

<p align="center">Paritair Comité 219 voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing</p> <p align="center">Sectoraal akkoord van 9 november 2021 voor de jaren 2021-2022</p>	<p align="center">Commission Paritaire 219 pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité</p> <p align="center">Accord sectoriel du 9 novembre 2021 pour les années 2021-2022</p>
<p>1. TOEPASSINGSGBIED</p>	<p>1. CHAMP D'APPLICATION</p>
<p>Bedienden inclusief kader</p>	<p>Employés cadres inclus</p>
<p>2. KOOPKRACHT</p>	<p>2. POUVOIR D'ACHAT</p>
<p>Recurrente loonsverhoging van 0,4%</p>	<p>Augmentation salariale recurrente de 0,4%</p>
<p>Verhoging van de effectieve en baremieke brutolonen met 0,4% vanaf 1 januari 2022.</p> <p>Voor kaderleden mogelijke gelijkwaardige invulling volgens de op hun niveau bestaande gewoonten van overleg met kaderpersoneel op billijke wijze.</p>	<p>Augmentation des salaires bruts effectifs et barémiques de 0,4% à partir du premier janvier 2022.</p> <p>Pour les cadres d'utilisation équivalente de l'augmentation salariale selon les habitudes de concertation existant avec le personnel cadre de manière équitable.</p>
<p>Niet-recurrente enveloppe 2021-2022</p>	<p>Enveloppe non-recurrente 2021-2022</p>
<p>Voor de periode 2021-2022 wordt bovendien aan de ondernemingen ten uitzonderlijke titel een eenmalige enveloppe ter beschikking gesteld overeenstemmend met een totale werkgeverskost van 250€ per bediende (dit is het equivalent van een bruto premie van 200€).</p> <p>Voor kaderleden behoud van mogelijke gelijkwaardige invulling volgens de op hun niveau bestaande gewoonten van overleg met kaderpersoneel op billijke wijze.</p> <p>De besteding van deze eenmalige enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg volgens de hieronder uitgewerkte procedure. De toekenning moet in elk geval gebeuren tijdens de duurtijd van dit akkoord.</p> <p>In toepassing van de wettelijke bepalingen terzake (K.B. van 28 november 1969, art. 19 quinquies, §4), kan desgevallend worden afgesproken om deze eenmalige enveloppe in te vullen door de toekenning van een coronapremie.</p> <p>Indien de hieronder beschreven procedure niet leidt tot een akkoord over een alternatieve invulling tegen uiterlijk 31 maart 2022, wordt aan de bedienden een eenmalige bruto premie betaald van 200€ bruto tegen uiterlijk 31 maart 2022.</p>	<p>Pour la période 2021-2022, à titre exceptionnel, en plus une enveloppe unique correspondante à un coût total pour l'employeur de 250€ par employé est mise à disposition des entreprises (ceci équivaut une prime brute de 200€).</p> <p>Pour les cadres maintien d'utilisation équivalente de l'augmentation salariale selon les habitudes de concertation existant avec le personnel cadre de manière équitable.</p> <p>L'utilisation de cette enveloppe unique est déterminée au niveau de l'entreprise en consultation paritaire, selon la procédure décrite ci-dessous. En tout cas, l'affectation doit être mise en œuvre durant la durée de cet accord.</p> <p>En application des dispositions légales pertinentes (A.R. du 28 novembre 1969, art. 19 quinquies, §4), il peut être convenu, le cas échéant, de combler cette enveloppe unique par l'octroi d'une prime corona.</p> <p>Si la procédure décrite ci-dessous n'aboutit pas à un accord sur une affectation alternative au plus tard le 31 décembre 2021, une prime brute unique de 200€ sera versée aux employés au plus tard le 31 mars 2022.</p>
<p><i>Procedure voor de alternatieve invulling van de niet-recurrente enveloppe</i></p>	<p><i>Procédure pour l'affectation alternative de l'enveloppe non-recurrente</i></p>
<p>Ondernemingen met vakbondsafvaardiging : vereiste van dubbel akkoord :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akkoord over het principe van alternatieve invulling - Akkoord over de wijze van invulling 	<p>Entreprises avec délégation syndicale: double accord requis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accord sur le principe de l'affectation de l'enveloppe - Accord sur les modalités de mise en oeuvre

