

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

ACCORD SECTORIEL DU 12 JUILLET 2011 DANS LA SIDERURGIE – OUVRIERS – 2011-2012

CHAPITRE 1er – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord 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 lié(e)s à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

CHAPITRE 2 - EMPLOI / FORMATION PROFESSIONNELLE

Neerlegging-Dépôt: 15/07/2011
Regist.-Enregistr.: 02/09/2011
N°: 105509/CO/104

Section 1^{ère} – Sécurité d'emploi

Reconduction pour la période 2011-2012 des engagements antérieurs :

1.1. Sécurité d'emploi

- Les employeurs s'engagent avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée du présent accord, à faire en premier lieu usage maximal de mesures de maintien de l'emploi, dont le chômage temporaire, le travail à temps partiel, des solutions dans le cadre d'une mobilité élargie à l'intérieur de l'entreprise ou entre ses sièges d'exploitation ainsi que l'accompagnement de reclassement, liées à des efforts de formation professionnelle. Une attention particulière est réservée aux travailleurs de 45 ans et plus.
- Les parties signataires recommandent aux entreprises de réserver une préoccupation particulière à la recherche en entreprise de poste adapté pour la catégorie des travailleurs accidentés, celle des travailleurs inaptes pour des raisons médicales, celle des travailleurs peu qualifiés et celle des travailleurs âgés.
- En cas de licenciement collectif tel que défini par la loi, nécessité du respect des règles d'information et de concertation préalables avec les organes représentant les travailleurs au niveau des entreprises.

1.2. Mesures d'accompagnement en cas de licenciement collectif

En cas de licenciement collectif tel que défini par la loi, toutes les mesures pragmatiques utiles seront examinées au niveau de l'entreprise en concertation avec les représentants des travailleurs, en tenant compte tout particulièrement de la situation individuelle des travailleurs, et spécialement des travailleurs de 45 ans et plus.

1.3. Mesures applicables aux entreprises en restructuration (loi de relance économique du 27 mars 2009 et arrêté royal du 22 avril 2009)

En cas de restructuration au sens de la réglementation, respect des obligations en matière de cellule pour l'emploi, d'accompagnement et d'outplacement, d'indemnité de reclassement. Accès à la cellule pour l'emploi et à l'offre d'outplacement en faveur des travailleurs temporaires (contrat à durée déterminée et travail intérimaire) dont le contrat n'est pas prolongé, en raison de la restructuration, pour autant qu'ils justifient d'au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

1.4. Travail temporaire (contrat à durée déterminée et travail intérimaire)

- Le secteur recommande aux entreprises d'élaborer à leur niveau un cadre, permettant de prendre en considération, pour la fixation des conditions salariales, l'ancienneté d'un travailleur qui à l'issue d'une occupation temporaire est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée chez le même employeur.
- Le secteur formule une recommandation aux entreprises de prévoir à leur niveau le principe de l'évaluation du travailleur temporaire après une certaine période d'occupation en vue de l'obtention de postes vacants qui seraient en adéquation avec les aptitudes du travailleur.

Section 2 – Formation professionnelle

2.1. Formation

2.1.1. Efforts supplémentaires en matière de formation :

Les présentes dispositions sont conclues dans le prolongement des engagements souscrits dans le cadre des accords sectoriels antérieurs, d'une part, ainsi que de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et de l'arrêté royal du 11 octobre 2007 qui lui donne exécution, d'autre part.

Elles concrétisent l'objectif d'efforts supplémentaires en matière de formation par les mesures suivantes :

- Engagement sectoriel 2011-2012 en matière de taux de participation :
En exécution des dispositions légales et réglementaires précitées, 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. 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 ») – voir infra Suivi et évaluation paritaire.
Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.
- Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation :
 - a) 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.
 - b) 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.
 - c) 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.

c

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.

– Plans de formation :

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.

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.

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

– Suivi et évaluation paritaire :

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 ayant suivi une formation est communiquée et analysée au niveau du secteur suivant les critères définis (genre, âge, nationalité, niveau d'études).

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.

2.1.2. CV Formation

Les parties signataires soulignent l'intérêt pour les travailleurs de disposer d'une information relative aux compétences qu'ils ont pu acquérir au travers des différentes formations suivies au cours de leur carrière professionnelle.

A cet égard, elles s'accordent sur le principe de l'introduction au sein du secteur d'un système supplétif de « C.V. formation » établissant l'inventaire des formations suivies par le travailleur durant son occupation au sein de l'entreprise.

Elles conviennent que ce document est établi une fois par année, et renvoient les autres modalités de mise en œuvre du « CV formation », au groupe de travail 'formation professionnelle.

2.1.3. Temps de formation

Le secteur recommande aux entreprises de veiller à ce que les formations suivies aient lieu durant les heures de travail.

2.1.4. Attractivité du secteur et Liens avec les établissements d'enseignement

Poursuite des travaux paritaires sur une meilleure définition des profils professionnels et des besoins du secteur par rapport à l'enseignement. Clarification des fonctions.

Les parties signataires établiront un échancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

2.1.5. Tutorat

Le secteur souligne l'importance du tutorat dans le cadre du transfert de connaissances et de compétences.

A cet effet, le secteur charge le groupe de travail paritaire d'élaborer un modèle de cadre supplétif qui prendra en considération les éléments suivants :

le profil, les bases pédagogiques, et la formation du tuteur,
la possibilité pour les travailleurs âgés d'exercer le rôle de tuteur,
la définition des objectifs d'apprentissage,
le temps libéré pour l'encadrement des travailleurs en apprentissage.

2.2. Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 % pour la période du 01.01.2011 au 31.12.2012 aux mêmes conditions que dans l'accord 2009-2010 : l'ensemble des entreprises sidérurgiques sont invitées à prendre des initiatives et à en déterminer les modalités concrètes à leur niveau en accord avec la délégation syndicale, par la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise.

Par groupes à risque, on entend notamment les :

- travailleurs et chômeurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite, c'est-à-dire qui n'ont pas un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ;
- travailleurs et chômeurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite, c'est-à-dire qui n'ont pas un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
- travailleurs quelle que soit leur origine, à qualification réduite et qui doivent s'adapter à une nouvelle fonction ou installation en raison d'une réorganisation, d'une restructuration ou de l'introduction de nouvelles technologies ;
- jeunes suivant un enseignement secondaire à temps partiel ;
- chômeurs de longue durée ;
- chômeurs âgés ;
- chômeurs participant à des projets de promotion de l'emploi mis sur pied par les pouvoirs publics ;
- bénéficiaires du revenu d'intégration.

