

Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector van de Voedingshandel (PC 119)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR van de Voedingshandel,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers: Comeos en Unizo;

- De heer Jan Delfosse, Vertegenwoordiger van Comeos;
- De heer Klaas Soens, Vertegenwoordiger van Comeos;
- De heer Koen Cabooter, CLB (Nationale Centrale voor Kleine en Middelgrote Levensmiddelenbedrijven);

met als vertegenwoordigers voor de werknemers: ACV Voeding & Diensten, ABVV Horval en ACLVB;

- De heer Gaetan Stas, Vertegenwoordiger ACV Voeding & Diensten;
- De heer Tangui Cornu, Vertegenwoordiger ABVV Horval;
- De heer Dominik Roland, Vertegenwoordiger ACLVB;

hierna “de sector” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **98.000,00 EUR** uit te betalen aan het **Sociaal Fonds van de Voedingshandel (PC119), Edmond Van Nieuwenhuyselaan 8, 1160 Brussel (ondernemingsnummer: 0412.685.312 - bankrekeningnummer: BE68 7320 2519 8934)** ter financiering van 1 VTE sectorconsulent.

Artikel 2. De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst door het organiseren van :

1. **ad hoc-overleg** met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. **klankbordvergaderingen** waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. **netwerkbijeenkomsten** met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

Artikel 4. De sector van de Voedingshandel verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 5. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe wordt effectief 1 VTE sectorconsulent ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen

en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 1 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerkgesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 6. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de **rapportering** over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de **toetsing** van de realisaties aan de **resultaatsverbintenissen** en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de **verantwoording** van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Omgevingsanalyse

1. Sector in cijfers en trends

Een sector met veel jobs en vacatures

De sector van de voedingshandel is een belangrijke werkgever van de Belgische privésector. De sector stelt zo'n **36.000 arbeiders** tewerk. Vaak is een korte scholing voldoende om aan de slag te gaan in de voedingshandel, mits de nodige opleiding op de werkvloer. In die zin is de voedingshandel ook uitermate geschikt voor een eerste werkervaring voor kortgeschoolden, als instapsector en om het duaal leren in Vlaanderen te ontwikkelen.

Evolutie tewerkstelling: de algemene trend – die zich al jaren doorzet – is er een van groei in de dienstensectoren en krimp in de traditionele industriële sectoren. We zien evenwel een **daling bij de arbeiders in de voedingshandel** (-4,6% tussen 2014 en 2019 in Vlaams Gewest).

Het aandeel **instromers jonger dan 25 jaar** ligt hoger bij de handel (6,1%) dan het Vlaams gemiddelde (4,4%), maar dit komt vooral door het aandeel van de arbeiders. Bij de bedienden is het aandeel instromers jonger dan 25 lager dan het Vlaamse gemiddelde (bedienden: 3,9% en arbeiders: 6,9%). Hierbij moet opgemerkt worden dat het aandeel dalende is. In 2005 waren er nog 3.773 arbeiders jonger dan 25 jaar die in Vlaanderen instroomden in de voedingshandel. In 2019 was dit teruggevallen tot 1.516 instromers. Duaal leren kan een kanaal zijn om meer jongeren aan te trekken.

Daarentegen stijgt het **aandeel 50-plussers** in Vlaanderen van 3.711 in 2005 naar 6.829 in 2019. Het blijft dan ook belangrijk om te werken rond opleidingen om bij te blijven en rond de werkbaarheid van het werk.

In de sector komen enkele **grote bedrijven** voor, maar heel veel tewerkstelling is gesitueerd in **KMO's**:

- 4.696 bedrijven stellen minder dan 10 werknemers tewerk;
- 492 bedrijven stellen 10 à 49 werknemers tewerk;
- 57 bedrijven die 50 of meer werknemers tewerkstellen.

Het opleidingsaanbod in deze sectorconvenant moet dus ook tot bij de KMO's geraken, dit kan via de sectorconsulenten en via PMO (Personeels- en Managementopleidingen voor Retail: www.pmocvba.be).

Vacatures: als we naar Vlaanderen als geheel kijken, steeg het aantal ontvangen vacatures bij VDAB tussen 2018 en 2019 met 1,8%. Bij de handelssector in zijn geheel was deze stijging slechts 0,5%. Het gemiddeld aantal **openstaande vacatures** voor de sector steeg tussen 2018 en 2019 met 11,8%.

Kansen voor kortgeschoolden/personen met beperkte ervaring: voor de handelssector in zijn geheel blijkt dat het aandeel vacatures voor personen met beperkte ervaring en kortgeschoolden vergelijkbaar is met het Vlaamse gemiddelde.

In het Vlaams Gewest kreeg 9,4% van alle werkenden in Vlaanderen een **doelgroepvermindering** voor laag- of middengeschoolde jongeren, voor zittende werknemers of aangeworven niet-werkende werkzoekenden ouder dan 55 jaar, of een Vlaamse Ondersteuningspremie voor personen met een arbeidshandicap. Bij de arbeiders uit de voedingshandel ligt het percentage van doelgroepvermindering voor **jongeren** op 3% tegen een Vlaams gemiddelde van 2,1%. Het

percentage van doelgroepvermindering voor **oudere werknemers** ligt bij de arbeiders van de voedingshandel op 15,4% wat veel hoger is dan het Vlaams gemiddelde van 6,7%.