<i>Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging : voorstel van de werkgever en goedkeuring door de bedienden</i>	<i>Entreprises sans délégation syndicale: proposition de l'employeur et approbation par les employés</i>
De werkgever bezorgt het voorstel van alternatieve invulling aan de Voorzitter van het paritair comité 219. Het paritair comité beoordeelt de correctheid van het ingediende voorstel.	L'employeur fournit sa proposition d'affectation alternative au Président de la CP 219. La commission paritaire évalue la justesse de la proposition soumise.
Vervoerskosten	Frais de transport
Verwijzing naar de CAO van 10 oktober 2019: <ul style="list-style-type: none"> - Automatische indexering van de tussenkomsten - Tussenkomst voor openbaar vervoer van 80% - Combinatie van vervoersmodi - Fietsvergoeding 0,24€ 	Référence à la CCT du 10 octobre 2019 : <ul style="list-style-type: none"> - Indexation automatique des interventions - Intervention pour transport public de 80% - Combinaison de moyens de transport - Indemnité vélo de 0,24€
3. WERKBAAR WERK & EINDELOOPBAAN	3. TRAVAIL DE QUALITE & FIN DE CARRIERE
Opleidingsinspanning	Effort de formation
<ul style="list-style-type: none"> - Aanpassing van de sector-CAO van 10 oktober 2019 mbt het individueel opleidingsrecht: het individueel recht wordt gebracht op 12 u opleiding per kalenderjaar. - Behoud overige bepalingen van de CAO van 10 oktober 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> - Modification de la CCT sectorielle du 10 octobre 2019 concernant le droit individuel à la formation : le droit individuel à la formation est porté à 12h par année calendrier. - Maintien des autres dispositions de la CCT du 10 octobre 2019.
SWT	RCC
Verlenging stelsels SWT tot 30 juni 2023, inclusief vrijstelling aangepaste beschikbaarheid	Prolongation régimes RCC jusqu'au 30 juin 2023, dérogation de disponibilité adaptée incluse
Tijdskrediet	Crédit-temps
Maximale uitbreiding tijdskrediet met motief voor halftijdse en volledige schorsing	Extension maximale du crédit-temps avec motif en cas de suspension à mi-temps et à temps plein
Bevestiging leeftijd van 55 jaar voor landingsbanen met lange loopbaan (35j) en zware beroepen (ploegen- en nachtarbeid)	Confirmation de l'âge de 55 ans pour les emplois de fin de carrière avec carrière longue (35 ans) et les métiers lourds (travail en équipe et travail de nuit)
Verlof om dwingende familiale redenen	Congé pour motif familial impérieux
Binnen het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende de invoering van een verlof om dwingende redenen, heeft de werknemer vanaf 1 januari 2022 recht op 1 dag bezoldigde afwezigheid per kalenderjaar voor dringende en noodzakelijke tussenkomsten om zijn inwonende familieleden en/of eigendom te beschermen bij overstromingen, stormen of gelijkaardige natuurfenomenen.	Dans le cadre de la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 portant introduction d'un congé pour motifs impérieux, le travailleur a le droit à partir du 1er janvier 2022 à 1 jour d'absence rémunéré par année calendrier pour des interventions urgentes et nécessaires afin de protéger ses membres de famille résidents et/ou ses biens en cas d'inondations, de tempêtes ou de phénomènes naturels similaires.
Berekening opzegvergoeding bij tijdskrediet en landingsbanen	Calcul de l'indemnité de préavis en cas de crédit temps et emplois de fin de carrière
<ul style="list-style-type: none"> - Op basis van loon van voor de loopbaanvermindering - Voor alle vormen van tijdskrediet met onderbrekingsuitkeringen 	<ul style="list-style-type: none"> - Sur la base de la rémunération antérieure à la réduction de carrière

