

*FE*

**ACCORD SECTORIEL DANS LA SIDERURGIE - OUVRIERS**  
**2003-2004**

**PREAMBULE**

Vu l'accord interprofessionnel 2003-2004, signé le 17 janvier 2003 ;

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 29 janvier 2003 ;

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 les deux accords antérieurs qui ont permis de renouer avec une culture sociale sectorielle ;

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

\*\*\*\*

**1. EMPLOI/FORMATION**

**1.1. SECURITE D'EMPLOI**

**a Délais de préavis**

Les parties signataires demandent une adaptation de l'article 2 de l'arrêté royal du 14.06.2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique = grille (1) - dite « Régime général » : + 7 jours au délai de préavis à respecter par l'employeur dans le cadre d'une ancienneté de 5 ans à moins de 10 ans - soit 49 jours (au lieu de 42 jours).

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.  
23 -04- 2003 | 22 -05- 2003 NR.  
N°

86297 / (C) / 104

Ce règlement = grille (1)- dite « Régime général » n'est pas applicable :

1. en cas de prépension « dégage ment », régie par les dispositions d'un arrêté royal distinct pris à la date du 14.06.2001, dont la reconduction est demandée à la date d'échéance - voir ci-après grille (2)
2. en cas de prépension autre que prépension « dégage ment », régie par les dispositions de l'article 3 de l'arrêté royal du 14.06.2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique - inchangé - voir ci-après grille (3).

### Grille (1) - dite 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 + 7 jours : 49 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) : dite Préavis en cas de Prépension « dégage ment »

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 « dégage ment » (prépension en vue de résorber un excédent de personnel dans les entreprises) :

article 2 de l'arrêté royal du 14.06.2001 fixant dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique, les délais de préavis des ouvriers âgés licenciés auxquels s'appliquent les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Les parties signataires demandent la reconduction du régime instauré par cet arrêté royal pour une durée d'au moins 2 ans à sa date d'échéance, soit du 01.07.2003 au 01.07.2005.

**Grille (3) : dite Préavis en cas de Prépension autre que prépension « dégage ment » - inchangée**

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

**a Jour de carence**

A dater du 01.04.2003, le premier jour de carence est supprimé au niveau du secteur. A partir du 01.01.2004, le deuxième jour de carence est supprimé au niveau du secteur, ainsi que le 3<sup>ème</sup> jour de carence pour les travailleurs qui justifient d'une ancienneté de 15 ans au moins. La condition d'ancienneté susmentionnée doit être remplie à la date du 01.01.2004.

Les modalités pratiques sont discutées au niveau des entreprises, suivant leur situation, conformément aux dispositions du mini-accord de février 2002 confirmées dans l'accord interprofessionnel de décembre 2002.

Les parties signataires rappellent qu'une bonne organisation du travail repose sur la présence assidue des travailleurs.

**a Sécurité d'emploi**

Reconduction pour la période 2003-2004 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.

## a Mesures d'accompagnement en cas de licenciement collectif

Reconduction pour la période 2003-2004 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.

## 1.2. FORMATION PROFESSIONNELLE

### a 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 entreprises établissent, à leur niveau, des plans de formation qui sont commentés et explicités en conseil d'entreprise.

Un groupe de travail paritaire, constitué à cette fin, est chargé d'élaborer un modèle de plan de formation qui sera tenu à la disposition des entreprises.

Lors de l'établissement des plans de formation professionnelle, les entreprises veilleront à n'exclure aucune catégorie de travailleurs.

Le Président de la Commission Paritaire de l'Industrie Sidérurgique ainsi que les responsables nationaux des organisations signataires procèdent une fois par an à l'évaluation des efforts consentis par les **entreprises**, selon la méthodologie (« grille ») qui a été convenue paritairement.

- La démarche de renforcement de l'**attractivité** des métiers industriels à l'égard des jeunes et d'amélioration de l'**adéquation** entre l'enseignement et les besoins de l'industrie sidérurgique est poursuivie au sein du groupe de travail paritaire constitué à cette fin.

En outre, les parties signataires conviennent d'activer le régime de l'apprentissage industriel (Comité paritaire d'apprentissage).

## **a Groupes à risque**

Poursuite des efforts antérieurs (0,10 %) en faveur des groupes à risque, par la reconduction pour les années 2003-2004 des termes de la convention collective sidérurgique datée du 10.05.2001 exécutant l'accord de secteur du 21.03.2001.

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 préciser la notion de groupes à risque pris en considération.

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.

## **1.3. CARRIERE ET EQUILIBRE VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE**

### **a Prépension - Régime particulier travail de nuit**

Reconduction pour la période du 01.01.2003 au 31.12.2004 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.



**a Prépension 58-25**

Reconduction pour la période du 01.01.2003 au 30.06.2005 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.