Gemiddeld hebben in Vlaanderen 7,1 werknemers per 1.000 werknemers een VOP (Vlaamse Ondersteuningspremie), een premie die de eventuele extra kosten en lagere productiviteit van een **werknemer met een arbeidshandicap** compenseert. Bij de handelssector in zijn geheel is dit 5,3 werknemers per 1.000 werknemers. Bij de arbeiders van de voedingshandel is dit echter wel 11,4 werknemers per 1.000 werknemers.

Een diverse sector

In de voedingshandel worden arbeiders van meer dan 100 nationaliteiten tewerkgesteld. Dit maakt dat er veel arbeidskansen in deze sector zijn, maar dat er een aantal uitdagingen bestaan op het vlak van diversiteit en talen.

Een sector in transformatie

De voedingshandel is volop onderhevig aan de **digitalisering van de economie**. Eenvoudige, repetitieve taken worden geautomatiseerd en de overblijvende taken worden steeds complexer. Zo is voor de arbeiders in de distributiecentra de digitalisering zichtbaar in toenemend gebruik van ICT-systemen in de bedrijfsvoering en het aansturen van de retail werking vanuit de vraagzijde (de klant). Dit vereist nieuwe competenties van de werknemers, zoals digitale skills, aanpasbaarheid, een goede communicatie tussen collega's, bewustzijn van veiligheidsrisico's, enz. Ook voor de bedrijfsvoering biedt dit nieuwe uitdagingen. Het magazijnbeheer wordt volledig digitaal en just-in-time en er moet constant geïnnoveerd worden om de (inter)nationale concurrentie aan te kunnen.

Met de opkomst van **e-commerce** rekt de klant op snelle, digitale aankopen en kwalitatieve leveringen. Dit fenomeen zien we ook in de voedingshandel (collect & go systemen), wat de arbeidsorganisatie voor nieuwe uitdagingen stelt. De coronacrisis heeft deze transformatie versneld. De doorbraak van e-commerce, gewijzigd winkelgedrag ten gevolge van de coronacrisis, zijn maar enkele ingrijpende tendensen.

De **voedingshandel** werd niet geconfronteerd met gedwongen sluitingen door corona, maar moet wel innoveren en flexibel zijn vanwege het wijzigende koopgedrag en opgelegde veiligheidsmaatregelen.

Volgens een recent rapport van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen kende de detail- en groothandel in 2019 een **werkbaarheidsgraad van 50,1%**. De onderliggende werkbaarheidsindicatoren zijn: werkstressklachten, onvoldoende leer mogelijkheden, motivatieproblemen en problemen met werk-privé combinatie. Het Vlaams gemiddelde van alle sectoren samen ligt iets lager (49,6%), maar dit verschil is niet significant.

Een arbeiderssector

Deze opstart convenant in de sector van de voedingshandel richt zich op de **arbeiders** tewerkgesteld in ondernemingen die handel drijven in producten van de voedingsnijverheid, zonder deze producten een bewerking te doen ondergaan tenzij de verpakking ervan; en de producten fabriceren of verwerken die hoofdzakelijk bestemd zijn om aan de gebruiker rechtstreeks te worden verkocht.

Het gaat om ondernemingen die hoofdzakelijk voedingswaren opslaan of, met het oog op het vervoer, bestellingen van voedingswaren **voorbereiden of klaarmaken**, zonder deze meer arbeid te doen ondergaan dan die welke noodzakelijk is voor de verpakking ervan.

Deze ondernemingen bevoorraden van dag tot dag en werken volgens het **just-in-time** principe, op het ritme van de vraag. Bestellingen worden dagelijks verwerkt en voorbereid. Fluctuaties in winkelgedrag of openingsuren (piekdagen/periodes) hebben hun weerslag op deze sector.

De **activiteiten** van de arbeiders in deze ondernemingen hebben betrekking tot: de slagerij, spekslagerij, de groothandel in vlees, de groot- en/of kleinhandel in dranken, groenten en fruit; de handel in levensmiddelen in het algemeen en in voedingspecialiteiten.

Door het **structureel tekort aan beenhouwers**, zowel in de kleinhandel als in de groothandel, zien we in de supermarkten steeds minder ambachtelijke beenhouwers die alle stappen van de vleesverwerking op zich nemen. De voedingshandel evolueert naar meer gecentraliseerde, geautomatiseerde eenheden waar vlees, vleesproducten en vleesbereidingen klaargemaakt worden voor transport naar de supermarkten. Deze arbeiders komen niet in contact met klanten in tegenstelling tot de bediende beenhouwers in de winkels.

De **logistieke medewerkers of magazijniers** in de verdeelcentra zijn in hoofdzaak bezig met het ontvangen van goederen in grote hoeveelheden (afkomstig van groothandel of producent) of met het groeperen van bestellingen voor de verschillende vestigingen van de supermarkten. Dit kan manueel gebeuren met behulp van interne transportmiddelen of sterk geautomatiseerd. In tegenstelling tot de magazijniers in de supermarkten komen zij niet in contact met klanten, wel met toeleveranciers. In de supermarkten wordt de functie van magazijnier vaak gecombineerd met die van de winkelmedewerkers en uitgeoefend door bedienden.