Suivi et évaluation paritaire :

Le secteur procède à un suivi et à une évaluation paritaire de la concrétisation des conventions collectives de travail d'entreprise. A cet effet, un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues ainsi que des rapports d'évaluation et de l'aperçu financier sont adressés au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux parties signataires du présent accord sectoriel.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 3 – Délais de préavis

Les parties signataires proposent une adaptation de l'article 3 de l'arrêté royal du 17 août 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique, soit les délais de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier (grille 1 dite « régime général »).

Le délai de préavis à respecter par l'employeur pour la tranche des ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de 6 mois est porté à partir du 1^{er} janvier 2012 à 28 jours (au lieu de 7 jours actuellement).

d

Le délai de préavis à respecter par l'employeur pour la tranche des ouvriers, demeurés sans interruption au service de la même entreprise, de 6 mois à moins de 5 ans est porté à partir du 1^{er} janvier 2012 à 42 jours (au lieu de 35 jours actuellement).

En conséquence, à partir du 1^{er} janvier 2012, les délais de préavis de la grille 1 dite « régime général » sont établis comme suit. Ces délais sont d'application à tous les contrats existants quelle que soit la date de début d'exécution (au sens de la loi du 12 avril 2011) :

ANCIENNETE	EMPLOYEUR	TRAVAILLEUR
0 – moins de 6 mois	28 jours	3 jours
6 mois – moins de 5 ans	42 jours	14 jours
5 ans – moins de 10 ans	49 jours	14 jours
10 ans – moins de 15 ans	77 jours	21 jours
15 ans – moins de 20 ans	112 jours	28 jours
20 ans – moins de 25 ans	133 jours	28 jours
25 ans et plus	168 jours	35 jours

Les parties signataires confirment leur volonté de maintenir l'application des délais de préavis en cas de prépension autre que prépension « dégage ment » tels que fixés par l'arrêté royal du 17 août 2007 :

ANCIENNETE	EMPLOYEUR
Moins de 6 mois	7 jours
6 mois – moins de 5 ans	28 jours
5 ans – moins de 10 ans	42 jours
10 ans – moins de 15 ans	56 jours
15 ans – moins de 20 ans	84 jours
20 ans et plus	112 jours

Les parties signataires confirment leur volonté de maintenir l'application du délai de préavis en cas de prépension « dégage ment » (prépension en vue de résorber un excédent de personnel dans les entreprises), en application de l'article 61, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel que fixé par l'arrêté royal du 29 août 2009 (M.B. du 10 septembre 2009).

En conséquence, les parties signataires demandent la reconduction du régime dérogatoire de préavis (28 jours) pour une durée de 2 ans, en remplacement de l'arrêté royal du 29 août 2009 fixant dans les entreprises ressortissant à la CP 104 les délais de préavis des ouvriers âgés licenciés auxquels s'appliquent les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, qui vient à échéance le 30 juin 2011.

A titre temporaire, les parties renvoient à l'application de l'article 4 de l'arrêté royal du 17 août 2007 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (C.P. 104), pour les préavis Prépension « dégage ment » qui seront notifiés en vue d'une prise de cours après l'échéance du 30 juin 2011 et avant l'entrée en vigueur du nouvel arrêté royal reconduisant le régime dérogatoire de 28 jours.

Section 4 – Carrière et équilibre vie privée et vie professionnelle

4.1. Prépension – Régime particulier travail de nuit 56-33-20

Reconduction pour la période du 01.01.2011 au 31.12.2012 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, ayant un passé professionnel de 33 ans et des prestations de 20 ans au moins dans un régime de travail visé par la convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail, suivant les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations et de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

4.2. Régime de prépension à partir de 58 ans

Reconduction pour la période du 01.07.2011 au 30.06.2013 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 58 ans, suivant les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

4.3. Régime de prépension 56-40

Instauration pour la période du 01.01.2011 au 31.12.2012 d'un régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié, suivant les conditions des conventions collectives du travail n° 92 du 20 décembre 2007, n° 96 du 20 février 2009 conclues au sein du Conseil National du Travail et de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Le secteur formule une recommandation aux entreprises, d'examiner favorablement à leur niveau, dans une optique non discriminatoire, les demandes qui seraient introduites pour un

1

régime de prépension 56-40, en prenant en considération tous les éléments de la situation du travailleur et les facteurs organisationnels.

Le secteur est informé de la suite qui est réservée aux demandes. Cette information du secteur doit lui permettre de prendre connaissance des éventuelles difficultés d'application en vue de les résoudre.

4.4. Prépension à mi-temps à partir de 55 ans

Les parties signataires renvoient aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau dans quelle mesure il peut être fait suite aux demandes de prépension à mi-temps. Le secteur souligne l'intérêt d'une conciliation possible entre un savoir-faire à transmettre et un dégageant progressif du travailleur.

4.5. Crédit-temps

Les parties signataires confirment l'application de la CCT à durée indéterminée du 29 juin 2009 relative au crédit-temps et aux autres systèmes de diminution de la carrière.

Le secteur s'inscrit dans les dispositions de la CCT n° 77quinquies visant à permettre, en accord avec l'employeur, le passage d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps vers une diminution de carrière à mi-temps ou de 1/5^{ème}.

4.6. Primes d'encouragement flamandes (« Vlaamse aanmoedigingspremies ») dans le cadre du crédit-temps

Le secteur renvoie aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau un cadre pour l'octroi des primes d'encouragement flamandes dans le cadre du crédit-temps.

4.7. Organisation et qualité du travail

Heures supplémentaires

Poursuite des travaux paritaires en vue d'élaborer un inventaire du recours aux heures supplémentaires dans les entreprises du secteur ainsi que des bonnes pratiques.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

Travail intérimaire

Poursuite des travaux paritaires en vue d'élaborer un inventaire du recours au travail intérimaire dans les entreprises du secteur ainsi que des bonnes pratiques.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

Travaux lourds - Dispositions de l'AIP 2009-2010 en matière de relèvement du pourcentage actuel de la réduction de charges sur le travail en équipes et le travail de nuit (de 10,7% à 15,6% de la rémunération imposable brute) :

Le secteur fait siennes les recommandations des partenaires sociaux interprofessionnels en matière de qualité du travail.

A cet effet, il invite les entreprises à accorder une attention particulière au développement d'une politique du personnel proactive tenant compte de la qualité du travail devant être offerte aux travailleurs travaillant en équipes et de nuit.

Politique de diversité en matière de personnel :

Le secteur recommande aux entreprises de mener à leur niveau une politique de diversité en matière de personnel et de gestion des ressources humaines.

Il souligne l'intérêt de veiller à la diversité des équipes de travailleurs et demande aux entreprises de lutter contre toute forme de discrimination.

Le conseil d'entreprise est informé des mesures de diversité qui sont prises au niveau de l'entreprise et procède à leur évaluation.

CHAPITRE 3 – SANTE & SECURITE ET SOUS-TRAITANCE

La notion de « sous-traitance » utilisée dans le présent chapitre doit être entendue comme d'application tant à la sous-traitance qu'à la « co-traitance ».

