



ERRATUM

Commission paritaire de l'industrie sidérurgique

**CCT n° 168652/CO/104
du 29/10/2021**

Correction du texte français :

- A la page 6 de la CCT déposée, juste avant le point d) « Evolution des recrutements », la phrase suivante doit être ajoutée : « **Depuis lors, l'emploi est resté à un niveau plus ou moins stable.** »

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de ijzernijverheid

**CAO nr. 168652/CO/104
van 29/10/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In pagina 6 van de neergelegde tekst, net vóór het punt « Evolution des recrutements », moet de volgende zin toegevoegd worden : « **Depuis lors, l'emploi est resté à un niveau plus ou moins stable.** »

Beslissing van

06 -05- 2022

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 OCTOBRE 2021 DETERMINANT L'EFFORT EN FAVEUR DES PERSONNES APPARTENANT AUX GROUPES A RISQUE POUR LA PERIODE 2021-2022

CHAPITRE I^{ER} – OBJET

Article 1^{er}. – La présente convention est conclue en exécution

- de l'accord sectoriel conclu pour la période 2021-2022
- des dispositions relatives à l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque contenues dans la section 1^{ère}, du chapitre VIII, du titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I)
- de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses

et en application de l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

Art. 2. – La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

CHAPITRE III – MODALITES

Art. 3. – En exécution des dispositions précitées, il est prévu pour les employeurs de consentir pour les années 2021-2022, un effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque.

Art. 4. – Cet effort doit être équivalent à 0,10 % de l'ensemble des rémunérations déclarées à la sécurité sociale du personnel sous contrat de travail d'ouvrier.

Art. 5. – En application de de la présente convention, toutes les entreprises du secteur sont invitées à prendre, par la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise, des initiatives en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque suivant des modalités concrètes à déterminer à leur niveau, en accord avec la délégation syndicale.

Art. 6. §1^{er} – La convention collective de travail d'entreprise visée à l'article 5 doit déterminer la notion de groupes à risque en prenant notamment en considération d'une part, l'application de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité prévoyant une affectation obligatoire de 0,05% de la cotisation à un ou plusieurs groupes à risques définis par ledit arrêté et, d'autre part, les catégories définies par la convention sectorielle du 30 octobre 2013 (numéro d'enregistrement 118243/CO/104), à savoir :

A. Liste des groupes à risque prévue dans l'arrêté royal :

1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;

2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :

- a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours ;
- b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration ;
- c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé ;

3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service.

Par personnes inoccupées, on entend :

- a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée ;
- b) les chômeurs indemnisés ;
- c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi ;
- d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail ;
- e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale ;
- f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations ;
- g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès ;

4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :

- les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;
- les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33% ;
- les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;
- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ;
- les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;
- la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail ;

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il est entendu par "secteur", l'ensemble des employeurs ressortissant à la même commission paritaire ou à la même sous-commission paritaire autonome.

B. Liste des groupes à risque prévue par la convention sectorielle du 30 octobre 2013 (numéro d'enregistrement 118243/CO/104) :

« Article 6, B, §2 – 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. »

Art. 7. – La convention collective de travail d'entreprise détermine également les initiatives retenues, choisies parmi les thèmes d'action énumérés de manière exemplative ci-après :

- prolongation des initiatives appliquées par les accords d'entreprise pour les années antérieures et la période 2021-2022 ;
- formation qualifiante ou requalifiante de travailleurs en service pour adapter ou recycler leurs connaissances professionnelles et ainsi consolider leur emploi et améliorer leur employabilité ;
- toutes autres initiatives adaptées à la situation propre de chaque entreprise.

Art. 8. – La convention collective de travail d'entreprise comporte impérativement un engagement d'affecter à ces initiatives un budget équivalent à 0,10% pour 2021-2022 de la masse salariale annuelle déclarée à l'ONSS pour le personnel sous contrat de travail d'ouvrier.

