

ACCORD SECTORIEL DANS LA SIDERURGIE - OUVRIERS - 2001-2002

APC/AGA
27 -03- 2001
AG/Nr. - - -

PREAMBULE

Vu l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 ;

Se référant à l'exposé de la situation économique de l'industrie sidérurgique donné en réunion plénière de la Commission Paritaire de l'Industrie Sidérurgique (n° 104) du 17 janvier 2001 ;

Eu égard aux revendications syndicales ;

Eu égard à la volonté exprimée par les interlocuteurs responsables pour le secteur que les matières rentrant dans leur compétence soient réglées dans les limites du présent protocole, répondant ainsi au souhait des organisations syndicales de prolonger et d'approfondir l'accord 1999-2000 qui a permis de renouer avec une culture sociale sectorielle ;

Les parties concluent le présent accord dans l'esprit de l'accord interprofessionnel.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

~~21 -03- 2001~~

28 -06- 2001

MR.
N°

57.650

100/104

1. EMPLOI/FORMATION

1.1. SECURITE D'EMPLOI

□ Délais de préavis

Adaptation de l'arrêté royal du 22.06.1999 par la grille (1) – Régime général - ci-dessous.

Ce règlement (grille adaptée) n'est pas applicable :

- en cas de prépension « dégageant » - Arrêté royal du 10.01.1999 dont la reconduction est demandée à la date d'échéance ; voir ci-après grille (2)
- en cas de prépension autre que prépension « dégageant » - voir ci-après grille (3).

Grille (1) – Régime général

ANCIENNETE	EMPLOYEUR	TRAVAILLEUR
0 – moins de 6 mois	7 jours	3 jours
6 mois – moins de 5 ans	35 jours	14
5 ans – moins de 10 ans	42 jours	14
10 ans – moins de 15 ans	77 jours	21
15 ans – moins de 20 ans	105 jours	28
20 ans – moins de 25 ans	133 jours	28
25 ans et plus	154 jours	35

Grille (2) : Prépension « dégageant »

Par dérogation à la grille (1), le délai de préavis est fixé à 28 jours, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, lorsque le congé est donné par l'employeur à des travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'une prépension « dégageant » (prépension en vue de résorber un excédent de personnel dans les entreprises) : arrêté royal du 10.01.1999.

Les parties signataires demandent la reconduction du régime instauré par l'arrêté royal du 10.01.1999 pour une durée d'au moins 2 ans à sa date d'échéance (01.07.2001).

Grille (3) : Prépension autre que prépension « dégage ment »

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

□ Jour de carence

- Maintien du jour de carence pour les cas d'incapacité inférieurs à 8 jours au lieu de 14 jours – loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- Maintien du régime de rémunération en cas de non-application du jour de carence selon les règles fixées au niveau des entreprises.

□ Sécurité d'emploi :

Reconduction pour la période 2001-2002 des engagements antérieurs :

- Les employeurs s'engagent avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée de la présente convention, 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.
- 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.

□ Mesures d'accompagnement en cas de licenciement collectif

Reconduction pour la période 2001-2002 des engagements antérieurs :

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.

FORMATION PROFESSIONNELLE

□ Formation permanente :

- Les entreprises poursuivent et consolident leurs efforts internes de formation pour améliorer la qualification des travailleurs en service en liaison avec l'évolution technologique.

Les initiatives de formation interne développées par les entreprises et le poids des efforts consentis sont commentés au niveau de chaque entreprise au sein des organes représentant les travailleurs.

- Le Président de la Commission Paritaire de l'Industrie Sidérurgique ainsi que les responsables nationaux des organisations signataires reçoivent une fois par an toutes les informations relatives aux efforts consentis par les entreprises, en vue de procéder ensemble à leur évaluation, selon la méthodologie qui a été convenue entre les parties (grille).

Outre la mission d'évaluation décrite ci-avant, une concertation commune, en groupe paritaire, sera engagée sur la manière de renforcer l'attractivité de l'industrie sidérurgique, notamment via des contacts avec l'enseignement professionnel et technique. Une meilleure communication concernant les profils professionnels recherchés fera partie intégrante de la démarche.

