

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 16 octobre 2003

Convention relative à la formation préparatoire à l'emploi d'ouvriers carriers

Chapitre 1. Champ d'application

Article 1^{er}. 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 1^{er} avril 2003 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2003 - 2004.

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 2. Actions en faveur des jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés ou sans qualifications

Section 1. 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.

NEERLEGGING-DÉPOT
03 -12- 2003

REGISTRATION
06-02- 2004

NR.
N°

69767 / 16 / 10201

4

Section 2. Nomenclature des fonctions retenues et répartition des stagiaires

Art. 4.

<i>Fonctions sur chantiers</i>		<i>Sites</i>		<i>Total</i>
		<i>Pierre-bleue belge</i>	<i>Hainaut</i>	
1	- élingueur, metteur de chaînes, - pontier au sol (télécommande), - pontier en cabine.			
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), - surfaçage, piétonnier.	5	9	14
4	- déracheur fileur opérateur machine 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'ouvriers carriers 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 décembre 2003;
- 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 3. Bref aperçu du contenu des formations théorique
Texte exemplatif et non exhaustif*

Section 1. 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, manutentions, 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 4. 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 du dit 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 à respecter les règles en vigueur dans l'entreprise.

Chapitre 5. 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 agrée,
- 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 6. 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^{ième} tiers de la formation,
- 100 p.c. pour le 3^{ième} tiers de la formation.

(x) Rémunération de référence :

La rémunération de référence est 4gale 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 7, la rémunération sera égale à la rémunération de la catégorie dans laquelle l'ouvrier sera affecté, augmenté des primes afférentes à cette rémunération.

Chapitre 7. 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 8. 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 9. 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 10. 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 11. 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 versé à l'a.s.b.l. Cefomepi ,pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2004.

Chapitre 12. Durée - Validité

Art. 21. La présente convention collective de travail entre le vigueur le 16 octobre 2003 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2004.

Annexe

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.
<u>Information</u> (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.
<u>Phase I</u> <u>Sensibilisation</u> (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).
<u>Phase II</u> <u>Initiation</u> (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. Evaluation Phase I). Statut du candidat: P.F.I. (plan de formation insertion).
<u>Phase III</u> <u>Qualification</u> (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.
--	---

Paritair Comité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2003

Overeenkomst betreffende de voorbereidende vorming tôt de job van hardsteenarbeiders

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Article 1^{er}. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen.

Onder 'arbeiders' wordt verstaan, de werklieden en werksters

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering:

1°. Van de afdeling "Inspanning ten gunste van de personen die tôt de risicogroepen behoren of waarop een inschakelingsparcours van toepassing is" van Hoofdstuk II van de wet van 1 april 2003 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de période 2003 - 2004.

2°. Zij heeft tôt doel de verschillende instrumenten te bepalen waarop de sector een beroep kan doen tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met het oog op de bevordering van de duurzame inschakeling, de herinschakeling en de beroepsopleiding van hardsteenarbeiders.

Hoofdstuk 2. Acties ten gunste van de weinig geschoolde jonge werkzoekenden of zonder kwalificatie

Afdeling 1. Doelgroep

Art. 3. Onder weinig geschoolde jonge werkzoekenden of zonder kwalificatie wordt verstaan:

- de jonge werklozen (mannen of vrouwen) van 18 tôt 25 jaar (niet uitsluitend),
- de uitkeringsgerechtigde werklozen, of anderen,
- geschikt voor de uitoefening van het beroep van hardsteenarbeider of overwegen om het uit te oefenen,

NEERLEGGING-OëPÔÎ
03 -12- 2003

REGISTRATIENUMMER
06 -02- 2004 NH
No

09761 ILo 10201

Tijdens de vormingsperiode zal het vroegere statuut tijdens de vorming behouden blijven.

Afdeling 2. Nomenclatuur van de aangenomen functies en verdeling van de stagiairs.

Art. 4.

