

## **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 03 mai 2022*

Formation préparatoire à l'emploi carrier

#### CHAPITRE Ier

##### *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs 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 "travailleurs", sont visés : les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), Titre XIII, Chapitre VIII, sections 1 et 2 (M.B. 28 décembre 2006),

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.

##### *Public cible et principes généraux de la formation*

##### I - Public cible

Art. 3. Le public cible est celui des jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés ou sans qualification. Il y a lieu d'entendre par là :

- les jeunes demandeurs d'emploi (hommes ou femmes) âgés de 18 à 25 ans (pas exclusivement) ;
- les demandeurs d'emploi indemnisés, ou autres, dont la faible qualification et le peu d'expérience rendent difficile l'accès au marché de l'emploi ;
- les personnes aptes à l'exercice du métier d'ouvrier carrier et désireuses de l'exercer.

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

## II - Principes généraux de la formation

Art. 4. La formation s'articule sur deux axes bien distincts :

1° La formation en alternance (théorique et pratique) ;

2° Le stage en entreprise.

Les dates de début et de fin de la formation sont décidées par le Conseil d'Administration du CEFOMEPI. La durée de la formation ne peut être inférieure à 1 mois ni supérieure à 6 mois.

L'encadrement est assuré par le CEFOMEPI.

### CHAPITRE III.

#### *Programme, durée et fréquence de la formation théorique*

Art. 5 Le programme détaillé ci-dessous a été approuvé par le Conseil d'Administration du CEFOMEPI. Il peut être adapté en fonction de l'évolution des besoins des entreprises du secteur.

La formation est dispensée à un seul groupe, rassemblant les stagiaires de toutes les entreprises du secteur.

- Toutes les formations théoriques se tiendront un lundi au Pôle de la Pierre à Soignies. Elles sont dispensées par la hiérarchie du secteur.
- Ce sont des ½ journées de formation complétées par des ½ journées de travail. Les lundis de formation auront donc un horaire de journée. Il est impératif que la ligne hiérarchique des stagiaires en soit informée.
- Au total :
  - 3 x ½ jour de sécurité (avec le soutien d'un opérateur externe)
  - 2x ½ jour de géologie
  - 2x ½ jour sur les relations personnelles et sociales (avec le concours des Permanents Syndicaux Régionaux)
  - 2x ½ jour d'électricité
  - 2x ½ jour de mécanique
- **SECURITE** : 3 ½ jours
  - **1<sup>ère</sup> ½ journée** (premier lundi du PFI) rappel tout à fait pratique de la législation en matière de sécurité (Expl : EPI, ...)
  - **2<sup>ème</sup> ½ journée** (mi-parcours): sensibilisation à la sécurité. (intervention d'un opérateur externe pour l'aspect pratique de cette formation)
    - Idéalement cette journée prendra place après les formations électricité et mécanique
    - Une ½ journée théorique

- Dans la foulée et à titre facultatif, une ½ journée pratique (organisée par chaque carrière) : chasse aux risques – découverte dans chacun des services des situations à risques – fiches de poste (accidents les plus fréquents, reconstitution d'un accident) – petit carnet de sensibilisation ...
  - 3<sup>ème</sup> ½ journée (fin de la session PFI) : piqûre de rappel quant aux risques, dernière sensibilisation à la sécurité
  
- **GEOLOGIE** : 2 ½ jours
  - 1<sup>ère</sup> ½ journée : informations théoriques sur la pierre bleue
    - ✓ 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
    - ✓ Gisements dans le monde : Europe - Union Européenne - Belgique - Wallonie – Hainaut, comparaison avec des matériaux tels que granit, marbre, porphyre...
    - ✓ Description d'une carrière contemporaine : gisement, inclinaisons des bancs, présence d'eau, extraction, façonnage, transport; mise en œuvre de la pierre
  - 2<sup>ème</sup> ½ journée : la pierre bleue en pratique = tour dans les raches, sur le gisement (les particularités), vente des tranches (différents choix), aperçu des différents types de finitions  
Des blocs aux produits finis, en gardant le lien avec la sécurité
  
- **RELATIONS PERSONNELLES ET SOCIALES** : 2 ½ jours
  - 1<sup>ère</sup> ½ journée : relations personnelles : lecture commentée du contrat d'emploi, du règlement de travail, de la fiche de paie, du certificat médical, de la déclaration d'accident..., 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, écrites, e-mails), du travail en équipe...
  - 2<sup>ème</sup> ½ journée : relations sociales. Les organisations représentatives des travailleurs donneront l'information sur le rôle des commissions paritaires, du conseil d'entreprise, du comité de protection et de prévention au travail, de la délégation syndicale. Ils traiteront des relations sociales : négociations, conventions, conflits, grèves, ...
  