La notion de « chantier » doit être entendue de façon à recouvrir toute situation où une entreprise fait appel à un sous-traitant.

Préambule

La santé et la sécurité de tous les travailleurs occupés au sein du secteur sidérurgique constituent une préoccupation essentielle des entreprises et des organisations représentatives des travailleurs actives au sein de ce secteur.

Au cours de la négociation de l'accord sectoriel 2011-2012, les parties signataires ont souhaité élaborer un cadre de référence adapté au secteur de la sidérurgie, de bonnes pratiques en matière de santé & sécurité lors du recours à la sous-traitance. Celui-ci permettra l'adaptation de la Charte de sécurité.

L'importance de cette matière pour les partenaires sociaux a motivé les signataires à traduire leurs engagements dans le présent accord sectoriel.

Suite à quoi, les principes suivants ont été convenus :

1. La santé & la sécurité des travailleurs font partie intégrante des relations entre les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants.
2. Les entreprises donneuses d'ordre déclinent cette politique, par des mesures concrètes, à différentes étapes des rapports avec leurs sous-traitants.
3. Ces mesures visent à atteindre les objectifs suivants :

- a) Les critères de sélection des sous-traitants, par leurs donneurs d'ordre, tiennent compte de la façon dont les sous-traitants gèrent effectivement la santé et la sécurité au travail.

Cette prise en compte est concrétisée au travers notamment d'une systématisation du recours à une sous-traitance certifiée ;

Le secteur reconnaît que la norme VCA (ou toute norme équivalente) répond de façon satisfaisante à l'objectif qualitatif de respect par la sous-traitance des règles en matière de santé & de sécurité au travail.

- b) La connaissance des règles, des consignes et des risques spécifiques relatifs à la sécurité, à l'occasion de prestations au sein des entreprises sidérurgiques

(donneuses d'ordre), constitue une condition sine qua non de l'accès des travailleurs des sous-traitants au périmètre géographique des entreprises donneuses d'ordre. A cette fin, le secteur soutient la généralisation du système de « passeport sécurité » comme garantie de cette connaissance.

- c) Toute intervention d'un sous-traitant auprès du donneur d'ordre ne peut avoir lieu que moyennant la réalisation préalable d'une ouverture effective de chantier permettant notamment la détermination des risques liés au chantier concerné et la transmission réciproque de toutes les données nécessaires relatives à la santé & à la sécurité. L'information des travailleurs du sous-traitant se fait par tous les moyens utiles et au minimum, sur la base de l'analyse de risques réalisée pour ce chantier.
- d) Les entreprises donneuses d'ordre arrêtent une procédure de mise en sécurité des installations avant toute intervention des travailleurs des entreprises sous-traitantes sur lesdites installations.
- e) Les donneurs d'ordre mettent en place des outils de mesure afin de vérifier le respect, par les sous-traitants, des règles en matière de santé & sécurité lors de l'exécution du chantier.

Les modalités liées à la mise en œuvre de ces mesures sont déterminées sur la base de paramètres liés aux spécificités de chaque chantier.

- f) Toute intervention d'un sous-traitant auprès du donneur d'ordre donne lieu à la réalisation d'une clôture effective de chantier permettant notamment de collecter toutes les données portant sur le respect, par les sous-traitants, des règles en matière de santé & sécurité.
- g) Les informations liées à l'évaluation des prestations des entreprises sous-traitantes dans les domaines de santé & sécurité, recueillies par le responsable de chantier du donneur d'ordre lors de l'exécution du chantier et à sa clôture, sont transmises à tous les services du donneur d'ordre appelés à être impliqués dans les procédures de sélection de la sous-traitance en vue de la réalisation de nouveaux chantiers.

Les entreprises donneuses d'ordre tiennent compte de l'ensemble de ces informations dans l'attribution de ces nouveaux chantiers.

En cas d'évaluation négative, les entreprises donneuses d'ordre peuvent proposer une procédure de remédiation et/ou des sanctions pouvant aller jusqu'à l'exclusion du sous-traitant concerné.

- h) L'entreprise donneuse d'ordre assure un compte-rendu périodique des moyens mis en œuvre en vue de la réalisation des objectifs précités, à l'attention de son C.P.P.T. A tout moment, les représentants au CPPT peuvent intervenir s'ils constatent un manquement à la sécurité qui peut prêter à conséquence.
- i) Les entreprises (donneuses d'ordre) favorisent la complémentarité des rôles des différents intervenants (*lire : collaborateurs internes*) impliqués dans la réalisation d'un chantier confié à un sous-traitant.

- j) Le rôle et la place des représentants syndicaux dans les différents organes d'information et de consultation doivent être respectés en fonction de leurs compétences propres tout au long des étapes de la procédure précitée.

Ils doivent être associés dès l'appel à la sous/co-traitance et recevoir toute l'information nécessaire sur l'ensemble des données relatives à la sous-traitance.

CHAPITRE 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Santé et sécurité au travail, Stress au travail, Harcèlement au travail :

Poursuite des travaux paritaires en vue de la détermination des orientations sur la suite de l'enquête sectorielle bien-être 2008.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

CHAPITRE 5 - SOCLE SOCIAL SECTORIEL

Section 1^{ère} – Jour de carence

Les parties signataires confirment l'application de la CCT à durée indéterminée du 29 juin 2009 relative à l'indemnisation du jour de carence.

Section 2 – Petits chômages

Les parties signataires confirment l'application de la CCT à durée indéterminée du 29 juin 2009 relative au maintien du salaire normal pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (petits chômages).

Section 3 – Salaire minimum sectoriel

Liaison du salaire minimum(*) à la moyenne de l'évolution des salaires dans l'ensemble des entreprises du secteur.

(*)Montant au 01-05-2011, en regard de l'indice-pivot 117,11 : 1.794,15 € en régime hebdomadaire de 37h, pour des prestations complètes, toutes primes de production incluses.

Section 4 – Chômage économique

Les parties signataires souscrivent à l'interprétation suivante quant aux dispositions sectorielles relatives au régime de chômage temporaire pour raisons économiques :

les entreprises appliquent les accords convenus sans imputation sur le montant du complément sectoriel au chômage économique (régime sectoriel de garantie de revenus en cas de chômage temporaire pour raisons économiques), suite aux relèvements des taux ONEm.

Eu égard aux circonstances économiques propres au secteur sidérurgique qui n'a toujours pas retrouvé son niveau d'activité antérieur à la crise déclenchée à la mi-2008, les parties signataires conviennent d'examiner avec la plus grande attention en CP 104, les demandes d'entreprises en matière de chômage économique dérogatoire d'une durée pouvant atteindre jusqu'à 18 semaines de suspension complète des prestations approuvées par les instances représentatives locales.