**a 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.

**a Crédit-temps**

Modification CCT du 10.05.2001 (57652/CO/104):

- Allongement du droit : En application de l'article 3, §2 de la CCT n°77bis du 19.12.2001, modifiée par la CCT n°77ter du 10.07.2002, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps dans le cadre d'une suspension totale des prestations est allongée de 2 ans :

au niveau du secteur, la durée maximale de ce droit est portée à 3 ans sur l'ensemble de la carrière, sans préjudice de la possibilité pour les entreprises d'accroître cette durée au-delà de 3 ans. Les modalités concrètes d'organisation du droit et de mise en œuvre sont déléguées au niveau des entreprises.

Entrée en vigueur : 01.01.2003.

- Seuil « travailleurs de plus de 50 ans » (quota de l'effectif) : En application de l'article 15, §9 de la CCT n°77bis précitée, le quota de l'effectif tel que déterminé par la CCT en son § 1<sup>er</sup> est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs âgés de plus de 50 ans dans l'entreprise.

A ce quota augmenté, le secteur y ajoute une unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs âgés de plus de 50 ans dans l'entreprise, de manière à porter le seuil total « travailleurs âgés » à 2 unités par tranche de 10 travailleurs âgés de plus de 50 ans dans l'entreprise.

Entrée en vigueur : 01.01.2003.

## **a Heures supplémentaires - Travail intérimaire • Sous-traitance**

- Compte tenu de l'importance du facteur sécurité et des politiques de prévention qui mettent en œuvre les dispositions réglementaires en matière de bien-être au travail (loi du 4 août 1996 et arrêtés d'exécution), les entreprises du secteur prennent l'engagement ferme :

d'avoir recours à des sous-traitants qualifiés en matière de sécurité au travail ;

de prévoir le principe de l'information préalable du donneur d'ordre, en cas de recours à des travailleurs intérimaires.

- Les parties s'accordent sur l'objectif d'optimiser les informations à fournir aux délégués syndicaux concernant les sous-traitants sur site et les éléments de leurs prestations. Pour ce faire, le groupe de travail paritaire, assisté d'experts en prévention des deux parties, est chargé de l'examen des moyens et des éléments d'information applicables.
- Le groupe de travail paritaire est également chargé d'élaborer une charte détaillant les principes généraux en matière de « bonnes pratiques » dans le cadre de la sous-traitance.
- En outre, le groupe de travail paritaire finalise ses travaux antérieurs : inventaire et synthèse documentaire des dispositions légales et conventionnelles applicables aux entreprises du secteur en matière d'information des travailleurs et de leurs représentants, dans le cadre des heures supplémentaires, du travail intérimaire et de la sous-traitance.

## **2. SOCLE SOCIAL SECTORIEL**

### **a Salaire minimum sectoriel**

Modification CCT du 10.05.2001 (57651/CO/104) :

A dater du présent accord, les parties conviennent de lier l'évolution du salaire minimum sectoriel à la moyenne de l'évolution des salaires dans l'ensemble des entreprises du secteur.

Son montant de base avant adaptation, fixé à 1444,29 € ( régime de 37 heures, pour des prestations complètes - toutes primes de production incluses) au 01.03.2003, sera revu paritairement à l'issue des négociations d'entreprises.

Conformément aux dispositions de la CCT du 10.05.2001, le salaire minimum sectoriel est lié à l'index. Il ne s'applique pas aux étudiants jobistes.

### **a Chômage économique**

A dater du 01.07.2003, le complément de garantie de revenu sectoriel est porté à 83 % (au lieu de 78 %) de la rémunération normale brute plafonnée au montant de l'allocation de chômage journalière, et ce pour la durée du présent accord.

Ce relèvement est assorti de la condition que le cumul de toutes les allocations ne peut avoir pour conséquence que le salaire net normal du travailleur soit dépassé.

### **a Garanties syndicales**

Modification du règlement d'application des articles 6 et 8 de la CCT du 14 mai 1971 concernant les garanties syndicales :

- au littera A, 1 : remplacer 6,66 % par 5 % ;
- au littera A, 2 : remplacer 5,33 % par 4 % ;
- au littera A, 3 : remplacer 2,66 % par 1,5 %.

Entrée en vigueur : 01.01.2003

## **3. CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **a Santé et sécurité au travail - Stress au travail - Harcèlement moral**

Poursuite des travaux en groupe de travail paritaire constitué à cette fin.

## **4. MOBILITE**

Inventaire des initiatives d'entreprises et évaluation.

## **5. EVALUATION**

Une évaluation aura lieu en commission paritaire dans le courant du mois de septembre 2003 et 2004 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.

## **6. 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.

## **7. 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.

## **8. DUREE DE VALIDITE**

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2003 au 31 décembre 2004, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application.

## **9. ANNEXE PORTANT EXECUTION DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD**

Les parties joignent une annexe au présent accord. Cette annexe porte exécution des dispositions de l'accord en matière de : Formation permanente - Groupes à risque - Heures supplémentaires, Travail intérimaire, Sous-traitance - Santé et Sécurité au travail, Stress au travail, Harcèlement moral - Mobilité.

L'annexe fait partie intégrante de l'accord sectoriel 2003-2004.