De doelgroep van de arbeiders in de voedingshandel is **verschillend van de bedienden in de handel** (PC 202/311/312) en de bedienden in de zelfstandige kleinhandel (PC 201/202.01) en vraagt een verschillende aanpak op vlak van toekomst van de sector, vereiste competenties, opleidingen en duaal leren. Voor deze twee andere doelgroepen zullen aparte sectorconvenanten worden afgesloten.

Een sector waar leerlingen welkom zijn

Op het vlak van **levenslang leren en duaal leren** is het de ambitie van de sociale partners om dit verder te ontwikkelen in de komende jaren. Duurzame opleidingen en het goed up-to-date houden van de beroepscompetenties dragen bij aan de ontwikkeling en het welzijn van de werknemers en de productiviteit en competitiviteit van de bedrijven. Sectorale opleidingen kunnen daarbij de leercultuur in de ondernemingen aanvullen en ondersteunen.

Het inzetten op **duaal leren** biedt op korte termijn arbeidskansen aan jongeren en zal de instroom vergemakkelijken voor knelpuntvacatures in de sector (b.v. beenhouwer). Vleesverwerkende ondernemingen investeren nu al veel tijd en kennis in alternerende opleidingen voor jongeren en beroepsopleidingen voor volwassenen om de instroom in het knelpuntberoep van beenhouwer te verzekeren. Zij zijn vragende partij voor een sectorale ondersteuning.

Door de **samenwerking met onderwijs** stimuleren we goede startkwalificaties voor de toekomstige werknemers, die aansluiten op de reële noden op de arbeidsmarkt. Vandaag zijn er ook al zo'n 100 leerlingen per schooljaar actief in de voedingshandel, via het werkpleklernen. Dit gebeurt vandaag ad hoc, door contacten tussen scholen en bedrijven op lokaal vlak, maar met deze sectorconvenant

willen we dit meer stroomlijnen voor de ganse sector om zo het duaal leren verder te faciliteren en te laten ontwikkelen.

Ook in het voltijds secundair onderwijs krijgen leerlingen de kans om theorie om te zetten in praktijk gedurende stages. De leerlingenstages in de handelssector situeren zich vooral bij de bedienden. Daar waren er 2.761 stages in het schooljaar 2017-2018 (laatste beschikbare schooljaar) of 42,6 stages per 1.000 werknemers. Bij de **arbeiders van de voedingshandel** was dit een stuk lager. Daar waren er 11,7 stages per 1.000 werknemers, tegen een Vlaams gemiddelde van 38,1 stages per 1.000 werknemers.

Kwaliteit van de werkplekken

De sociale partners vinden het, net als de overheid, belangrijk om zowel te werken aan de kwantiteit als aan de kwaliteit van de werkplekken. Werkplekken moeten steeds kwalitatief zijn en aan een aantal overheidsvoorwaarden voldoen, zodat de leerling ook effectief vaardigheden zal bijleren tijdens zijn/haar tijd op de werkplek. In de tripartite stuurgroep handel, die het sectoraal partnerschap handel impliceert, zullen eventuele problemen met werkplekken besproken en geëvalueerd kunnen worden. Daartoe zullen de sociale partners op de hoogte gesteld worden van elke aanvraag voor een erkenning door een onderneming.

Een cultuur van levenslang leren

Er moet een lange termijnvisie op het **beheer van competenties** komen, toekomstgericht. Het doel is het erkennen, inzetten en verder ontwikkelen van élk talent, levenslang. De sector zal inzetten op initiatieven die de werkbaarheid van jobs helpen verbeteren. Door de transformatie van de sector, met een doorgedreven digitalisering, is opleiding nog meer onmisbaar geworden om deze nieuwe taken goed te kunnen uitvoeren. Digitalisering biedt ook kansen voor een verbetering van de werkbaarheid van jobs.

Vandaag vinden de opleidingsinitiatieven exclusief plaats op het **bedrijfsniveau**. Met dit sectorconvenant zal een sectorale onderbouw ontwikkeld worden, met ook generieke sectorale opleidingen. De sectorconsulenten zullen verder de bedrijven kunnen adviseren in de opmaak en uitvoering van hun opleidingsplannen, de toegang tot subsidies en duaal leren, enz.

In het Vlaamse gewest waren er gemiddeld 23,6 aanvragen per 1.000 werknemers voor **betaald educatief verlof** in het schooljaar 2018-2019. De aanvragen voor de arbeiders uit de voedingshandel liggen rond het Vlaamse gemiddelde (22,9 per 1.000 werknemers).

De **samenwerking tussen de sector en de VDAB** verloopt constructief door regelmatige uitwisselingen met de accountmanagers voor de handel. De sector ondersteunt, via seminaries en nieuwsbrieven, de projecten en steunmaatregelen van de VDAB als arbeidsbemiddelaar en opleidingsorganisatie. De sector wenst deze samenwerking verder uit te bouwen om een coherent competentiebeleid te voeren gesteund door de ondernemingen en de VDAB.