Section 5 – Chômage temporaire pour cause de force majeure

Le secteur formule une recommandation aux entreprises d'examiner au cas par cas, à leur niveau, les circonstances et conséquences en toutes matières liées à la survenance d'événements imprévisibles à caractère technique – tel le cas de l'incendie causant des dommages aux installations et ayant entraîné une inactivité temporaire et exceptionnelle - , afin de trouver par la voie de la concertation au niveau de l'entreprise concernée, une réponse appropriée.

CHAPITRE 6 – GARANTIES SYNDICALES

Les parties signataires conviennent de procéder à partir du 1^{er} janvier 2011 :

- au relèvement récurrent du pourcentage de la fraction inconditionnelle pour porter celui-ci à 0,505% de la masse salariale (au lieu de 0,475% jusqu'au 31 décembre 2010) ;
- au relèvement récurrent du pourcentage de la fraction conditionnelle pour porter celui-ci à 0,205% de la masse salariale (au lieu de 0,175% jusqu'au 31 décembre 2010).

Il est également convenu de procéder de façon non récurrente au paiement en 2011 d'une allocation équivalant à 0,08% de la masse salariale; ce pourcentage est calculé sur la masse salariale moyenne des années 2007, 2008 et 2010.

Il est également convenu que la continuation et les modalités de cette allocation non récurrente feront l'objet de négociations lors du prochain accord sectoriel.

Les dispositions précitées sont sans effet sur le financement de la formation syndicale.

CHAPITRE 7 – EVALUATION SECTORIELLE ANNUELLE

Les parties signataires conviennent d'un canevas pour une présentation de la situation du secteur sidérurgique suivant la périodicité suivante : février 2012 et février 2013.

CHAPITRE 8 – MOBILITE

- Remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics pour les trajets domicile - travail :
Reconduction des dispositions de l'accord 2009-2010 prévoyant qu'au niveau du secteur, l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement du travailleur à des transports publics pour les trajets domicile – travail est portée à 100%.
- Modes de transport alternatifs :
Le secteur recommande aux entreprises d'examiner la thématique des modes de transport alternatifs, en vue de soutenir à leur niveau ces modes de transport alternatifs pour les déplacements domicile-travail, tels que le vélo et le covoiturage.
- Frais de transport des travailleurs insérés dans les cellules pour l'emploi dans le cadre de la législation en matière de restructurations d'entreprises :
Les employeurs prennent en charge les frais de transport de leurs travailleurs qui sont insérés dans les cellules pour l'emploi, sur la base du tarif convenu au niveau de l'entreprise.

- e
- Reconduction des dispositions de l'accord 2009-2010 :
Poursuite des travaux paritaires en vue d'établir un suivi paritaire des résultats des entreprises dans le cadre de l'enquête fédérale triennale en matière de mobilité.

Les parties signataires établiront un échéancier de priorités pour le déroulement des travaux paritaires.

CHAPITRE 9 – DEVELOPPEMENT DURABLE

Section 1^{ère} – Politique énergétique

Le secteur s'inscrit et appuie toutes les initiatives en cette matière qui sont prises au niveau des entreprises.

Le secteur encourage les entreprises à donner aux organes de concertation une information renforcée sur :

- les enjeux de l'efficacité énergétique,
- l'évolution des émissions industrielles (gaz à effet de serre ...),
- et sur la politique énergétique et environnementale suivie par le secteur ainsi que les résultats engendrés par celle-ci.

Section 2 – Accord de branche

Le secteur formule une recommandation aux entreprises de fournir à leur conseil d'entreprise les renseignements relatifs au rapport annuel établi en lien avec l'Accord de branche.

CHAPITRE 10 – EVALUATION

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation au début de l'année 2012 quant à l'application du présent accord au niveau du secteur et des entreprises.

Une copie des accords collectifs d'entreprise 2011-2012 sera communiquée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux parties signataires du présent accord.

CHAPITRE 11 – GROUPES DE TRAVAIL

Les parties signataires conviennent de dresser un inventaire des différents groupes de travail sectoriels et d'établir un ordre de priorité entre les différents thèmes abordés dans ces groupes.

CHAPITRE 12 – PAIX SOCIALE

Les parties signataires déclarent que le présent accord règle tous les problèmes liés aux dispositions du présent accord, indépendamment des matières spécifiques traitées au niveau des entreprises.

Les organisations des travailleurs et des employeurs, signataires du présent accord, confirment leur volonté commune d'appliquer et de faire appliquer systématiquement, à tous les niveaux, toutes les dispositions et procédures conventionnelles privilégiant dans les relations sociales la concertation et la conciliation par priorité comme modes de solution des différends et comme moyens d'assurer la paix sociale.

CHAPITRE 13 – DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application.

PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 104)

SECTORAAL AKKOORD VAN 12 JULI 2011 IN DE STAALINDUSTRIE– ARBEIDERS – 2011-2012

HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGEBIED

Onderhavig akkoord is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité van de ijzernijverheid (PC nr. 104) en op de werknemers en werknemers die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen gebonden zijn.

HOOFDSTUK 2 – WERKGELEGENHEID / BEROEPSOPLEIDING

Afdeling 1 – Werkzekerheid

Verlenging voor de periode 2011-2012 van de vroegere verbintenissen :

1.1. Werkzekerheid

- De werkgevers verbinden zich ertoe, alvorens tot afdankingen om economische redenen over te gaan tijdens de duur van onderhavig akkoord, in eerste instantie maximaal gebruik te maken van maatregelen tot behoud van de tewerkstelling, waaronder tijdelijke werkloosheid, deeltijds werk, oplossingen in het raam van een brede mobiliteit binnen de onderneming of tussen haar exploitatievestigingen evenals herklasseringsbegeleiding, gekoppeld aan inspanningen voor beroepsopleiding. Bijzondere aandacht wordt besteed aan de werknemers van 45 jaar en ouder.
- De ondertekenende partijen doen aan de ondernemingen de aanbeveling tot bijzondere zorg voor het zoeken binnen de onderneming zelf van aangepaste jobs voor de volgende categorieën : werknemers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval, medisch ongeschikte werknemers, laaggeschoolde werknemers en oudere werknemers.
- Bij collectief ontslag zoals bepaald door de wet, noodzaak tot naleving van de regels inzake voorafgaande informatie en overleg met de organen die de werknemers vertegenwoordigen op ondernemingsvlak.

1.2. Begeleidingsmaatregelen bij collectief ontslag

Bij collectief ontslag zoals bepaald door de wet, zullen alle nuttige pragmatische maatregelen onderzocht worden op ondernemingsvlak in overleg met de werknemersvertegenwoordigers, waarbij meer bepaald rekening zal gehouden worden met de individuele situatie van de werknemers, en in het bijzonder van de werknemers van 45 jaar en ouder.