\*\*\*\*\*

**ANNEXE PORTANT EXECUTION DES DISPOSITIONS DE  
L'ACCORD SECTORIEL DU 17.04.2003 EN MATIERE DE :**

**Formation permanente - Groupes à risque  
Heures supplémentaires / Travail intérimaire / Sous-traitance  
Santé et Sécurité au travail / Stress au travail / Harcèlement moral  
Mobilité**

La présente annexe fait partie intégrante de l'accord sectoriel 2003-2004. Elle définit et détermine la compétence ainsi que les missions des groupes de travail paritaires (GT) constitués dans le cadre des dispositions du présent accord sectoriel 2003-2004 :

**a GT Formation permanente**

Ce groupe de travail est chargé de :

- Finaliser l'évaluation des mesures de formation permanente développées par les entreprises durant la période 2001-2002, en améliorant l'outil d'évaluation (« grille ») :  
Dépouillement et analyse de la « Grille technique - Efforts de formation permanente 2002 » adressée à chaque entreprise ;  
Elaboration d'une synthèse et d'un tableau consolidé 2001-2002 ;  
Timing : septembre 2003.
- Entamer l'analyse et l'évaluation des mesures de formation qui seront développées durant la période 2003-2004.
- Elaborer un modèle de plan de formation ; ce plan mentionnera au moins pour chaque action de formation prévue : l'intitulé de la formation, l'opérateur, le lieu, le nombre d'heures, les dates ou la période prévue, les travailleurs concernés et la division/département dont ils relèvent.
- Outre l'élaboration d'un modèle de plan de formation, élaborer un modèle de procédure visant à définir les règles de conduite pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans d'entreprises.
- Poursuivre la démarche de renforcement de l'attractivité des métiers industriels à l'égard des jeunes et d'amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et les besoins de l'industrie sidérurgique :  
Examen et analyse des profils de qualification spécifiques de l'enseignement technique secondaire supérieur (ETSS) et professionnel (EPSS) des métiers d'électricien et de mécanicien industriels par rapport aux profils d'entreprises ;  
Timing examen profils ETSS - EPSS en Communauté française : septembre 2003 ;

Examen identique à initier ensuite en Communauté flamande ;  
Elaboration d'une synthèse comparative profils enseignement / profils entreprises dans les deux métiers retenus. Ensuite, les travaux seront poursuivis au-delà des deux métiers de base retenus sur les autres métiers qui se prêtent à la même démarche.

- En matière d'alternance, suivre l'activation du Comité paritaire d'apprentissage réalisée au sein de la CP 104 et développer des outils pour favoriser la conclusion de contrats d'apprentissage industriel dans le secteur (information des entreprises en ce compris les représentants syndicaux et des centres de formation susceptibles de collaborer à la démarche).

#### **a GT Groupes à risque**

Ce groupe de travail est chargé de :

- Finaliser l'évaluation de la concrétisation des accords conclus par les entreprises pour la période 2001-2002 :  
Elaboration d'un tableau synoptique (entreprise par entreprise) pour l'année 2002, après avoir reçu communication de chaque rapport d'entreprise ; analyse approfondie des initiatives et des modalités concrètes, des catégories de personnes retenues, ainsi que du respect des obligations en matière d'efforts financiers (% de la masse salariale).  
Timing : septembre 2003.
- Entamer l'analyse et l'évaluation des efforts en faveur des groupes à risque qui seront développés durant la période 2003-2004.

#### **a GT Heures supplémentaires - Travail intérimaire - Sous-traitance**

Ce groupe de travail est chargé de :

- Finaliser les travaux paritaires antérieurs (inventaire des dispositions légales et conventionnelles applicables aux entreprises du secteur concernant ces trois thèmes). Le groupe de travail réservera une attention particulière à l'inventaire des informations transmises aux travailleurs, à la qualité de celles-ci et fera des propositions d'amélioration de l'information, là où le dispositif légal et conventionnel aura montré des lacunes :  
Clôture de la synthèse documentaire reprenant les prescrits légaux et conventionnels en matière d'information des travailleurs et de leurs représentants dans les thématiques des heures supplémentaires et du travail intérimaire ;  
Elaboration d'une synthèse documentaire analogue pour ce qui concerne la sécurité et la prévention au travail dans le cadre de la sous-traitance et du travail intérimaire (loi sur le bien-être) ;

aux fins de faciliter l'information périodique dans les entreprises et pour diffusion paritaire via un support « brochure » ;

Timing : septembre 2003.

- Dans une optique de renforcement de la sécurité au travail (voir aussi GT Santé et Sécurité au travail ci-après), élaborer une charte détaillant les principes généraux en matière de « bonnes pratiques » dans le cadre de la sous-traitance :

Ces bonnes pratiques comprendront une série de points, dont les points suivants :

- engagement ferme des entreprises de ne recourir qu'à des entreprises sous-traitantes et co-traitantes disposant des qualifications requises pour accomplir leurs travaux (avec possibilité de référence à des certifications)
- identification appropriée du personnel des entreprises sous-traitantes et co-traitantes (badges, casques avec nom de la firme,...)
- en cas de recours à des entreprises sous-traitantes ou co-traitantes dont tout ou partie du personnel ne maîtrise pas la langue nationale usitée dans l'entreprise, désignation d'un coordinateur chargé d'assurer la transmission effective des informations entre les représentants syndicaux au CPPT et les firmes sous-traitantes ou co-traitantes. Ce coordinateur disposera des compétences linguistiques nécessaires pour réaliser sa tâche.