□ Groupes à risque :

Poursuite des efforts antérieurs (0,10 %) en faveur des groupes à risque, par la reconduction pour les années 2001-2002 des termes de la convention collective sidérurgique datée du 02.06.1999 exécutant l'accord de secteur du 22.04.1999. Toutes les entreprises du secteur sont invitées à prendre pareilles initiatives ; les modalités concrètes de celles-ci sont déterminées à leur niveau en accord avec la délégation syndicale.

Les accords d'entreprise doivent obligatoirement fixer la notion de groupes à risque visés.

Par groupes à risque, on entend notamment des :

- travailleurs, quelle que soit leur origine, ayant une scolarisation inférieure à l'enseignement secondaire 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 ;
- travailleurs et chômeurs à qualification réduite, c'est-à-dire à un niveau de qualification inférieur à A2 ;
- 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 minimum de moyen d'existence.

Le secteur évalue paritairement la concrétisation des accords conclus par les entreprises. A cet effet, un exemplaire des accords conclus ainsi que du rapport d'évaluation et de l'aperçu financier sont adressés au Président de la Commission Paritaire de l'Industrie Sidérurgique ainsi qu'aux responsables nationaux des organisations signataires.

1.2. CARRIERE ET REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

□ **Prépension – Régime particulier travail de nuit :**

Prolongation pour la période du 01.01.2001 au 31.03.2003 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 CCT n° 46 du Conseil National du Travail.

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.

□ **Prépension 58-25 :**

Prolongation pour la période 01.01.2001 au 31.03.2003 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 58 ans, ayant un passé professionnel de 25 ans.

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.

Maintien de la possibilité légale d'obtenir une dispense à l'obligation de remplacement.

□ **Prépension à mi-temps :**

Le secteur renvoie aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau dans quelle mesure il peut être fait suite aux demandes de prépension à mi-temps.

□ **Seuil hebdomadaire de la durée du travail :**

Concrétisation de la durée hebdomadaire moyenne du travail de 37 heures sur base annuelle sous la forme d'une CCT spécifique.

□ **Heures supplémentaires – Travail intérimaire et sous-traitance**

- Dans l'esprit de l'accord interprofessionnel, respect des règles légales et d'entreprise en matière de durée du travail. Information périodique des représentants des travailleurs au niveau des entreprises.
- Respect des règles légales en matière de travail intérimaire, en imposant aux firmes extérieures le respect des prescriptions en matière de sécurité et de la législation sociale. Information périodique des représentants des travailleurs au niveau des entreprises.
- Rédaction en groupe de travail paritaire d'une grille, en vue de faciliter l'information périodique au niveau des entreprises.

2. SOCLE SOCIAL SECTORIEL

□ **Salaire minimum sectoriel :**

Revalorisation du salaire minimum sectoriel pour les travailleurs âgés de 18 ans occupés à un poste industriel. A la date du 01.03.2001, le salaire minimum garanti est fixé à 56.000 BEF brut par mois, lié à l'index, et dans un régime de 37 heures/semaine, toutes primes de production comprises, pour des prestations complètes.

L'application de ce minimum ne peut avoir aucun effet sur les rémunérations effectives le dépassant déjà et ne peut être invoquée pour modifier les barèmes ou hiérarchisation salariale en vigueur dans les entreprises.

Ce minimum ne s'applique pas aux étudiants jobistes.

□ **Garanties syndicales et formation syndicale**

A partir du 01.04.2001, l'effort global en matière de garanties syndicales est ramené à 0,650 % des rémunérations brutes déclarées dont :

0,175 % sous condition
0,475 % de façon inconditionnelle.

En ce qui concerne la formation syndicale, celle-ci sort des garanties syndicales. Elle est relevée de 0,050 % pour être portée à 0,100 %.

