



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

**ACCORD SECTORIEL DU 12 MAI 2005 DANS LA SIDERURGIE - OUVRIERS -
2005-2006**

PREAMBULE

Considérant la décision du Gouvernement de faire sien l'entièreté du projet d'accord interprofessionnel 2005-2006 ;

Se référant à l'exposé de la situation économique de l'industrie sidérurgique donné en séance plénière de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (n° 104) du 28 février 2005 ;

Eu égard aux revendications syndicales ;

Eu égard à la volonté exprimée par les interlocuteurs sectoriels que les matières qui sont de leur compétence soient réglées dans les limites du présent accord, répondant ainsi au souhait de consolider et d'approfondir une culture sociale sectorielle ;

Les parties concluent le présent accord sectoriel 2005-2006.

CHAPITRE 1er- CHAMP D'APPLICATION

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

CHAPITRE 2 - EMPLOI / FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1^{ère} - Sécurité d'emploi

1.1. Délais de préavis

Les parties signataires demandent une adaptation de l'article 2 de l'arrêté royal du 22 juin 2003 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 15 ans à moins de 20 ans - soit **112 jours** (au lieu de **105 jours**).

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

1. en cas de prépension « dégageant », régie par les dispositions d'un arrêté royal distinct pris à la date du 22 juin 2003, dont la reconduction est demandée à la date d'échéance - voir ci-après grille (2) ;
2. en cas de prépension autre que prépension « dégageant », régie par les dispositions de l'article 3 de l'arrêté royal du 22 juin 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique - inchangé - voir ci-après grille (3).

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR 74.878/col-104
13 -05- 2005	25 -05- 2005	

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	49 jours	14
10 ans - moins de 15 ans	77 jours	21
15 ans - moins de 20 ans	105 jours + 7 jours : 112 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).

Les parties signataires demandent la reconduction du régime instauré par l'arrêté royal du 22 juin 2003 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, pour une durée d'au moins 2 ans à sa date d'échéance, soit du 01.07.2005 au 30.06.2007.

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

1.2. Sécurité d'emploi

Reconduction pour la période 2005-2006 des engagements antérieurs :

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

1.3. Mesures d'accompagnement en cas de licenciement collectif


Reconduction pour la période 2005-2006 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.

Section 2 - Formation professionnelle

2.1. Formation

- 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 programmes de formation, qui sont commentés et explicités en conseil d'entreprise.
- Les entreprises veillent à une répartition équitable pour toutes les catégories de travailleurs des moyens qu'elles mettent en oeuvre pour répondre aux besoins de formation. Les travailleurs moins qualifiés font l'objet d'une attention particulière.

- 
- Le secteur procède à un suivi du contenu et de la mise en application (via « l'enquête sectorielle ») des efforts de formation consentis par les entreprises sidérurgiques. Une évaluation paritaire, une fois par an, est tenue selon un échéancier précis (« Tableau de reporting sectoriel »).
 - Alternance - Liens avec les établissements d'enseignement :

Les parties signataires recommandent aux entreprises sidérurgiques de développer des liens avec les écoles techniques et professionnelles de leur région, via l'offre de stages dans le cadre des programmes scolaires. Dans cette perspective, les entreprises élaboreront un projet concret en liaison avec les écoles, dont les résultats et les réalisations seront portés à la connaissance des interlocuteurs du secteur et feront l'objet d'un suivi paritaire.

Les parties signataires conviennent d'activer le régime de l'apprentissage industriel.

2.2. Groupes à risque

Prolongation des efforts antérieurs (0,10 %) pour la période 2005-2006, l'ensemble des entreprises sidérurgiques étant invitées à prendre des initiatives et à en déterminer les modalités concrètes à leur niveau, en accord avec la délégation syndicale.

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 revenu d'intégration.

Le secteur procède à un suivi et à une évaluation paritaire de la concrétisation des accords d'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.



