.02 - Carrosserie
Formation
Ratifié le 28.09.11

lerende jongeren, kortgeschoolde arbeiders, arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologie en arbeiders van 45 jaar en ouder.

Voor deze laatste categorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2011 betreffende de werkzekerheid geregistreerd onder het nummer 104909/CAO/149.02 op 27 juli 2011 (bericht van neerlegging Belgisch Staatsblad 09 augustus 2011).

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen Educam begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

Artikel 4. - Tewerkstellingscel

In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 7 mei 2001 werd binnen de bestaande Educamwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze tewerkstellingscel heeft zich sinds 1 juli 2007 meer specifiek ingeschreven in de afspraken gemaakt in het generatiepact en in de regelgeving op nationaal en regionaal vlak.

De sociale partners trachten binnen Educam – rekening houdend met bovenvermelde principes - verder uitvoering geven aan de sectorale tewerkstellingscel.

Deze cel dient zich specifiek te richten op de doelgroep, met name de volledig werklozen binnen het Sociaal Fonds voor het Koetswerk, en arbeiders getroffen door herstructureringen.

Daarenboven dient de wedertewerkstellings-begeleiding van met ontslag geconfronteerde en van ontslagen arbeiders – met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject – het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken.

De sectorale tewerkstellingscel tracht een coördinerende taak uit te oefenen : reeds bestaande instrumenten zoals arbeidsbemiddeling, loopbaanadvies, outplacement en erkenning van verworven competenties kunnen worden geïntegreerd in haar werking. Het uiteindelijke doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk te begeleiden gebruik makend van de reeds bestaande instrumenten.

travail, les allochtones, les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion, les jeunes en formation (alternée), les ouvriers peu qualifiés, les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies et les ouvriers de 45 ans et plus.

Pour cette dernière catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentés à la sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la sécurité d'emploi enregistrée sous le numéro 104909/CAO/149.02 le 27 juillet 2011 (avis de dépôt Moniteur Belge du 09 août 2011)).

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'Educam.

Article 4. – Cellule pour l'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 7 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'Educam.

Depuis le 1er juillet 2007, cette cellule pour l'emploi s'est inscrite plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

Les partenaires sociaux continueront à veiller au bon fonctionnement de la cellule sectorielle pour l'emploi, au sein d'Educam, en tenant compte des principes susmentionnés.

Cette cellule doit orienter ses travaux spécifiquement sur le groupe cible, à savoir les chômeurs complets du Fonds social de la Carrosserie et les ouvriers frappés par des restructurations.

Elle est responsable de l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs confrontés à un licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

La cellule sectorielle pour l'emploi tâchera d'assurer un rôle de coordination : les instruments existants tels que le placement, le conseil carrière, l'outplacement et la reconnaissance de compétences acquises peuvent être intégrés dans ses activités. L'objectif final est d'assurer le meilleur accompagnement possible des ouvriers à l'aide des instruments existants.

Artikel 5. - Alternierend opleidingssysteem

In het kader van de opleiding van de deeltijds lerende jongeren engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd alternierend opleidingssysteem. Daartoe zullen de in dit kader reeds opgestarte pilootprojecten geëvalueerd worden (samenwerkingsovereenkomsten met deeltijds onderwijs en middenstandsléerlingwezen). In functie van de evaluatie zal een landelijke verspreiding van deze aanpak gebeuren.

Hoofdstuk III. – Recht op permanente vorming

Artikel 6. - Bijdragen voor permanente vorming

De inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers en werkgevers worden verder ondersteund door de inning van 0,55 % van de brutolonen, voorzien voor onbepaalde duur.

Artikel 7. - Opdrachten aan Educam

De basisopdracht van Educam omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden, o.a. door het oplijsten van de opleidingsnoden binnen de ondernemingen;
- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- Het voeren van een promotiebeleid rond de Educam-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor het koetswerk, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van Educam als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- De samenwerking tussen Educam en de bediendesector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- Het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 9 van deze overeenkomst);
- Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- Het bijstaan en adviseren van werkgevers en arbeiders indien er zich op ondernemingsvlak problemen zouden voordoen bij het opmaken en uitwerken van opleidingsplannen voor arbeiders die van hun recht op permanente vorming geen gebruik kunnen of willen

Article 5. – Système de formation en alternance

Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, dans le cadre de la formation des élèves en formation à temps partiel. A cette fin, les projets-pilotes déjà lancés dans ce cadre (conventions de coopération avec l'enseignement à horaire réduit et l'apprentissage des classes moyennes) seront évalués. En fonction de cette évaluation, cette approche bénéficiera d'une diffusion nationale.

Chapitre III. – Droit à la Formation permanente

Article 6. – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continueront à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts, prévue pour une durée indéterminée.