1.3. Maatregelen van toepassing op ondernemingen in herstructurering (economische herstellwet van 27 maart 2009 en koninklijk besluit van 22 april 2009)

In geval van herstructurering in de zin van de reglementering, naleving van de verplichtingen inzake de tewerkstellingscel, begeleiding en outplacement, inschakelingsvergoeding. Toegang tot de tewerkstellingscel en tot het outplacementaanbod ten gunste van tijdelijke werknemers (arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en uitzendarbeid) waarvan het contract niet verlengd wordt omwille van de herstructurering, voor zover ze minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming kunnen voorleggen.

1.4. Tijdelijke arbeid (arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en uitzendarbeid)

- De sector doet aan de ondernemingen de aanbeveling om op hun niveau een kader uit te werken waardoor het mogelijk wordt om, voor het bepalen van de loonvoorwaarden, de anciënniteit van een werknemer die na een tijdelijke tewerkstelling met een contract van onbepaalde duur aangeworven wordt bij dezelfde werkgever, in aanmerking te nemen.
- De sector doet een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau het principe te voorzien van de evaluatie van de tijdelijke werknemer na een bepaalde tewerkstellingsperiode met het oog op het invullen van vacatures die zouden overeenstemmen met de bekwaamheden van de werknemer.

Afdeling 2 – Beroepsopleiding

2.1. Vorming

2.1.1. *Bijkomende inspanningen inzake opleiding*

Onderhavige bepalingen zijn afgesloten in het verlengde van de verbintenissen onderschreven in het raam van de vorige sectorale akkoorden, enerzijds, en evenals van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact van het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 dat dit tot uitvoering brengt, anderzijds.

Ze concretiseren de doelstelling van bijkomende inspanningen inzake opleiding via de volgende maatregelen :

- Sectorale verbintenis 2011-2012 inzake deelnamepercentage :
In uitvoering van bovenvermelde wettelijke en reglementaire bepalingen is de jaarlijkse verbintenis van de sector inzake het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen verhoogd met 5 procentpunten (5%) in 2011 en in 2012. 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") – zie hieronder Opvolging en paritaire evaluatie.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

- Verdeling van de opleidingsinspanningen en eerlijke toegang tot opleiding :
 - a) 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.
 - b) 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.
 - c) 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 opleidings-opportunities te benutten met het oog op behoud en ontwikkeling van de

competenties, meer bepaald inzake gezondheid & veiligheid van de werknemers en tewerkstelling.

- Opleidingsplannen :

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.

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.

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

- Opvolging en paritaire evaluatie :

De sector doet een 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 personen die een opleiding hebben gevolgd, wordt meegedeeld en geanalyseerd op sectoraal vlak volgens de gedefinieerde criteria (genus, leeftijd, nationaliteit, schoolopleiding).

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.

2.1.2. OpleidingsCV

De ondertekenende partijen benadrukken het belang voor de werknemers om te beschikken over informatie inzake de bekwaamheden die ze hebben kunnen verworven via de verschillende gevolgde opleidingen in de loop van hun beroepsloopbaan.

Daartoe komen ze tot overeenstemming over het principe van de invoering binnen de sector van een suppletief stelsel van " opleidingsCV " dat een inventaris opmaakt van de door de werknemer gevolgde opleidingen tijdens zijn tewerkstelling binnen de onderneming.

Ze komen overeen dat dit document één maal per jaar opgesteld wordt, en ze verwijzen de overige modaliteiten tot inwerkingstelling van het "opleidingsCV" naar een werkgroep Beroepsopleiding.

2.1.3. Opleidingstijd

De sector doet aan de ondernemingen de aanbeveling om erop toe te zien dat de gevolgde opleidingen plaats vinden tijdens de werkuren.

2.1.4. Aantrekkelijkheid van de sector en Contacten met de onderwijsinstellingen

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden aangaande een betere definiëring van de beroepsprofielen en van de noden van de sector ten overstaan van het onderwijs. Toelichting van de functies.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

2.1.5. *Begeleiderschap*

De sector benadrukt het belang van het begeleiderschap in het raam van de overdracht van kennis en bekwaamheden.

Daartoe belast de sector de paritaire werkgroep met het uitwerken van een suppletief kader met een model dat rekening zal houden met de volgende elementen :

het profiel, de pedagogische basis en de opleiding van de begeleider,
de mogelijkheid voor oudere werknemers om de rol van begeleider uit te oefenen,
de definiëring van de leerdoelstellingen,
de vrijgemaakte tijd voor de omkadering van de werknemers in opleiding.

2.2. Risicogroepen

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10 % voor de periode van 01.01.2011 tot 31.12.2012, volgens dezelfde voorwaarden als in het akkoord 2009-2010: alle staalondernemingen worden verzocht om initiatieven te nemen en de concrete modaliteiten ervan op hun niveau te bepalen, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, via het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak.

Onder risicogroepen verstaat men onder meer de :

- werknemers en werklozen, ongeacht hun herkomst, met beperkte beroepsbekwaamheid, t.t.z. die geen getuigschrift lager secundair onderwijs hebben ;
- werknemers en werklozen, ongeacht hun herkomst, met beperkte beroepsbekwaamheid, t.t.z. die geen getuigschrift hoger secundair onderwijs hebben ;
- werknemers, ongeacht hun herkomst, met beperkte beroepsbekwaamheden die zich moeten aanpassen aan een nieuwe functie of installatie wegens reorganisatie, herstructurering of invoering van nieuwe technologieën ;
- jongeren in het deeltijds secundair onderwijs;
- langdurig werklozen ;
- oudere werklozen ;
- werklozen die deelnemen aan tewerkstellingsprojecten opgericht door de overheid ;
- leefloontrekkers.

Opvolging en paritaire evaluatie:

De sector doet de follow-up en maakt een paritaire evaluatie van de concretisering van de collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten. Daartoe wordt een exemplaar van de afgesloten collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten evenals van de evaluatieverslagen en van het financieel overzicht overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid en aan de ondertekenende partijen van onderhavig sectoraal akkoord.

Een bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst zal de uitvoering van deze bepalingen vastleggen.

Afdeling 3 – Opzegtermijnen

De ondertekenende partijen stellen een aanpassing voor van artikel 3 van het koninklijk besluit van 17 augustus 2007 tot vaststelling van de opzegtermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren, namelijk de opzegtermijnen die nageleefd moeten worden om een einde te stellen aan een arbeidsovereenkomst voor arbeider (rooster 1 “Algemeen stelsel”).

De door de werkgever na te leven opzegtermijn voor de schijf van arbeiders die gedurende minder dan 6 maanden ononderbroken in dienst geweest zijn van dezelfde onderneming wordt vanaf 1 januari 2012 opgetrokken tot 28 dagen (in plaats van 7 dagen in de huidige situatie).