Art. 9. – Les parties s'engagent à établir et à déposer chaque année au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 1^{er} juillet de l'année suivant celle à laquelle s'applique la convention collective de travail d'entreprise, un rapport d'évaluation et un aperçu financier.

Art. 10. – Un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues ainsi que des rapports d'évaluation et de l'aperçu financier précités sont adressés au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux parties signataires de la présente convention.

Art. 11. – Les parties signataires sollicitent l'autorisation du ministre de l'Emploi de réserver la moitié de l'effort de 0,05% à des initiatives en faveur des travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et sont menacés par un licenciement ou des chômeurs complets âgés d'au moins 40 ans conformément à la possibilité ouverte à l'article 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013.

Art. 12. – A cette fin, les parties signataires joignent à la présente convention et à l'appui de leur demande, une motivation circonstanciée en vue de démontrer que le secteur (CP 104) est un secteur « en difficultés et où le recrutement est largement arrêté ».

a) Cartographie actuelle des sites de production d'acier en Belgique

En 2021, les entreprises de production d'acier en activité en Belgique, sont au nombre de dix (10).

Les entreprises se répartissent au sein de 6 groupes internationaux.

Le secteur compte également deux centres de recherches.

Les sites de production et centres de recherche sont répartis sur le territoire belge.

b) Situation économique actuelle et perspectives

2020 restera l'année durant laquelle la pandémie du Covid-19 a dominé le monde. Elle nous a contraints d'adapter radicalement notre mode de vie et de travail. L'industrie sidérurgique belge a également été touchée de plein fouet et a vu son activité chuter de +/- 15% sur base annuelle pour atteindre le niveau le plus bas de la dernière décennie. Le creux a été atteint au 2^{ème} trimestre au cours duquel plusieurs lignes de production ont dû être mises à l'arrêt en raison de la chute de la demande d'acier dans de nombreux secteurs industriels. Pour un grand nombre de travailleurs (ouvriers, employés et cadres), il a fallu recourir au régime de chômage temporaire « Corona ».

Après deux très mauvaises années (2019 et 2020), une reprise de la conjoncture a été constatée au 4^{ème} trimestre 2020. Malheureusement, il s'avère que d'ici la fin de 2021, cette dynamique de reprise est à nouveau en régression.

La forte dégradation de la conjoncture économique en 2020 a entraîné un net recul de la consommation européenne d'acier. La consommation apparente est ainsi passée de 154 millions de tonnes en 2019 à 134 millions de tonnes en 2020.

Au cours de l'année dernière, les importations d'acier au carbone en UE ont diminué, mais restent à un niveau préoccupant par rapport à 2012. Cette baisse est due à la réduction de la demande du marché, aux prix du marché à un niveau absolument bas et à l'impact des mesures de sauvegarde pour certaines catégories de produits. La Turquie reste de loin le premier pays exportateur, suivie par la Russie et la Corée du Sud.

Il est également préoccupant de constater que les importations d'acier augmentent très fortement depuis le deuxième trimestre 2021.

L'élément déterminant pour la stabilité du marché sont les¹¹ mesures de sauvegarde¹² qui ont été mises en place par la Commission européenne en 2019 en réaction à l'instauration de restrictions à l'importation aux Etats-Unis accentuant le risque subséquent d'afflux encore plus massifs d'acier non européen. Ces mesures ont été prolongées le 1^{er} juillet 2021. La situation économique de l'industrie sidérurgique européenne demeure fragile alors que l'excédent considérable de capacités de production hors UE n'est toujours pas résorbé.

La balance commerciale de l'acier européen reste également négative. Les exportations diminuent d'année en année et sont dépassées depuis plusieurs années par des volumes d'importations plus élevés.