<i>Functies op werven</i>		<i>Sites</i>		Totaal
		<i>Belgische blauwe steen</i>	<i>Henegouwen</i>	
1	- sjorder, legger van kettingen, - bestuurder laadbrug op de grond (afstandsbediening), - bestuurder laadbrug in cabine.			
2	- wapeningzagers, bedienaar eenbladige zaagmachine - steenzager " grand disque".			
3	- bediener productieketting (verschillende werkplaatsen), - bedienaar punthamermachine - vlammachine - ciseleermachine, - bedienaar polijststraat, - bedienaar (pers)kliever, - oppervlakkbewerking, voetgangerstraat.	5	9	14
4	- afschaler, draadzager , bediener boormachine, kanthouwer van blokken, steenklover in de laag			

- N.B.: 1. Deze cijfers kunnen gewijzigd worden (matig);
2. Elke stagiaire zal opgeleid (inleiding) tôt aile hieronder vermelde functies.

Afdeling 3. Modaliteiten

Art. 5. De voorbereidende vorming tôt de job van hardsteenarbeider gebeurt als volgt:

- een groep van ongeveer 15 personen:
- Er zullen twee wel onderscheiden tijdstippen van vorming zijn:
1°. Alternierend leren, 4 dagen tKeorie en 1 dag praktijk:

2°. De stage in de onderneming;

Er zal geen cumulatie van functies zijn tussen de opleiding bovengrond en de opleiding ondergrond.

- Het werkrooster en de verlopen: die van kracht zijn in de hardsteengroeven van de sector,
- De vorming zal aanvangen in december 2003;
- De omkadering zal gebeuren door Cefomepi;
- De inhoud van de vorming, evenals de vormingsoperatoren (zie artikel 6);
- als de eindevaluatie positief is, zal er een aanwerving zijn onder de vorm van een contract voor bepaalde tijd voor een période van zes maanden.

Hoofdstuk 3. Korte samenvatting van de inhoud van de theoretische vorming Tekst bij wijze van voorbeeld en niet volledig

Afdeling 1. Algemene informatie

Art. 6.

A. Divers gebruik van blauwe steen ofhardsteen

- Voorgeschiedenis en diverse toepassingen;
- Verkeerswegen, golfbrekers, kunstwerken, verschillende gebouwen (openbaar, privé, godsdienst), monumenten en kunstwerken... ;
- Economisch belang in België.

B. Vindplaatsen in de wereld

- Europa - Europese Unie - België - Wallonie - Henegouwen
- Vergelijking met materialen zoals graniet, marmer, porfier...

C. Beschrijving van een hedendaagse groeve en bezoeken

- Vindplaats, helling van het bed, aanwezigheid van water
- Winning, bewerking, vervoer
- Gebruik van de steen
- Begeleide bezoeken van verschillende sites

Afdeling 2. Technische en technologische élémentaire grondbeginselen

Art. 7.

A. De veiligheid en het verband met het milieu

- Volgens de standpunten:

Algemeen en specifiek (specifiek voor de functie), individueel en collectief; de arbeidsplaatsen (gevaar voor de anderen); uitrusting van de operatoren en van de machines, algemene arbeidsreglementering, eventuele sancties, verzekering, geestestoestand, beroepsethiek, oplettendheid, verantwoordelijkheid, discipline, solidariteit,...

- Beschrijving van het materiaal: de troeven, de kenmerken (fysiek, mechanisch, chemisch), de zwakheden,...
- Classificatie van de afgewerkte producten: vorm, volume, gewicht, meting, behandeling, sjoeren, vervoer,....

B. Herhaling van enkele begrippen van toegepaste wetenschap

- De 4 fundamentele operaties: oppervlakte, volume, gewicht, regel van drie,...
- Weerstand van de materialen: hardheid, elasticiteit, trekkracht, compressie, buiging, knippen, schokken,...
- Mechanica: samenstelling van de krachten, résultante, rechte lijnige beweging, cirkelvormig, alternatief, de hefboomen, drijfwerk, kettingen en kabels, smering
- De drijfkracht, elektrisch, thermisch, begrippen van elektrische, pneumatische en hydraulische circuits, de paardenkracht en de wattage, kracht, spanningen, intensiteit, verbruik.

Section 3. De persoonlijke en sociale relaties in de onderneming

Art. 8.