□ **Dispositions gouvernementales : pensions complémentaires**

Examen en groupe de travail des dispositions de la législation en matière de pensions complémentaires et de ses conséquences pour le secteur à l'issue du processus législatif.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL

□ Santé et sécurité :

Reconduction des engagements antérieurs :

Compte tenu de l'importance du facteur de la sécurité dans l'industrie sidérurgique, les entreprises établissent annuellement, en liaison avec les membres du comité pour la prévention et la protection au travail, un plan de prévention. Une copie de ce plan de prévention est adressée au Président de la Commission Paritaire de l'Industrie Sidérurgique ainsi qu'aux responsables nationaux des organisations signataires en vue de procéder ensemble à l'évaluation.

□ Stress au travail :

Le secteur invite les entreprises à concrétiser les recommandations contenues dans la CCT n° 72 conclue au sein du Conseil National du Travail, de manière que la problématique du stress collectif :

soit intégrée dans les plans annuels de prévention des entreprises

fasse l'objet d'une analyse et d'une approche appropriée (enquête, études complémentaires...)

fasse l'objet d'une information/formation auprès des travailleurs et de la ligne hiérarchique

soit prise en compte par les différents acteurs : médecine du travail, y compris lors des examens médicaux obligatoires, conseillers en prévention, services internes et externes, ligne hiérarchique, dans une répartition des rôles bien définie.

Cette problématique stress collectif serait gérée utilement au sein d'un groupe stress à constituer au sein de chaque entreprise.

Les mesures décidées au niveau des entreprises feront l'objet d'une évaluation sectorielle avant la fin du présent accord.

4. VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Crédit-temps et autres systèmes de diminution de la carrière (CCT n° 77 conclue au CNT le 14.02.2001) :

Allongement de 1 an de la durée de l'exercice du droit au crédit-temps instauré dans le cadre de la CCT n° 77:

au niveau du secteur, la durée maximale est portée à 2 ans sur l'ensemble de la carrière, sans préjudice de la possibilité pour les entreprises d'accroître cette durée au-delà de 2 ans.

5. MOBILITE

Le secteur invite les entreprises à procéder en leur sein à un inventaire des initiatives existantes, en vue de dégager, en concertation avec la délégation locale, des pistes de solution à la lumière des recommandations de l'accord interprofessionnel.

Les inventaires et les plans de mobilité d'entreprise feront l'objet d'une information et d'une évaluation sectorielle.

6. EVALUATION

Une évaluation aura lieu en commission paritaire dans le courant du mois de septembre 2001 et 2002 quant à l'application du présent accord au niveau du secteur et des entreprises.

Une copie des accords collectifs d'entreprise est communiquée au Président de la Commission Paritaire de l'Industrie Sidérurgique (n° 104) ainsi qu'aux responsables nationaux des organisations signataires du présent accord.

7. 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.

8. 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 liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

9. DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans s'étendant du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application.

SECTORAAL AKKOORD IN DE STAALNIJVERHEID – ARBEIDERS – 2001-2002

AKC / ACA
27 -03- 2001
AG / Nr.

INLEIDING

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 ;

Verwijzend naar de uiteenzetting van de economische situatie in de staalindustrie gegeven tijdens de plenaire vergadering van het Paritair Comité van de IJzernijverheid (nr 104) van 17 januari 2001 ;

Gelet op de vakbondseisen ;

Rekening houdend met de wil van de sociale partners van de sector om de aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren, te regelen binnen de grenzen van onderhavig protocol, waardoor aldus beantwoord wordt aan de wens van de vakbonden om het akkoord 1999-2000 te verlengen en verder uit te werken, akkoord dat het mogelijk gemaakt heeft om weer aan te knopen bij een sectorale sociale cultuur ;

Sluiten de partijen onderhavig akkoord af, in de geest van het interprofessioneel akkoord.

NEERLEGGING-DEPOT	REGISTR.-ENREGISTR.
21 -03- 2001	28 -05- 2001

Nr.
No

57.650

/00/104

1. WERKGELEGENHEID / OPLEIDING

1.1. WERKZEKERHEID

□ Opzegtermijnen

Aanpassing van het koninklijk besluit van 22.06.1999 volgens het rooster (1) – Algemeen stelsel - hieronder.