En 2020, le coût de l'électricité est resté un problème omniprésent pour l'industrie sidérurgique belge. L'étude annuelle de Deloitte, commandée par Febeliec, montre que le coût de l'électricité en Belgique pour des secteurs tels que la sidérurgie, est toujours considérablement plus élevé que dans les pays voisins. Le handicap de prix varie entre 7% et 27% (en fonction des caractéristiques spécifiques de l'entreprise) par rapport aux pays voisins.

c) Evolution de l'emploi dans le secteur de la sidérurgie

L'emploi dans le secteur de la sidérurgie est en diminution constante depuis plus de 40 ans. A titre de points extrêmes de comparaison, le secteur comptait près de 59.000 emplois (ouvriers et employés confondus) en 1970 contre 10.650 (ouvriers et employés confondus) à la fin de l'année 2020.

Si les grandes restructurations opérées au cours des années 70' et 80' ont entraîné de sévères diminutions de l'emploi au sein du secteur, la diminution de l'emploi a acquis depuis plusieurs années un caractère structurel.

Ainsi, depuis l'avènement de la crise de l'automne 2008, la diminution annuelle moyenne du personnel est constante. Durant cette période, plusieurs années ont été marquées par de fortes diminutions des effectifs correspondant à des restructurations, voire à des fermetures définitives de sites de production sidérurgiques.

De la fin de l'année 2008 à fin 2020, le secteur a enregistré environ 6.200 pertes d'emplois. *Depuis lors, l'emploi est resté à un niveau plus ou moins stable.*

d) Evolution des recrutements

La crise de 2009 a entraîné une chute significative des recrutements dans le secteur. Depuis l'entame de la crise, les recrutements sont limités à +/- 400 personnes par année.

En outre, les recrutements visent prioritairement au remplacement de travailleurs quittant le marché de l'emploi.

e) Pyramide des âges

La structure des effectifs montre un très large déséquilibre entre la catégorie des personnes de moins de 26 ans et les autres catégories puisque l'on compte :

- **un effectif moyen* de 7% de jeunes de moins de 26 ans au sein de la catégorie des ouvriers ;**
- **un effectif moyen* inférieur à 2% de jeunes de moins de 26 ans au sein de la catégorie des employés.**

**Pourcentage moyen pour les cinq dernières années sur la base des données relatives à la structure de l'effectif, extraites de l'enquête formation*

f) Données relatives à la formation

Le secteur traduit les engagements pris par les entreprises en matière de formation (en ce compris les initiatives de formation en faveur des groupes à risque) par des dispositions reprises dans les accords sectoriels depuis de nombreuses années.

Traditionnellement, l'accord sectoriel et sa convention d'exécution relative aux efforts de formation prévoient le relèvement du taux de participation aux mesures de formation pour la période de l'accord sectoriel.

Le taux de participation aux mesures de formation est en progression depuis de nombreuses années. Le pourcentage moyen des cinq dernières années atteint 83,7% pour la Commission paritaire 104 et 79,4% pour la Commission paritaire 210.

g) Affectation du pourcentage des 0,025%

Compte tenu des éléments précités et notamment de la situation socio-économique du secteur ainsi que des perspectives économiques incertaines, compte tenu par ailleurs de la diminution structurelle de l'emploi et de la limitation des recrutements, les partenaires sociaux souhaitent pouvoir affecter le pourcentage de 0,025%, consacré aux jeunes de moins de 26 ans, en faveur des travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement.

Complémentairement, les partenaires sociaux soulignent la nécessité d'une orientation des mesures destinées aux groupes à risque afin d'incorporer les initiatives existantes visant au maintien de certaines catégories de travailleurs à l'emploi.

Ainsi, les entreprises du secteur ont antérieurement concrétisé leurs efforts en faveur des différents travailleurs ou futurs travailleurs repris dans les catégories de groupes à risque, tels que définis entre partenaires sociaux au niveau sectoriel et dans le périmètre de chaque entreprise, au moyen de près de 15.000 heures de formation.

