

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut

Convention collective de travail du 10 mai 2007

Formation préparatoire à l'emploi d'ouvriers carriers

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut.

Par "ouvriers", sont visés : les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution :

- 1° De la section "Effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un parcours d'insertion" du chapitre II de la loi du 1er avril 2003 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2003 - 2004 (Moniteur belge du 16 mai 2003), de l'accord interprofessionnel pour la période 2005-2006 ainsi que ses arrêtés royaux d'exécution, et de l'accord interprofessionnel pour la période 2007 - 2008 ainsi que ses arrêtés royaux d'exécution.
- 2° Elle a pour objet de déterminer les différents instruments auxquels le secteur aura recours pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail en vue de favoriser l'insertion durable, la réinsertion et la formation professionnelle des ouvriers carriers.

CHAPITRE II.

Actions en faveur des jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés ou sans qualification

Section 1ère. Public cible

Art. 3. Par "jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés ou sans qualification", il y a lieu d'entendre :

- les jeunes demandeurs d'emploi (hommes ou femmes) âgés de 18 à 25 ans (pas exclusivement);
- les demandeurs d'emploi indemnisés, ou autres;
- aptes à l'exercice du métier d'ouvrier carrier et envisageant de l'exercer.

Durant la période de formation, il y aura conservation du statut antérieur à la formation.

Section 2. Nomenclature des fonctions retenues et répartition des stagiaires

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |

09 -07- 2007

08 -08- 2007

84199

16110201

Art. 4.

Fonctions sur chantiers		Sites		Total
		Pierre bleue belge	Hainaut	
1	- élingueur, metteur de chaînes, - pontier au sol (télécommande), - pontier en cabine.	5	9	14
2	- scieur d'armures, scieur monolame - débiteur "grand disque".			
3	- opérateur de chaîne de production (différents postes de travail), - opérateur de bouchardeuse- flammeuse-ciseleuse, - opérateur sur train à polir, - opérateur de cliveuse (presse), - surfacage, piétonnier.			
4	- déracheur, fileur, opérateur ma- chine à fil, opérateur machine de forage, rocteur à bloc, rocteur de buffet			

N.B. : 1. Ces chiffres sont modifiables (modérément);

2. Chaque stagiaire sera formé (initié) à toutes les fonctions identifiées ci-dessus.

Section 3. Modalités

Art. 5. La formation préparatoire à l'emploi d'ouvrier carrier se fera comme suit :

- un groupe de plus ou moins 15 personnes;

- il y aura deux temps de formation bien distincts :

1° La formation en alternance, 4 jours théorie et 1 jour pratique;

2° Le stage en entreprise.

- il n'y aura pas cumul de fonctions entre la formation de métiers de surface et la formation de métiers de fonds;

- l'horaire de travail et les congés: celui et ceux en vigueur dans les carrières du secteur;

- la formation débutera en janvier 2007;

- l'encadrement se fera par le CEFOMEPI;

- le contenu de la formation ainsi que les opérateurs de formation (voir article 6);

- s'il y a évaluation finale positive, il y aura embauche sous forme de contrat à durée déterminée pour une période de six mois.

CHAPITRE III.

*Bref aperçu du contenu de la formation théorique**Texte exemplatif et non exhaustif*

Section 1ère. Informations générales

Art. 6. A. Utilisations diverses de la pierre bleue ou petit granit

- Historique et applications diverses;

- Voiries, brise-lames, ouvrages d'art, bâtiments divers (publics, privés, cultes), monuments et œuvres d'art...;

- Importance économique en Belgique.

B. Gisements dans le monde

- Europe - Union Européenne - Belgique - Wallonie - Hainaut;

- Comparaison avec des matériaux tels que granit, marbre, porphyre...

C. Description d'une carrière contemporaine et visites

- gisement, inclinaisons du lit, présence d'eau;
- extraction, façonnage, transport;
- mise en œuvre de la pierre;
- visites guidées de divers sites.

Section 2. Notions élémentaires d'ordre technique et technologique

Art. 7.

