

4

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE COMMERCE DU METAL
FORMATION

Convention collective de travail du 8 juillet 2003

CHAPITRE Ier. - *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application du présent accord, on entend par « ouvriers » les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. - *Groupes à risque*

Section 1^{re}. - Cotisation pour les groupes à risque

Art. 2. En application de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 portant des mesures de promotion de l'emploi avec l'application de l'article 7 §2 de la loi du 26 juillet 1996, la perception de 0,15 p.c., prévue dans l'accord national 2001-2002 (article 11) du 3 mai 2001, enregistré le 20 juillet 2001 sous le numéro 58.036/CO/149.04, et conclue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi et du Travail d'exempter en 2003 et 2004 le secteur des versements de 0,10 p.c. destinés au Fonds pour l'emploi.

Section 2. - Définition des groupes à risque

Art. 3. § 1^{er}. Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque, à savoir les demandeurs d'emploi de longue durée, les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active, les minimexés, les handicapés, les immigrés, les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion, les élèves en obligation scolaire partielle, les ouvriers peu qualifiés, les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies et les ouvriers de 45 ans et plus.

Pour cette dernière catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentés à la Sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi du 8 juillet 2003).

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.	
20-08-2003	30-10-2003	N°	68207 10/14904

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

§ 2. Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'Educam.

Cette cellule est destinée à mieux répondre à l'offre et la demande dans le secteur (notamment par une banque de données Emplois).

Elle est responsable de l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs confrontés à un licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

Conformément à l'accord national 2003-2004 du 14 mai 2003, le fonctionnement de la cellule sectorielle pour l'emploi sera évalué par un groupe de travail paritaire.

Dans ce cadre, EDUCAM doit vérifier dans quelle mesure les instruments existants tels que le placement, le conseil carrière, l'outplacement et la reconnaissance de compétences acquises peuvent être intégrés dans la mission de coordination de la cellule sectorielle pour l'emploi. L'objectif final est d'assurer le meilleur accompagnement possible des ouvriers à l'aide des instruments existants.

Section 3. - Système de formation en alternance

Art. 4. Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, dans le cadre de la formation des élèves en obligation scolaire partielle. A cette fin, les projets-pilotes déjà lancés dans ce cadre (conventions de coopération avec l'enseignement à horaire réduit et l'apprentissage des classes moyennes) seront évalués. En fonction de cette évaluation, cette approche bénéficiera d'une diffusion nationale.

CHAPITRE III. - Droit à la formation permanente

Section 1^{re}. - Cotisations pour la formation permanente

Art. 5. En outre, les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continueront à être soutenus par la perception de 0,25 p.c. sur les salaires bruts, prévue à l'article 5 de la convention collective de travail relative à la formation du 3 mai 2001, enregistrée le 16 juillet 2001 sous le numéro 57.931/CO/149.04, conclue pour une durée indéterminée. Cette cotisation sera majorée de 0,2 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2004 et ce, pour une durée indéterminée. Le 1^{er} janvier 2005, cette cotisation sera de nouveau augmentée de 0,1 p.c., pour une durée indéterminée.

Section 2. - Missions d'Educam

Art. 6. La mission de base d'Educam consiste à :

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;

- 9
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
 - mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;
 - intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés;
 - tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 8 de la présente convention)
 - L'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises;
 - accroître les possibilités de réduction du crédit-formation en simplifiant l'accès à des formations agréées ;
 - autres initiatives de formation à définir par le secteur.

Section 3. - Crédit-formation

Art. 7. A partir du 1^{er} janvier 2004, un droit collectif à la formation sera constitué à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier : le crédit-formation.

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par CCT pour assurer la formation permanente des ouvriers. On entend par « formation permanente » la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Le nombre d'ouvriers par entreprise est calculé sur base des données ONSS les plus récentes au 30 juin.

Exemple: une entreprise pour laquelle les données ONSS renseignent 10ouvriers dispose pour une année complète d'un crédit-formation de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, Educam communique le crédit-formation aux entreprises qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif à réaliser durant l'année à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

On diminue le crédit-formation à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les heures de formation organisées ou certifiées par Educam sont prises en compte. Educam gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 8 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Le soutien pour les formations agréées est lié au respect des obligations conventionnelles en matière de formation.