<ul style="list-style-type: none"> - Geen leeftijdsvoorwaarde - Behoud anciënniteitsvoorwaarde 	<ul style="list-style-type: none"> - Pour toutes les formes de crédit-temps avec allocations d'interruption - Pas de condition d'âge - Maintien de la condition d'ancienneté
Werkgelegenheidsmaatregelen (CAO 104)	Mesures d'emploi (CCT 104)
Zie sectorale aanbeveling 2015 in bijlage 1	Voir recommandation sectorielle 2015 en annexe 1.
Re-integratiebeleid	Politique de réintégration
Zie sectorale aanbeveling in bijlage 2	Voir recommandation sectorielle en annexe 2
Recht op deconnectie	Droit à la déconnexion
Zie sectorale aanbeveling in bijlage 3	Voir recommandation sectorielle en annexe 3
Telewerk	Télétravail
Zie sectorale aanbeveling in bijlage 4	Voir recommandation sectorielle en annexe 4
ARBEIDSORGANISATIE	ORGANISATION DU TRAVAIL
Werkzekerheid	Werkzekerheid
Verlenging CAO werkzekerheid tot 31 december 2022.	Prolongation CCT sécurité d'emploi jusqu'au 31 décembre 2022
Reistijden	Temps de déplacement
Gezien de evoluties in de technologie en in de wetgeving, gaan de sociale partners akkoord om dit thema in een volgende overlegronde (2023-2024) te bespreken	Compte tenu de l'évolution de la technologie et de la législation, les partenaires sociaux conviennent de discuter de cette question lors des négociations prochaines (2023-2024).
Enquête geolokalisatie	Enquête géolocalisation
Akkoord om in een partaire werkgroep de nodige afspraken te maken om voor het einde van 2022 een enquête te houden om de huidige sectorale praktijken te inventariseren.	Accord pour prendre les dispositions nécessaires au sein d'un groupe de travail conjoint afin de réaliser une enquête avant la fin de 2022 afin de faire un inventaire des pratiques sectorielles actuelles.
DIVERSE	DIVERS
Verlenging cao risicogroepen	Prolongation de la CCT groupes
Sociaal Fonds	Fonds Social
<ul style="list-style-type: none"> - Verhoging kwartaalbijdrage syndicale waarborgen tot 16,17€ per bediende vanaf 1 januari 2022. - Verlenging tot 31 december 2022 en verhoging van de kwartaalbijdrage syndicale vorming tot 34,04€ per bediende vanaf 1 januari 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de la cotisation trimestrielle pour les garanties syndicales à 16,17 € par employé à partir du 1^{er} janvier 2022. - Prolongation jusqu'au 31 décembre 2022 et augmentation de 32,36€ à 33,41€ par employé de la cotisation trimestrielle pour la formation syndicale à partir du 1^{er} janvier 2022.
SOCIAAL OVERLEG EN SOCIALE VREDE	CONCERTATION SOCIALE ET PAIX SOCIALE
Verlenging bestaande clause sociale vrede	Prolongation des dispositions existantes paix sociale

PC 219
Aanbeveling van de sectorale sociale partners
inzake Werkbaar Werk

Context

Loopbanen van werknemers worden langer. Daarom zijn initiatieven nodig om het werk werkbaar te houden of te maken. Werkbaar werk of het duurzaam inzetten van medewerkers is een onderwerp dat bij de werkgevers en vakbonden de nodige aandacht verdient.

Zij dienen samen te onderzoeken hoe in de nabije en verdere toekomst de werknemers – in het bijzonder de oudere werknemers – op een duurzame manier kunnen ingezet worden én tegelijk een goed functioneren van de ondernemingen kunnen verzekeren. Wie werkbaar werk heeft, heeft meer plezier in het werk, leert meer, blijft langer aan de slag en is minder vaak ziek.