A. La sécurité et le rapport à l'environnement

- Selon les points de vue :

Général et particulier (spécifique à la fonction), individuel et collectif; les postes de sécurité (périls pour autrui); équipements des opérateurs et des machines, réglementation générale du travail, sanctions éventuelles, assurances, état d'esprit, conscience professionnelle, vigilance, responsabilité, discipline, solidarité,....;

- description du matériau: ses atouts, ses propriétés (physiques, mécaniques, chimiques), ses faiblesses,....;
- classification des produits finis: formes, volumes, poids, mesurage, manutention, élingage, transport,....;

B. Rappel de quelques notions de sciences appliquées

- les 4 opérations fondamentales: surface, volume, poids, règle de trois,....;
- résistance des matériaux: dureté, élasticité, traction, compression, flexion, cisaillement, chocs,....;
- mécanique: composition des forces, résultante, mouvements rectiligne, circulaire, alternatif, les leviers, engrenages, chaînes et cables, lubrification;
- la force motrice, électrique, thermique, notions de circuits électrique, pneumatique, hydraulique, les chevaux-vapeur et les watts, puissance, tensions, intensité, consommation.

Section 3. Les relations personnelles et sociales dans l'entreprise

Art. 8.

- il y aura lecture commentée du contrat d'emploi, du règlement de travail, de la fiche de paie, du certificat médical, de la déclaration d'accident...;
- il y aura explication de notions de droits et devoirs, de conscience professionnelle, du respect de soi, des autres et du matériel, des horaires, de la hiérarchie, des communications (orales, téléphoniques, radiophoniques, fax, écrites, e-mail), du travail en équipes...;
- les organisations représentatives de travailleurs donneront l'information sur le rôle des commissions paritaires, du conseil d'entreprise, du comité de protection et de prévention au travail, du conflit, de la grève, négociations, établissement des salaires, congés payés, etc...

Section 4. Les savoir-faire spécifiques

Art. 9.

- les apprentissages concernent uniquement les ouvriers carriers sur chantiers;
- pour l'une et l'autre options, il sera (entre autres activités) fait appel à des visites sur sites, interviews d'ouvriers chevronnés, projection de cassettes vidéo et films, réception de documentation claire, réalisation d'exercices pratiques, questions-réponses,....;
- chaque fonction abordée comprendra l'étude approfondie des aspects "sécurité" ainsi que la préoccupation de la maintenance avant et après l'emploi des machines.

CHAPITRE IV. *Obligations des parties*

Art. 10. L'employeur s'engage :

- à former le stagiaire et à ne pas lui confier des tâches non prévues dans le programme de formation;
- à désigner parmi son personnel, un ou plusieurs tuteurs chargé(s) de suivre et d'accompagner le stagiaire pendant la durée de la formation;
- à assurer le stagiaire contre les accidents de travail et les accidents sur le chemin du travail;
- à occuper le stagiaire consécutivement au contrat de formation - insertion dans les liens d'un contrat de travail dans la profession apprise pour une durée d'au moins 6 mois et dans le respect des conventions collectives de travail applicables au secteur d'activité concerné;
- à transmettre au Forem une copie du contrat de travail conclu à l'issue du plan formation - insertion;

- à maintenir le quota du personnel engagé dans le cadre de la convention premier emploi (plan Rosetta); les stagiaires engagés à l'issue de la formation font partie intégrante du quota "convention de premier emploi";
- à communiquer au Forem les cadres statistiques et les relevés nominatifs afférents au trimestre qui précède le début du contrat de formation - insertion et au(x) trimestre(s) suivant(s) la fin dudit contrat.

L'employeur qui ne respecte pas les conditions précitées ou qui met fin au contrat de formation - insertion sans l'accord du Forem rembourse à ce dernier les avantages octroyés au stagiaire (indemnité pour les frais de déplacement et indemnité de compensation).

Art. 11. L'apprenti a l'obligation de suivre avec assiduité la formation et de respecter les règles en vigueur dans l'entreprise.

CHAPITRE V. *Formation*

Art. 12. La durée de la formation ne peut être inférieure à un mois, ni supérieure à 6 mois.

Le programme de formation est assuré en entreprise.

L'organisation et la mise en œuvre de la formation sont gérées par l'a.s.b.l. CEFOMEPI. Celui-ci :

- assure la promotion de la mesure;
- assure la mise en relation entre les employeurs et les demandeurs d'emploi;
- contribue à la mise au point des programmes de formation et les agréé;
- assure le suivi pédagogique de la formation;
- assure le suivi administratif et les frais qui en découlent;
- élabore les conventions avec les opérateurs de formation.

Le contrat de formation est conclu entre l'employeur, le Forem et le stagiaire, préalablement à toute prestation de ce dernier chez l'employeur. Il contient une période d'essai d'un mois.