Section 4. - Plans de formation d'entreprise

Art. 8. Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou du personnel.

Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail « Fonction représentative » du 4 juillet 2001, enregistrée le 28 septembre 2001 sous le numéro 58.994/CO/149.04, établir leur plan de formation d'entreprise.

Le plan de formation d'entreprise annuel sera transmis à Educam chaque fois avant le 15 février l'année considérée.

Ce plan tiendra compte des besoins de formation existants chez les travailleurs et des réponses que l'entreprise souhaite y apporter. En vue d'une certification ou d'un enregistrement sectoriels, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la loi sur le congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec Educam.

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la Sous-commission paritaire.

Educam a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, partant, d'accroître la qualité de ces plans.

Outre l'agrément de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations agréées, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification, un accord préalable doit alors exister à ce sujet et/ou dans le cadre du plan de formation entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.

CHAPITRE IV. - Validité

Art. 9. La présente convention collective de travail est valable du 1^{er} janvier 2003 au 30 juin 2005 inclus, excepté les articles 2 et 5 qui sont valables pour une durée indéterminée et qui peuvent être dénoncés moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ainsi qu'à toutes les parties signataires, et excepté les articles 7 et 8 qui sont valables à partir du 1^{er} janvier 2004 et pour lesquels la disposition existante est prolongée jusqu'au 31 décembre 2003.

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE METAALHANDEL

VORMING EN OPLEIDING

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2003

HOOFDSTUK I. - *Toepassingsgebied*

Artikel 1. - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel.

Voor de toepassing van dit akkoord wordt onder arbeiders verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

HOOFDSTUK II. - *Risicogroepen*

Afdeling 1. - Bijdragen voor risicogroepen

Art. 2. In uitvoering van het koninklijk besluit van 27 januari 1997 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid met toepassing van artikel 7 §2 van de wet van 26 juli 1996, wordt de inning van 0,15 pct., voorzien in het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001 (artikel 11), geregistreerd op 20 juli 2001 onder het nummer 58.036/CO/149.04, en afgesloten voor onbepaalde duur, bevestigd.

Gezien deze inspanning, vragen partijen dat de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de sector zou vrijstellen van de stortingen van 0,10 pct. in 2003 en 2004 bestemd voor het Tewerkstellingsfonds.

Afdeling 2. - Definitie van risicogroepen

Art. 3. § 1. Rekening houdende met de bepalingen van hoger genoemd koninklijk besluit, wordt deze inning aangewend tot ondersteuning van vormings- en opleidingsinitiatieven van personen uit risicogroepen, met name langdurig werkzoekenden, laaggeschoolde werkzoekenden, werkzoekenden van 45 jaar en ouder, herintreders en herintreedsters, bestaansminimumtrekkers, gehandicapten, migranten, werkzoekenden in een herinschakelingsstatuut, deeltijdse leerplichtigen, laaggeschoolde arbeiders, arbeiders die geconfronteerd worden met meervoudig ontslag, herstructurering of de introductie van nieuwe technologie en werklieden van 45 jaar en ouder.

Voor deze laatste catégorie wordt daarenboven aanbevolen om vooraleer over te gaan tot de afdanking van een arbeider van 45 jaar of meer, contact op te nemen met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis hiervan, met één van de werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité, teneinde alternatieve mogelijkheden inzake beroepsopleiding of herscholing te onderzoeken (conform de afspraken omtrent de sectorale tewerkstellingscel en artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake werkzekerheid van 8 juli 2003.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ËNRÉGISTR.

20-08-2003

3 0 -10- 2003

NR.
N°

68207

101/149.04

Individuele gevallen kunnen overgemaakt worden aan het Sociaal fonds dat in overleg met de sectorale tewerkstellingscel binnen EDUCAM begeleidingsmaatregelen zal voorstellen.

§ 2. In het kader van het nationaal akkoord 2001-2002 van 3 mei 2001 werd binnen de bestaande Educamwerking een sectorale tewerkstellingscel ingevoerd.

Deze cel dient zich te richten op het afstemmen van vraag en aanbod in de sector (onder meer via een vacaturebank).