- Er zal lezing met commentaar zijn van het arbeidscontract, van het arbeidsreglement, van de loonfiche, van het medisch getuigschrift, van de ongevallenaangifte...
- De begrippen rechten en plichten, beroepsethiek, respect voor zichzelf, de anderen en het materiaal, uurroosters, hiérarchie, communicaties (mondeling, telefonisch, per fax, geschreven, per e-mail), ploegenarbeid zullen uitgelegd worden...
- De representatieve werknemersorganisaties zullen informatie verstrekken over de rol van de paritaire comités, van de ondernemingsraad, van het comité voor preventie en bescherming op het werk, van het conflict, van de staking, onderhandelingen, looninstelling, betaald verlof enz.

Section 4. De specifieke kennis

Art. 9.

- De opleidingen hebben enkel betrekking op de hardsteenarbeiders op werven.
- Voor beide opties zal er een beroep gedaan worden (onder andere activiteiten) op bezoeken op sites, interviews met ervaren arbeiders, projectie van vidéocassettes en films, ontvangen van duidelijke documentatie, uitvoeren van praktische oefeningen, vragen-antwoorden,...
- Elke bereikte functie zal een diepgaande studie omvatten van de aspecten "veiligheid", evenals de zorg voor het onderhoud voor en na het gebruik van de machines.

Hoofdstuk 4. Verplichtingen van departijen

Art. 10. De werkgever verbindt zich ertoe:

- De stagiair te vormen en hem geen taken toe te vertrouwen waarin niet voorzien is in het vormingsprogramma.
- Onder zijn personeel een of meerdere 'voogden' aan te wijzen, die belast worden met het volgen en begeleiden van de stagiair tijdens de duur van de vorming.
- De stagiair beveiligen tegen arbeidsongevallen en ongevallen op weg van en naar het werk.
- De stagiair opeenvolgend tewerk te stellen met een contract vorming - inschakeling in verband met een arbeidscontract in het beroep dat hij aangeleerd heeft voor een duur van ten minste 6 maanden en mits naleving van de collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn op de betrokken bedrijfstak.
- Forem een kopie te bezorgen van het arbeidscontract dat gesloten is op het einde van het plan vorming - inschakeling.
- Het quotum te behouden van het personeel dat is aangeworven in het kader van de overeenkomst eerste werk (Rosettaplan); de stagiairs aangeworven bij het einde van de vorming maken integraal deel uit van het quotum 'overeenkomst eerste werk'.
- Forem de statistieken mee te delen en de namenlijst die betrekking heeft op het kwartaal dat voorafgaat aan het begin van het contract vorming - inschakeling en aan het (de) kwartaal(en) van het einde van voornoemd contract.

De werkgever die voornoemde voorwaarden niet naleeft of die een einde stelt aan het contract vorming - inschakeling zonder het akkoord van Forem betaalt aan deze laatste de voordelen terug die zijn toegekend aan de stagiair (vergoeding voor de verplaatsingskosten en compensati#vergoeding).

Art. 11. De leerling is verplicht de vorming nauwgezet te volgen en de regels die van kracht zijn in de onderneming na te leven.

Hoofdstuk 5. Vorming

Art. 12. De duur van de vorming mag niet minder bedragen dan een maand, en niet meer dan 6 maanden.

Het vormingsprogramma wordt gewaarborgd in de onderneming.

De organisatie en de aanwending van de vorming worden beheerd door de v.z.w. Cefomepi. Die:

- waarborgt de promotie van de maatregel,
- waarborgt de betrekkingen tussen de werkgevers en de werkzoekenden,
- draagt bij tôt het op punt stellen van de vormingsprogramma's en erkent ze,
- waarborgt de pedagogische opvolging van de vorming,
- waarborgt de administratieve opvolging en de kosten die eruit voortvloeien,
- werkt overeenkomsten uit met de vormingsoperatoren.

Het vormingscontract wordt gesloten tussen de werkgever, Forem en de stagiair, vôt elke prestatie van deze laatste bij de werkgever. Het contract bevat een proefperiode van een maand.

Tijdens de uitvoering van het vormingscontract gebeurt een opvolging betreffende het verloop van de vorming door Cefomepi.

Tijdens het vormingscontract behoudt de stagiair het statuut dat hij had vôt de aanvang van zijn vorming.

Hoofdstuk 6. Vergoeding tijdens de duur van de stage

Art. 13.

- De stagiair wordt vergoed door Forem.
- Hij ontvangt bovendien een progressieve vormingspremie, ten laste van de werkgever, die het verschil vertegenwoordigt tussen het conventionele netto referteloan (x) en de werkloosheidsuitkering.
- Een tegemoetkoming ten laste van Forem in de verplaatsingskosten.