De ondernemingen binnen de voedingshandel erkennen de meerwaarde van de **individuele beroepsopleiding (IBO)** om werkzoekenden de juiste competenties bij te brengen op de werkplek. Bij een contract voor individuele beroepsopleiding (IBO) volgt de werkzoekende een tot zes maanden een opleiding op de werkvloer. Als de cursist de IBO succesvol afrondt, krijgt hij/zij een contract van bepaalde of onbepaalde duur in het bedrijf. In Vlaanderen werden in 2019 5 IBO trajecten gestart per 1.000 werknemers. Bij de handelssector in zijn geheel was dit 15,1 per 1.000 werknemers, of drie keer meer.

Aan de meeste beroepsopleidingen zijn **opleidingsstages** verbonden met als doel het versterken van reeds aangeleerde competenties. In het Vlaams gewest werden in 2019 een totaal van 19.047 opleidingen met stages gestart of 8,6 per 1.000 werknemers. Bij de handelssector in zijn geheel waren dat 1.146 stages of 48,9 per 1.000 werknemers, of een **6-voud**! De sector is constant op zoek naar extra werkkrachten en dus wordt er ook intensief samengewerkt met de VDAB. Dit verklaart mee het reeds hoge aantal opleidingsstages in de sector.

Samenwerken rond non-discriminatie, diversiteit en inclusie

Op het vlak van diversiteit zijn er heel wat mogelijkheden voor **kansengroepen** (jongeren, mensen met een migratie-achtergrond, arbeidsgehandicapten, kortopgeleiden, ...) om aan de slag te gaan en aan de slag te blijven, met eveneens doorgroeimogelijkheden. De voedingshandel is bij uitstek een laagdrempelige instapsector met een breed doelpubliek. Door de arbeidskrapte wordt er nu al breed gerekruteerd in de sector, ook in de doelgroep van burgers met een migratie-achtergrond.

De arbeiders in de voedingshandel zijn **overwegend mannen** (76% mannen versus 24% vrouwen).

Voor de handelssector, ligt het aandeel **personen met buitenlandse herkomst** hoger dan het Vlaamse gemiddelde (19,3%). Bij de bedienden (27,9%) zijn personen met een buitenlandse herkomst wel sterker vertegenwoordigd dan bij de **arbeiders (21,2%)**.

Het **aandeel 50-plussers** in het Vlaamse Gewest was in 2019 iets meer dan 30% van de loontrekkende bevolking ouder dan 50. De handelssector zit hier net onder met 27,9%. Het aandeel 50-plussers is wel hoger bij de bedienden (34,6%) dan bij de **arbeiders (25,9%)**.

Governance

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2019-2020 van het PC 119 zullen de sectorale opleidingen en het duaal leren in de sector verder ontwikkeld worden, vanuit het bestaande sociaal fonds PC 119. Dit wil zeggen dat de beoogde sectorconsulenten aangeworven zullen worden door het sociaal fonds 119, volgens de administratieve geplogenheden van dat fonds. De sectorale opleidingen en het duaal leren (zie duaal addendum binnen het kader van deze convenant, zullen inhoudelijk aangestuurd worden vanuit de tripartite stuurgroep die de uitvoering van deze convenant verder zal opvolgen.

De sociale partners zijn de drijvende kracht van dit sectorconvenant en zullen bijzondere aandacht hebben voor een goede begeleiding van de leerlingen door mentoren op de werkvloer, alsook voor veilige en gezonde werkplekken.

2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**
 - Werkzekerheid in de voedingshandel
 - Tewerkstellingskansen voor kortgeschoolden en diverse doelgroepen, met verdere doorgroeimogelijkheden
 - Digitalisering geeft nieuwe opportuniteiten, nieuwe functies, boeiende jobinhoud
 - Sterke mogelijkheden tot leren op de werkvloer, samenwerking met onderwijs
- **Zwaktes**
 - Kleine marges in de sector en dus veeleisende jobs
 - Laaggeschoolde arbeid met bijhorende verloning

- Uitdagingen van e-commerce en just-in-time leveringen
- Digitalisering vergt competenties die nog onvoldoende verworven zijn (ICT, aanpasbaarheid, leerinteresse, communicatie,...)
- Knelpuntberoepen met vacatures die niet ingevuld raken
- Nog geen sterk uitgebouwde sectorale werking op het vlak van opleiding

3. Sectorale uitdagingen

Cultuur van levenslang leren aanwakkeren

De sector wil nagaan **welke competenties onmisbaar** zijn nu en in de toekomst en wil aanwezige talenten duurzaam aan boord houden. We voorzien de ontwikkeling van een aantal sectorale opleidingen voor werknemers in het PC 119. Op het vlak van veiligheid en gezondheid, ergonomie, diversiteit, digitalisering, enz. De technologie zal ook nieuwe mogelijkheden bieden om innovatieve leermethodes toe te passen.

De sectorconsulenten zullen ook een **aanpak op maat van Kmo's** moeten ontwikkelen, gezien een aanzienlijk deel van de sector bedrijven met < 10 werknemers betreft. Dit zal een aandachtspunt zijn bij de uitvoering van deze convenant, waarvoor ook beroep gedaan zal worden op de expertise van PMO.

