

**ACCORD SECTORIEL DU 29 MAI 2007 DANS LA SIDERURGIE - OUVRIERS -
2007-2008****PREAMBULE**

Vu l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, signé le 2 février 2007 ;

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 7 février 2007;

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 2007-2008.

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 proposent une adaptation de l'article 2 de l'arrêté royal du 4 juillet 2005 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique = grille (1) - dite « Régime général » : + 14 jours au délai de préavis à respecter par l'employeur pour la tranche des ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant 25 ans et plus - soit 168 jours au lieu de 154 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 4 juillet 2005, 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 4 juillet 2005 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	49 jours	14
10 ans - moins de 15 ans	77 jours	21
15 ans - moins de 20 ans	112 jours	28
20 ans - moins de 25 ans	133 jours	28
25 ans et plus	154 jours + 14 jours : 168 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 4 juillet 2005 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 la réglementation relative à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, pour une durée de 2 ans à sa date d'échéance, soit du 01.07.2007 au 30.06.2009.

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 2007-2008 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 2007-2008 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.

1.4. Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs : droit à une procédure de reclassement professionnel (outplacement)

La procédure de reclassement professionnel que l'employeur doit offrir au travailleur qui est visé à l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 est ouverte tant à des organismes privés qu'à des organismes publics.

Section 2 - Formation professionnelle

2.1. Formation

2.1.1. Efforts supplémentaires en matière de formation :

Les présentes dispositions sont conclues dans le prolongement des engagements souscrits dans le cadre des accords sectoriels antérieurs, d'une part, et en exécution de l'accord interprofessionnel **2007-2008**, ainsi que de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifié en dernier lieu par la loi portant exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, d'autre part.

Elles concrétisent l'objectif d'efforts supplémentaires en matière de formation par les mesures suivantes :

- Engagement en matière de dépenses de formation :
En exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, lequel appelle tous les secteurs à augmenter chaque année les efforts de 0,10 %, l'engagement annuel en matière de dépenses de formation est majoré de **0,10 %** en 2007 et en 2008. Cette majoration de **0,10 %** en 2007 et de **0,10 %** en 2008 est calculée en prenant comme point de départ la moyenne des dépenses de formation du secteur sur la période 2001 à 2006, suivant les résultats de l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») - voir infra Suivi et évaluation paritaire.
- Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation :
Les entreprises veillent à répartir de façon équitable les moyens de formation qu'elles mettent en œuvre pour répondre aux besoins de formation de toutes les catégories de travailleurs. Le secteur recommande aux entreprises d'examiner à leur niveau l'intérêt de prévoir des plans de formation spécifiques en faveur de certains groupes cibles, tels que

les travailleurs moins qualifiés ou fragilisés, dont notamment les jeunes, les travailleurs plus âgés (45 ans et plus), et les allochtones.

- **Plans de formation :**

Les entreprises établissent à leur niveau des plans de formation, qui dressent l'aperçu des besoins de formation et les moyens qui seront mis en œuvre pour y répondre.

Lors de leur élaboration, ces plans de formation sont commentés et explicités en conseil d'entreprise, qui émet un avis sur ceux-ci. Une communication régulière est prévue sur leur mise en œuvre et leur évaluation.

Le secteur met à disposition un modèle supplétif de plan de formation ainsi qu'un modèle de procédure.

- **Suivi et évaluation paritaire :**

Le secteur procède au suivi du contenu et de la mise en application des efforts de formation dans les entreprises sidérurgiques via l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») qui est lancée le 2^{ème} trimestre de chaque année. La liste des personnes formées est communiquée et analysée au niveau du secteur suivant les critères définis (genre, âge, nationalité, niveau d'études).

Le secteur élabore annuellement un « Tableau de reporting des efforts de formation » et évalue ces efforts paritairement.

2.1.2. Attractivité du secteur :

Poursuite des travaux paritaires sur la définition des profils de formation et de qualification des métiers de mécanicien et d'électricien.

Le point sera fait sur les objectifs poursuivis et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre.

2.1.3. 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 de l'enseignement de plein exercice et de renseignement à temps partiel.

Le secteur établira un rapport paritaire sur les réalisations des entreprises du secteur pour la période 2005-2006 et 2007-2008.

2.1.4. Tutorat:

Le secteur souligne l'importance du tutorat dans le cadre du transfert de connaissances et de compétences.