Détail van de progressieve vormingspremie:

- 60 pet. voor het 1^{ste} derde van de vorming,
- 80 pet. voor het 2^{de} derde van de vorming,
- 100 pet. voor het 3^{de} derde van de vorming.

(x) Referteloön:

Het referteloön is gelijk aan het conventionele loon van een beginnenden hardsteenarbeider (vergelijkende met hulparbeider werk) die afhangt van het paritair subcomité voor het bedrijf der hardsteengroeven en der groeven van uit te houwen kalksteen in de provincie Henegouwen, met uitzondering van elke premie, tijdens de duur van de vorming.

Art. 14. Op het einde van de vorming, zal, in het kader van het arbeidscontract vermeld in hoofdstuk 7, het loon gelijk zijn aan het loon van de catégorie waarin de arbeider zal worden ingedeeld, verhoogd met de premisses die betrekking hebben op dit loon.

Hoofdstuk 7. Evaluatie

Art. 15. De evaluatie, op het einde van de vorming, zal gedaan worden in alle objectiviteit, door de werkgever, in samenwerking met de Forem.

Hoofdstuk 8. Soort contract op het einde van de vorming

Art. 16. Er zal een arbeidscontract als arbeider voor bepaalde duur, met een duur van 6 maanden, worden toegekend op het einde van de vorming

Hoofdstuk 9. Formaliteiten

Art. 17. De aanvraag, waarvan het model bepaald wordt door Forem door middel van een typedocument (met als titel F.O.), moet gericht worden aan Forem, bij de régionale coördinator P.F.I.

Hoofdstuk 10. Mogelijke cumu

Art. 18. Op het einde van het vormingscontract - inschakeling, als de stagiair wordt aangeworven met een arbeidscontract, kan de werkgever eventueel overheidssteun genieten, gekoppeld aan deze verbintenis (RSZ-vermindering, tewerkstellingspremies,...).

Hoofdstuk 11. Opvolgingscommissie

Art. 19. Het vormingsplan - inschakeling wordt omkaderd door een opvolgingscommissie, samengesteld uit Cefomepi, de betrokken werkgevers en Forem. Zij worden belast met de uitvoering, de opvolging en de coördinatie van alle acties en tegemoetkomingen die bepaald worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 20. De vormingsinspanningen ten gunste van de tewerkstelling van arbeiders in steengroeven, bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden ondergebracht in de 0,40 pet. van de jaarlijkse loonmassa van de sector, gestort aan de vzw Cefomepi, voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004.

Hoofdstuk 12. Duur - Geldigheid

Art. 21. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 16 oktober 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.

Bijlage

Schéma en kalender van de operatie

	Haalbaarheidsstudie en voorstel van ontwerp voor de verschillende ondernemingsraden. Introductie van het dossier bij Forem van La Louvière.
<u>Informatie</u> (1/2 dag bij Forem van La Louvière)	In samenwerking met Forem van La Louvière, voorstelling door een of de vertegenwoordigers van de steengroeven van het vormings- en tewerkstellingsaanbod aan de werkzoekenden, gepolst door Forem.
<u>Fasel Sensibilisering</u> (bij Cefomepi)	Informatiefase - sensibilisering van een groep kandidaten steengroevenarbeiders (ongeveer 15 personen). Statuut van de kandidaat: P.F.I. (plan de formation insertion) half december: evaluatie en voorstel van al dan niet voortzetting van de vorming door een jury ad hoc (leerkracht, werkgever, RVA).
<u>Fase II Initiatie</u> (op werven)	Initiatiefase of beroepskwalificatie op de wijze van het voogdijschap met voortdurende evaluatie en in het bijzonder eind januari en eind april (cf. Evaluatie Fase I). Statuut van de kandidaat: P.F.I. (plan de formation insertion).

<p>Fase III <u>Kwalificatie</u> (op werven)</p>	<p>Tewerkstelling in reële situatie met een contract voor bepaalde tijd van 6 maanden. Evaluatie op het einde van de période, die al dan niet uitmondt in een nieuw contract. Statuut van de kandidaat: arbeidscontract.</p>