

PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 104)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 12 JULI 2011 BETREFFENDE BIJKOMENDE INSPANNINGEN INZAKE OPLEIDING

HOOFDSTUK I – ONDERWERP

Artikel 1. – Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2011-2012.

Ze bepaalt de bijkomende inspanningen inzake opleiding zoals gesteld in artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact en in het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 dat dit tot uitvoering brengt.

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 werknemers die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

HOOFDSTUK III – BEPALING VAN DE BIJKOMENDE INSPANNINGEN INZAKE OPLEIDING

Art. 3. – De partijen komen overeen om de bijkomende opleidingsinspanningen te realiseren via de maatregelen opgesomd in de artikels 4 tot 7.

Afdeling 1. – Sectorale verbintenis 2011-2012 inzake deelnamepercentage

Art. 4. - §1 – In toepassing van artikel 2, § 1, b) van het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 genomen in uitvoering van artikel 30 van bovenvermelde wet van 23 december 2005, is de jaarlijkse verbintenis van de sector inzake het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen verhoogd met 5 procentpunten (5%) in 2011 en in 2012.

§ 2 – Deze verhoging van het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen wordt berekend met als uitgangspunt het gemiddelde van het deelnamepercentage van de sector voor de periode 2004 tot 2009, volgens de resultaten van de gecoördineerde enquête (de zogenaamde “sectorale enquête”) voorzien in artikel 7, § 1.

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 gestart wordt. De lijst van opgeleide personen 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.

HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSDUUR

Art. 8. – Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2011 en treedt buiten werking op 31 december 2012.

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 JUILLET 2011 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 2011-2012.

Elle détermine les efforts supplémentaires en matière de formation tels que visés par l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations et par l'arrêté royal du 11 octobre 2007 qui lui donne exécution.

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 conviennent de réaliser les efforts supplémentaires en matière de formation par les mesures énumérées aux articles 4 à 7.

Section 1^{ère} . – Engagement sectoriel 2011-2012 en matière de taux de participation

Art. 4. § 1^{er}. En application de l'article 2, § 1^{er}, b) de l'arrêté royal du 11 octobre 2007 pris en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 précitée, l'engagement annuel du secteur en matière de taux de participation à des mesures de formation est relevé de 5 points de pourcentage (5%) en 2011 et en 2012.

§ 2. Ce relèvement du taux de participation à des mesures de formation est calculé en prenant comme point de départ la moyenne du taux de participation du secteur sur la période 2004 à 2009, suivant les résultats de l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») prévue à l'article 7, § 1^{er}.

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. La liste des personnes formées est communiquée et analysée au niveau du secteur suivant les 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.

CHAPITRE IV – DUREE D'APPLICATION

Art. 8. La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2011 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2012.