Section 3 - Carrière et équilibre vie privée et vie professionnelle

3.1. Prépension - Régime particulier travail de nuit

Reconduction pour la période du 01.01.2005 au 31.12.2006 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, ayant un passé professionnel de 33 ans et des prestations de 20 ans au moins dans un régime de travail visé par la convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail.

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.

3.2. Prépension 58-25

Reconduction pour la période du 01.07.2005 au 30.06.2007 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.

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

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

3.4. Crédit-temps

- Allongement de la durée maximale du droit au niveau du **secteur** ;
- Suspension totale des prestations : en application de l'article 3, §2, de la convention collective de travail n° 77bis, modifiée par la convention collective de travail n° 77ter du 10.07.2002, la durée maximale du droit au crédit-temps est portée à 4 ans sur l'ensemble de la carrière au niveau du secteur (au lieu de 3 ans), sans préjudice de la possibilité pour les entreprises d'accroître cette durée au delà de 4 ans ;

- 
- Réduction des prestations à mi-temps : en application de l'article 3, §2, de la convention collective de travail n° 77bis, modifiée par la convention collective de travail n° 77ter du 10.07.2002, la durée maximale du droit au crédit-temps est portée à 3 ans sur l'ensemble de la carrière au niveau du secteur (au lieu de 2 ans), sans préjudice de la possibilité pour les entreprises d'accroître cette durée au delà de 3 ans.

3.5. Travail intérimaire - Sous-traitance

- Les entreprises recourent à l'intérim dans le respect des limitations qui résultent des prescrits légaux et conventionnels.

Le secteur procède à une évaluation annuelle du recours à l'intérim. Une brochure d'information portant sur les bonnes pratiques du secteur sera élaborée par le groupe paritaire constitué à cet effet (GT paritaire « travail intérimaire »).

- Projet de Charte sectorielle Santé-Sécurité dans le cadre de la sous-traitance :

Les parties signataires prennent l'engagement de finaliser, d'ici la fin septembre 2005, une Charte du secteur pour la mise en œuvre sur le terrain des entreprises d'une politique de santé-sécurité optimale dans le cadre du recours à la sous-traitance. La « Charte du secteur » intégrera les principes les plus avancés et les meilleures pratiques dans le domaine de la sécurité au travail en tenant compte des caractéristiques et de l'organisation du travail dans les entreprises du secteur ; elle prévoira également l'implication de l'ensemble des parties concernées.

CHAPITRE 3 - SOCLE SOCIAL SECTORIEL

Section 1^{ère} - Jour de carence

A dater du 01.01.2005, le jour de carence tel que défini à l'article 52, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est payé.

Ce régime sectoriel est valable pour la période qui court du 01.01.2005 au 31.12.2006.

Le paiement du jour de carence est conditionné par

- l'engagement des organisations syndicales de soutenir et d'encourager l'amélioration de l'assiduité dans toutes ses composantes;
- une évaluation paritaire positive -à critères constants- de l'exercice 2005, qui sera réalisée pour le 30.06.2006 ; lors de cette évaluation, les parties signataires procéderont à l'examen de l'exercice 2005 par rapport à l'exercice 2004.



Section 2 - Salaire minimum sectoriel

Révision de la CCT du 16.10.2003 (69759/CO/104) :

Liaison du salaire minimum à la moyenne de l'évolution des salaires dans l'ensemble des entreprises du secteur :

son montant de base, fixé à 1523,68 € au 01-04-2005 - en régime hebdomadaire de 37h, pour des prestations complètes, toutes primes de production incluses -sera revu paritairement à l'issue des négociations d'entreprises.

Les autres dispositions de la CCT du 16.10.2003 restent d'application.

Section 3 - Chômage économique

Modification du Chapitre VI du Protocole du 26.03.1975 - concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire de chômage -, modifié et coordonné par la CCT du 02.06.1999:

Prolongation du complément de garantie de revenu sectoriel égal à 83 % de la rémunération normale brute plafonnée au montant de l'allocation de chômage journalière.