#### **a GT Santé et sécurité au travail - Stress au travail - Harcèlement moral**

Ce groupe de travail est chargé de :

- Poursuivre les travaux paritaires antérieurs en matière de plans de prévention d'entreprises :  
Analyse des plans annuels de prévention 2003 et synthèse des lignes directrices sous la forme d'un tableau synoptique ; communication des statistiques 2002 en matière d'accidents du travail du secteur.
- Réfléchir à des propositions visant à améliorer la sécurité et le bien-être au travail. Les points suivants peuvent représenter des pistes :
  - Formation et information : Les entreprises mettent tout en oeuvre en ce qui concerne l'information et la formation des délégués CPPT en matière de bien-être des travailleurs. Les formations sont à la charge des entreprises et se déroulent durant le temps de travail.
  - Prévoir que les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement soient intégrées dans les plans globaux de prévention (Cela concerne par exemple, le tri, le recyclage, le recours aux technologies propres).
  - Souligner le rôle de consultation dévolu aux délégués CPPT par la réglementation dans le cadre du système dynamique de gestion des risques (AR 27.03.1998), et particulièrement dans le cadre de l'analyse préventive des risques (APR), et l'élaboration du plan global de prévention (plan quinquennal).
  - Règlement d'ordre intérieur : En exécution de l'article 31 de l'AR du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des CPPT, les entreprises doivent disposer d'un règlement d'ordre intérieur comportant au moins les mentions y prescrites.

- Poursuivre les travaux relatifs à l'application dans les entreprises des dispositions de la CCT n° 72 (stress collectif au travail) :  
Le projet de rencontre avec des experts d'entreprises en vue de recevoir communication des expériences-pilote et/ou mesures initiées au niveau des entreprises sera concrétisé. De cette réunion, des lignes directrices ou « bonnes pratiques » pourront être dégagées pour l'ensemble du secteur.  
Timing : fin 2003.
  
- Harcèlement moral :  
Examen des dispositifs d'entreprises en matière de lutte contre le harcèlement moral.

a GT Mobilité

Ce groupe de travail est chargé de :

- L'élaboration d'un questionnaire simplifié à adresser aux entreprises ;  
Timing : fin mai 2003.
  
- L'élaboration d'un tableau d'ensemble sur les pratiques des entreprises du secteur en matière de gestion de la mobilité ;  
Timing : automne 2003.

a GT Evaluation

Ce groupe de travail est chargé de :

- La préparation de l'évaluation qui aura lieu en commission paritaire dans le courant du mois de septembre 2003 et 2004 quant à l'application de l'accord au niveau du secteur et des entreprises :

Pour ce faire, il dresse la synthèse des accords collectifs d'entreprise sous la forme d'un tableau synoptique (entreprise par entreprise) et élabore un tableau d'ensemble du secteur.

\*\*\*\*\*

# SECTORAAL AKKOORD IN DE STAALNIJVERHEID - ARBEIDERS 2003-2004

## INLEIDING

Gelet op het interprofessioneel akkoord 2003-2004, ondertekend op 17 januari 2003 ;

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 29 januari 2003 ;

Gelet op de vakbondseisen ;

Rekening houdend met de wil van de sociale partners van de sector om de aangelegenheden die onder hun bevoegdheid vallen, te regelen binnen de grenzen van onderhavig protocol, waardoor aldus beantwoord wordt aan de wens van de vakbonden om de twee vorige akkoorden te verlengen en verder uit te werken, akkoorden die het mogelijk gemaakt hebben om weer aan te knopen met een sectorale sociale cultuur ;

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

\*\*\*\*

## 1. WERKGELEGENHEID / OPLEIDING

### 1.1. WERKZEKERHEID

#### a Opzegtermijnen

De ondertekenende partijen vragen een aanpassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 14.06.2001 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de ijzernijverheid ressorteren = rooster (1) - « Algemeen stelsel » : + 7 dagen op de opzegtermijn die de werkgever moet naleven in geval van 5 jaar tot minder dan 10 jaar anciënniteit - t.t.z. 49 dagen (in plaats van 42 dagen).

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	
23 -04- 2003	22 -05- 2003	NR, N° 66291 / 10/104

Dit règlement = rooster (1)- « Algemeen stelsel » is niet van toepassing :

1. in geval van afvloeiingsbrugpensioen, geregeld door de bepalingen van een apart koninklijk besluit van 14.06.2001, waarvan de verlenging gevraagd wordt na de vervaldatum - zie rooster (2) hierna
2. in geval van brugpensioen ander dan afvloeiingsbrugpensioen, geregeld door de bepalingen van artikel 3 van het koninklijk besluit van 14.06.2001 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de ijzernijverheid ressorteren - ongewijzigd - zie rooster (3) hierna.