De ontwikkeling van duaal leren

In de eerste plaats wil de sector het duaal leren voor scholieren in het middelbaar onderwijs verder uitbouwen, in het PC 119. Daarbij zal bijzondere aandacht uitgaan naar de opleidingen [Logistiek duaal](#) en [Slagerij duaal](#), maar ook andere opleidingen zoals winkelmedewerker zullen aan bod komen. Alle bestaande opleidingen in alternerend leren (een 100 leerlingen per schooljaar in het PC 119) hebben nood aan meer leerlingen en de ondernemingen hebben nood aan meer geschoolde werkrachten. De sector kan hierbij een brug vormen om wisselwerking en uitwisseling te faciliteren tussen de arbeidsmarkt en de scholen. Het oriënteren van leerlingen naar de gepaste opleidingen en werkplekken is zo een van de mogelijke acties.

Inzetten op non-discriminatie en de integratie van werknemers met een handicap

De sector is reeds heel divers en zal het overheidskader rond **niet-discriminatie** verder integreren in de sector.

De sector wil werkgevers sensibiliseren, informeren en ondersteunen bij de **integratie van werknemers met een arbeidshandicap**. De sector zal verder bouwen op de expertise van gespecialiseerde organisaties als Inter in Vlaanderen en Cawab in Brussel en Wallonië. De sector zal ook netwerken uitbouwen met andere gelijkaardige sectoren van arbeiders die hier reeds meer ervaring in hebben.


- **Korte termijn**


- Sectoraal partnerschap voor de voedingshandel opstarten en sectorconvenant aan koppelen
- Competentieprofielen toetsen aan transformatie van de sector, die verder doorloopt en versneld wordt door de coronacrisis
- Bedrijven helpen bij opleidingsplannen, opzetten van sectorale opleidingen en stimuleren van een leercultuur (incl. ondersteuning met subsidies)
- Kwaliteit en kwantiteit van duaal leren in secundair onderwijs verzekeren (cf. duaal addendum)

- **Lange termijn**


- Professionaliseren van het opleidingsbeleid in de sector, opleidingsaanbod uitbreiden
- Samenwerking met VDAB uitbreiden (loopbaanperspectief en -eigenaarschap; competentiegericht matchen)
- Samenwerking met scholen en ondernemingen uitbreiden (duaal leren) (cf. duaal addendum)
- Mogelijkheden van duaal leren in volwassenenonderwijs verkennen (cf. duaal addendum)
- Samenwerking met VLAIO verkennen (digitale innovatie)

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>Digitalisering is niet enkel een uitdaging binnen de voedingshandel. Alle sectoren worden hiermee geconfronteerd. Het spreekt voor zich dat er netwerken zullen worden uitgebouwd met aanverwante sectoren om best practices uit te wisselen. We denken in de eerste plaats aan de arbeiders uit transport en logistiek (SFTL).</p> <p>Er zal hiervoor beroep gedaan kunnen worden op de intersectorale adviseurs.</p> <p>Er bestaat reeds een nauwe samenwerking met de horeca en voedingsindustrie. We willen ook van hen leren op het vlak van de uitbouw van een leercultuur en het duaal leren.</p>
--	--

 <p>Relancetoets</p>	<p>De voedingshandel (distributiecentra, supermarkten,...) is een 'essentiële sector' die actief bleef tijdens de algemene lockdown van maart/april 2020. Een goede voedselvoorraad van het land is inderdaad een essentiële schakel in de Vlaamse economie.</p> <p>De Coronacrisis heeft de distributiecentra van de supermarkten in maart/april 2020 op een ongezien tempo laten draaien, met een verhoogde verkoop in de supermarkten, ten gevolge van de algemene lockdown. Een goede arbeidsorganisatie met goed opgeleide werknemers zijn daarbij cruciaal gebleken. In een onzekere, snel veranderende arbeidsmarkt moeten wendbaarheid, veerkracht en aanpasbaarheid centraal staan. Dit kan enkel door voldoende aandacht te hebben voor een beleid van levenslang leren. Wendbare ondernemingen en breed opgeleide werknemers zijn immers beter gewapend om toekomstige transities het hoofd te bieden. Bovendien biedt een leercultuur met bijhorende opleidings- en doorgroeikansen kansen op het vlak van werkbaar werk en arbeidstevredenheid.</p>
--	--

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>De digitalisering betreft ook de voedingshandel. De distributiecentra worden volledig digitaal beheerd en moeten vlot kunnen inspelen op wisselende consumentenbehoeften. Innovatie op het vlak van arbeidsorganisatie is belangrijk en ondersteuning vanuit VLAIO is welkom.</p> <p>Gezien de voedingshandel ook te maken heeft met de digitalisering van de economie en het belang van een goede</p>
--	--

	<p>organisatie van de distributie, met behulp van digitale processen, is het ook een sector die volop innoveert en verder moet innoveren. Daarom zal de sector aanknopings trachten te zoeken met VLAIO, om samenwerkings- en ondersteuningsmogelijkheden te onderzoeken.</p> <p>De voedingshandel is een schakel van de grotere voedselketen (land- en tuinbouw, voedingsindustrie, voedingshandel), die ervoor zorgt dat gezond en lekker eten tot bij de consument komt. Een waardeketenanalyse kan inzicht verschaffen in de interacties met andere sectoren zoals de voedingsindustrie en logistieke sector. Door deze raakvlakken in kaart te brengen en te inventariseren kan men intersectoraal studies laten uitvoeren over het optimaal inzetten van de digitalisering, zowel op economisch, sociaal, pedagogisch als ecologisch vlak.</p>
--	---

