



**ERRATUM**

**Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie**

**CCT n° 181448/CO/210  
du 07/07/2023**

Correction dans les deux langues :

- Le dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> doit être corrigé comme suit : « (...) et en application de l'arrêté royal du **2 juillet 2023** \* exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024.

~~\*A la rédaction de la présente convention d'exécution, l'arrêté royal n'existe encore que sous la forme d'un projet intitulé "Projet d'arrêté royal exécutant l'accord cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024 – exécution de l'article 195, § 1<sup>er</sup> de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses. »~~

- A l'article 6, le « § 1<sup>er</sup> » doit être supprimé.

**Décision du 03 -10- 2023**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid**

**CAO nr. 181448/CO/210  
van 07/07/2023**

Verbetering in beide talen :

- Het laatste lid van artikel 1 moet als volgt verbeterd worden : « (...) en in toepassing van het koninklijk besluit van **2 juli 2023** \* tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024.

~~\*Bij de opmaak van onderhavige uitvoeringsovereenkomst bestaat het koninklijk besluit nog enkel in de vorm van een ontwerp met de titel "Ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van het Afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024 – uitvoering van artikel 195, § 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen. »~~

- In artikel 6, moet « § 1 » geschrapt worden.

**Beslissing van 03 -10- 2023**

**Philip BRAEKMANS**  
Conseiller général

## PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 210)

### COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 7 JULI 2023 TOT BEPALING VAN DE INSPANNING TEN VOORDELE VAN PERSONEN DIE BEHOREN TOT DE RISICOGROEPEN VOOR DE PERIODE 2023-2024

#### HOOFDSTUK I – ONDERWERP

Artikel 1. – Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering

- van het sectoraal akkoord afgesloten voor de periode 2023-2024
- 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 *7 juli 2023* tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024.

~~\*Bij de opmaak van onderhavige uitvoeringsovereenkomst bestaat het koninklijk besluit nog enkel in de vorm van een ontwerp met de titel "Ontwerp van koninklijk besluit tot uitvoering van het Afsprakenkader in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024 – uitvoering van artikel 195 §1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen."~~

#### HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGEBIED

Art. 2. – Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid (PC nr. 210) vallen en op de gebaremiseerde werknemers en werknemsters die door een arbeidsovereenkomst voor bediende 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 2023-2024 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 bediende.

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 één of meerdere risicogroepen bepaald in dit besluit en, anderzijds de in de vorige sectorale arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2013 (registratienummer 118258/CO/210) 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 verminderingkaart 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 hun 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 persoon met een handicap 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 hetzelfde paritair comité of hetzelfde autonoom paritair subcomité ressorteren.

**B. Lijst van de risicogroepen zoals voorzien in de sectorale arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2013 (registratienummer 118258/CO/210) :**

“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 arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak 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 2023-2024;
- 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 2023-2024 0,10% van de jaarlijkse RSZ-loonmassa moet bedragen voor het personeel met een arbeidsovereenkomst als bediende.

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 bedienden van 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 210) een sector “in moeilijkheden is waar de aanwerving grotendeels stopgezet is”.

a) Huidige cartografie van de productievestigingen in België

In 2023 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

In 2022 werd de wereld overschaduwd door de oorlog in Oekraïne.

Naast het menselijke leed waren de gevolgen verstrekkend : een verzwakking van de conjunctuur, een exuberante stijging van de energieprijzen, verstoorde aanvoerketens en een galopperende inflatie.

Hoewel 2022 veelbelovend begon, verslechterde de economische situatie met de maanden. Voor het eerst in vele jaren kende de wereldwijde vraag naar staal een terugval van 2,3%, vooral door een afnemende Chinese consumptie.

De marktprijzen voor staal kelderden vanaf het midden van het jaar, terwijl de energiekosten ongeziene hoogtes bereikten. De staalindustrie, zeer energie-intensief met een jaarlijks elektriciteitsverbruik van ±4.000 GWh en een gasverbruik van ±6.000 GWh, zag sommige productiesites noodgedwongen stilgelegd worden door exploderende energiekosten.

Hoge grondstofprijzen en CO<sub>2</sub>-kosten zetten de winstgevendheid vanaf de tweede jaarhelft onder druk.

De import van niet-EU-staal bereikte met 29 miljoen ton in 2022 opnieuw het bijzonder hoge niveau van de voorbije jaren. Voor vlak koolstofstaal betekent dit dat 1 ton op 4 op de markt van niet-EU-origine is ; bij roestvast staal stijgt deze ratio tot 1 ton op 3. Tegelijkertijd daalt de export van EU-staal naar niet-EU-landen al jaren. In een tiental jaar is de EU dan ook geëvolueerd van een netto-exporteur van ±15 miljoen ton afgewerkt staal naar een netto-importeur van ±13 miljoen ton. Op een EU-jaarproductie van ongeveer 150 miljoen ton is de impact significant.