### Rooster (1) - Algemeen stelsel

ANCIËNNITEIT	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 + 7 dagen : 49 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) : Opzegtermijn bij afvloeiingsbrugpensioen

In afwijking op 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 afvloeiingsbrugpensioen (brugpensioen met het oog op het opsorpen van een personeeloverschot in de ondernemingen) :

artikel 2 van het koninklijk besluit van 14.06.2001 tot vaststelling in de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de ijzernijverheid ressorteren van de opzegtermijnen voor oudere ontslagen arbeiders op wie de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen van toepassing zijn.

De ondertekenende partijen vragen de verlenging van het stelsel dat ingevoerd werd door dit koninklijk besluit voor een duur van minstens 2 jaar vanaf de vervaldatum, t.t.z. van 01.07.2003 tot 01.07.2005.

### Rooster (3) : Opzegtermijn in geval van brugpensioen ander dan afvloeiingsbrugpensioen - ongewijzigd

ANCIËNNITEIT	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

#### a Carensdag

Vanaf 01.04.2003 wordt de eerste carensdag afgeschaft op sectoraal niveau. Vanaf 01.01.2004 wordt de tweede carensdag afgeschaft op sectoraal niveau, evenals de 3<sup>de</sup> voor arbeiders met een anciënniteit van minstens 15 jaar op datum van 01.01.2004.

De praktische modaliteiten worden besproken op ondernemingsvlak, rekening houdend met hun situatie en overeenkomstig de bepalingen van het Herenakkoord van februari 2002, bevestigd in het interprofessioneel akkoord van december 2002.

De ondertekenende partijen herhalen dat een goede arbeidsorganisatie steunt op de regelmatige aanwezigheid van de werknemers.

#### a Werkzekerheid

Verlenging voor de période 2003-2004 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. Bijzondere aandacht wordt 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.



## **a Begeleidingsmaatregelen bij collectief ontslag**

Verlenging voor de période 2003-2004 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 werknemersvertegenwoordigers, waarbij meer bepaald rekening zal worden gehouden met de individuele situatie van de werknemers, en in het bijzonder van de werknemers van 45 jaar en ouder.

## **1.2. BEROEPSOPLEIDING**

### **a 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 ondernemingen stellen op hun niveau vormingsplannen op die toegelicht en uitgelegd worden tijdens de ondernemingsraad.  
Een daartoe opgerichte paritaire werkgroep is belast met het uitwerken van een model vormingsplan dat ter beschikking van de ondernemingen zal gehouden worden.

Bij het opmaken van de plannen voor beroepsopleiding zullen de ondernemingen ervoor zorgen dat geen enkele werknemerscategorie uitgesloten wordt.

De Voorzitter van het Paritair Comité van de ijzernijverheid en de nationale verantwoordelijken van de ondertekenende organisaties maken éénmaal per jaar een evaluatie op van de door de ondernemingen geleverde inspanningen, volgens de méthodologie (« rooster ») die paritair overeengekomen werd.

- De actie voor een grotere **attractiviteit** van industriële beroepen bij jongeren en de betere afstemming tussen het **onderwijs** en de noden van de **staalindustrie** wordt voortgezet binnen de daartoe opgerichte paritaire werkgroep.

Bovendien komen de ondertekenende partijen overeen het stelsel van alternerend leren te activeren (Paritair Leercomité).

### **a Risicogroepen**

Verlenging van de vroegere inspanningen (0,10 %) ten gunste van de risicogroepen, door de hernieuwing voor de jaren 2003-2004 van de bepalingen van de collectieve overeenkomst voor het staal van 10.05.2001 tot uitvoering van het sectoraal akkoord van 21.03.2001.

Alle ondernemingen uit de sector worden verzocht gelijkaardige initiatieven te nemen ; de concrète modaliteiten hiervan zullen vastgelegd worden op het niveau van de ondernemingen in akkoord met de vakbondsafvaardiging.

De ondernemingsakkoorden zijn verplicht het begrip van de bedoelde risicogroepen te bepalen.

Onder risicogroepen verstaat men ondermeer :

- 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.

### **1.3. LOOPBAAN EN EVENWICHT PRIVE- EN BEROEPSLEVEN**


#### **a Brugpensioen - Bijzonder stelsel nachtarbeid**

Verlenging voor de période van 01.01.2003 tot 31.12.2004 van het sectoraal brugpensioenstelsel ten gunste van ontslagen werknemers die minstens 56 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidsstelsel bedoeld door 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.

#### **a Brugpensioen 58-25**

Verlenging voor de période van 01.01.2003 tot 30.06.2005 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.