A cet effet, les parties signataires demandent aux entreprises d'élaborer à leur niveau un cadre qui tienne compte,

du temps libéré pour l'encadrement des apprenants,

de la formation des tuteurs,

de la possibilité pour les travailleurs âgés d'exercer le rôle de tuteur.

2.2. Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à **0,10 %** pour la période du **01.01.2007** au **31.12.2008**, aux mêmes conditions que dans l'accord 2005-2006: l'ensemble des entreprises sidérurgiques sont invitées à prendre des initiatives et à en déterminer les modalités concrètes à leur niveau en accord avec la délégation syndicale, par la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise.

Par groupes à risque, on entend notamment les :

- 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 ;
- jeunes suivant un enseignement secondaire à temps partiel ;
- chômeurs de longue durée ;
- chômeurs âgés ;
- chômeurs participant à des projets de promotion de l'emploi mis sur pied par les pouvoirs publics ;
- bénéficiaires du revenu d'intégration.

Le secteur procède à un suivi et à une évaluation paritaire de la concrétisation des conventions collectives de travail d'entreprise. A cet effet, un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues ainsi que des rapports d'évaluation et de l'aperçu financier sont adressés au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux parties signataires du présent accord sectoriel.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 3 - Carrière et équilibre vie privée et vie professionnelle

3.1. Prépension - Régime particulier travail de nuit

Reconduction pour la période du **01.01.2007** au **31.12.2008** 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.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

3.2. Régime de prépension à partir de 58 ans

Reconduction pour la période du **01.07.2007** au **31.12.2007** 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.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Conclusion d'une nouvelle convention collective de travail instaurant un régime de cadre sectoriel de prépension à partir de 58 ans, suivant les nouvelles conditions légales en voie de promulgation, pour une durée de 3 ans courant du **01.01.2008** au **31.12.2010**.

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.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

3.3. Nouveau régime conventionnel de prépension 56-40

Le nouveau régime conventionnel de prépension 56-40 sera introduit dans le secteur sous la condition suspensive de la conclusion d'une CCT interprofessionnelle au CNT et suivant les modalités qui seront définies dans cette CCT interprofessionnelle.

Le secteur formule une recommandation aux entreprises, d'examiner favorablement à leur niveau, dans une optique non discriminatoire, les demandes qui seraient introduites, en prenant en considération tous les éléments de la situation du travailleur et les facteurs organisationnels.

Le secteur est informé de la suite qui est réservée aux demandes.

Cette information du secteur doit permettre d'évaluer l'impact du régime de prépension 56-40 pour les entreprises sidérurgiques (inventaire), et le cas échéant, de prendre connaissance des éventuelles difficultés d'application.

3.4. 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.

3.5. Crédit-temps

Modification de la CCT du 12 mai 2005 : 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 les conventions collectives de travail n° 77ter du 10 juillet 2002 et n° 77quater du 30 mars 2007, la durée maximale du droit au crédit-temps est portée à 5 ans sur l'ensemble de la carrière au niveau du secteur (au lieu de 4 ans) ;
- **Réduction des prestations à mi-temps** : en application de l'article 3, §2, de la convention collective de travail n° 77bis précitée, 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.

Le secteur s'inscrit par ailleurs dans les dispositions du Pacte de solidarité entre les générations concernant l'élargissement du droit au crédit-temps à 4/5^{èmes} en faveur des travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Le secteur renvoie aux entreprises le soin de déterminer à leur niveau la politique de remplacement des travailleurs.

3.6. Primes d'encouragement flamandes (« Vlaamse aanmoedigingspremies »)

Le secteur renvoie aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau un cadre pour l'octroi des primes d'encouragement flamandes.

3.7. Organisation et qualité du travail

Travail intérimaire - Heures supplémentaires :

Reconduction des dispositions de l'accord 2005-2006. Poursuite des travaux paritaires du groupe de travail ad hoc, qui établira un inventaire du recours au travail intérimaire et aux heures supplémentaires dans les entreprises du secteur ainsi qu'un tableau de bonnes pratiques.

Sous-traitance :

Reconduction des dispositions de l'accord 2005-2006 et suivi : finalisation de la convention à conclure entre le GSV et le SPF Emploi (DG Contrôle bien-être au travail) sur la charte de sécurité&santé au travail souscrite en partenariat avec Agoria.
Evaluation en fonction des spécificités du secteur, et adaptation de la charte au secteur.

Politique de diversité en matière de personnel :

Le secteur recommande aux entreprises de mener à leur niveau une politique de diversité en matière de personnel et de gestion des ressources humaines.