Pendant l'exécution du contrat de formation, un suivi relatif au déroulement de la formation est réalisé par le CEFOMEPI.

Durant le contrat de formation, le stagiaire garde le statut qui était le sien avant le début de la formation.

CHAPITRE VI.

Rémunération pendant la durée du stage

Art. 13.

- le stagiaire reste rémunéré par le Forem;
- il perçoit en plus, une prime de formation progressive à charge de l'employeur, représentant la différence entre le salaire net conventionnel de référence (x) et l'allocation de chômage;
- une intervention à charge du Forem dans les frais de déplacement.

Détail de la prime de formation progressive :

- 60 p.c. pour le 1^{er} tiers de la formation;
- 80 p.c. pour la 2^{ème} tiers de la formation;
- 100 p.c. pour le 3^{ème} tiers de la formation.

(x) Rémunération de référence :

La rémunération de référence est égale à la rémunération conventionnelle d'un ouvrier carrier débutant (correspondant manœuvre lourd) relevant de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut, à l'exclusion de toute prime, pendant la durée de la formation.

Art. 14. A l'issue de la formation, dans le cadre du contrat de travail cité au chapitre VII, la rémunération sera égale à la rémunération de la catégorie dans laquelle l'ouvrier sera affecté, augmentée des primes afférentes à cette rémunération.

CHAPITRE VII. *Evaluation*

Art. 15. L'évaluation, à l'issue de la formation, sera faite en toute objectivité, par l'employeur, en collaboration avec le Forem.

CHAPITRE VIII.

Type de contrat à l'issue de la formation

Art. 16. Un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée d'une durée de 6 mois sera octroyé à l'issue de la formation.

CHAPITRE IX. *Formalités*

Art. 17. La demande, dont le modèle est déterminé par le Forem au moyen d'un document type (intitulé F.O.), doit être adressée au Forem, auprès du coordinateur régional P.F.I.

CHAPITRE X. *Cumul possible*

Art. 18. A l'issue du contrat de formation - insertion, lorsque le stagiaire est engagé sous contrat de travail, l'employeur peut éventuellement bénéficier d'aides publiques liées à cet engagement (réductions ONSS, primes à l'emploi,...).

CHAPITRE XI. *Commission de suivi*

Art. 19. Le plan formation - insertion est encadré par une commission de suivi composée du CEFOMEPI, des employeurs concernés et du Forem. Ils sont chargés de l'exécution, du suivi et de la coordination de toutes les actions et interventions déterminées par la présente convention collective de travail.

Art. 20. Les efforts de formation en faveur de l'emploi d'ouvriers carriers déterminés par la présente convention collective de travail seront imputés dans les 0,40 p.c. de la masse salariale annuelle du secteur versés à l'asbl CEFOMEPI, pour la période du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008.

CHAPITRE XII. *Durée - Validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2007 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2008.

A 0 mai 2007 ✓

A

Annexe à la convention collective de travail du 23 juin 2005, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut, relative à la formation préparatoire à l'emploi d'ouvriers carriers.

Canevas et calendrier de l'opération	
	Etude de faisabilité et proposition d'un projet opérationnalisable aux divers conseils d'entreprise. Introduction du dossier auprès du Forem de La Louvière.
Information (une 1/2 journée au Forem de La Louvière)	En coopération avec le Forem de La Louvière, présentation par un ou des représentants des carrières de l'offre de formation et d'emploi aux demandeurs d'emploi pressentis par le Forem.
Phase I Sensibilisation (au CEFOMEPI)	Phase d'information - sensibilisation d'un groupe de candidats ouvriers carriers (plus ou moins 15 personnes). Statut du candidat: P.F.I. (plan de formation insertion) mi-décembre: évaluation et proposition ou non de poursuite de la formation par un jury ad hoc (formateur, employeur, Forem).
Phase II Initiation (sur chantiers)	Phase d'initiation ou de qualification professionnelle sur le mode du tutorat avec évaluation continue et particulièrement fin janvier et fin avril (cfr. évaluation phase I). Statut du candidat: P.F.I. (plan de formation insertion).
Phase III Qualification (sur chantiers)	Mise au travail en situation réelle avec un contrat à durée déterminée de 6 mois. Evaluation en fin de période débouchant ou pas sur un nouveau contrat. Statut du candidat: contrat de travail.