Une grande majorité de ces actions ont été réalisées en faveur de travailleurs en service :

- touchés par des réorganisations et devant bénéficier de formations en vue d'un reclassement dans le groupe (au sein duquel ils sont occupés) et/ou en vue du maintien de leur occupation ;
- dont la qualification doit être adaptée aux besoins de l'entreprise en vue de conserver leur occupation ;
- ne pouvant plus exercer leur fonction pour des raisons médicales ;
- etc...

Dès lors, et sous réserve de la réponse positive du Ministre de l'Emploi à la présente demande, les partenaires sociaux s'engagent à réserver aux travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, la moitié de l'effort obligatoire pour les groupes à risque, soit 0,025%.

Les partenaires sociaux sollicitent également par la présente demande, de prendre en compte pour l'affectation de l'effort précité, les travailleurs âgés d'au moins 40 ans occupés dans le secteur et

- a. touchés par une réorganisation et devant bénéficier d'une formation complémentaire en vue d'un reclassement dans le groupe (au sein duquel ils sont occupés)
- b. devant bénéficier de formation complémentaire en vue de conserver leur emploi
- c. ne pouvant plus exercer leur fonction pour des raisons sociales/médicales
- d. dont la qualification doit être adaptée aux besoins actuels ou futurs de l'entreprise
- e. confrontés à l'introduction de nouvelles technologies

Art. 13. – La demande de reconnaissance est déposée auprès de la Commission RCC instituée au SPF Emploi, concomitamment à la signature de la présente convention.

CHAPITRE IV – DUREE D'APPLICATION

Art. 14. – La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 104)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 OKTOBER 2021 TOT BEPALING VAN DE INSPANNING TEN VOORDELE VAN PERSONEN DIE BEHOREN TOT DE RISICOGROEPEN VOOR 2021-2022

HOOFDSTUK I – ONDERWERP

Artikel 1. – Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering

- van het sectoraal akkoord afgesloten voor de periode 2021-2022
- van de bepalingen betreffende de inspanning ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen vermeld in afdeling 1 van hoofdstuk VIII van titel XIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I)
- van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen

en in toepassing van het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022.

HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGEBIED

Art. 2. – Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

HOOFDSTUK III – MODALITEITEN

Art. 3. – In uitvoering van de hierboven vermelde bepalingen wordt de verplichting voorzien voor de werkgevers om in 2021-2022 een inspanning toe te staan ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen.

Art. 4. – Deze inspanning moet evenwaardig zijn aan 0,10% van het geheel van de lonen onderworpen aan de sociale zekerheid van het personeel onder arbeidsovereenkomst voor arbeider.

Art. 5. – In toepassing van deze overeenkomst worden alle ondernemingen van de sector verzocht om, via het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak, initiatieven te nemen ten voordele van personen die behoren tot de risicogroepen volgens concrete modaliteiten vast te leggen op het niveau van de ondernemingen, in akkoord met de vakbondsafvaardiging.

Art. 6. §1 – De collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst waarvan sprake onder artikel 5 legt verplicht het begrip risicogroepen vast, door het in aanmerking nemen van, enerzijds de toepassing van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 februari 2013 dat een verplichte aanwending van 0,05% van de bijdrage voorziet voor een of meerdere risicogroepen bepaald in dit besluit en, anderzijds de in de vorige sectorale arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2013 (registratienummer 118243/CO/104) gedefinieerde categorieën, namelijk :

A. Lijst van de risicogroepen voorzien in het koninklijk besluit :

1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag :

- a) hetzij doordat een einde gesteld werd aan hun arbeidsovereenkomst mits een opzeg en de opzeggingstermijn loopt;
- b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;

3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding.

Onder niet-werkenden wordt verstaan :

- a) de langdurig werkzoekenden, namelijk de personen in het bezit van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;
- b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;
- c) de werkzoekenden die laaggeschoold of zeer laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 tot bevordering van de tewerkstelling;
- d) de herintreders, namelijk de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
- e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructureringen in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen;
- g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;

4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :

- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33%;
- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;
- de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66%;
- de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt verstaan onder "sector", het geheel van werkgevers die onder een zelfde paritair comité of autonoom paritair subcomité ressorteren.