Il souligne l'intérêt de veiller à la diversité des équipes de travailleurs et demande aux entreprises de lutter contre toute forme de discrimination.

Le conseil d'entreprise est informé des mesures de diversité qui sont prises au niveau de l'entreprise et ces mesures sont reprises au règlement de travail.

CHAPITRE 3 - SOCLE SOCIAL SECTORIEL

Section 1^{ère} - Jour de carence

Indemnisation du jour de carence tel que défini à l'article 52, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en 2007-2008.

Un suivi paritaire sera réalisé sur la même période.

Commentaire des parties

Les parties constatent que l'indemnisation du jour de carence pendant la période 2005-2006 n'a généralement pas entraîné d'aggravation dans l'évolution de l'absentéisme. Le secteur maintient un suivi paritaire en 2007-2008.

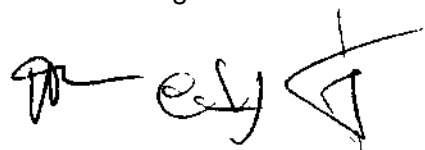
Le secteur s'engage à examiner sérieusement, à l'issue de l'accord 2007-2008, la possibilité d'une indemnisation inconditionnelle et définitive du jour de carence.

Section 2 - Petit chômage

Remplacement de la CCT du 6 mai 1964, modifiée par le protocole d'accord national du 7 mars 1973, déterminant les règles relatives au paiement au personnel ouvrier de l'industrie sidérurgique, des absences dues à des événements familiaux, à l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles :

Le congé de petit chômage est porté de 3 à 5 jours en cas de décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.

Entrée en vigueur : 29 mai 2007



Section 3 - Salaire minimum sectoriel

Révision de la CCT du 25 novembre 2005 :

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 **1593,16 €** au 01-03-2007 - en régime hebdomadaire de 37h, pour des prestations complètes, toutes primes de production incluses - sera revu paritairement à l'issue des négociations d'entreprises, avec effet au **1^{er} mai 2007**.

Les autres dispositions de la CCT du 25 novembre 2005 restent d'application.

Section 4 - Chômage économique

Modification de la CCT du **12 mai 2005** portant modification et coordination du chapitre VI, convention collective de travail concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire de chômage, du protocole du 26 mars **1975** relatif aux problèmes liés à la sécurité d'emploi et de revenu :

Relèvement du montant plancher sectoriel chômage économique de 2 % à dater du **01.04.2007**: la garantie de revenu du travailleur en chômage économique est portée à **85 %** de sa rémunération normale brute plafonnée au montant de l'allocation de chômage journalière (au lieu des 83 % actuels).

Il est expressément convenu :

- que ce relèvement du montant plancher est sans effet pour les entreprises qui ont fixé des niveaux d'indemnisation plus favorables que l'indemnisation résultant de l'application du taux de 85 %
- que ce relèvement ne peut en aucun cas entraîner de majoration de la garantie globale qui est prévue en cas de chômage économique dans les entreprises qui ont fixé des niveaux d'indemnisation plus favorables.

CHAPITRE 4 - EVALUATION SECTORIELLE ANNUELLE

Reconduction des dispositions de l'accord 2005-2006 :

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 : analyse de l'évolution des statistiques du secteur en matière d'accidents du travail, de l'impact de la législation « accidents du travail graves », des plans de prévention, des dispositifs de prévention des assuétudes (alcool et drogues au travail), des dispositifs de prévention du stress et du harcèlement moral au travail. Inventaire et élaboration de bonnes pratiques.

Le secteur recommande aux entreprises l'examen des fiches de poste de travail élaborées par le SPF Emploi et leur bon usage.



CHAPITRE 6 - MOBILITE

- Reconduction des

Suivi paritaire des résultats des entreprises dans le cadre de l'enquête fédérale triennale en matière de mobilité (Diagnostic « Déplacements domicile - lieu de travail du 30 juin 2005 ») : à cet effet, les parties signataires introduiront une demande conjointe auprès du SPF Mobilité. Elaboration d'un tableau d'ensemble des pratiques des entreprises sidérurgiques.

- Remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics pour les trajets domicile – lieu de travail :

Au niveau du secteur, l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement du travailleur à des transports publics pour les trajets domicile - lieu de travail est portée à 100%.

- Vélo :

Le secteur recommande aux entreprises d'examiner à leur niveau la thématique de l'usage du vélo pour les trajets domicile - lieu de travail.

CHAPITRE 7 - DEVELOPPEMENT DURABLE

Le secteur s'inscrit et appuie toutes les initiatives en cette matière qui sont prises au niveau des entreprises.