Article 7. – Missions d'Educam

La mission de base d'Educam consiste à appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier :

- Examiner les besoins de qualification et de formation, entre autre en dressant la liste des besoins de formation existant dans les entreprises ;
- Développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- Assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- Mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;
- Intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés;
- Tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 9 de la présente convention)
- L'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises;
- Assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation per-

maken.

- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

Artikel 8. - Vormingskrediet

Sinds 1 januari 2004 wordt per onderneming een collectief recht op vorming en opleiding opgebouwd à rato van vier uur per kwartaal per arbeider, het vormingskrediet.

Dit vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder « permanente vorming » wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het aantal arbeiders per onderneming wordt berekend op basis van de meest recent beschikbare gegevens bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, verder KSZ genaamd, per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een bedrijf waarvoor deze KSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het vormingskrediet voor een volledig jaar $4 \text{ uur} * 4 \text{ (kwartalen)} * 10 \text{ (arbeiders)} = 160 \text{ uur}$.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt Educam aan de bedrijven die ressorteren onder het paritair subcomité hun vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren opleidingsuren voor de arbeiders. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door Educam erkende opleidingen in aanmerking. Educam beheert het vormingskrediet.

De afbouw van het vormingskrediet is gekoppeld aan het bedrijfsopleidingsplan waarvan sprake in artikel 9 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

De opleidingssteun voor de door Educam erkende opleidingen wordt gekoppeld aan het naleven van de verplichtingen zoals bepaald binnen deze overeenkomst omtrent vorming en opleiding

Artikel 9. - Bedrijfsopleidingsplannen

Elke onderneming vanaf 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vak-

manente ;

- Autres initiatives de formation à définir par le secteur.

Article 8. – Crédit-formation

Depuis le 1er janvier 2004, un droit collectif à la formation est constitué à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier : le crédit-formation.

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers. On entend par « formation permanente » la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Le nombre d'ouvriers par entreprise est calculé sur base des données de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, abrégée plus loin en BCSS, les plus récentes au 30 juin.

Exemple: une entreprise pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers dispose pour une année complète d'un crédit-formation de $4 \text{ heures} * 4 \text{ (trimestres)} * 10 \text{ (ouvriers)} = 160 \text{ heures}$.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, Educam communique le crédit-formation aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif à réaliser durant l'année à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

On diminue le crédit-formation à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les heures de formation organisées ou certifiées par Educam sont prises en compte. Educam gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 9 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Le soutien pour les formations reconnues par Educam est lié au respect des obligations définies par la présente convention en matière de formation.

Article 9. – Plans de formation d'entreprise

Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la

bondsafvaardiging of aan het personeel, voorgelegd.

Ondernemingen van minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001 betreffende de representatieve functie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 september 2002 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 20 november 2002, hun bedrijfsopleidingsplan opmaken.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan Educam overgemaakt.

Dit plan houdt rekening met de bestaande opleidingsnoden van de werknemers en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met Educam.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het paritair subcomité.

Educam heeft als taak een instrument te ontwikkelen dat bedrijven moet helpen een opleidingsplan op te stellen en zodoende de kwaliteit van die plannen te verhogen.

Naast het erkennen van opleidingen dient Educam ook een systeem en een procedure van certificering van werknemers uit te werken. Indien het opleidingsplan in door Educam erkende opleidingen voorziet en indien ze al dan niet gevolgd worden door een competentietest in het kader van certificering, dan dient daarover voorafgaand een akkoord te bestaan in het kader van het opleidingsplan of in het kader van een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (indien aanwezig). In geval van negatieve testresultaten wordt een principe-recht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalig recht op een remediëring aan te bieden.

Artikel 10. – Individueel recht op opleiding

Binnen het collectief recht op vorming en opleiding, zoals bepaald in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft elke arbeider recht op 1 dag opleiding per 2 jaar.

Het installeren van het recht op 1 opleidingsdag per arbeider per 2 jaar wordt vanaf 1 januari 2012 ingevoerd voor een duurtijd van 2 jaar.

Dit systeem zal na deze periode worden geëvalueerd, op het begin van het jaar 2014 geëvalueerd.

délégation syndicale ou du personnel.

Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent établir leur plan de formation d'entreprise, dans le cadre de la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la fonction représentative, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 septembre 2002 et publiée au Moniteur Belge du 20 novembre 2002.

Le plan de formation d'entreprise annuel sera transmis à Educam chaque fois avant le 15 février l'année considérée.

Ce plan tiendra compte des besoins de formation existants chez les travailleurs et des réponses que l'entreprise souhaite y apporter. En vue d'une certification ou d'un enregistrement sectoriels, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la loi sur le congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec Educam.

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous-commission paritaire.

Educam a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, de cette manière, d'accroître la qualité de ces plans.

Outre la reconnaissance de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations reconnues par Educam, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification ou non, un accord préalable doit alors à ce sujet exister dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.