B. Lijst van de risicogroepen zoals voorzien in de sectorale arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2013 (registratienummer 118243/CO/104) :

"Artikel 6, B, §2 – 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 beroepsbekwaamheid en 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. "

Art. 7. – De collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst bepaalt eveneens de weerhouden initiatieven die gekozen werden uit de hierna als voorbeeld opgesomde actiethema's :

- verlenging van de initiatieven toegepast door de ondernemingsakkoorden voor de vorige jaren en de periode 2021-2022;
- kwalificerende of herkwalificerende opleiding van tewerkgestelde werknemers om hun beroepskennis aan te passen of bij te scholen, om zo enerzijds hun jobbehoud te verstevigen en anderzijds hun tewerkstellingskansen te verbeteren;
- elk ander initiatief dat aangepast is aan de specifieke toestand in elke onderneming.

Art. 8. – De collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst houdt noodzakelijkerwijze een verbintenis in om aan deze initiatieven een budget te besteden dat voor 2021-2022 0,10% van de jaarlijkse RSZ-loonmassa moet bedragen voor het personeel met een arbeidsovereenkomst als arbeider.

Art. 9. – De partijen verbinden zich ertoe elk jaar een evaluatieverslag en een financieel overzicht op te stellen en neer te leggen op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en dit uiterlijk tegen 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarop de collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak betrekking heeft.

Art. 10. – Een exemplaar van de afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak, alsook van de bovenvermelde evaluatieverslagen en van het financieel overzicht worden overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid en aan de ondertekenende partijen van onderhavige overeenkomst.

Art. 11. – De ondertekenende partijen vragen de toelating aan de minister van Werk om de helft van de inspanning van 0,05% voor te behouden aan initiatieven voor werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag of aan de volledig werklozen van minstens 40 jaar oud overeenkomstig de mogelijkheid opengesteld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Art. 12 – Daartoe voegen de ondertekenende partijen aan onderhavige overeenkomst, ter ondersteuning van hun aanvraag, een uitvoerige motivering toe teneinde aan te tonen dat de sector (PC 104) een sector "in moeilijkheden is waar de aanwerving grotendeels stopgezet is".

a) Huidige cartografie van de productievestigingen in België

In 2021 zijn er tien (10) staalproducerende ondernemingen in werking in België.

De ondernemingen zijn verdeeld over 6 internationale groepen.

De sector telt eveneens twee onderzoekscentra.

De productievestigingen en onderzoekscentra zijn verspreid over het Belgisch grondgebied.

b) Huidige economische situatie en vooruitzichten

2020 zal in de eerste plaats herinnerd worden als het jaar waarin de Covid-19 pandemie de wereld in zijn greep nam en ons dwong onze manier van leven en werken drastisch aan te passen. Ook de Belgische staalindustrie werd midscheeps geraakt en zag haar activiteit met $\pm 15\%$ op jaarbasis terugvallen tot het laagste niveau van het voorbije decennium. Het dieptepunt werd bereikt in het tweede kwartaal, met het stilleggen van meerdere productielijnen als gevolg van de wegvallende vraag naar staal bij tal van industriële sectoren. Een significant deel van de medewerkers (arbeiders, bedienden en kaderleden) moest noodgedwongen in het stelsel van tijdelijke werkloosheid 'Corona' stappen.

Na twee barslechte jaren (2019 en 2020) werd vanaf het vierde kwartaal van 2020 een herstel van de conjunctuur opgemerkt. Helaas blijkt dat eind 2021 dit herstelmomentum opnieuw aan het afnemen is.

De sterke terugval van de economische conjunctuur in 2020 zorgde voor een duidelijke afname van het Europese staalverbruik. Zo daalde het schijnbaar verbruik van 154 miljoen ton in 2019 naar 134 miljoen ton in 2020.

