

Contexte

À l'issue des négociations sectorielles 2013-2014, les partenaires sociaux se sont engagés « à adapter les critères d'agrégation afin d'également reconnaître les formations relatives à des outils de marque et les formations sur le lieu de travail ».

Les partenaires sociaux du Comité de pilotage « formation » du secteur de la récupération des métaux considèrent qu'en engageant un nouveau travailleur, une entreprise doit nécessairement s'impliquer dans la formation de ce travailleur aux métiers de la récupération. C'est un investissement en temps mais également en argent puisque, dans la plupart des cas, c'est le personnel existant dans l'entreprise qui suspend ou ralentit sa productivité pour se consacrer à la formation du nouvel arrivant. Dans ce cadre, les partenaires sociaux du Comité de pilotage « formation » du secteur de la récupération des métaux ont défini les conditions et les modalités du soutien financier sectoriel octroyé aux entreprises du secteur dans le cadre d'une formation « on-the-job » d'un nouveau travailleur.

Conditions générales

Par formation « on-the-job », les partenaires sociaux visent la formation interne qui est octroyée aux nouveaux travailleurs engagés dans le secteur de la récupération des métaux (sCP 142.01). Cela implique que l'entreprise ne peut faire appel à cette subvention si le travailleur a déjà eu une expérience de travail dans une autre entreprise du secteur de la récupération des métaux.

La formation octroyée au nouveau travailleur couvre, au minimum, les thèmes suivants :

Connaissance de la société et connaissance du secteur (rôle, procédures et règles internes,...)

- Sécurité et hygiène :
 - Équipements individuels
 - Respect des consignes
 - Circulation sur le terrain
 - Risques liés aux postes de tri
 - Risques liés aux machines
 - Risques liés à l'électricité
 - Risques liés aux métaux stockés
 - Chutes de hauteur
 - Ordre, rangement et propreté
 - Risques d'incendie
 - Alerte et secours
 - Hygiène et santé
 - Protection de l'environnement
 - ...
- Tri et reconnaissance des métaux et manipulation des outils.

La formation octroyée au travailleur durera au minimum 3 semaines étalées sur une période de 12 mois.

Un plan de formation individuel sera établi par l'entreprise et signé par le travailleur lorsqu'il aura été complètement mis en œuvre. Pour ce faire, EDUCAM proposera un modèle de plan de formation « type » par métier reconnu dans le secteur.

Ce nouveau système de subvention est d'application durant la période de référence allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2020. Un état des lieux sera présenté lors de chaque Comité de pilotage.

Modalités pratiques

La subvention octroyée aux entreprises est de 15€/heure de formation pour une durée maximale de 3 semaines (soit 114 heures). Le plafond de cette subvention est donc de 1710 €/nouveau travailleur.

Conditions spécifiques :

- Le travailleur doit avoir été engagé durant la période de référence pour la 1^{re} fois dans une entreprise du secteur de la récupération des métaux. Cela veut dire qu'il doit commencer son entrée en service au plus tôt le 1^{er} janvier 2014 et au plus tard le 31 décembre 2020.
 - ➔ EDUCAM vérifiera cette condition auprès du Fonds Social de la sCP 142.1. Coberec mettra en contact la personne de référence du Fonds Social avec EDUCAM.

- Le travailleur doit être resté en service dans l'entreprise pendant au moins 12 mois et avoir un contrat à durée indéterminée. Si le travailleur a été engagé en premier lieu dans l'entreprise sous un contrat de travail intérimaire, un PFI/ IBO/ FPI ou un contrat de travail à durée déterminée, l'ancienneté acquise sera prise en compte pour déterminer si le travailleur est resté en service dans l'entreprise pendant au moins 12 mois. Cette période d'occupation de 12 mois doit être terminée au plus tard le 31 décembre 2021.
 - ➔ L'entreprise fournira à EDUCAM une copie des contrats justifiant cette période de 12 mois ainsi qu'une copie du contrat à durée indéterminée lors de sa demande de subvention. Une copie de la Dimona du travailleur sera également fournie.

Remarque : si le travailleur est licencié pour faute grave ou s'il donne lui-même sa démission, l'entreprise pourra recevoir la subvention à condition que le travailleur soit resté au moins 3 mois en service dans l'entreprise.

- ➔ L'entreprise fournira à EDUCAM une copie des contrats justifiant cette période de 3 mois ainsi qu'une copie du contrat à durée indéterminée. Une copie du C4 indiquant la raison du licenciement et une copie de la Dimona du travailleur seront également fournies.

- Un plan de formation individuel décrivant le contenu de la formation « on-the-job » est rédigé par l'employeur. Celui-ci est établi lors de l'entrée en service du travailleur et est signé

par celui-ci à la fin de son cursus. L'employeur peut se baser sur le modèle de plan de formation individuel d'EDUCAM.

➔ L'entreprise fournira à EDUCAM le plan de formation individuel dûment complété et signé.

- Procédure d'approbation de la demande :

- La demande de subvention et l'ensemble des documents l'accompagnant doivent être envoyés auprès d'EDUCAM par courrier, à l'attention d'Isabelle Calista. Cette demande doit être envoyée après l'année d'occupation du travailleur, soit à partir du 1^{er} janvier 2015 et au plus tard le 30 juin 2022.
- Chaque dossier doit être envoyé au Comité de pilotage « formation » par e-mail. Les partenaires sociaux ont 20 jours ouvrables pour l'approuver. Sans réponse de leur part dans ces 20 jours ouvrables, le dossier est automatiquement approuvé.