Article 10. – Droit individuel à la formation

Dans le cadre du droit collectif à la formation, tel que défini à l'article 8 de la présente convention collective de travail, chaque ouvrier a droit à 1 jour de formation par période de 2 ans.

L'instauration du droit à un jour de formation par ouvrier par période de 2 ans est introduite à partir du 1er janvier 2012 pour une durée de 2 ans.

Ce système sera évalué à l'issue de cette période, dès le début de l'année 2014.

Artikel 11. – Paritaire sectorale stuurgroep

De paritaire sectorale stuurgroep, opgericht binnen Educam ter uitvoering van het nationaal akkoord 2007-2008, dient verder uitwerking te geven aan onder meer volgende opdrachten:

- Onderzoeken in hoeverre de ondernemingen er in slagen om voor 1,9 % vorming te organiseren in de onderneming in uitvoering van het generatiepact.

Indien uit dit onderzoek blijkt dat bijkomende vormingsinspanningen zich opdringen, dient deze stuurgroep te onderzoeken welke meerwaarde vanuit onderstaande denkpijlers kan voortvloeien zoals met name een betere afstemming van de opleidingsbehoeften binnen de ondernemingen op het opleidingsaanbod.

- Voortzetten van de werkzaamheden inzake het optimaliseren van de aansluiting opleiding – arbeidsmarkt, ook voor het voltijds onderwijs.
- onderzoek naar de oprichting van een databank die elke gevolgde opleiding van elke arbeider registreert. Bovendien dient onderzocht te worden hoe een mogelijk opleidingsCV kan worden ingevoerd binnen de sector en geïntegreerd in deze databank.

Deze stuurgroep dient haar werkzaamheden ten laatste op 30 juni 2012 af te ronden.

Hoofdstuk IV. – Engagement opleidingsinspanningen**Artikel 12.**

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competitie van de werklieden, en bijgevolg van de ondernemingen

De ondertekenende partijen bevestigen de verplichting die in artikel 11§1 van het nationaal akkoord 2011-2012 van 7 mei 2011 is genomen, de nodige maatregelen te treffen om de participatiegraad van de arbeiders jaarlijks met 5% in overeenstemming met de beschikkingen van artikel 2 van het Koninklijk besluit van 11 oktober 2007 te verhogen dat ter uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het pact van solidariteit tussen de generaties in beslag wordt genomen.

Hoofdstuk V. – Geldigheid**Artikel 13.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 18 juni 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor het

Article 11. – Groupe de pilotage sectoriel paritaire

Le groupe de pilotage sectoriel paritaire, créée au sein d'Educam en exécution de l'accord national 2007-2008, devra réaliser entre autres les missions suivantes :

- Faire une étude pour vérifier dans quelle mesure les entreprises parviennent à organiser des formations pour 1,9 % dans l'entreprise en application du pacte de solidarité entre générations.

S'il ressort de cette enquête que des efforts de formation supplémentaires s'imposent, ce groupe de pilotage devra examiner quelle valeur ajoutée peut être apportée par des pistes de réflexion comme notamment une meilleure adéquation des besoins de formation dans les entreprises avec l'offre de formation.

- Poursuite des travaux en vue d'optimiser l'adéquation enseignement – marché du travail, également pour l'enseignement à temps plein.
- une étude concernant l'instauration d'une banque de données qui enregistre chaque formation suivie par chaque ouvrier. En plus, il y a lieu d'examiner de quelle façon un CV formation peut être introduit dans le secteur et intégré dans cette banque de données.

Ce groupe de pilotage devra terminer ses travaux le 30 juin 2012 au plus tard.

CHAPITRE IV. – Engagement en matière de formation**Article 12.**

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des ouvriers et par conséquent de l'entreprise.

Les parties signataires confirment l'engagement pris à l'article 11§1 de l'accord national 2011-2012 du 7 juin 2011 de prendre les mesures nécessaires afin de majorer annuellement le taux de participation des ouvriers de 5% en conformité avec les dispositions de l'article 2 de l'Arrêté Royal du 11 octobre 2007 pris en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

CHAPITRE V. – Validité**Article 13.**

La présente convention collective de travail remplace celle du 18 juin 2009, conclue au sein de la Sous-commission pa-

koetswerk, betreffende vorming en opleiding, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 juni 2010 (Belgisch Staatsblad van 4 augustus 2010).

Artikel 14. - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en wordt gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 10 alinea 1 en 2 dat op 1 januari 2012 in werking treden voor een bepaalde duur van 2 jaar, en op 31 december 2013 verval.

Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd, mits een opzegging van drie maanden wordt betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het koetswerk en aan de in dat paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties.

ritaire pour la carrosserie, relative à la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 juin 2010 (Moniteur belge du 4 août 2010).

Article 14. – Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée à l'exception de l'article 10 alinéas 1 et 2, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2012 pour une durée déterminée de 2 ans et expirera au 31 décembre 2013.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie ainsi qu'à toutes les organisations représentées dans ladite sous-commission paritaire.