De sectorale sociale partners vinden het daarom belangrijk om de ondernemingen en hun vakbonden te ondersteunen in deze aanpak. In de plaats van een nieuw kader hiervoor te creëren of nieuwe verplichtingen op te leggen, zijn ze van oordeel dat dit het best kan gebeuren op basis van de bestaande werkgelegenheidsplannen op ondernemingsniveau met als doel de werkgelegenheid van het aantal oudere werknemers te behouden of te verhogen. (CAO nr.104)

Met deze aanbeveling wensen de sectorale sociale partners een aantal sleuteldomeinen aan te duiden waarop ingrepen, op maat van iedere onderneming, mogelijk zijn. Aan de ondernemingen wordt gevraagd deze sleuteldomeinen in te vullen op een manier die aangepast is aan de organisatie, in overleg met de ondernemingsraad (dan wel CPBW of syndicale delegatie) en hiervan jaarlijks verslag uit te brengen aan het paritair comité door het overmaken van het tewerkstellingsplan waarvan sprake in cao 104.

Het werken aan werkbaar werk of duurzame inzetbaarheid is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werknemer en werkgever. Een wederzijdse openheid en voldoende veranderingsbereidheid moet daarom aanwezig zijn om concrete acties op bedrijfsvlak mogelijk te maken. Het engagement dat tussen de werknemers en het bedrijf wordt genomen moet in balans en reëel zijn.

Bij het overleg op bedrijfsvlak in het kader van deze aanbeveling moet rekening worden gehouden met het werkvolume dat bepaalde maatregelen vergen, de kost van bepaalde acties, de implementatiesnelheid, de maatregelen die al lopende zijn en de haalbaarheid.

Concrete actiedomeinen

Werkbaar werk kan benaderd worden vanuit 3 sleuteldomeinen¹ die het werkbaar werk beïnvloeden.

Deze sleuteldomeinen zijn:

1. Leren en motiveren: werk dat voldoende leerkansen biedt, dat motiverend is
2. Werkstress: werk dat niet te veel stress oplevert
3. Werk-privé balans: werk dat een evenwichtige werk-privé balans mogelijk maakt.

Binnen elk van deze sleuteldomeinen kunnen ondernemingen specifieke acties opzetten met als doel het werkbaar werk te bevorderen. Ondernemingen worden aangemoedigd om bij de uitwerking, opvolging en actualisatie van hun werkgelegenheidsplan te onderzoeken welke concrete acties binnen hun context het werkbaar werk positief kunnen beïnvloeden.

In bijgaand schema worden op exemplatieve wijze enkele mogelijke concrete acties weergegeven binnen elk van deze domeinen.

Domein	Mogelijke acties
Leren en motiveren	<ol style="list-style-type: none">a. Ontwikkelen van coachende rol voor ervaren werknemers / mentoringb. Werken aan leidinggevende competentiesc. Organisatie van interne loopbaancoaching en opleidingsmogelijkhedend. Jobrotatiemogelijkheden bevorderene. Motiverende arbeidsvoorwaarden
Werkstress	<ol style="list-style-type: none">a. Risico-analyse uitvoeren in het kader van een preventiebeleid psychosociale risico's op het werk waaronder o.a. burn outb. Continue aandacht voor de werkbelasting door sensibiliseringsacties, trainingen en waar wenselijk geobjectiveerde metingc. Aandacht voor de ergonomied. Voeren van gestructureerde reïntegratiegesprekken bij werkhervattinge. Ontspanning op de werkplek organiseren: maatregelen met het oog op mentale en fysieke gezondheid van de werknemersf. Aandacht voor de mate van autonomie van werknemers in de uitoefening van hun functie
Werk-privé balans	<ol style="list-style-type: none">a. Informeren en faciliteren van de bestaande mogelijkheden van arbeidsduurvermindering of deeltijds werk (tijdkrediet en landingsbanen, vrijwillige deeltijdse tewerkstelling) rekening houdend met de organiseerbaarheid van het werk.b. Aanpassingen doorvoeren aan de arbeidsorganisatie in ruimte en tijd (arbeidstijdorganisatie / flexibiliteit en tewerkstellingsplaats/ mobiliteit) met aandacht voor de begrenzing van de beschikbaarheid