#### a **Halftijds brugpensioen**

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

#### a **Tijdskrediet**

Wijziging CAO van 10.05.2001 (57652/CO/104):

- Verlenging van het recht : In toepassing van artikel 3, §2 van de CAO nr 77bis van 19.12.2001, gewijzigd door de CAO nr 77ter van 10.07.2002, is de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet in het raam van een volledige opheffing van de arbeidsprestaties verlengd met 2 jaar :

op sectoraal vlak is de maximale duur van dit recht verhoogd tot 3 jaar over de volledige loopbaan, zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid voor de ondernemingen om deze duur te verlengen boven 3 jaar. De concrète modaliteiten voor de organisatie van dit recht en de inwerkingstelling ervan zijn verwezen naar het ondernemingsvlak.

Inwerkingtreding : 01.01.2003.

- Drempel « werknemers ouder dan 50 jaar » (personeelsquotum) : In toepassing van artikel 15, § 9 van bovenvermelde CAO nr 77bis is het personeelsquotum zoals bepaald door de CAO in zijn § 1 verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar in de onderneming.  
Bovenop dit verhoogd quotum voegt de sector nog een bijkomende eenheid toe per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar in de onderneming, zodanig dat de totale drempel « oudere werknemers » verhoogd wordt tot 2 eenheden per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar in de onderneming.

Inwerkingtreding : 01.01.2003.

## **a Overuren - Uitzendarbeid - Onderaanneming**

- Rekening houdend met het belang van de factor veiligheid en het preventiebeleid en in uitvoering van de réglementaire bepalingen inzake welzijn op het werk (wet van 4 augustus 1996 en uitvoeringsbesluiten), gaan de ondernemingen van de sector de vastberaden verbintenis aan om :

beroep te doen op gekwalificeerde onderaannemers op het vlak van veiligheid op de werkvloer ;

het principe te voorzien van voorafgaande informatie aan de opdrachtgever, in geval beroep gedaan wordt op uitzendkrachten.

- De partijen zijn het eens om te streven naar de optimalisering van de aan de vakbondsafgevaardigden te verschaffen informatie over de onderaannemers en hun werkzaamheden in het bedrijf. Hiertoe is de paritaire werkgroep, bijgestaan door preventie-experts van beide partijen, belast met het onderzoek naar de gegevens en toepasbare middelen.
- De paritaire werkgroep is eveneens belast met het opstellen van een charter m.b.t. de algemene principes inzake de « best practices » in het kader van de onderaanneming.
- Daarenboven finaliseert de paritaire werkgroep haar vroegere werkzaamheden : inventaris en documentaire samenvatting van de wettelijke en conventionele bepalingen van toepassing in de ondernemingen van de sector inzake informatie aan de werknemers en hun vertegenwoordigers voor wat betreft de overuren, uitzendarbeid en onderaanneming.

## **2. SECTORAAL SOCIAAL LUIK**

### **a Sectoraal minimumloon**

Wijziging CAO van 10.05.2001 (57651/CO/104) :

Vanaf onderhavig akkoord komen de partijen overeen dat de evolutie van het sectoraal minimumloon wordt gekoppeld aan het gemiddelde van de loonevolutie bij alle ondernemingen van de sector.

Het basisbedrag vóór aanpassing, vastgesteld op 1444,29€ (stelsel 37 uren/week, voor volledige prestaties - inclusief alle productiepremies) op 01.03.2003, zal paritair herzien worden na afloop van de ondernemings-onderhandelingen.

Overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 10.05.2001 is het sectoraal minimumloon gekoppeld aan de index. Het is niet van toepassing op jobstudenten.

### **a Economische werkloosheid**

Vanaf 01.07.2003 wordt de aanvulling op het sectoraal gewaarborgd inkomen opgetrokken tot 83 % (in plaats van 78 %) van het normaal brutoloon begrensd tot het bedrag van de dagelijkse werkloosheidsuitkering, en dit voor de duur van onderhavig akkoord, t.t.z. tot 31.12.2004.

Deze verhoging gaat gepaard met de voorwaarde dat de cumul van alle uitkeringen niet tot gevolg mag hebben dat het normaal nettoloon van de werknemer overschreden wordt.

### **a Syndicale waarborgen**

Wijziging in het toepassingsreglement (artikels 6 en 8) van de CAO van 14 mei 1971 over de syndicale waarborgen :

- in littera A, 1 : 6,66 % vervangen door 5 % ;
- in littera A, 2° : 5,33 % vervangen door 4 % ;
- in littera A, 3° : 2,66 % vervangen door 1,5 %.

Inwerkingtreding : 01.01.2003.

## **3. ARBEIDSVOORWAARDEN**

### **a Gezondheid en veiligheid op de werkvloer - Stress op het werk - Pesten**

Voortzetting van de werkzaamheden in de daartoe opgerichte paritaire werkgroep.

## **4. MOBILITEIT**

Inventaris van ondernemingsinitiatieven en evaluatie.

## **5. EVALUATIE**

In het Paritair Comité zal in de loop van de maanden september 2003 en 2004 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.

## **6. 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 procédures 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.

## **7. TOEPASSINGSGBIED**

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.

## **8. GELDIGHEIDSDUUR**

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van 2 jaar, vanaf 1 januari 2003 tot 31 december 2004, uitgezonderd voor de specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien.