Dit reglement (aangepast rooster) is niet van toepassing :

- in geval van afvloeiingsbruggpensioen – Koninklijk besluit van 10.01.1999 waarvan de verlenging gevraagd wordt na de vervaldatum ; zie rooster (2) hierna
- in geval van bruggpensioen ander dan afvloeiingsbruggpensioen - zie rooster (3) hierna

Rooster (1) – Algemeen stelsel

ANCIENNITEIT	WERKGEVER	WERKNEMER
0 – minder dan 6 maanden	7 dagen	3 dagen
6 maanden – minder dan 5 jaar	35 dagen	14
5 jaar – minder dan 10 jaar	42 dagen	14
10 jaar – minder dan 15 jaar	77 dagen	21
15 jaar – minder dan 20 jaar	105 dagen	28
20 jaar – minder dan 25 jaar	133 dagen	28
25 jaar en meer	154 dagen	35

Rooster (2) : Afvloeiingsbruggpensioen

In afwijking op het rooster (1) is de opzegtermijn vastgelegd op 28 dagen, ongeacht de anciënniteit van de werknemer, wanneer de opzeg gegeven wordt door de werkgever aan werknemers die ontslagen worden in het raam van een afvloeiingsbruggpensioen (bruggpensioen met het oog op het opsloppen van een overschot aan personeel in de ondernemingen) : koninklijk besluit van 10.01.1999.

De ondertekenende partijen vragen de verlenging van het stelsel dat ingevoerd werd door het koninklijk besluit van 10.01.1999 voor een duur van minstens 2 jaar vanaf de vervaldatum ervan (01.07.2001).

Rooster (3) : Brugpensioen ander dan afvloeiingsbrugpensioen

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

□ Carensdag

- Behoud van de carensdag voor gevallen van arbeidsongeschiktheid korter dan 8 dagen in plaats van 14 dagen – wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- Behoud van het stelsel van de betaling bij niet-toepassing van de carensdag volgens de op bedrijfsvlak vastgestelde regels.

□ Werkzekerheid :

Verlenging voor de periode 2001-2002 van de vroegere verbintenissen :

- De werkgevers verbinden zich ertoe, alvorens tot afdankingen om economische redenen over te gaan tijdens de duur van onderhavige overeenkomst, 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 exploitatiezetels evenals herklasseringsbegeleiding, gekoppeld aan inspanningen tot beroepsopleiding. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de werknemers van 45 jaar en ouder.
- 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 bedrijfsvlak.

□ Begeleidingsmaatregelen bij collectief ontslag

Verlenging voor de periode 2001-2002 van de vroegere verbintenissen :

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

BEROEPSOPLEIDING

□ Permanente vorming :

- De ondernemingen verlengen hun interne opleidingsinspanningen en zetten deze verder met het oog op het verbeteren van de kwalificatie van de werknemers in dienst, in samenhang met de technologische evolutie.

De door de ondernemingen ontwikkelde initiatieven tot interne vorming en het belang van de geleverde inspanningen worden op het vlak van iedere onderneming besproken binnen de organen die de werknemers vertegenwoordigen.

- De Voorzitter van het Paritair Comité van de IJzernijverheid en de nationale verantwoordelijken van de ondertekenende organisaties ontvangen éénmaal per jaar alle inlichtingen over de inspanningen terzake van de ondernemingen, teneinde samen tot een evaluatie te komen volgens de methodologie die tussen de partijen werd overeengekomen (rooster).

Naast de hierboven beschreven evaluatie-opdracht zal een gezamenlijk overleg in paritaire groep gehouden worden over de manier waarop de attractiviteit van de staalindustrie vergroot zou kunnen worden, onder meer via contacten met het beroeps- en technisch onderwijs. Een betere communicatie over de gezochte beroepsprofielen zal hier integrerend deel van uitmaken.