Le cumul de toutes les allocations ne peut avoir pour conséquence que le salaire net normal du travailleur soit dépassé.

CHAPITRE 4 - EVALUATION SECTORIELLE ANNUELLE

Elaboration et présentation sur une base annuelle d'une situation du secteur sidérurgique belge, européen et mondial, sur la base de critères (données économiques, résultats comptes annuels des entreprises, emploi, R&D...) à déterminer de commun accord à l'issue de la réflexion paritaire qui sera engagée à cet effet.


CHAPITRE 5 - CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Poursuite des travaux paritaires, suivant un échéancier précis à élaborer par les parties :

5.1. Santé et sécurité au travail

Poursuite et amélioration des travaux paritaires en matière de plans de prévention d'entreprises. Recommandation aux entreprises d'intégrer dans leurs plans de prévention une gestion dynamique et proactive de la santé-sécurité.



Recommandation d'analyser avec les moyens appropriés les évolutions en matière d'accidents du travail (taux de fréquence et de gravité) et de mener des actions en conséquence.

5.2. Stress au travail

Poursuite et évaluation des travaux relatifs à l'application dans les entreprises des dispositions de la convention collective de travail n° 72 (stress collectif au travail). Rencontre avec des experts d'entreprises en vue de recevoir communication des expériences-pilote et des mesures initiées au niveau des entreprises, l'objectif étant de dégager des « bonnes pratiques » pour l'ensemble du secteur.

5.3. Harcèlement au travail

Inventaire des dispositifs d'entreprises mis en oeuvre en matière de lutte contre le harcèlement au travail.

CHAPITRE 6 - MOBILITE

Suivi paritaire des résultats des entreprises sidérurgiques dans le cadre de l'enquête fédérale en matière de mobilité (Diagnostic « Déplacements domicile-travail »), dont l'état de données est dressé pour la première fois au 30.06.2005 et ensuite communiqué pour information et avis au conseil d'entreprise, la date de communication au SPF Mobilité étant fixée au 30.04.2006 :

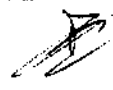
sur la base des résultats de l'enquête fédérale, le secteur procédera à l'élaboration d'un tableau d'ensemble des pratiques des entreprises sidérurgiques.

Recommandation aux entreprises à mener à leur niveau une réflexion sur la gestion de la mobilité en ses différents aspects (accessibilité, modes de déplacement domicile-travail, moyens de transport...).

CHAPITRE 7 - EVALUATION

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation dans le courant du mois d'octobre 2005 et 2006 quant à l'application du présent accord au niveau du secteur et des entreprises.

Une copie des accords collectifs d'entreprise 2005-2006 est communiquée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux responsables nationaux des organisations signataires du présent accord.



CHAPITRE 8 - PAIX SOCIALE

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

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

CHAPITRE 9 - DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 01.01.2005 au 31.12.2006, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application.



PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC nr 104)

SECTORAAL AKKOORD IN DE STAALINDUSTRIE VAN 12 MEI 2005 -
ARBEIDERS - 2005-2006

INLEIDING

Gelet op het Regeringsbesluit om het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2005-2006 integraal over te nemen ;

Verwijzend naar de uiteenzetting over de economische situatie in de staalindustrie gegeven tijdens de plenaire vergadering van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid (nr 104) van 28 februari 2005 ;

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 akkoord, waardoor aldus beantwoord wordt aan de wens een sectorale sociale cultuur te verlengen en verder uit te werken ;

Sluiten de partijen onderhavig sectoraal akkoord 2005-2006 af.

HOOFDSTUK 1 - 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 werknemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen gebonden zijn.

HOOFDSTUK 2 - WERKGELEGENHEID / BEROEPSOPLEIDING

Afdeling 1 - Werkzekerheid

1.1. Opzegtermijnen

De ondertekenende partijen vragen een aanpassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 22 juni 2003 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 15 jaar tot minder dan 20 jaar anciënniteit - t.t.z. 112 dagen (in plaats van 105 dagen).