De door de werkgever na te leven opzegtermijn voor de schijf van arbeiders die gedurende 6 maanden tot minder dan 5 jaar ononderbroken in dienst geweest zijn van dezelfde onderneming wordt vanaf 1 januari 2012 opgetrokken tot 42 dagen (in plaats van 35 dagen in de huidige situatie).

Bijgevolg zijn de opzegtermijnen van rooster 1 – “Algemeen stelsel” vanaf 1 januari 2012 de volgende. Deze opzegtermijnen zijn van toepassing voor alle arbeidsovereenkomsten ongeacht de datum van aanvang van de uitvoering (in de zin de wet van 12 april 2011) :

ANCIENNITEIT	WERKGEVER	WERKNEMER
0 – minder dan 6 maanden	28 dagen	3 dagen
6 maanden – minder dan 5 jaar	42 dagen	14 dagen
5 jaar – minder dan 10 jaar	49 dagen	14 dagen
10 jaar – minder dan 15 jaar	77 dagen	21 dagen
15 jaar – minder dan 20 jaar	112 dagen	28 dagen
20 jaar – minder dan 25 jaar	133 dagen	28 dagen
25 jaar en meer	168 dagen	35 dagen

De ondertekenende partijen bevestigen hun wil om de toepassing van de opzegtermijnen in geval van brugpensioen ander dan afvloeiingsbrugpensioen, zoals bepaald door het koninklijk besluit van 17 augustus 2007, te behouden :

ANCIENNITEIT	WERKGEVER
Minder dan 6 maanden	7 dagen
6 maanden – minder dan 5 jaar	28 dagen
5 jaar – minder dan 10 jaar	42 dagen
10 jaar – minder dan 15 jaar	56 dagen
15 jaar – minder dan 20 jaar	84 dagen
20 jaar en meer	112 dagen

De ondertekenende partijen bevestigen hun wil om de toepassing van de opzegtermijn in geval van afvloeiingsbrugpensioen (brugpensioen met het oog op het wegwerken van een personeelsoverschot in de ondernemingen), in toepassing van artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zoals vastgelegd door het KB van 29 augustus 2009 (BS van 10 september 2009) te behouden.

Bijgevolg vragen de ondertekenende partijen de verlenging van het afwijkend stelsel van opzegtermijn (28 dagen) voor een duur van 2 jaar, ter vervanging van het koninklijk besluit van 29 augustus 2009 tot vaststelling, in de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het PC 104, van de opzegtermijnen voor oudere ontslagen arbeiders op wie de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen van toepassing zijn, dat afloopt op 30 juni 2011.

De partijen verwijzen tijdelijk naar de toepassing van artikel 4 van het koninklijk besluit van 17 augustus 2007 tot vaststelling van de opzegtermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid (PC 104) ressorteren, voor de opzegtermijnen Afvloeiingsbrugpensioen die betekend zullen worden met ingang na de einddatum van 30 juni 2011 en vóór de inwerkingtreding van het nieuw koninklijk besluit dat het afwijkend stelsel van 28 dagen verlengt.

Afdeling 4 – Loopbaan en evenwicht privé- en beroepsleven

4.1. Brugpensioen – Bijzonder stelsel nachtarbeid 56-33-20

Verlenging voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 van het sectoraal kaderstelsel brugpensioen ten gunste van ontslagen werknemers die minstens 56 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidstelsel bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, volgens de voorwaarden uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact en de wet van 12 april 2011 tot wijziging van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en de uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het Regeringscompromis betreffende het interprofessioneel ontwerpakkoord.

De aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de interprofessionele overeenkomst nr.17 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

4.2. Brugpensioenstelsel vanaf 58 jaar

Verlenging voor de periode van 1 juli 2011 tot 30 juni 2013 van het sectoraal kaderstelsel brugpensioen ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 58 jaar oud, volgens de voorwaarden uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

De aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de interprofessionele overeenkomst nr. 17 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

4.3. Brugpensioenstelsel 56-40

Invoering voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 van een sectoraal kaderstelsel brugpensioen ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 56 jaar oud, en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, volgens de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 92 van 20 december 2007, nr. 96 van 20 februari 2009, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, en van de wet van 12 april 2011 tot wijziging van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en de uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het Regeringscompromis betreffende het interprofessioneel ontwerpakkoord.

De aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van de interprofessionele overeenkomst nr. 17, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot uitvoering brengen.

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau de aanvragen die ingediend zouden worden voor een brugpensioenstelsel 56-40 – gunstig en vanuit een niet-discriminerend oogpunt – te onderzoeken, met inachtneming van alle elementen van de situatie van de werknemer en de organisatorische factoren.

De sector wordt op de hoogte gebracht van het gevolg dat aan de aanvragen gegeven wordt. Deze informatie aan de sector moet het mogelijk maken om kennis te nemen van eventuele toepassingsmoeilijkheden met het oog op het oplossen ervan.

4.4. Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar

De ondertekenende partijen verwijzen naar de bevoegdheid van de ondernemingen om op hun niveau de mogelijkheid na te gaan in welke mate gevolg gegeven kan worden aan de aanvragen tot halftijds brugpensioen. De sector benadrukt het belang van een mogelijke verzoening tussen de overdracht van know-how en een geleidelijke afvloeiing van de werknemer.

4.5. Tijdskrediet

De ondertekenende partijen bevestigen de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 29 juni 2009 betreffende het tijdskrediet en andere stelsels van loopbaanvermindering.

De sector onderschrijft de bepalingen van bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77quinquies die de overgang van voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering naar halftijdse of 1/5^{de} loopbaanvermindering mogelijk moet maken in akkoord met de werkgever.

4.6. Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het tijdskrediet

De sector verwijst naar de ondernemingen de mogelijkheid om op hun niveau een kader te onderzoeken voor de toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het tijdskrediet.

4.7. Arbeidsorganisatie en kwaliteit van de arbeid

Overuren :

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het opstellen van een inventaris van het beroep op overuren in de ondernemingen uit de sector, evenals een tabel inzake de goede praktijken.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

Uitzendarbeid :

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het opstellen van een inventaris van het beroep op uitzendarbeid in de ondernemingen uit de sector, evenals een tabel inzake de goede praktijken.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

Zware beroepen — Bepalingen uit het IPA 2009-2010 inzake het optrekken van het huidige percentage van de lastenverlaging voor ploegen- en nachtarbeid (van 10,7% tot 15,6% van de bruto belastbare bezoldiging) :

De sector neemt de aanbevelingen inzake kwaliteit van de arbeid over van de interprofessionele sociale partners.

Daartoe nodigt hij de ondernemingen uit om een bijzondere aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een proactief personeelsbeleid dat rekening houdt met de kwaliteit van de arbeid die aan werknemers in ploegen- en nachtarbeid moet worden geboden.

