PLAN DE FORMATION

Klik of tik om tekst in te voeren.

Ce plan de formation n’est valable que pour les travailleurs relevant de la compétence de la commission paritaire de l’imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130) et pour les employeurs qui tombent sous le champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus.

**PLAN DE FORMATION – COMMISSION PARITAIRE 130**

|  |  |
| --- | --- |
| Données de la société Société:………………………………………….Rue, n° - Commune: …………………………………………….Numéro d’entreprise: ……………………………………….Date: ………………….…………………………….Commission Paritaire: 130 – 200 - Autre: ………….... | Personne de contact:………………………………………Adresse e-mail:……………...………………………………....Nombre de travailleurs CP 130 :……………….………Nombre d’employés CP 200: ………………..….………Délégation syndicale: oui/non |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Type de formation** | **Nom de la formation et contribution[[1]](#footnote-1)** | **Nombre de jours** | **Nombre d’ouvriers** | **Nombre d’employés** | **Nom de l’organisme de formation** | **Période de formation planifiée** |
| ***Formations techniques*** |
| Preprint, print, postpress |  |  |  |  |  |  |
| Autre |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ***Formations non-techniques*** |
| Soft skills |  |  |  |  |  |  |
| Sécurité |  |  |  |  |  |  |
| IT & bureautique |  |  |  |  |  |  |
| Logistique |  |  |  |  |  |  |
| Langues |  |  |  |  |  |  |
| Commerciale |  |  |  |  |  |  |
| Autre |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ***Autres formations*** |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Nom et signature du responsable | Nom et signature délégation syndicale : |
| Pour la FGTB et/ou la CSC et/ou la CGSLB |
| Date : | Date : |

# DISPOSITIONS GENERALES

1. Les formations peuvent être suivies physiquement ou numériquement.
2. Le nombre de travailleurs dans l'entreprise est calculé sur la base du nombre d'ETP au 1er janvier de l'année à laquelle le plan se rapporte. Les entreprises comptant moins de 20 ETP ne sont pas concernées par cette application.
3. L’employeur établit chaque année le plan de formation, soit sous forme papier, soit sous forme électronique, avant le 31 mars de l’année à laquelle le plan se rapporte. Ce faisant, il suit les modalités légales telles que décrites à l’article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Le plan est toujours conclu pour une durée minimum d’un an.

1. L’employeur envoie au fonctionnaire désigné par le Roi un extrait du plan de formation par voie informatique dans un délai d’un mois après l’entrée en vigueur de celui-ci.
2. Le plan de formation est conservé et mis à disposition dans l’entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.
3. Les données personnelles collectées par le biais de ce document seront toujours traitées conformément à la réglementation applicable en matière de protection de la vie privée. Vous avez le droit de vous y opposer. Vous disposez également d'un droit d'accès, de communication, de rectification, d'effacement et de portabilité des données, ainsi que du droit d'obtenir la limitation du traitement dans certains cas. Pour de plus amples informations ou pour exercer ces droits, vous pouvez toujours contacter le secrétariat de votre syndicat.
1. Chaque formation doit également préciser comment elle contribue à l’investissement dans la formation, notamment l’investissement dans la formation déterminé au niveau sectorielle, visé au chapitre 12 – Investir dans la formation - de la Loi du 03 octobre.2022 portant des dispositions diverses relatives au travail. [↑](#footnote-ref-1)