

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE (CP n° 104)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 OCTOBRE 2021 CONCERNANT DES EFFORTS SUPPLEMENTAIRES EN MATIERE DE FORMATION

CHAPITRE I^{ER} – OBJET

Article 1^{er}. – La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel 2021-2022, signé le 29 octobre 2021.

Elle détermine les efforts en matière de formation tels que visés par les articles 9 à 21 de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable.

CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

Art. 2. – La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

CHAPITRE III – DETERMINATION DES EFFORTS SUPPLEMENTAIRES EN MATIERE DE FORMATION

Art. 3. – Les parties actent l'abrogation du système des efforts de formation tel qu'instauré par l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations ainsi que l'abrogation du régime de sanctions.

Section 1^{ère}. – Engagement sectoriel 2021-2022

Art. 4. §1^{er}. – En application de l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 précitée, les parties ont convenu de fixer l'effort de formation au niveau du secteur, à deux jours en moyenne par équivalent temps plein pour la période 2017-2018.

En vue de s'inscrire dans la logique de croissance de l'objectif interprofessionnel de formation, les parties signataires conviennent de relever l'effort de formation et de le porter à quatre jours de formation en moyenne, par an, par équivalent temps plein, pour la période 2021-2022.

§2. – Les parties conviennent d'examiner au cours de la période 2021-2022 les modalités selon lesquelles le secteur atteindra, à terme, l'objectif interprofessionnel des cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein.

A cette fin, les efforts de formation réalisés lors des périodes précédentes seront analysés.

Le niveau sectoriel des efforts de formation consistant en quatre jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an, constitue un niveau minimal en application de l'article 13 de la loi du 5 mars 2017. Les parties signataires recommandent aux entreprises le maintien pendant la période du présent accord, des efforts de formation aux niveaux des périodes antérieures.

Section 2. - Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation

Art. 5. §1^{er}. – Les entreprises veillent à répartir de façon équitable les moyens de formation qu'elles mettent en œuvre pour répondre aux besoins de formation de toutes les catégories de travailleurs. Il est veillé dans toute la mesure du possible à ne pas interrompre le processus d'apprentissage.

§2. – Le secteur recommande aux entreprises d'examiner à leur niveau les besoins spécifiques propres à certains groupes cible, tels que les travailleurs moins qualifiés ou fragilisés, les jeunes, les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) et les allochtones, et de prévoir des plans de formation qui répondent à ces besoins.

§3. – Le secteur souligne l'intérêt des possibilités de formation ouvertes par les pouvoirs publics à l'égard des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire en raison des circonstances économiques de manière à leur permettre d'augmenter leurs compétences professionnelles, suivant les règles fixées par le comité de gestion de l'ONem dans sa décision du 19 mars 2009.

A cet effet, il invite les employeurs et les travailleurs à mettre à profit ces opportunités de formation dans une perspective de maintien et de développement des compétences, notamment en matière de santé & sécurité des travailleurs et d'emploi.

Section 3. – Etablissement de plans de formation et communication au conseil d'entreprise

Art. 6. §1^{er}. – Les entreprises établissent à leur niveau des plans de formation, qui dressent l'aperçu des besoins de formation et les moyens qui seront mis en œuvre pour y répondre.

§2. – Lors de leur élaboration, ces plans de formation sont commentés et explicités en conseil d'entreprise, qui émet un avis sur ceux-ci. Une communication régulière est prévue sur leur mise en œuvre et leur évaluation.

§3. – Le secteur met à disposition un modèle supplétif de plan de formation ainsi qu'un modèle de procédure.

Section 4. – Suivi et évaluation paritaire de la mise en application des efforts de formation

Art. 7. §1^{er}. – Le secteur procède au suivi du contenu et de la mise en application des efforts de formation dans les entreprises sidérurgiques via l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») qui est lancée le 2^{ème} trimestre de chaque année. L'enquête est communiquée et analysée au niveau du secteur suivant des critères définis (genre, âge, nationalité, niveau d'études).

§2. – Le secteur élabore annuellement un « Tableau de reporting des efforts de formation » et évalue ces efforts paritairement. Ce tableau sectoriel est transmis aux entreprises aux fins de communication au conseil d'entreprise.

Dans le cadre de l'exécution de l'accord sectoriel, les parties signataires ont convenu, lors de leurs négociations, d'une date en vue de la présentation des résultats de l'enquête portant sur les efforts de formation afférents à l'année 2020.

Dans le cadre de cette présentation, une attention particulière sera réservée à l'accès de tous les travailleurs, à la formation.

CHAPITRE IV – DUREE D'APPLICATION

Art. 8. – La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 104)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 OKTOBER 2021 BETREFFENDE BIJKOMENDE INSPANNINGEN INZAKE OPLEIDING

HOOFDSTUK I – ONDERWERP

Artikel 1. – Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2021-2022, ondertekend op 29 oktober 2021.