## 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 11.500 (arbeiders en bedienden samen) einde 2022.

De grote herstructureringen tijdens de jaren '70 et '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.**

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 blijft hoog in de sector. Het gemiddeld percentage van de vijf laatste jaren bedraagt 83,6% voor het Paritair Comité 104 en 64% voor het Paritair Comité 210.**

**In 2022 volgde een opgeleide arbeider gemiddeld meer dan 66 uren opleiding per jaar en een opgeleide gebaremiseerde bediende gemiddeld meer dan 27 uren opleiding per jaar.**

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 Werk, gelijktijdig met de ondertekening van onderhavige overeenkomst.

#### **HOOFDSTUK IV – TOEPASSINGSDUUR**

Art. 14. – Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

---



# COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE LA SIDERURGIE (CP n° 210)

## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 07 JUILLET 2023 DETERMINANT L'EFFORT EN FAVEUR DES PERSONNES APPARTENANT AUX GROUPES A RISQUE POUR LA PERIODE 2023-2024

### CHAPITRE I<sup>ER</sup> – OBJET

Article 1<sup>er</sup>. – La présente convention est conclue en exécution

- de l'accord sectoriel conclu pour la période 2023-2024
- des dispositions relatives à l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque contenues dans la section 1<sup>ère</sup>, 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 2 juillet 2023\* exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024.

~~\*A la rédaction de la présente convention d'exécution, l'arrêté royal n'existe encore que sous la forme d'un projet intitulé « Projet d'arrêté royal exécutant l'accord cadre dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024 — exécution de l'article 195 §1<sup>er</sup> de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses. »~~

### CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

Art. 2. – La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire pour les employés de la sidérurgie (CP n° 210) et aux travailleurs et travailleuses barémisés qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'employé.

### CHAPITRE III – MODALITES

Art. 3. – En exécution des dispositions précitées, il est prévu pour les employeurs de consentir pour les années 2023-2024, 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'employé.

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<sup>er</sup> – 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 118258/CO/210), 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 118258/CO/210) :**

« 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 2023-2024 ;
- 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 2023-2024 de la masse salariale annuelle déclarée à l'ONSS pour le personnel sous contrat de travail d'employé.

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<sup>er</sup> 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 pour les employés de la sidérurgie 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 210) est un secteur « en difficultés et où le recrutement est largement arrêté ».

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

En 2023, 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

En 2022, le monde a été bouleversé par la guerre en Ukraine.

Outre les souffrances humaines, les conséquences ont été considérables : un affaiblissement de la conjoncture, une hausse exubérante des prix de l'énergie, la perturbation des chaînes d'approvisionnement et une inflation galopante.

Bien que l'année 2022 ait commencé de manière prometteuse, la situation économique s'est détériorée au fil des mois. Pour la première fois depuis de nombreuses années, la demande mondiale d'acier a connu une baisse de 2,3%, principalement en raison de la consommation chinoise en déclin.

Les prix du marché de l'acier se sont effondrés à partir du milieu de l'année, tandis que les coûts de l'énergie atteignaient des pics sans précédent. Dans l'industrie sidérurgique, très énergivore avec une consommation annuelle d'électricité de  $\pm 4.000$  GWh et de gaz de  $\pm 6.000$  GWh, certains sites de production ont été contraints de se mettre à l'arrêt en raison de l'explosion des coûts énergétiques.

Dès le second semestre, les prix élevés des matières premières et les coûts du CO<sub>2</sub> ont pesé sur la rentabilité.

Avec 29 millions de tonnes en 2022, les importations d'acier en provenance de pays hors UE ont à nouveau atteint le niveau particulièrement haut de ces dernières années. Pour l'acier plat au carbone, cela signifie qu'1 tonne sur 4 sur le marché est d'origine non européenne ; pour l'acier inoxydable, ce ratio passe à 1 tonne sur 3. Simultanément, les exportations d'acier de l'UE vers des pays non-UE diminuent depuis des années. En une dizaine d'années, l'UE a évolué du statut d'exportateur net de  $\pm 15$  millions de tonnes d'acier fini à celui d'importateur net de  $\pm 13$  millions de tonnes. Sur une production annuelle de l'UE d'environ 150 millions de tonnes, l'impact est considérable.

## 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 11.500 (ouvriers et employés confondus) à la fin de l'année 2022.

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.**

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 reste élevé dans le secteur. Le pourcentage moyen des cinq dernières années atteint 83,6% pour la Commission paritaire 104 et 64% pour la Commission paritaire 210.**

**En 2022, un ouvrier formé a suivi plus de 66 heures de formation en moyenne sur l'année et un employé barémisé formé, plus de 27 heures de formation en moyenne sur l'année.**

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<sup>er</sup> janvier 2023 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2024.