Diversiteitsbeleid inzake personeel :

De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau een diversiteitsbeleid te voeren inzake personeel en HR-beheer.

Hij benadrukt het belang toe te zien op de diversiteit van de werknemersploegen en vraagt aan de ondernemingen om elke vorm van discriminatie te bestrijden.

De ondernemingsraad wordt op de hoogte gebracht van de diversiteitsmaatregelen die op ondernemingsvlak genomen zijn en gaat over tot de evaluatie ervan.

HOOFDSTUK 3 – GEZONDHEID & VEILIGHEID EN ONDERAANEMING

Het begrip « onderaanneming » dat gebruikt wordt in dit hoofdstuk moet begrepen worden als van toepassing zowel op onderaanneming als op « contracting ».

Het begrip « werf » moet zodanig opgevat worden dat het elke situatie omvat waarin een onderneming beroep doet op een onderaannemer.

Inleiding

De gezondheid en veiligheid van alle werknemers tewerkgesteld binnen de staalsector zijn een hoofdbekommernis voor de ondernemingen en de representatieve werknemersorganisaties actief binnen deze sector.

Tijdens de onderhandeling van het sectoraal akkoord 2011-2012 hebben de ondertekenende partijen de wens geuit om een referentiekader aangepast aan de staalsector van goede praktijken inzake gezondheid & veiligheid bij beroep op onderaanneming uit te werken. Dit kader laat toe om het Veiligheidscharter aan te passen.

Het belang van deze materie voor de sociale partners heeft de ondertekenaars gemotiveerd om hun verbintenissen om te zetten in onderhavig sectoraal akkoord.

Ten gevolge hiervan werden de volgende principes overeengekomen :

1. De gezondheid & veiligheid van de werknemers maken integraal deel uit van de contacten tussen de opdrachtgevers en hun onderaannemers.
2. De opdrachtgevende ondernemingen passen dit beleid toe, via concrete maatregelen, in verschillende fasen van de contacten met hun onderaannemers.
3. Deze maatregelen beogen het bereiken van volgende doelstellingen :
 - a. De selectiecriteria van de onderaannemers door hun opdrachtgevers houden rekening met de wijze waarop de onderaannemers de gezondheid en veiligheid op het werk daadwerkelijk aanpakken.

Deze in aanmerkingneming wordt geconcretiseerd, meer bepaald via een systematisering van het beroep op gecertificeerde onderaanneming ;

De sector erkent dat de VCA-norm (of elke gelijkwaardige norm) op toereikende wijze beantwoordt aan de kwaliteitsdoelstelling van naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid op het werk.

- b. De kennis van de regels, van de voorschriften en van de specifieke risico's met betrekking tot veiligheid bij het uitvoeren van prestaties binnen de staalondernemingen (opdrachtgevers) is een conditio sine qua non voor de toegang van de werknemers van onderaannemers tot de geografische perimenter van de opdrachtgevende ondernemingen.

Daartoe steunt de sector de veralgemening van het systeem van het « veiligheidspaspoort » als waarborg voor deze kennis.

- c. Elke tussenkomst van een onderaannemer bij de opdrachtgever mag slechts plaatsvinden mits de voorafgaande uitvoering van een effectieve werfopening die het onder meer mogelijk maakt om de risico's verbonden aan de betrokken werf te bepalen en alle noodzakelijke gegevens inzake gezondheid & veiligheid wederzijds uit te wisselen.
Het informeren van de werknemers van de onderaannemer gebeurt met alle nuttige middelen en minimum op basis van de voor deze werf opgemaakte risicoanalyse.
- d. De opdrachtgevende ondernemingen bepalen een procedure tot veiligstelling van de installaties, alvorens elke interventie van de werknemers van de onderaannemers in deze installaties.
- e. De opdrachtgevers installeren meetinstrumenten voor het verifiëren van de naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid bij de uitvoering van de werf.

De modaliteiten, gekoppeld aan de inwerkingstelling van deze maatregelen, zijn vastgesteld op basis van parameters betreffende de specifieke kenmerken van elke werf.

- f. Elke tussenkomst van een onderaannemer bij de opdrachtgever geeft aanleiding tot het uitvoeren van een effectieve sluiting van de werf die het mogelijk maakt alle gegevens aangaande de naleving door de onderaannemers van de regels inzake gezondheid & veiligheid te verzamelen.
- g. De inlichtingen betreffende de evaluatie van de prestaties van de onderaannemers op gebied van gezondheid & veiligheid, gebundeld door de werfverantwoordelijke van de opdrachtgever bij de uitvoering van de werf en de sluiting ervan, worden overgemaakt aan alle diensten van de opdrachtgever die betrokken zijn in de selectieprocedures van de onderaanneming met het oog op het realiseren van nieuwe werven.

De opdrachtgevende ondernemingen houden rekening met de informatie, met het oog op de toekenning van nieuwe werven.

Bij negatieve evaluatie, kunnen de opdrachtgevende ondernemingen een remediëringsprocedure en/of sancties gaande tot de uitsluiting van de betrokken onderaannemer, voorstellen.

- h. De opdrachtgevende onderneming zorgt voor een regelmatig verslag van de middelen die aangewend worden voor het verwezenlijken van bovenvermelde doelstellingen, dit ter attentie van zijn Comité voor preventie en bescherming op het werk.
Op elk moment, kunnen de vertegenwoordigers bij het Comité voor preventie en bescherming op het werk tussenkomen wanneer een tekortkoming inzake veiligheid met potentiële gevolgen vastgesteld wordt.
- i. De ondernemingen (opdrachtgevers) begunstigen de complementariteit van de rollen van de verschillende tussenkomende partijen (*lees : interne medewerkers*) die betrokken zijn bij het verwezenlijken van een werf die toevertrouwd is aan een onderaannemer.
- j. De rol en de plaats van de syndicale vertegenwoordigers in de verschillende informatie- en consultatieorganen moeten in functie van hun respectievelijke bevoegdheden gerespecteerd worden tijdens alle etappes van de bovengenoemde procedure.

e

Ze moeten betrokken worden vanaf het moment dat beroep wordt gedaan op onderaanneming/contracting en alle noodzakelijke informatie ontvangen over de gegevens met betrekking tot de onderaanneming.

HOOFDSTUK 4 – ARBEIDSVOORWAARDEN

Gezondheid en veiligheid op het werk, Stress op het werk, Pesten op het werk :

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het bepalen van de oriënteringen over het vervolg van de sectorale enquête Welzijn 2008.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

HOOFDSTUK 5 – SECTORAAL SOCIAAL LUIK

Afdeling 1 – Carensdag

De ondertekenende partijen bevestigen de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 29 juni 2009 betreffende de uitbetaling van de carensdag.