Dit reglement = rooster (1) - "Algemeen stelsel" is niet van toepassing :

1. in geval van afvloeiingsbruggpensioen, geregeld door de bepalingen van een apart koninklijk besluit van 22 juni 2003, waarvan de verlenging gevraagd wordt na de vervaldatum - zie rooster (2) hierna;
2. in geval van bruggpensioen ander dan afvloeiingsbruggpensioen, geregeld door de bepalingen van artikel 3 van het koninklijk besluit van 22 juni 2003 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

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	49 dagen	14
10 jaar - minder dan 15 jaar	77 dagen	21
15 jaar - minder dan 20 jaar	105 dagen + 7 dagen: 112 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 ontsiagen worden in het raam van een afvloeiingsbrugpensioen (brugpensioen met het oog op het opslorpen van een personeelsoverschot in de ondernemingen).

De ondertekenende partijen vragen de verlenging van het stelsel dat ingevoerd werd bij koninklijk besluit van 22 juni 2003 tot vaststelling, in de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid, van de opzegtermijnen voor oudere ontsiagen 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, en dit voor een duur van minstens 2 jaar vanaf de vervaldatum, t.t.z. van 01.07.2005 tot 30.06.2007.

Rooster (3) : Opzegtermijn in geval van Brugpensioen ander dan afvloeiingsbrugpensioen—Ongewijzigd

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

1.2. Werkzekerheid

Verlenging voor de **periode** 2005-2006 van de vroegere verbintenissen :

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

1.3. Begeleidingsmaatregelen bij collectief ontslag


Verlenging voor de **periode** 2005-2006 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** gehouden worden met de individuele situatie van de werknemers, en in **het** bijzonder van de werknemers van 45 jaar en ouder.

Afdeling 2 - Beroepsopleiding

2.1. 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 **vormingsprogramma's** op die toegelicht en uitgelegd worden in de **ondernemingsraad**.
- De ondernemingen waken over een billijke verdeling tussen **alle** groepen werknemers van de middelen die ze aanwenden om te voldoen aan de opleidingsnoden. De laaggeschoolde werknemers genieten bijzondere aandacht.

- 
- De sector **doet** de **follow-up** van de inhoud en de toepassing (via "de sectorale enquête") van de opleidingsinspanningen van de staalondernemingen. Eénmaal per jaar wordt een paritaire evaluatie gehouden volgens een duidelijke kalender ("Sectorale overzichtstabel").

- **Alternierend leren** - Contacten met onderwijsinstellingen :

De ondertekenende partijen doen de aanbeveling aan de staalondernemingen om de contacten met de technische en beroepsscholen uit hun regio te intensiveren, via stageaanbod binnen de **onderwijsprogramma's**. In het vooruitzicht hierop zullen de ondernemingen een concreet project uitwerken in overleg met de onderwijsinstellingen, waarvan de resultaten en verwezenlijkingen ter kennis gebracht zullen worden van de sectorale gesprekspartners voor een paritaire follow-up.

De ondertekenende partijen **komen** overeen het stelsel van altemerend leren te activeren.

2.2. Risicogroepen

Verlenging van de vroegere inspanningen (0,10 %) voor de **periode** 2005-2006 ; **alle** staalondernemingen worden verzocht om initiatieven te **nemen** en de **concrete** modaliteiten ervan op hun niveau te bepalen, in akkoord met de vakbondsafvaardiging.

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 ;
- leefloontrekkers.

De sector doet de follow-up en **maakt** een paritaire evaluatie van de concretisering van de ondernemingsakkoorden. Daartoe wordt een exemplaar van de afgesloten akkoorden evenals van het evaluatieverslag en van het financieel overzicht overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid en aan de nationale verantwoordelijken van de ondertekenende organisaties.