□ Risicogroepen :

Verlenging van de vroegere inspanningen (0,10 %) ten gunste van de risicogroepen, door de hernieuwing voor de jaren 2001-2002 van de bepalingen van de collectieve overeenkomst voor het staal van 02.06.1999 tot uitvoering van het sectoraal akkoord van 22.04.1999. Alle ondernemingen van de sector worden verzocht gelijkaardige initiatieven te nemen ; de concrete modaliteiten hiervan zullen vastgelegd worden op het niveau van de ondernemingen in akkoord met de vakbondsafvaardiging.

De ondernemingsakkoorden zullen verplicht het begrip van de bedoelde risicogroepen bepalen.

Onder risicogroepen verstaat men onder meer :

- werknemers, ongeacht hun herkomst, met een scholingsgraad lager dan secundair onderwijs en die zich moeten aanpassen aan een nieuwe functie of installatie wegens reorganisatie, herstructurering of invoering van nieuwe technologieën ;
- werknemers en werklozen met beperkte beroepsbekwaamheid, t.t.z. een kwalificatiegraad lager dan A2 ;
- langdurig werklozen ;
- oudere werklozen ;
- werklozen die deelnemen aan tewerkstellingsprojecten opgericht door de overheid ;
- bestaansminimumtrekkers.

De sector evalueert op paritair vlak de concretisering van de door de ondernemingen afgesloten akkoorden. Daartoe wordt een exemplaar van de afgesloten akkoorden, van het evaluatieverslag en van het financieel overzicht overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité van de IJzernijverheid en aan de nationale verantwoordelijken van de ondertekenende organisaties.

1.2. LOOPBAAN EN ARBEIDSHERVERDELING

□ **Brugpensioen – Bijzonder stelsel nachtarbeid :**

Verlenging voor de periode van 01.01.2001 tot 31.03.2003 van het sectoraal brugpensioenstelsel ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 56 jaar oud, met een beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidstelsel bedoeld door de CAO nr 46 van de Nationale Arbeidsraad.

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

□ **Brugpensioen 58-25 :**

Verlenging voor de periode van 01.01.2001 tot 31.03.2003 van het sectoraal brugpensioenstelsel ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 58 jaar oud, met een beroepsverleden van 25 jaar.

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

Behoud van de wettelijke mogelijkheid tot het bekomen van een vrijstelling van de vervangingsplicht.

□ **Halftijds brugpensioen :**

De sector verwijst naar de bevoegdheid van de ondernemingen de mogelijkheid om op hun niveau te onderzoeken in welke mate gevolg gegeven kan worden aan de vragen naar halftijds brugpensioen.

□ **Wekelijkse drempel arbeidsduur :**

Concretisering van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 37 uur op jaarbasis onder de vorm van een specifieke CAO.

64

□ **Overuren – Uitzendarbeid en onderaanneming**

- In de geest van het interprofessioneel akkoord, naleving van de wettelijke en ondernemingsregels inzake arbeidsduur. Periodieke informatie aan de werknemersvertegenwoordigers op bedrijfsvlak.
- Naleving van de wettelijke regels inzake uitzendarbeid, waarbij aan externe ondernemingen de naleving van de veiligheidsvoorschriften en van de sociale wetgeving wordt opgelegd. Periodieke informatie aan de werknemersvertegenwoordigers op bedrijfsvlak.
- Opstellen in paritaire werkgroep van een rooster om de periodieke informatie op ondernemingsvlak te vergemakkelijken.

2. SECTORAAL SOCIAAL LUIK

□ **Sectoraal minimumloon :**

Herwaardering van het sectoraal minimumloon voor werknemers vanaf 18 jaar tewerkgesteld in een industriële functie. Op datum van 01.03.2001 wordt het gewaarborgd minimumloon vastgesteld op 56.000 BEF bruto per maand, gekoppeld aan de index, in een stelsel van 37 uren/week, inclusief alle productiepremies, voor volledige prestaties.