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>Er wordt een sectorale aanpak van levenslang leren uitgebouwd, waarbij <i>upskilling</i> en <i>reskilling</i> centraal zal staan, met een bijzondere aandacht voor de KMO's in de sector.</p> <p>De sector wenst sterker in te zetten op levenslang leren en duaal leren en de werknemers bewust laten omgaan met hun competenties. De sector wil ondernemingen ondersteunen in het duurzaam aan boord houden van aanwezige talenten.</p> <p>We wensen een prognose uit te voeren om beter zicht te krijgen op de impact van transitie op het vlak van competenties en om deze veranderingen beter in kaart te brengen. Welke competenties zullen op middellange termijn, horizon 2030/2040, nodig zijn in de sector? Studiewerk kan op dat vlak interessante bevindingen opleveren, waarmee de sociale partners verder aan de slag kunnen gaan.</p> <p>De sector werkt reeds samen met de VDAB rond beroepscompetenties, knelpuntberoepen, individuele beroepsopleidingen en andere opleidingen. Deze convenant zal deze samenwerking versterken en mogelijkheden bieden om verder te werken op de competenties van de toekomst, evoluties in de beroepen zoals beenhouwers en magazijnmedewerkers, het efficiënt screenen van werkzoekenden op deze competenties en hen begeleiden naar individuele beroepsopleidingen, het oriënteren van jonge talenten en het aanbieden van ontbrekende opleidingen.</p>
--	--

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	Prioriteit 1: Aantal ingevulde werkplekken verhogen <ul style="list-style-type: none">Actie: Scholen en bedrijven met elkaar in contact brengen.Actie: Lesgevers in contact brengen met het bedrijfsleven (stages, workshops, meedraaien in een bedrijf).
	Prioriteit 2: Competentieprofielen actualiseren <ul style="list-style-type: none">Actie: Update competentieprofielen logistieke medewerkers.Actie: Digitale vaardigheden van logistiek in kaart brengen via intersectorale aanpak.
2. Levenslang leren en werkbaar werk	Prioriteit 3: Sectoraal opleidingsaanbod ontwikkelen <ul style="list-style-type: none">Actie: 20 opleidingssessies/jaar voor werknemers: ergonomie/bewegingstechnieken (500 werknemers bereiken) in 2021 en 20 opleidingssessies/jaar voor werknemers: digitalisering order picking (500 werknemers bereiken) in 2022.
	Prioriteit 4: Opleidingen rond werkbaar werk <ul style="list-style-type: none">Actie: Vlaamse werkbaarheidscheque promoten bij ondernemingen. De bestaande ondersteuning vanuit de overheid aan de ondernemingen toelichten.
3. Non-discriminatie en inclusie	Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

Een **goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt** is in het belang van iedereen. Jongeren die algemeen of arbeidsmarktgericht opgeleid worden, wensen maximaal voorbereid te zijn om een job te kunnen uitoefenen. De bedrijfswereid kent de komende jaren verder een grote krapte op de arbeidsmarkt en wenst zijn vacatures kwantitatief en kwalitatief te kunnen invullen. De vakbonden wensen goed opgeleide werknemers die hun job werkbaar kunnen uitoefenen. De overheid tenslotte wenst een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken tegen 2030 en dus zo weinig mogelijk inactieven op arbeidsleeftijd.

De sector evolueert en transformeert voortdurend waardoor het takenpakket en de functies van de werknemers mee veranderen. Nieuwe taken brengen ook nieuwe competenties met zich mee. Het is daarom belangrijk dat de **competentieprofielen** van de VDAB en de **beroepskwalificatiedossiers** relevant voor de sector regelmatig herbekeken worden en opnieuw afgestemd worden op de nieuwe noden in de handel. Wanneer de jobinhoud, taken en competenties van de beroepen voor het onderwijs duidelijk zijn zullen de opleidingen nauwer aansluiten bij de noden op de arbeidsmarkt. Competentiescans vormen ook de basis in loopbaanbegeleiding en levenslang leren, alsook in het begeleiden van werkzoekenden naar geschikte individuele beroepsopleidingen.

Om **leerkrachten in het onderwijs** een betere voeling te geven met de praktijk op de werkvloer is het interessant om ze in contact te brengen met personen uit het bedrijfsleven zoals beenhouders en arbeiders uit de verdeelcentra. Door middel van workshops, observatiebezoeken of bedrijfsstages kunnen lesgevers kennis maken met de nieuwste ontwikkelingen in de sector. Daarna delen ze hun ervaringen met de leerlingen. De theorie is op deze manier beter afgestemd op de praktijk en kan ook geloofwaardiger overkomen bij de leerlingen.

Voor de uitwerking van het thema 'duaal leren' dienen we een **duaal addendum** in, waarmee we inzetten op de kwantiteit en kwaliteit van de werkplekken in het secundair onderwijs en op duaal leren in het hoger en volwassenenonderwijs.