Afdeling 3- Loopbaan en evenwichtprivé- en beroepsleven

3.1. Brugpensioen - Bijzonder stelsel nachtarbeid

Verlenging voor de periode van 01.01.2005 tot 31.12.2006 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 de collectieve arbeidsovereenkomst 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.

3.2. Brugpensioen 58-25

Verlenging voor de periode van 01.07.2005 tot 30.06.2007 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.

3.3. Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar

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

3.4. Tiidskrediet

- Verlenging van de maximale duur van het recht op sectoraal vlak ;
- Volledige opheffing van de arbeidsprestaties : op sectoraal vlak wordt, in toepassing van artikel 3, §2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77ter van 10.07.2002, de maximale duur van het recht op tiidskrediet naar 4 jaar gebracht over de ganse loopbaan (in plaats van 3 jaar), zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid voor de ondernemingen om deze duur te verlengen boven 4 jaar ;

- 
- **Halftijdse** opheffing van de arbeidsprestaties : op sectoraal vlak wordt, in toepassing van **artikel 3, §2**, van de collectieve **arbeidsovereenkomst** nr 77bis, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77ter van **10.07.2002**, de maximale duur van het recht op tijdskrediet naar 3 jaar gebracht over de ganse loopbaan (in plaats van 2 jaar), zonder afbreuk te doen aan de **mogelijkheid** voor de ondernemingen om deze duur te verlengen boven 3 jaar.

3.5. Uitzendarbeid - Onderaanneming

- De ondernemingen doen beroep op uitzendarbeid binnen de grenzen van de wettelijke en conventionele bepalingen.

De sector **maakt** jaarlijks een evaluatie van het beroep op uitzendarbeid. De daartoe opgerichte paritaire groep (Paritaire WG "Uitzendarbeid") **zal** een informatiebrochure opmaken over de "best practices" in de sector.

- Ontwerp van sectoraal Charter Gezondheid-Veiligheid in het kader van de onderaanneming :

De ondertekenende partijen gaan de verbintenis aan om tegen einde september 2005 een sectoraal Charter te finaliseren **als** leidraad voor de **opmaak** en toepassing op ondernemingsvlak van een **optimaal** gezondheids- en veiligheidsbeleid bij beroep op onderaanneming. Dit "sectoraal Charter" zal de **meest** vooruitstrevende beginselen alsook de "best practices" bevatten inzake veiligheid op de werkvloer, rekening houdend met de eigenheden en de arbeidsorganisatie in de ondernemingen uit de sector ; het zal eveneens de betrokkenheid van **alle** partijen voorzien.

HOOFDSTUK 3 - SECTORAAL SOCIAAL LUIK

Afdeling 1 - Carensdag

Vanaf 01.01.2005 wordt de carensdag, **zoals** bepaald in artikel 52, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, uitbetaald.

Dit sectoraal stelsel **geldt** voor de **periode** van 01.01.2005 tot 31.12.2006.

De uitbetaling van de carensdag gebeurt onder 2 voorwaarden :

- de verbintenis van de vakbondsorganisaties om een nauwgezetere aanwezigheid in **alle** opzichten te ondersteunen en aan te moedigen;
- een positieve paritaire evaluatie -volgens constante criteria- van het dienstjaar 2005, die gerealiseerd zal zijn tegen 30.06.2006; tijdens deze evaluatie zullen de ondertekenende partijen het dienstjaar 2005 analyseren in vergelijking met het dienstjaar 2004.



Afdeling 2 - Sectoraal minimumloon

Herziening van de CAO van 16.10.2003 (69759/CO/104) :

Koppeling van het minimumloon aan het **gemiddelde** van de loonevolutie bij **alle** ondernemingen van de sector :

het basisbedrag, vastgelegd op 1523,68 € op 01-04-2005 - in een stelsel van 37 uren/week, voor volledige prestaties, inclusief **alle productiepremies** - zal paritair herzien worden na afloop van de **ondernemingsonderhandelingen**.

De andere bepalingen van de CAO van 16.10.2003 blijven van toepassing.