Bijkomende praktijken en tools kunnen geraadpleegd worden op de website www.werkbaarwerk.be

¹ Sleuteldomeinen zoals beschreven op de website www.werkbaarwerk.be, uitgewerkt in opdracht van de stichting Innovatie & Arbeid, onderdeel van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

CP 219
Recommandation des partenaires sociaux sectoriels
relative au travail soutenable.

Contexte

Les carrières des travailleurs ne cessent de s'allonger. Dès lors, des initiatives doivent être prises afin de maintenir ou de rendre le travail soutenable. Le travail soutenable, ou l'employabilité durable des collaborateurs, est un thème qui requiert une attention suffisante de la part des employeurs et des syndicats.

Ceux-ci doivent examiner ensemble comment les travailleurs – et plus particulièrement les travailleurs âgés – pourraient être employés de manière durable dans un avenir proche et plus lointain. En cas de travail soutenable, le travailleur vient travailler avec plaisir, apprend plus, reste plus longtemps et est moins souvent malade.

Par conséquent, les partenaires sociaux sectoriels estiment qu'il est important de soutenir les entreprises et leurs syndicats dans cette approche. Plutôt que de définir un nouveau cadre en la matière ou d'imposer de nouvelles obligations, ils préconisent de se baser sur les plans pour l'emploi établis au niveau des entreprises en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs âgés. (CCT n° 104).

À travers cette recommandation, les partenaires sociaux sectoriels entendent définir un certain nombre de domaines clés dans lesquels chaque entreprise pourrait prendre des initiatives, selon ses possibilités. Il est demandé aux entreprises d'intervenir dans ces domaines clés en tenant compte de leur organisation, en concertation avec le conseil d'entreprise (ou le CPPT ou la délégation syndicale), et de rendre compte de ces efforts à la Commission paritaire sur une base annuelle, en lui transmettant le plan pour l'emploi dont il est question dans la CCT n° 104.

La responsabilité de développer le travail soutenable ou l'employabilité durable incombe à la fois au travailleur et à l'employeur. Une ouverture réciproque ainsi qu'une disposition suffisante au changement doivent être présentes des deux côtés pour permettre la mise en œuvre d'actions concrètes au niveau de l'entreprise. L'engagement pris par les travailleurs et l'entreprise doit être équilibré et réel.

Lors de la concertation au niveau de l'entreprise dans le cadre de cette recommandation, il faut tenir compte du volume de travail inhérent à certaines mesures, du coût des différentes actions, de la rapidité de mise en œuvre, des mesures déjà en place et de la faisabilité des mesures envisagées.

Domaines d'action concrets

Afin de rendre le travail soutenable, des initiatives peuvent être prises dans trois domaines clés².

Ces domaines clés sont les suivants :

4. Formation et motivation : travail offrant suffisamment de possibilités d'apprentissage et étant suffisamment motivant
5. Stress au travail : travail ne générant pas trop de stress
6. Équilibre travail-vie privée : travail permettant un équilibre adéquat entre vie privée et vie professionnelle

Dans chacun de ces domaines clés, des mesures spécifiques peuvent être prises par les entreprises afin de rendre le travail plus acceptable. Dans le cadre de l'établissement, du suivi et de la mise à jour de leur plan pour l'emploi, les entreprises sont encouragées à examiner quelles actions concrètes pourraient influencer positivement sur le caractère acceptable du travail dans leur contexte.

Le tableau ci-dessous présente des exemples d'actions concrètes pouvant être prises dans chacun de ces domaines.