Resultaatsverbintenis:

2021: Competentieprofielen VDAB maximaal afstemmen op de arbeidsmarkt

Er zal aandacht uitgaan naar het actualiseren van de competentieprofielen voedingshandel die de VDAB hanteert voor de sector, zodat deze maximaal aansluiten op de realiteit op de werkvloer. De digitalisering van de sector en de versnelde transformatie van de waardeketen in zijn geheel, hebben de vereiste competenties in de sector grondig gewijzigd. In 2021 brengen we deze evoluties in kaart.

2022: Competentieprofielen omzetten naar competentiescans


De bijgewerkte competentieprofielen doortrekken naar competent 2.0 of de digitale competentiescans die worden ontwikkeld bij VDAB. Deze zorgen voor een gerichtere toeleiding naar de sector en op maat opleidingen voor werkzoekenden en geïnteresseerden.



Betrokken partners

VDAB, aanverwante sectoren uit transport en logistiek.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Meer contacten tussen scholen en bedrijven	
Actie: Lesgevers in contact brengen met het bedrijfsleven (stages, workshops, meedraaien in een bedrijf)	Omschrijving: Om de lessen op school beter af te stemmen op de praktijk en om lesgevers een betere voeling te geven met het werkveld brengt de sector ze in contact met het bedrijfsleven , zoals met beenhouwers uit de distributie en arbeiders in de verdeelcentra. Door middel van observatiebezoeken of bedrijfsstages maken de lesgevers kennis met de nieuwste ontwikkelingen in de sector. Daarna delen ze hun ervaringen met de leerlingen.
	Timing: 2021: Netwerk uitbouwen onder leden van distributiesector en filiaalmanagers supermarkten om mogelijke samenwerkingen met scholen na te gaan. Hetzelfde gebeurt langs de kant van de scholen. 2022: Organisatie van bedrijfsstages en observatiestages voor leerkrachten gedurende het schooljaar 2021-22.
	Betrokken partners: Onderwijspartners, scholen en trajectbegeleiders, ...
	Inspanningsverbintenissen: <ul style="list-style-type: none"> • Uitbouw netwerk en eerste contacten tussen 10-tal scholen en ondernemingen. • Aantal bedrijfsbezoeken/-stages organiseren tussen leerkrachten en bedrijven.

 Prioriteit 2: Competentieprofielen actualiseren	
Actie: Update competentieprofielen logistieke medewerkers	Omschrijving: Samen met de VDAB en de voedingshandel tot actuele competentieprofielen komen, die maximaal afgestemd zijn op de noden in de voedingshandel (magazijnmedewerkers). Om de samenwerking met VDAB maximale kansen te geven, is de succesratio van de beroepsopleidingen van groot belang om deze samenwerking duurzaam en structureel te maken. De digitalisering van de sector en de versnelde transformatie van de waardeketen in zijn geheel, hebben de vereiste competenties in de sector grondig gewijzigd. In 2021 brengen we deze evoluties in kaart.
	Timing: 2021: Actualiseren van de competentieprofielen. 2022: VDAB ondersteunen om deze profielen in te voeren in de digitale competentiescans of toe te passen op screenings van bemiddelaars.
	Betrokken partners: VDAB, andere sectoren zoals Transport en Logistiek (SFTL).

	<p>Inspanningsverbintenissen: Verschillende partners samenbrengen, besprekingen organiseren en tot besluiten komen op niveau van competenties.</p>
<p>Actie: Digitale vaardigheden van logistiek in kaart brengen via intersectorale aanpak</p>	<p>Omschrijving: Omdat digitale en technische competenties steeds onmisbaarder worden in de handel, moeten de digitale vaardigheden voor de functies in onze sector in kaart gebracht worden. De aanwezige digitale competenties moeten worden vergeleken met de gewenste competenties (digitale maturiteit) met het oog op een verdere digitalisering van de arbeid. Hiervoor kunnen we intersectoraal samenwerken met AGORIA en eventueel minder digitaal-gerichte sectoren. Nadien moeten de nodige acties ondernomen worden om ontbrekende digitale competenties bij te brengen via innovatieve leermethoden om op de steeds verdere digitaliseringsvraag van de sector te kunnen antwoorden. Parallel gebeurt de link met het onderwijs en de aanpassingen van de opleidingen die leiden tot deze functies in de handel.</p>
	<p>Timing: 2021: partners betrekken bij het opstellen van de analyses en in kaart brengen van digitale vaardigheden in de sector. 2022: uitvoeren van de analyses en resultaten omzetten in een actieplan.</p>
	<p>Betrokken partners: Onderwijs, Intersectoraal (Agoria), VDAB ,</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overleg plannen en uitvoeren met andere sectoren en externe partners voor de realisatie van de analyse naar digitale vaardigheden die nodig zijn voor de hoofdfuncties in de sector. • Uitvoeren van de analyses en resultaten omzetten in acties.

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

Levenslang leren is belangrijk om veerkrachtig om te kunnen gaan met een voortdurend veranderende context. Om dit te bereiken dienen we een leercultuur in de ondernemingen te stimuleren en zullen we inzetten op het aanbieden van een generiek sectoraal opleidingsaanbod. Zo stimuleren we ook de leermotivatie bij werknemers. Dankzij een gepast aanbod kunnen werknemers in staat zijn om het hoofd te bieden aan belangrijke transformatieprocessen (b.v. digitalisering) en verschuivingen in de werkorganisatie en veranderende competentienoden in de sector.