Afdeling 3 — Economische werkloosheid

Wijziging van Hoofdstuk VI van het Protocol van 26.03.1975 - betreffende de toekenning van een aanvullende werkloosheidsuitkering -, gewijzigd en gecoördineerd door de CAO van 02.06.1999 :

Verlenging van de sectorale aanvulling op het gewaarborgd **inkomen tot 83 %** van het normale brutoloon begrensd **tot** het bedrag van de dagelijkse werkloosheidsuitkering.

De cumul van **alle** uitkeringen **mag niet tot** gevolg hebben dat het normale nettoloon van de **werknemer** overschreden wordt.

HOOFDSTUK 4 - JAARLIJKSE SECTORALE EVALUATIE

Jaarlijkse **opmaak** en uiteenzetting van de evolutie van de Belgische, Europese en mondiale staalsector op basis van criteria (economische gegevens, resultaten jaarrekeningen van de ondernemingen, tewerkstelling, O&O, ...) die **gezamenlijk** bepaald zullen worden na een paritaire reflectie hieromtrent gevoerd.

HOOFDSTUK 5 - ARBEIDSVOORWAARDEN

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

Voortzetting van de paritaire werkzaamheden volgens een duidelijke kalender die door de partijen opgesteld **moet** worden :

5.1. Gezondheid en veiligheid op het werk

Voortzetten en verbeteren van de paritaire werkzaamheden inzake de preventieplannen in de ondernemingen. Aanbeveling aan de ondernemingen **om** in hun preventieplannen een dynamisch en proactief gezondheids- en veiligheidsbeheer op te **nemen**.

Aanbeveling om met de geëigende middelen de evolutie van de arbeidsongevallen te analyseren (frequentiecijfer en **ernstgraad**) en dienovereenkomstig acties te voeren.

5.2. Stress op het werk

Voortzetting en evaluatie van de werkzaamheden inzake de toepassing in de ondernemingen van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 72 (collectieve stress op het werk). Ontmoeting met ondernemingsexperts met het oog op **communicatie** over pilootervaringen en **maatregelen** opgestart op **ondernemingsvlak**, met de bedoeling "best practices" op te stellen voor de gehele sector.

5.3. Pesten op het werk

Inventaris van de inwerkinggestelde **ondernemingsdispositieven** inzake bestrijding van pesten op het werk.

HOOFDSTUK 6 - MOBILITEIT

Paritaire opvolging van de resultaten van de staalondernemingen in het **raam** van de **federale** mobiliteitsenquête (Diagnose "**Woon-werkverplaatsingen**", waarvan een eerste stand van zaken opgemaakt wordt op 30.06.2005 en vervolgens ter **informatie** en advies overgemaakt aan de **ondernemingsraad**; de FOD Mobiliteit **moet** tegen 30.04.2006 ingelicht worden:

op basis van de resultaten van de **federale** enquête **zal** de sector overgaan **tot de opmaak** van een overzichtstabel van de praktijken in de staalondernemingen.

Aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau een reflectie aan te gaan inzake **mobiliteitsbeheer** in zijn diverse aspecten (toegankelijkheid, wijze van woon-werkverkeer, vervoermiddelen, ...).

HOOFDSTUK 7 - EVALUATIE

De ondertekenende partijen **komen** overeen om in de **loop** van de maanden oktober 2005 en 2006 over te gaan **tot** een evaluatie betreffende de toepassing van onderhavig akkoord op sectoraal en ondernemingsvlak.

Een kopie van de collectieve ondernemingsakkoorden 2005-2006 wordt overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid evenals aan de nationale verantwoordelijken van de ondertekenende organisaties van onderhavig akkoord.

HOOFDSTUK 8 - SOCIALE VREDE

De ondertekenende partijen verkiaren 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.

HOOFDSTUK 9 - GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van twee jaar vanaf **01.01.2005 tot 31.12.2006**, behalve voor de specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien.