Ze bepaalt de inspanningen inzake opleiding zoals gesteld in artikels 9 tot 21 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED

Art. 2. – Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werknemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

HOOFDSTUK III – BEPALING VAN DE BIJKOMENDE INSPANNINGEN INZAKE OPLEIDING

Art. 3. – De partijen nemen akte van de opheffing van het stelsel van opleidingsinspanningen zoals ingevoerd door artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, evenals van de opheffing van het stelsel van sancties.

Afdeling 1. – Sectorale verbintenissen 2021-2022

Art. 4. §1. – In toepassing van artikel 13 van bovenvermelde wet van 5 maart 2017 zijn de partijen overeengekomen om de opleidingsinspanning op sectorniveau vast te leggen op gemiddeld twee dagen per voltijds equivalent voor de periode 2017-2018.

Teneinde zich aan te sluiten bij de groeilijnen van de interprofessionele doelstelling van opleiding, komen de ondertekenende partijen overeen om de opleidingsinspanning te verhogen en op gemiddeld vier dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent te brengen voor de periode 2021-2022.

§2. – De partijen komen overeen om in de loop van de periode 2021-2022 de modaliteiten te onderzoeken volgens dewelke de sector, op termijn, de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen opleiding per voltijds equivalent zal bereiken.

Daartoe zullen de gerealiseerde opleidingsinspanningen tijdens de vorige periodes geanalyseerd worden.

Het sectoraal niveau van de opleidingsinspanningen bestaande uit gemiddeld vier dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar is een minimumniveau in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017. De ondertekenende partijen doen aan de ondernemingen de aanbeveling om, gedurende de periode van onderhavig akkoord, de opleidingsinspanningen op hetzelfde niveau als de voorgaande periodes te handhaven.

Afdeling 2. – Verdeling van de opleidingsinspanningen en eerlijke toegang tot opleiding

Art. 5. §1. – De ondernemingen waken over een billijke verdeling van de opleidingsmiddelen die ze aanwenden om te voldoen aan de opleidingsnoden van alle categorieën werknemers. In de mate van het mogelijke wordt er op toegezien dat het leerproces niet onderbroken wordt.

§2. – De sector beveelt de ondernemingen aan om op hun niveau te onderzoeken welke de specifieke noden zijn eigen aan bepaalde doelgroepen, zoals minder gekwalificeerde of kwetsbare werknemers, de jongeren, de oudere werknemers (45 jaar en ouder) en de allochtonen, en om opleidingsplannen te voorzien die tegemoet komen aan deze noden.

§3. – De sector benadrukt het belang van de door de overheden opengestelde opleidingsmogelijkheden voor de werknemers die tijdelijk werkloos worden wegens economische omstandigheden, om zo hun professionele competenties te kunnen verhogen, volgens de regels vastgelegd door het Beheerscomité van de RVA in zijn beslissing van 19 maart 2009.

Daartoe vraagt hij de werkgevers en de werknemers om deze opleidingsopportuniteiten te benutten met het oog op behoud en ontwikkeling van de competenties, meer bepaald inzake gezondheid & veiligheid van de werknemers en tewerkstelling.

Afdeling 3. – Opmaak van opleidingsplannen en mededeling aan de ondernemingsraad

Art. 6. §1. – De ondernemingen stellen op hun niveau opleidingsplannen op, die een overzicht geven van de opleidingsnoden en de middelen die aangewend zullen worden om hieraan te voldoen.

§2. – Bij het opmaken ervan worden deze opleidingsplannen becommentarieerd en toegelicht in de ondernemingsraad, die hierover een advies uitbrengt. Er wordt een regelmatige communicatie voorzien over hun inwerkingstelling en hun evaluatie.

§3. – De sector stelt een suppletief model van opleidingsplan ter beschikking, evenals een proceduremodel.

Afdeling 4. – Opvolging en paritaire evaluatie van de toepassing van de opleidingsinspanningen

Art. 7. §1. – De sector doet de opvolging van de inhoud en van de toepassing van de opleidingsinspanningen in de staalondernemingen via de gecoördineerde enquête (de zogenaamde "sectorale enquête") die elk jaar in het 2^{de} kwartaal opgestart wordt. Deze enquête wordt meegedeeld en geanalyseerd op sectoraal vlak volgens de gedefinieerde criteria (genus, leeftijd, nationaliteit, schoolopleiding).

§2. – De sector stelt jaarlijks een "Rapporteringstabel van de opleidingsinspanningen" op en evalueert deze inspanningen op paritair niveau. Deze sectorale tabel wordt overgemaakt aan de ondernemingen voor mededeling aan de ondernemingsraad.

In het kader van onderhavig akkoord zijn de ondertekenende partijen tijdens hun onderhandelingen een datum overeengekomen met het oog op de presentatie van de resultaten van de enquête over de opleidingsinspanningen met betrekking tot het jaar 2020.

In het kader van deze presentatie zal bijzondere aandacht besteed worden aan de toegang van alle werknemers tot opleiding.

HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSDUUR

Art. 8. – Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.