- **MECANIQUE & ELECTRICITE** : chacune 2 ½ jours.
  - Notions théoriques et très pratiques d'électricité et de mécanique, avec un lien étroit avec la sécurité.

## CHAPITRE IV.

*Formation sur le terrain - stage en entreprise*Art. 6 Nomenclature des fonctions retenues et répartition des stagiaires

Fonctions sur chantiers		Sites		Total
		Pierre bleue belge	Hainaut	
1	- élingueur, metteur de chaînes, - pontier au sol (télécommande), - pontier en cabine.	3	3	6
2	- scieur d'armures, scieur mono-lame, - 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 machine à fil, opérateur machine de forage, rocteur à bloc, rocteur de buffet.			

N.B. : Ces chiffres sont adaptés en fonction de la demande.

Art. 7 Dans la mesure du possible, les secteurs scierie et extraction sont à éviter. Ce sont des secteurs où les risques sont les plus importants.

- Si toutefois ces secteurs devaient recevoir des stagiaires, seuls les jeunes ayant par ailleurs une expérience de travail et les plus âgés (matures) d'entre eux seront sélectionnés.
- Le travail à l'extraction est un travail plus autonome donc la présence du parrain est difficile, c'est donc également un point à prendre en compte dans le choix des stagiaires pour ce secteur.

Sur une durée de 6 mois d'apprentissage, le stagiaire sera formé sur un maximum de 3 postes différents pour d'une part lui donner le temps d'assimiler les connaissances acquises et d'autre part lui garantir des conditions de sécurité optimales.

Art. 8 Le stagiaire sera conseillé par un parrain spécifique, à désigner par la hiérarchie parmi les ouvriers volontaires (hors hiérarchie).

Lors d'une séance d'information organisée dans chaque carrière, les parrains auront l'occasion de faire connaissance avec les stagiaires, de visiter le site avec eux et de recevoir toutes les informations utiles de la part du CEFOMEPI.

## CHAPITRE V

## Evaluation de la formation

Art. 9. Trois évaluations sont prévues au cours de la formation, réalisées conjointement ou séparément par le Forem et le CEFOMEPI. Dans le cas d'une formation de 6 mois, elles ont lieu respectivement après 2 mois, 4 mois et en fin de formation.

Outre le Forem et le CEFOMEPI, les participants à ces évaluations sont le stagiaire, la hiérarchie et le parrain.

Le rôle du parrain est double :

- Durant l'évaluation, il n'évalue pas à proprement parler mais peut mettre en contexte et expliquer certains faits relatés
- Après l'évaluation, il peut donner ses commentaires au jeune et formuler ses recommandations

S'il y a une évaluation finale positive, il y aura embauche sous forme de contrat à durée déterminée pour une période équivalente à la durée de la formation.

## CHAPITRE VI.

*Rémunération pendant la durée du stage*

Art. 10.

- le stagiaire reste rémunéré par le Forem;
- il perçoit en plus une prime de formation progressive à charge de l'employeur, représentant (à 100%) la différence entre le salaire net conventionnel de référence<sup>1</sup> et l'allocation de chômage;
- il reçoit également une intervention à charge du Forem dans les frais de déplacement.

Progressivité de la prime de formation à charge de l'employeur :

- 60 p.c. pour le 1<sup>er</sup> tiers de la formation;
- 80 p.c. pour le 2<sup>ème</sup> tiers de la formation;
- 100 p.c. pour le 3<sup>ème</sup> tiers de la formation.

---

<sup>1</sup> Rémunération de référence : la rémunération de référence est égale à la rémunération conventionnelle d'un ouvrier carrier débutant (correspondant au 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. 11. A l'issue de la formation, dans le cadre du contrat de travail cité à l'Art. 9, 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

### *Commission de suivi*

Art. 12. Le plan formation - insertion est encadré par une commission de suivi composée du CEFOMEPI, du Forem et des employeurs concernés. Ils sont chargés de l'exécution, du suivi et de la coordination de toutes les actions et interventions déterminés par la présente convention collective de travail.

## CHAPITRE VIII

### *Financement*

Art. 13. Les efforts de formation en faveur de l'emploi d'ouvriers carriers déterminés par la présente convention collective de travail seront imputés dans les 0,50 p.c. de la masse salariale annuelle du secteur versé à l'a.s.b.l. CEFOMEPI.

## CHAPITRE IX.

### *Durée - Validité*

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

**Annexe à la convention collective de travail du 3 mai 2022**, 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 opérationnel 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, 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  Statut du candidat : P.F.I. (plan de formation insertion).  Evaluation 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 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 d'une durée équivalente à celle de la formation.  Evaluation en fin de période débouchant ou pas sur un nouveau contrat.  Statut du candidat : contrat de travail.