## **9. BIJLAGE TOT UITVOERING VAN DE BEPALINGEN VAN HET AKKOORD**

De partijen voegen een bijlage toe aan onderhavig akkoord, tot uitvoering van de bepalingen van het akkoord inzake : Permanente vorming - Risicogroepen - Overuren, Uitzendarbeid, Onderaanneming - Gezondheid en Veiligheid op de werkvloer, Stress op het werk, Pesten - Mobiliteit.

De bijlage maakt integraal deel uit van het sectoraal akkoord 2003-2004.

\*\*\*\*\*



**BIJLAGE TOT UITVOERING VAN DE BEPALINGEN VAN HET  
SECTORAAL AKKOORD VAN 17.04.2003 INZAKE :**

**Permanente vorming - Risicogroepen  
Overuren / Uitzendarbeid / Onderaanneming  
Gezondheid en Veiligheid op de werkvloer / Stress / Pesten  
Mobiliteit**

Onderhavige bijlage maakt integrerend deel uit van het sectoraal akkoord 2003-2004. Ze definieert en bepaalt de bevoegdheid en de taken van de paritaire werkgroepen (WG) opgericht in het kader van de bepalingen van onderhavig sectoraal akkoord 2003-2004 :

**a WG Permanente vorming**

Deze werkgroep is belast met volgende taken :

- Het finaliseren van de evaluatie van de maatregelen voor permanente vorming ontwikkeld door de ondernemingen in de loop van de période 2001-2002, via verbetering van het evaluatie-instrument (« rooster ») :  
Nauwkeurig onderzoek en analyse van het « Technisch rooster - Inspanningen voor permanente vorming 2002 » verzonden aan elke onderneming ;  
Opstellen van een samenvatting en een geconsolideerde tabel 2001-2002 ;  
Timing : september 2003.
- Het aanvatten van de analyse en de evaluatie van de opleidingsmaatregelen die tijdens de période 2003-2004 ontwikkeld zullen worden.
- Het opmaken van een model van vormingsplanning ; dit plan zal minstens voor elke voorziene vormingsactie de volgende elementen vermelden : de titel van de vorming, de operator, de plaats, het aantal uren, de data of de voorziene période, de betrokken werknemers en de afdeling/het département waartoe ze behoren.
- Bovenop het opmaken van een model van vormingsplanning, een proceduremodel uitwerken waarin de werkingsregels voor het opstellen, de inwerkingstelling en de evaluatie van de ondernemingsplannen bepaald moeten worden.
- Het voortzetten van de actie voor een grotere attractiviteit van industriële beroepen bij jongeren en een betere afstemming tussen het onderwijs en de noden van de staalindustrie :  
Onderzoek en analyse van de specifieke kwalificatieprofielen van het hoger secundair technisch onderwijs (HSTO) en het beroepsonderwijs (HSBO) voor de industriële beroepen elektriciens en mechanicus ten overstaan van de ondernemingsprofielen ;  
Timing onderzoek profielen HSTO - HSBO in de Franstalige Gemeenschap : september 2003 ;

Vervolgens identiek onderzoek starten in de Vlaamse Gemeenschap ;  
Opstellen van een vergelijkende samenvatting profielen onderwijs / profielen ondernemingen in de twee weerhouden beroepen. Vervolgens zullen de werkzaamheden, naast die aangaande de twee weerhouden basisberoepen, voortgezet worden voor andere beroepen die zich tot eenzelfde actie lenen.

- Inzake alternerend leren, de activering van het Paritair Leercomité binnen het PC 104 opvolgen en methoden ontwikkelen om het afsluiten van industriële leercontracten in de sector te bevorderen (informatie van de ondernemingen, inclusief de vakbondsvertegenwoordigers en de opleidingscentra die mogelijk aan deze actie kunnen meewerken).

#### **a WG Risicogroepen**

Deze werkgroep is belast met volgende taken :

- Het finaliseren van de evaluatie inzake de concretisering van de door de ondernemingen afgesloten akkoorden voor de période 2001-2002:  
Opstellen van een synoptische tabel (onderneming per onderneming) voor het jaar 2002, na het ontvangen van elk ondernemingsverslag ; grondige analyse van de initiatieven en van de concrète modaliteiten, van de weerhouden personeelscategorieën, evenals van de naleving van de verplichtingen inzake financiële inspanningen (% van de loonmassa).  
Timing : september 2003.
- Het opstarten van de analyse en de evaluatie van de inspanningen ten gunste van risicogroepen die verder ontwikkeld zullen worden tijdens de période 2003-2004.