Afdeling 2 – Klein verlet

De ondertekenende partijen bevestigen de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur van 29 juni 2009 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen naar aanleiding van bepaalde familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten (klein verlet).

Afdeling 3 – Sectoraal minimumloon

Koppeling van het minimumloon(*) aan het gemiddelde van de loonevolutie bij alle ondernemingen van de sector.

(*) Bedrag op 01-05-2011, tegenover de spilindex 117,11 : 1.794,15 € in een stelsel van 37 uren/week, voor volledige arbeidsprestaties, inclusief alle productiepremies.

Afdeling 4 – Economische werkloosheid

De ondertekenende partijen onderschrijven de volgende interpretatie inzake de sectorale bepalingen betreffende het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen :

de ondernemingen leven de overeengekomen akkoorden na, zonder het sectoraal bedrag van de toelage economische werkloosheid aan te passen (sectoraal stelsel gewaarborgd inkomen wegens economische redenen), ten gevolge van de verhogingen van de RVA-percentages.

Gezien de economische omstandigheden eigen aan de staalsector die nog steeds zijn activiteitspeil van voor de crisis die medio 2008 van start ging, niet bereikt heeft, komen de ondertekenende partijen overeen om in het PC 104 de aanvragen vanuit de ondernemingen tot afwijkende economische werkloosheid voor een duur die kan oplopen tot 18 weken volledige schorsing van de arbeidsprestaties, goedgekeurd door de lokale representatieve instanties, met bijzondere aandacht gunstig te onderzoeken.

Afdeling 5 – Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om geval per geval, op hun niveau, de omstandigheden en gevolgen op alle vlakken te onderzoeken, verbonden aan het zich voordoen van onvoorzienbare gebeurtenissen van technische aard – zoals de brand die schade heeft berokkend aan de installaties en een tijdelijke en uitzonderlijke inactiviteit met zich meebracht –, teneinde hierop een geschikt antwoord te vinden via overleg op het niveau van de betrokken onderneming.

HOOFDSTUK 6 – SYNDICALE WAARBORGEN

De ondertekenende partijen komen overeen om vanaf 1 januari 2011 over te gaan tot :

- de recurrente verhoging van het percentage van het onvoorwaardelijk gedeelte tot 0,505% van de loonmassa (in plaats van 0,475% tot 31 december 2010);
- de recurrente verhoging van het percentage van het voorwaardelijk gedeelte tot 0,205% van de loonmassa (in plaats van 0,175% tot 31 december 2010).

Tevens wordt overeengekomen om op niet-recurrente wijze over te gaan tot de betaling in 2011 van een toelage gelijk aan 0,08% van de loonmassa; dit percentage wordt berekend op de gemiddelde loonmassa van de jaren 2007, 2008 en 2010.

Ook wordt afgesproken dat de voortzetting en modaliteiten van deze niet-recurrente toelage het voorwerp zullen zijn van de onderhandelingen bij het volgende sectoraal akkoord.

Bovenvermelde bepalingen hebben geen impact op de financiering van de syndicale vorming.

HOOFDSTUK 7 – JAARLIJKSE SECTORALE EVALUATIE

De ondertekenende partijen worden het eens over een stramien voor een voorstelling van de situatie in de staalsector, volgens de volgende periodiciteit : februari 2012 en februari 2013.

HOOFDSTUK 8 – MOBILITEIT

- Integrale terugbetaling van het abonnement op het openbaar vervoer voor woon-werkverplaatsingen :
Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2009-2010 die voorzien dat, op sectoraal vlak, de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het abonnement op het openbaar vervoer van de werknemer voor zijn woon-werkverplaatsingen op 100% wordt gebracht.
- Alternatieve vervoermiddelen :
De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen om het thema van de alternatieve vervoermiddelen te onderzoeken, met het oog op het ondersteunen op hun niveau van deze alternatieve vervoermiddelen voor woon-werkverplaatsingen, zoals de fiets en carpooling.
- Vervoerkosten van de werknemers ingeschakeld in de tewerkstellingscellen in het raam van de wetgeving inzake ondernemingsherstructurerings :
De werkgevers nemen de vervoerkosten van hun werknemers die ingeschakeld zijn in de tewerkstellingscellen, ten laste volgens het tarief overeengekomen op ondernemingsvlak.
- Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2009-2010 :
Voortzetting van de paritaire werkzaamheden met het oog op het opstellen van een paritaire opvolging van de resultaten van de ondernemingen in het kader van de driejaarlijkse federale mobiliteitsenquête.

De ondertekenende partijen zullen een prioriteitenplanning opmaken voor het verloop van de paritaire werkzaamheden.

HOOFDSTUK 9 – DUURZAME ONTWIKKELING

Afdeling 1 – Energiebeleid

De sector onderschrijft en steunt alle initiatieven terzake die op ondernemingsvlak genomen worden.

De sector moedigt de ondernemingen aan om aan de overlegorganen meer informatie te verschaffen over :

- de inzet van energie-efficiëntie,
- de evolutie van de industriële uitstoot (broeikasgassen ...),
- en het energie- en milieubeleid dat in de sector wordt gevoerd, evenals de daardoor behaalde resultaten.

Afdeling 2 – Convenant

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om aan hun ondernemingsraad de inlichtingen te verschaffen inzake het jaarverslag dat opgesteld wordt in samenhang met het Convenant.

HOOFDSTUK 10 – EVALUATIE

De ondertekenende partijen komen overeen om begin 2012 over te gaan tot een evaluatie betreffende de toepassing van onderhavig akkoord op sectoraal en ondernemingsvlak.

Een kopie van de collectieve ondernemingsakkoorden 2011-2012 zal overgemaakt worden aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid evenals aan de ondertekenende partijen van onderhavig akkoord.

HOOFDSTUK 11 – WERKGROEPEN

De ondertekenende partijen komen overeen om een inventaris op te maken van de verschillende sectorale werkgroepen en een volgorde van prioriteit tussen de verschillende thema's besproken in deze groepen op te stellen.

HOOFDSTUK 12 – SOCIALE VREDE

De ondertekenende partijen verklaren dat onderhavig akkoord alle problemen inzake de bepalingen van onderhavig akkoord regelt, ongeacht de specifieke aangelegenheden die op ondernemingsvlak behandeld worden.

De werknemers- en werkgeversorganisaties, ondertekenaars van onderhavig akkoord, bevestigen hun gemeenschappelijke wil om alle conventionele bepalingen en procedures systematisch op alle niveaus toe te passen en te doen toepassen, met als doel binnen de sociale relaties voorrang te verlenen aan overleg en verzoening als middelen om geschillen op te lossen en de sociale vrede te waarborgen.

HOOFDSTUK 13 – GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord wordt afgesloten vooreen duur van twee jaar vanaf 1 januari 2011 tot 31 december 2012, behalve voor de specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien.