Domaine	Actions possibles
Formation et motivation	<ol style="list-style-type: none">f. Développer le rôle de coach/mentor des travailleurs expérimentésg. Former à des compétences de directionh. Prévoir un accompagnement interne de la carrière et des possibilités de formationi. Renforcer les possibilités en matière de rotationj. Offrir des conditions de travail motivantes
Stress au travail	<ol style="list-style-type: none">g. Réaliser une analyse des risques dans le cadre d'une politique de prévention des risques psychosociaux au travail (burn-out, notamment)h. 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 souhaitablei. Prendre en compte l'importance de l'ergonomiej. Organiser des entretiens de réintégration structurés lors de la reprise du travailk. Organiser la détente sur le lieu de travail : mesures visant à améliorer la santé mentale et physique des travailleursl. Garantir un degré d'autonomie suffisant des travailleurs dans le cadre de l'exécution de leur fonction.
Équilibre travail-vie privée	<ol style="list-style-type: none">c. 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.d. 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.

D'autres pratiques et outils peuvent être consultés sur le site web www.werkbaarwerk.be.

PC 219: SECTORALE BELEIDSVERKLARING INZAKE DE RE-INTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS

De sociale partners van het paritair comité 219 Paritair Comité 219 voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing zijn van oordeel dat het voeren van een beleid om arbeidsongeschikte werknemers te re-integreren na een langdurige afwezigheid een geïntegreerd onderdeel moet zijn van het algemene beleid van de ondernemingen om het welzijn van de werknemers te bevorderen.

Dit is ingegeven door het feit dat een goed onderbouwd re-integratiebeleid één van de factoren is die het welzijn van de werknemer positief kan beïnvloeden. Bovendien biedt investeren in zieke werknemers ook een meerwaarde aan de ondernemingen, bijvoorbeeld inzake het behoud van competenties, de continuïteit van de dienstverlening en het beheersen van indirecte kosten. Het is ook een positief signaal dat de groepssfeer en het sociaal imago van de onderneming bevordert.

Daarbij moeten de ondernemingen een beroep kunnen doen op de medewerking van de arbeidsongeschikte werknemers om mee te werken zodat dit beleid een succes kan worden.

De hiërarchische lijn van de onderneming dient zich in te zetten om het beleid rond re-integratie te doen slagen.

De onderneming moet zich inzetten om de nodige personen te contacteren om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de restcapaciteiten van de betrokken werknemer die langdurig afwezig is. Hiertoe zal zij, in overleg met de betrokken werknemer en de arbeidsgeneesheer, een re-integratieplan opmaken waarbij de volgende punten worden nagegaan:

- welke activiteiten kunnen door de betrokken werknemer niet meer uitgevoerd worden?
- welke activiteiten kunnen door de betrokken werknemer wel nog uitgevoerd worden?
- welke activiteiten verhinderen de re-integratie van de betrokken werknemer?
- welke aanpassingen aan werkposten kunnen gerealiseerd worden?

De collectieve aspecten van de re-integratie zullen éénmaal per jaar geëvalueerd worden op basis van kwantitatief en kwalitatief verslag van de arbeidsgeneesheer. Deze evaluatie zal overlegd worden in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

CP 219: DÉCLARATION STRATÉGIQUE SECTORIELLE EN MATIÈRE DE RÉINTÉGRATION DE TRAVAILLEURS EN INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux de la commission paritaire 219 pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité estiment que la mise en œuvre d'une politique de réintégration des travailleurs en incapacité de travail après une absence de longue durée doit faire partie intégrante de la politique générale des entreprises visant à promouvoir le bien-être des travailleurs.

Ce constat est motivé par le fait qu'une politique de réintégration bien fondée est l'un des facteurs qui peuvent influencer positivement le bien-être des travailleurs. En outre, l'investissement dans les travailleurs malades offre également une valeur ajoutée aux entreprises, par exemple en termes de maintien des compétences, de continuité du service et de maîtrise des coûts indirects. C'est aussi un signal positif qui favorise l'ambiance de groupe et l'image sociale de l'entreprise.