Daarenboven dient de wedertewerkstellingsbegeleiding van met ontslag geconfronteerde en van ontslagen arbeiders - met inbegrip van aanvullende opleidingen en begeleiding in het sollicitatietraject - het behoud van tewerkstelling binnen de sector mogelijk te maken.

Conform het nationaal akkoord 2003-2004 van 14 mei 2003 zal de werking van deze sectorale tewerkstellingscel worden geëvalueerd door een paritaire werkgroep.

In dit kader dient EDUCAM na te gaan in welke mate binnen de coördinerende taak van de sectorale tewerkstellingscel reeds bestaande instrumenten zoals arbeidsbemiddeling, loopbaanadvies, outplacement en erkenning van verworven competenties kunnen worden geïntegreerd. Het uiteindelijke doel is de arbeiders zo efficiënt mogelijk te begeleiden gebruik makend van de reeds bestaande instrumenten.

Afdeling 3. - Alternierend opleidingssysteem

Art. 4. In het kader van de opleiding van de deeltijds leerplichtigen engageren de ondertekenende partijen zich tot het verder uitbouwen van een kwalitatief en paritair beheerd alternierend opleidingssysteem. Daartoe zullen de in dit kader reeds opgestarte pilootprojecten geëvalueerd worden (samenwerkingsovereenkomsten met deeltijds onderwijs en middenstandsléerlingwezen). In functie van de evaluatie zal een landelijke verspreiding van deze aanpak gebeuren.

HOOFDSTUK III. - Recht op permanente vorming

Afdeling 1. - Bijdragen voor permanente vorming

Art. 5. Daarenboven zullen de inspanningen op het gebied van de voortdurende vorming van werknemers en werkgevers verder ondersteund worden door de inning van 0,25 pct. van de brutolonen, voorzien in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake vorming en opleiding van 3 mei 2001, geregistreerd op 16 juli 2001 onder het nummer 57.931/CO/149.04, afgesloten voor onbepaalde duur. Deze bijdrage zal met 0,2 pct. worden verhoogd vanaf 1 januari 2004 en dit voor onbepaalde duur. Op 1 januari 2005 zal deze bijdrage bijkomend met 0,1 pct. worden verhoogd, eveneens voor onbepaalde duur.

Afdeling 2. - Opdrachten aan EDUCAM

Art. 6. De basisopdracht van EDUCAM omvat het ondersteunen van een sectoraal opleidingsbeleid, met name:

- Het onderzoeken van kwalificatie- en opleidingsnoden;
- Het ontwikkelen van opleidingstrajecten in functie van de instroom en de permanente vorming;
- De kwaliteitsbewaking en certificering van de opleidingsinspanningen ten behoeve van de sector;
- Het voeren van een promotiebeleid rond de EDUCAM-producten en dienstverlening, in de eerste plaats ten aanzien van de bedrijven die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de metaalhandel, alsook ten aanzien van de opleidingsactoren. Dit promotiebeleid moet bijdragen tot een betere bekendheid van EDUCAM als dusdanig en haar rol in de realisatie van een paritair opleidingsbeleid, alsook tot het imago van de sector in het algemeen;
- De samenwerking tussen EDUCAM en de bediendesector (via Cevora), zal verder worden uitgebouwd, teneinde de opleidingsinitiatieven op bedrijfsvlak voor arbeiders en bedienden optimaal te ondersteunen;
- Het ijveren voor een toename van de bedrijfsopleidingsplannen (zie ook artikel 8 van onderhavige overeenkomst);
- Het bijstaan van bedrijfsleiders en vakbondsafgevaardigden bij de uitwerking van het opleidingsplan en het competentiebeheer in de ondernemingen;
- Het vergroten van de afbouw mogelijkheden van het vormingskrediet door de toegang tot de erkende opleidingen te vereenvoudigen.
- Andere door de sector te bepalen opleidingsinitiatieven.

Afdeling 3. - Vormingskrediet

Art. 7. Vanaf 1 januari 2004 wordt per onderneming een collectief recht op vorming en opleiding opgebouwd à rato van vier uur per kwartaal per arbeider, het vormingskrediet.

Dit vormingskrediet is voor de onderneming het bij collectieve arbeidsovereenkomst gestelde objectief om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren. Onder permanente vorming wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de ondernemingen en de sector.