#### **a WG Overuren - Uitzendarbeid • Onderaanneming**

Deze werkgroep is belast met volgende taken :

- Het finaliseren van de vroegere paritaire werkzaamheden (inventaris van de wettelijke en conventionele bepalingen van toepassing in de ondernemingen van de sector met betrekking tot deze 3 thema's). De werkgroep zal in het bijzonder aandacht besteden aan de inventaris van de aan de werknemers overgemaakte informatie, aan de kwaliteit hiervan en zal voorstellen doen om deze informatie te verbeteren daar waar het wettelijk en conventioneel dispositief lacunes vertoond heeft :  
Afronden van de documentaire samenvatting met vermelding van de wettelijke en conventionele voorschriften inzake informatie van de werknemers en van hun vertegenwoordigers in de thematieken overuren en uitzendarbeid ;  
Opmaak van een gelijkaardige documentaire samenvatting aangaande veiligheid en preventie op de werkvloer in het raam van onderaanneming en uitzendarbeid (wet op het welzijn op het werk) ;

teneinde de periodieke informatie in de ondernemingen te vergemakkelijken en voor paritaire verspreiding via een « brochure » ;

Timing : september 2003.



- Vanuit de optiek van verhoging van de veiligheid op het werk (zie ook hierna WG Gezondheid en Veiligheid op de werkvloer), opstellen van een charter met gedetailleerde beschrijving van de algemene principes inzake « Best practices » in het kader van onderaanneming :

Deze « goede praktijken » zullen een reeks punten omvatten, waaronder de volgende :

- vastberaden verbintenis van de ondernemingen om slechts beroep te doen op onderaannemers en contractanten die over de vereiste kwalificaties beschikken om hun werkzaamheden te vervullen (mogelijkheid om te refereren aan certificaten)
- goede herkenning van het personeel van onderaannemers en contractanten (badges, helmen met de naam van het bedrijf,...)
- indien beroep gedaan wordt op onderaannemers of contractanten waarvan al het personeel of een gedeelte ervan de in de onderneming gebruikte landstaal niet beheerst, aanstelling van een coördinator die ervoor moet zorgen dat de informatie tussen de vakbondsvertegenwoordigers in het CPB en de onderaannemers of contractanten effectiefdoorgespeeld wordt. Deze coördinator zal over de noodzakelijke taalkennis moeten beschikken om zijn taak efficiënt te kunnen volbrengen.

#### **a WG Gezondheid en veiligheid op de werkvloer - Stress - Pesten**

Deze werkgroep is belast met volgende taken :

- Voortzetten van de vroegere paritaire werkzaamheden inzake preventieplannen in de ondernemingen :  
Analyse van de jaarlijkse preventieplannen 2003 en samenvatting van de richtlijnen onder de vorm van een synoptische tabel ; mededeling van de statistieken 2002 over de arbeidsongevallen in de sector.
- Nadenken over de voorstellen tot optimalisering van de veiligheid en het welzijn op het werk. De volgende punten kunnen bepaalde pistes betekenen :
  - Opleiding en informatie : De ondernemingen stellen allés in het werk voor wat betreft informatie en opleiding van de CPB-afgevaardigden inzake het welzijn van de werknemers. De opleidingen zijn ten laste van de ondernemingen en vinden plaats tijdens de arbeidstijd.
  - Voorzien dat de door de ondernemingen getroffen maatregelen op het vlak van leefmilieu opgenomen worden in de globale preventieplannen (Dit betreft bij voorbeeld, het sorteren, de recyclage, het beroep op eigen technologieën).
  - Benadrukken van de consultatierol voorbehouden aan de CPB-afgevaardigden door de reglementering in het raam van het dynamisch risicobeheersingsysteem (KB 27.03.1998), en in het bijzonder voor de preventieve risicoanalyse (PRA), en het opstellen van het globaal preventieplan (vijfjarenplan).
  - Règlement van interne orde : in uitvoering van artikel 31 van het KB van 3 mei 1999 betreffende de taken en werking van het CPB moeten de ondernemingen over een règlement van interne orde beschikken dat minstens de hierin voorgeschreven vermeldingen moet bevatten.

- Voortzetten van haar werkzaamheden inzake de toepassing in de ondernemingen van de bepalingen van de CAO nr 72 (collectieve stress op het werk) :  
Het project voor een ontmoeting met ondernemingsexperts met het oog op communicatie over pilootervaringen en/of maatregelen opgestart op ondernemingsvlak, zal geconcretiseerd worden. Uit deze vergadering zouden richtlijnen of « best practices » kunnen voortvloeien voor de gehele sector.  
Timing : einde 2003.
- Pesten :  
Onderzoek naar de ondernemingsdispositieven inzake bestrijding van pesten op het werk.

**a WG Mobiliteit**

Deze werkgroep is belast met volgende taken :

- Het opstellen van een vereenvoudigde vragenlijst gericht aan de ondernemingen ;  
Timing : einde mei 2003.
- De opmaak van een overzichtstabel over de praktijken van de ondernemingen van de sector inzake mobiliteitsbeheer ;  
Timing : herfst 2003.

**a WG Evaluatie**

Deze werkgroep is belast met volgende taken :

- De voorbereiding van de evaluatie die in de loop van de maanden september 2003 en 2004 plaats zal vinden in het paritair comité aangaande de toepassing van het akkoord op sectoraal en ondernemingsniveau :

Hiervoor maakt de groep de samenvatting van de collectieve ondernemingsakkoorden - dit onder de vorm van een synoptische tabel (onderneming per onderneming) - en stelt een overzichtstabel van de sector op.

\*\*\*\*\*