De plus, pour que cette politique soit couronnée de succès, les entreprises doivent pouvoir faire appel à la coopération des travailleurs en incapacité de travail.

La ligne hiérarchique de l'entreprise doit faire un effort pour que la politique de réintégration soit un succès.

L'entreprise doit s'efforcer de contacter les personnes nécessaires pour obtenir la meilleure image possible des capacités résiduelles du travailleur concerné qui est absent pour une longue période. A cette fin, en concertation avec le travailleur concerné et le médecin du travail, l'entreprise établira un plan de réintégration dans lequel les points suivants seront examinés:

- quelles activités ne peuvent plus être exercées par le travailleur concerné ?
- quelles activités peuvent encore être exercées par le travailleur concerné ?
- quelles sont les activités qui empêchent la réintégration du travailleur concerné ?
- quelles adaptations peuvent être apportées aux postes de travail ?

Les aspects collectifs de la réintégration seront évalués une fois par an sur la base d'un rapport quantitatif et qualitatif du médecin du travail. Cette évaluation sera soumise au Comité pour la prévention et la protection au travail.

PC 219: SECTORALE AANBEVELING m.b.t. het RECHT OP DECONNECTIE

De sectorale sociale partners van het Paritair Comité 219 voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing onderschrijven het toenemende belang van goede afspraken op ondernemingsvlak over het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven.

De organisaties van de sociale partners binnen het paritair comité ondersteunen, elk vanuit hun rol, het overleg op ondernemingsvlak om te komen tot een balans tussen werk en privéleven als onderdeel van een duurzaam welzijnsbeleid.

In dit verband bevelen zij de ondernemingen aan om deze problematiek regelmatig te bespreken binnen de bestaande overlegorganen en met de werknemers, zoals voorzien in de Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

CP 219: RECOMMANDATION SECTORIELLE concernant le DROIT A LA DECONNECTION

Les partenaires sociaux de la Commission Paritaire 219 pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité approuvent l'importance croissante d'accords solides au niveau de l'entreprise pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les organisations des partenaires sociaux au sein de la commission paritaire, chacune dans leur rôle, soutiennent la concertation au niveau de l'entreprise afin de parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre d'une politique de bien-être durable.

À cet égard, ils recommandent aux entreprises d'aborder régulièrement cette question au sein des organes de concertation existants et avec les employés, comme le prévoit la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.

PC 219: SECTORALE AANBEVELING m.b.t. TELEWERK

De sectorale sociale partners van het Paritair Comité 219 voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing onderschrijven het toenemende en blijvende belang van telewerk als onderdeel van de arbeidsorganisatie in de ondernemingen van de sector.

In dit verband bevelen zij de ondernemingen die telewerk implementeren aan om dit onderwerp op te nemen in de sociale dialoog op ondernemingsniveau.

Daarbij dient, binnen de bestaande wettelijke en interprofessionele omkadering, onder meer aandacht te worden besteed aan het beschikbaar stellen van de voor het telewerk benodigde apparatuur en de vergoeding van de eventuele bijkomende kosten die verband houden met het telewerk evenals aan het ondernemingsbeleid ten aanzien van veiligheid en gezondheid op de werkplek, in het bijzonder de eisen inzake beeldschermapparatuur en ergonomie.

CP 219: RECOMMANDATION SECTORIELLE concernant le TELETRAVAIL

Les partenaires sociaux de la Commission Paritaire 219 pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité approuvent l'importance croissante et continue du télétravail dans le cadre de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur.

À cet égard, ils recommandent aux entreprises qui mettent en œuvre le télétravail d'inclure ce sujet dans le dialogue social au niveau de l'entreprise.

A cette occasion, dans le cadre légal et interprofessionnel existant, la fourniture des équipements nécessaires au télétravail et le remboursement des coûts supplémentaires éventuels associés au télétravail, ainsi que la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier les exigences relatives aux écrans de visualisation et à l'ergonomie, doivent être pris en considération.