De import van koolstofstaal in de EU nam het voorbije jaar af, doch blijft ten opzichte van 2012 op een onrustwekkend hoog niveau. Deze daling kwam er ten gevolge van de verminderde marktvraag, van marktprijzen op een absoluut bodemniveau en wegens het effect van de '*safeguard measures*' voor bepaalde productgroepen. Turkije blijft met voorsprong het grootste exportland, gevolgd door Rusland en Zuid-Korea.

Onrustwekkend is ook dat de import van staal sinds het tweede kwartaal van 2021 opnieuw erg sterk aan het toenemen is.

Een element om de markt toch wat te stabiliseren zijn de '*safeguard measures*' die door de Europese Commissie in 2019 werden ingesteld. Dit als antwoord op de invoering van importmaatregelen in de USA en de daarop volgende dreiging van nog meer massale invoer van niet EU-staal. Deze maatregelen werden op 1 juli 2021 verlengd. De economische situatie van de Europese staalindustrie blijft fragiel en het grote overschot aan productiecapaciteit buiten de EU raakt maar niet afgebouwd.

Ook blijft de handelsbalans van Europees staal negatief. De export kalft jaar na jaar af en wordt sinds enkele jaren overtroffen door hogere importvolumes.

In 2020 blijft de elektriciteitskost een nijpend probleem voor de Belgische staalindustrie. De jaarlijkse Deloitte-studie in opdracht van Febeliec toont aan dat de elektriciteitskost in België voor sectoren als de staalindustrie nog steeds aanzienlijk hoger ligt dan in haar buurlanden. De prijshandicap schommelt tussen de 7% en 27% (afhankelijk van de specifieke karakteristieken van de onderneming) ten opzichte van de omringende landen.

c) Evolutie van de tewerkstelling in de staalsector

De tewerkstelling in de staalsector gaat sinds meer dan 40 jaar in constant dalende lijn. Als uiterste vergelijkingspunten telde de sector in 1970 bijna 59.000 banen (arbeiders en bedienden samen) tegenover 10.650 (arbeiders en bedienden samen) einde 2020.

De grote herstructureringen tijdens de jaren 70' en 80' brachten ernstige personeelsinkrimpingen binnen de sector teweeg maar sinds een aantal jaren heeft de daling van de tewerkstelling een structureel karakter gekregen.

Sinds het optreden van de crisis in de herfst van 2008 is de gemiddelde jaarlijkse personeelsinkrimping constant gebleven. Gedurende deze periode werden talrijke jaren gekenmerkt door sterke dalingen van het personeelsbestand die overeenstemmen met herstructureringen, of zelfs met definitieve sluitingen van staalproductievestigingen.

Vanaf einde 2008 tot einde 2020 heeft de sector een verlies van ongeveer 6.200 banen opgetekend. Sindsdien blijft de tewerkstelling op een min of meer gelijk niveau.

d) Evolutie van de aanwervingen

De crisis van 2009 heeft een aanzienlijke terugval van de aanwervingen in de sector veroorzaakt. Sinds het begin van de crisis blijven de aanwervingen beperkt tot +/- 400 personen per jaar.

Bovendien zijn de aanwervingen in eerste instantie gericht op de vervanging van werknemers die de arbeidsmarkt verlaten.

e) Leeftijdspiramide

De structuur van het personeelsbestand vertoont een zeer groot onevenwicht tussen de categorie van personen jonger dan 26 jaar en de andere categorieën, aangezien :

- **een gemiddeld personeelsbestand* van 7% jongeren onder 26 jaar geteld wordt binnen de categorie arbeiders;**
- **een gemiddeld personeelsbestand lager dan 2% jongeren onder 26 jaar geteld wordt binnen de categorie bedienden.**

**Gemiddeld percentage voor de vijf laatste jaren op basis van de gegevens betreffende de structuur van het personeelsbestand, geput uit de opleidingsenquête.*

f) Gegevens betreffende opleiding

De sector vertaalt de verbintenissen, aangegaan door de ondernemingen inzake opleiding (met inbegrip van de opleidingsinitiatieven ten gunste van risicogroepen), in bepalingen die sinds talrijke jaren opgenomen worden in de sectorale akkoorden.