Le secteur encourage les entreprises à donner aux organes de concertation une information renforcée sur les enjeux de l'utilisation rationnelle de l'énergie et sur la politique énergétique suivie par le secteur et les résultats engendrés par celle-ci.

CHAPITRE 8 - EVALUATION

Les parties signataires conviennent de procéder à l'évaluation de l'accord sectoriel antérieur dans les meilleurs délais.

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation dans le courant du mois d'octobre 2007 et 2008 quant à l'application du présent accord au niveau du secteur et des entreprises.

Une copie des accords collectifs d'entreprise 2007-2008 sera communiquée au Président de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique ainsi qu'aux parties signataires du présent accord.

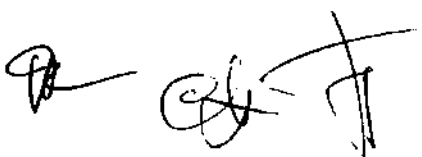
CHAPITRE 9 - PAIX SOCIALE

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 10 - DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 01.01.2007 au 31.12.2008, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application.



PARITAIR COMITÉ VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC nr 104)

**SECTORAAL AKKOORD VAN 29 MEI 2007 IN DE STAALINDUSTRIE -
ARBEIDERS - 2007-2008****INLEIDING**

Gelet op het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, ondertekend op 2 februari 2007;

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 7 februari 2007 ;

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 2007-2008 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 werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen gebonden zijn.

HOOFDSTUK 2 - WERKGELEGENHEID / BEROEPSOPLEIDING***Afdeling 1 - Werkzekerheid*****1.1. Opzegtermijnen**

De ondertekenende partijen stellen een aanpassing voor van artikel 2 van het koninklijk besluit van 4 juli 2005 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid ressorteren = rooster (1) - "Algemeen stelsel" : + 14 dagen op de opzegtermijn die de werkgever moet naleven voor de arbeiders met 25 jaar en meer onafgebroken dienst in dezelfde onderneming - ofwel 168 dagen in plaats van 154 dagen.

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

1. in geval van afvloeiingsbrugpensioen, geregeld door de bepalingen van een apart koninklijk besluit van 4 juli 2005, 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 4 juli 2005 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	112 dagen	28
20 jaar - minder dan 25 jaar	133 dagen	28
25 jaar en meer	154 dagen + 14 dagen : 168 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 opsorpen van een personeelsoverschot in de **ondernemingen**).

De ondertekenende partijen vragen de verlenging van het stelsel dat ingevoerd **werd** bij koninklijk besluit van 4 juli 2005 **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 de reglementering betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in **geval** van conventioneel brugpensioen van toepassing zijn, en dit voor een duur van 2 jaar vanaf de **vervaldatum**, t.t.z. van **01.07.2007 tot 30.06.2009**.


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** 2007-2008 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 **ondernemingsvlak**.

1.3. Begeleidingsmaatregelen bij collectief ontslaa

Verlenging voor de **periode** 2007-2008 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.

1.4. Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers : recht op een procedure tot beroepsherklassering (outplacement)

De **procedure** tot beroepsherklassering die de werkgever **moet** aanbieden aan de **werknemer** die beoogd wordt in artikel 13 van de wet van 5 september 2001, is opengesteld **zowel** voor privé- **als** voor overheidsinstellingen.

Afdeling 2 - Beroepsopleiding

2.1. Vorming

2.1.1. *Bijkomende inspanningen inzake opleiding :*

Onderhavige bepalingen zijn afgesloten in het verlengde van de verbintenissen onderschreven in het **raam** van de vorige sectorale akkoorden, enerzijds, en in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, evenals artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, tenslotte gewijzigd door de wet **tot** uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, anderzijds.

Ze concretiseren de doelstelling van bijkomende inspanningen inzake opleiding via de volgende maatregelen :