Het aantal arbeiders per onderneming wordt berekend op basis van de meestrecent beschikbare RSZ-gegevens per 30 juni.

Bijvoorbeeld: voor een bedrijf waarvoor deze RSZ-gegevens 10 arbeiders opgeven, bedraagt het vormingskrediet voor een volledig jaar 4 uren X 4 (kwartalen) X 10 (arbeiders) = 160 uren.

Ieder jaar in de loop van het vierde kwartaal, meldt EDUCAM aan de bedrijven die ressorteren onder het Paritair subcomité hun vormingskrediet. Dit vormingskrediet bepaalt dan voor de onderneming het objectief voor het komende jaar van het aantal te realiseren

opleidingsuren voor de arbeiders. Dit vormingskrediet is niet overdraagbaar van het ene jaar naar het andere.

Het vormingskrediet wordt verminderd à rato van het aantal door de arbeider of arbeiders gevolgde opleidingsuren. Hiervoor komen uitsluitend door EDUCAM erkende opleidingen in aanmerking. EDUCAM beheert het vormingskrediet.

De afbouw van het vormingskrediet is gekoppeld aan het bedrijfsopleidingsplan waarvan sprake in artikel 8 en wordt in overleg met de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis in overleg met de arbeiders, maximaal gespreid over alle categorieën arbeiders van de onderneming.

De opleidingssteun voor erkende opleidingen wordt gekoppeld aan het naleven van de CAO-verplichtingen inzake vorming en opleiding

Afdeling 4. - Bedrijfsopleidingsplannen

Art. 8. Elke onderneming vanaf 15 werknemers (arbeiders en bedienden samen), stelt jaarlijks een bedrijfsopleidingsplan op. Dergelijk bedrijfsopleidingsplan wordt ter goedkeuring aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging of aan het personeel, voorgelegd.

Ondernemingen van minder dan 15 werknemers kunnen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2001, betreffende de representatieve functie, geregistreerd op 28 september 2001 onder het nummer 58.994/CO/149.04, hun bedrijfsopleidingsplan opmaken.

Het jaarlijkse bedrijfsopleidingsplan wordt telkens vóór 15 februari van het betreffende jaar aan EDUCAM overgemaakt.

Dit plan houdt rekening met de bestaande opleidingsnoden van de werknemers en de gewenste antwoorden hierop van het bedrijf. In functie van een sectorale erkenning en een optimaal gebruik van het vormingskrediet en van de Wet op het Betaald educatief verlof, verloopt de uitvoering van dit plan in overleg met EDUCAM.

De uitvoering van dit plan wordt eveneens paritair opgevolgd en jaarlijks geëvalueerd. De jaarlijkse evaluatie gebeurt in de ondernemingsraad, bij ontstentenis in samenspraak met de vakbondsafvaardiging of door het Paritair Subcomité.

EDUCAM heeft als taak een instrument te ontwikkelen dat bedrijven moet helpen een opleidingsplan op te stellen en zodoende de kwaliteit van die plannen te verhogen.

Naast het erkennen van opleidingen dient EDUCAM ook een systeem en een procedure van certificering van werknemers uit te werken. Indien het opleidingsplan in door EDUCAM erkende opleidingen voorziet en indien ze gevolgd worden door een competentietest in het kader van certificering, dan dient daarover voorafgaand en/of in het kader van het opleidingsplan een akkoord te bestaan tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging (indien aanwezig). In geval van negatieve testresultaten wordt een principe-recht op remediëring voorzien, waarin de werkgever er zich toe verbindt om een niet-geslaagde cursist een éénmalig recht op een remediëring aan te bieden.

HOOFDSTUK IV. - *Geldigheid*

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is geldig met ingang van 1 januari 2003 tot en met 30 juni 2005 met uitzondering van artikel 2 en 5 die geldig zijn voor onbepaalde duur en die kunnen opgezegd worden mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend per aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de metaaihandel en aan de ondertekenende organisaties, en met uitzondering van artikel 7 en 8 die geldig zijn vanaf 1 januari 2004 en waarvoor de bestaande regeling wordt verlengd tot 31 december 2003.