De toepassing van dit minimum mag geen enkele weerslag hebben op de effectieve lonen die dit minimum reeds overschrijden en mag niet ingeroepen worden om de loonbarema's of loonhiërarchie die in de ondernemingen van kracht zijn, te wijzigen.

Dit minimum geldt niet voor jobstudenten.

□ **Syndicale waarborgen en syndicale vorming**

Vanaf 01.04.2001 wordt de globale inspanning inzake syndicale waarborgen op 0,650 % van de aangegeven brutolonen herleid, waarvan :

het conditioneel gedeelte 0,175 % bedraagt,
het niet-conditioneel gedeelte 0,475 % bedraagt.

De syndicale waarborgen bevatten geen gedeelte meer voor syndicale vorming. Deze wordt verhoogd met 0,050 % en bereikt 0,100 %.

□ **Regeringsbepalingen : aanvullende pensioenen**

Onderzoek in werkgroep van de bepalingen van de wetgeving inzake aanvullende pensioenen en van de gevolgen ervan voor de sector na afloop van het wetgevend procédé.

3. ARBEIDSVOORWAARDEN

□ Gezondheid en veiligheid :

Verlenging van de vroegere verbintenissen :

Gelet op het belang van de veiligheid in de staalindustrie stellen de ondernemingen jaarlijks, samen met de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk, een preventieplan op. Een kopie van dit preventieplan wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité van de IJzernijverheid en aan de nationale verantwoordelijken van de ondertekenende organisaties om samen een evaluatie op te maken.

□ Stress op het werk :

De sector vraagt de ondernemingen om de aanbevelingen van de CAO nr 72 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad te concretiseren, zodanig dat de problematiek van collectieve stress :

opgenomen zou worden in de jaarlijkse preventieplannen van de ondernemingen

het voorwerp zou uitmaken van een analyse en een aangepaste benadering (enquête, bijkomende studies, ...)

het voorwerp zou uitmaken van informatie/opleiding bij de werknemers en de hiërarchie

door de verschillende actoren in rekening zou genomen worden : arbeidsgeneeskunde, inclusief tijdens de verplichte medische onderzoeken, preventie-adviseurs, interne en externe diensten, hiërarchie, binnen een welbepaalde rolverdeling.

Deze problematiek van collectieve stress zou nuttig behandeld kunnen worden binnen een "stressgroep", op te richten binnen elke onderneming.

De op ondernemingsvlak besloten maatregelen zullen besproken worden in een sectorale evaluatie vóór het einde van onderhavig akkoord.

4. BEROEPSLEVEN EN PRIVE-LEVEN

Tijdskrediet en andere stelsels van loopbaanvermindering (CAO nr 77 afgesloten in de NAR op 14.02.2001) :

Verlenging met 1 jaar van de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet ingevoerd in het kader van de CAO nr 77:

op sectoraal vlak wordt de maximale duur op 2 jaar gebracht over de ganse loopbaan, zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid voor de ondernemingen om deze duur te verlengen boven 2 jaar.

5. MOBILITEIT

De sector verzoekt de ondernemingen om intern een inventaris op te stellen van de bestaande initiatieven, zodat in overleg met de plaatselijke delegatie gezocht kan worden naar mogelijke oplossingen in het licht van de aanbevelingen van het interprofessioneel akkoord.

De inventarissen en mobiliteitsplannen van de ondernemingen zullen het voorwerp uitmaken van een sectorale informatie en evaluatie.

6. EVALUATIE

In het Paritair Comité zal in de loop van de maand september 2001 en 2002 een evaluatie plaatsvinden betreffende de toepassing van onderhavig akkoord op sectoraal en ondernemingsvlak.

Een kopie van de collectieve ondernemingsakkoorden wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité van de IJzernijverheid (nr 104) evenals aan de nationale verantwoordelijken van de ondertekenende organisaties van onderhavig akkoord.

7. 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 laten 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.

8. 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 werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen gebonden zijn.

9. GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van 2 jaar, vanaf 1 januari 2001 tot 31 december 2002, uitgezonderd voor de specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien.