Traditiegetrouw voorzien het sectoraal akkoord en zijn uitvoeringsovereenkomst met betrekking tot de opleidingsinspanningen het verhogen van het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen voor de periode van het sectoraal akkoord.

Het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen gaat sinds vele jaren in stijgende lijn. Het gemiddeld percentage van de vijf laatste jaren bedraagt 83,7% voor het Paritair Comité 104 en 79,4% voor het Paritair Comité 210.

g) Aanwending van het percentage van 0,025%

Rekening houdend met bovenvermelde elementen en meer bepaald met de socio-economische situatie van de sector, evenals met de onzekere economische vooruitzichten, bovendien rekening houdend met de structurele tewerkstellingsinkrimping en met de beperking van de aanwervingen, wensen de sociale partners het percentage van 0,025%, bestemd voor jongeren onder 26 jaar, te kunnen aanwenden ten gunste van oudere werknemers van minstens 40 jaar die tewerkgesteld zijn in de sector en bedreigd worden door ontslag.

Aanvullend benadrukken de sociale partners de noodzaak tot een oriëntering van de maatregelen bestemd voor risicogroepen teneinde de bestaande initiatieven om bepaalde werknemerscategorieën aan het werk te houden, op te nemen.

Zo hebben de ondernemingen uit de sector voorheen hun inspanningen geconcretiseerd ten gunste van de verschillende werknemers of toekomstige werknemers, vermeld in de categorieën van risicogroepen zoals bepaald tussen sociale partners op sectoraal vlak en binnen de perimeter van elke onderneming, door middel van bijna 15.000 uren opleiding.

Een grote meerderheid van deze acties werd verwezenlijkt ten bate van werknemers in dienst :

- die getroffen zijn door reorganisaties en die moeten genieten van opleidingen met het oog op een herinschakeling in de groep (waarbinnen ze tewerkgesteld zijn) en/of met het oog op het behoud van hun job ;
- wiens kwalificatie aangepast moet worden aan de noden van de onderneming teneinde hun job te behouden ;
- die hun functie wegens medische redenen niet meer kunnen uitoefenen ;
- enz...

Bijgevolg, en onder voorbehoud van het positief antwoord van de Minister van Werk op deze aanvraag, verbinden de sociale partners zich ertoe de helft van de verplichte inspanning voor risicogroepen, hetzij 0,025%, voor te behouden voor werknemers van minstens 40 jaar oud die tewerkgesteld zijn in de sector en bedreigd worden door ontslag.

Tevens verzoeken de sociale partners, via onderhavige aanvraag, om voor de aanwending van bovenvermelde inspanning de werknemers in aanmerking te nemen van minstens 40 jaar oud, tewerkgesteld in de sector en

- a. die getroffen zijn door een reorganisatie en die moeten genieten van een bijkomende opleiding met het oog op een herinschakeling in de groep (waarbinnen ze tewerkgesteld zijn)
- b. die moeten genieten van een bijkomende opleiding teneinde hun job te behouden
- c. die hun functie wegens sociale/medische redenen niet meer kunnen uitoefenen
- d. wiens kwalificatie aangepast moet worden aan de huidige of toekomstige noden van de onderneming
- e. die geconfronteerd worden met de invoering van nieuwe technologieën

Art. 13. – De vraag tot erkenning wordt neergelegd bij de Commissie SWT, opgericht bij de FOD ' ;, gelijktijdig met de ondertekening van onderhavige overeenkomst.

Werkgelegenheid

HOOFDSTUK IV – TOEPASSINGSDUUR

Art. 14. – Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022.