Nieuwe competenties moeten aangeleerd worden via **aangepaste leermethoden.**

Werknemers moeten ondersteund worden om een **duurzame loopbaan** in de sector uit te bouwen. Werk moet werkbaar blijven, ongeacht in welke fase van de loopbaan een werknemer zich bevindt. 1 van de 2 sectorale opleidingen zal dus gaan over ergonomie en bewegingstechnieken, om werknemers concrete hulp aan te bieden bij de uitoefening van hun job.

Dit sectorale opleidingsaanbod moet toegankelijk zijn voor **zowel kleine als grote ondernemingen**. Het zal gepromoot worden door de consultants tijdens werkplekbezoeken of via telefonische contacten; aan de hand van nieuwsbrieven, Webinars, ...

De sector zal ook de mogelijkheden via de **werkbaarheidscheque** van de Vlaamse overheid toelichten via dezelfde communicatiekanalen.



Resultaatsverbintenis:


2021: 20 sessies ergonomie en bewegingstechnieken (x 25 deelnemers), met financiële tegemoetkoming vanuit het sociaal fonds
 2022: 20 sessies digitalisering order picking (x 25 deelnemers), met financiële tegemoetkoming vanuit het sociaal fonds



Betrokken partners

Sociaal fonds, externe opleidingsaanbieders,...

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Sectoraal opleidingsaanbod voor werknemers ontwikkelen	
Actie: Sectoraal opleidingsaanbod voor 1.000 werknemers	Omschrijving: Een generiek sectoraal opleidingsaanbod ontwikkelen voor de sector. De sociale partners zullen promotie maken voor dit aanbod door het sociaal fonds. Het sociaal fonds voorziet een financiële tegemoetkoming per opleidingsdag.
	Timing: 2021: 20 sessies ergonomie en bewegingstechnieken. 2022: 20 sessies digitalisering order picking.
	Betrokken partners: Sociaal fonds, externe opleidingsaanbieder,
	Inspanningsverbintenissen: 1.000 werknemers bereiken op 2 jaar tijd aan de hand van 2 x 20 sessies x 25 deelnemers.

 Prioriteit 2: Werkbaar werk	
Actie: Promotie van de werkbaarheidscheque	Omschrijving: Vlaamse werkbaarheidscheque promoten bij ondernemingen. De sectorconsulenten zullen de bestaande ondersteuning van de overheid aan de ondernemingen toelichten. Meer info: www.werkbaarwerk.be
	Timing: 2022
	Betrokken partners: Departement WSE, ...
	Inspanningsverbintenissen: Aantal bedrijven bereiken en aantal werkbaarheidscheques in de sector doen toenemen.

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

Vertrekkende vanuit het idee dat **iedere persoon recht heeft op werk en op zelfontplooiing** wil de sector werkgevers en werknemers verder sensibiliseren, informeren en ondersteunen over non-discriminatie bij aanwerving. Het kader van de Vlaamse overheid zal hiertoe op het terrein geïmplementeerd worden.

Voor **2021** sluit de sector een **addendum** af voor onderzoek en gedachtewisseling i.v.m. **non-discriminatie en inclusie** en voor de uitvoering van de nulmeting in 2022.

De sector engageert zich ook om een addendum op te maken voor **2022** waarin doorgewerkt wordt op de acties van 2021 en waarin een **nulmeting non-discriminatie**, zoals in andere sectoren, zal uitgevoerd worden.



Resultaatsverbintenis:

2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

Prioriteiten en acties

Zie addendum 2021 – 2022;

Rode draden

 Intersectorale toets	Digitalisering van de sector Actie: Digitale vaardigheden van logistiek in kaart brengen Actie: Netwerk uitbouwen met andere sectoren met betrekking tot de uitdaging digitalisering Actie: bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseurs (van het Departement WSE)
 Relancetoets	Essentiële sector in de Vlaamse economie , inzetten op opleiding en werkbaar werk voor een duurzaam personeelsbeleid Actie: 20 opleidingsessies voor werknemers in 2021 en 2022 Actie: inzetten op ergonomie en bewegingstechnieken
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	Innovatie van de arbeidsorganisatie Actie: VLAIO betrekken bij studies over het optimaal inzetten van de digitalisering, zowel op economisch, sociaal, pedagogisch als ecologisch vlak
 Competentie- en loopbaangericht werken	Inzetten op levenslang leren en duaal leren Actie: update competentieprofielen met beeld van loopbaanperspectief (intersectoraal) Actie: groter aanbod duaal leren (cf. duaal addendum) Actie: 40 opleidingsessies voor werknemers in 2021 en 2022

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Financiering

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen betaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de sector van de Voedingshandel,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Jan DELFOSSE,
Vertegenwoordiger van Comeos

De heer Klaas SOENS,
Vertegenwoordiger van Comeos

De heer Koen CABOOTER,
CLB (Nationale Centrale voor Kleine en Middelgrote Levensmiddelenbedrijven)

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Gaetan STAS,
Vertegenwoordiger ACV Voeding & Diensten

De heer Tangui CORNU,
Vertegenwoordiger ABVV Horval

De heer Dominik ROLAND,
Vertegenwoordiger ACLVB