- Verbintenis inzake opleidingsuitgaven :
In uitvoering van **het** interprofessioneel akkoord 2007-2008, dat **alle** sectoren oproept **om elk** jaar de inspanningen te verhogen met 0,10 %, is de jaarlijkse verbintenis inzake opleidingsuitgaven verhoogd met **0,10** % in 2007 en in 2008. Deze verhoging met **0,10** % in 2007 en in 2008 wordt berekend met als uitgangspunt het **gemiddelde** van de opleidingsuitgaven van de sector voor de **periode** 2001 **tot** 2006, volgens de resultaten van de **gecoördineerde** enquête (de zogenaamde "sectorale enquête") - zie hieronder Oplvolging en paritaire evaluatie.
- Verdeling van de opleidingsinspanningen en eerlijke toegang tot opleiding :
De ondernemingen waken over een billijke verdeling van de opleidingsmiddelen die ze aanwenden om te voldoen aan de opleidingsnoden van **alle** categorieën werknemers. De sector beveelt de ondernemingen aan om op hun niveau het belang na te gaan om specifieke opleidingsplannen te voorzien ten gunste van bepaalde doelgroepen, zoals



minder gekwalificeerde of kwetsbare **werknemers**, waaronder onder **meer** de **jongeren**, de oudere werknemers (45 jaar en ouder) en de allochtonen.

- **Opleidingsplannen :**

De ondernemingen stellen op hun niveau opleidingsplannen op, die een overzicht geven van de opleidingsnoden en de **middelen** die aangewend zullen **worden om** hieraan te voldoen.

Bij het **opmaken** ervan worden deze opleidingsplannen **becommentarieerd** en toegelicht in de **ondernemingsraad**, die hierover een advies uitbrengt. Er wordt een **regelmatige** communicatie voorzien over hun **inwerkingstelling** en hun evaluatie.

De sector **stelt** een suppletief **model** van opleidingsplan ter beschikking, evenals een **proceduremodel**.

- **Opvolging en paritaire evaluatie :**

De sector **doet** een opvolging van de inhoud en van de toepassing van de opleidingsinspanningen in de **staalondernemingen** via de gecoördineerde enquête (de **zogenaamde** " sectorale enquête ") die **elk** jaar in het **2^{de}** kwartaal gestart wordt. De **lijst** van opgeleide personen wordt **meegedeeld** en geanalyseerd op sectoraal **vlak** volgens de gedefinieerde criteria (genus, leeftijd, nationaliteit, schoolopleiding).

De sector stelt jaarlijks een " **Rapporteringstabel** van de opleidingsinspanningen " op en evalueert deze inspanningen op **paritair** niveau.

2.1.2. **Aantrekkelijkheid van de sector :**

Voortzetting van de paritaire **werkzaamheden** aangaande het definiëren van de opleidings- en kwalificatieprofielen voor de beroepen van **mecanici** en elektriciën.

Er **zal** een overzicht gemaakt worden van de nagestreefde doelstellingen en de middelen die aangewend **moeten** worden om deze te bereiken.

2.1.3. **Alternerend leren - Contacten met de 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** bij het voltijds en bij het deeltijds onderwijs. De sector zal een paritair verslag opstellen over de verwezenlijkingen van de ondernemingen uit de sector voor de **periode** 2005-2006 en 2007-2008.

2.1.4. **Peterschap :**

De sector benadrukt het belang van het peterschap in het **raam** van de overdracht van kennis en bekwaamheden.

Daartoe vragen de ondertekenende partijen aan de ondernemingen om op hun niveau een kader uit te werken dat rekening **houdt**,

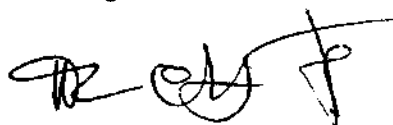
met de **vrijgemaakte** tijd voor de omkadering van de leerlingen,

met de opleiding van de peters,

met de **mogelijkheid** voor oudere werknemers om de **rol** van peter uit te oefenen.

2.2. **Risicogroepen**

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10 % voor de **periode** van 01.01.2007 tot 31.12.2008, volgens dezelfde voorwaarden **als** in het akkoord 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, via het afsluiten van **collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten**.



Onder risicogroepen verstaat men onder meer de :

- **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 ;
- jongeren in het deeltijds secundair onderwijs;
- 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 collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten. Daartoe wordt een exemplaar van de afgesloten collectieve **ondernemingsarbeidsovereenkomsten** evenals van de evaluatieverslagen en van het financieel overzicht **overgemaakt** aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid en aan de ondertekenende partijen van onderhavig sectoraal akkoord. Een bijzondere CAO zal deze bepalingen **tot** uitvoering brengen.

Afdeling 3 - Loopbaan en evenwicht privé- en beroepsleven

3.1. Bruggpensioen - Bijzonder stelsel nachtarbeid

Verlenging voor de **periode** van 01.01.2007 tot 31.12.2008 van het sectoraal bruggpensioenstelsel ten gunste van ontslagen werknemers die minstens 56 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidstelsel bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr 46 van de Nationale Arbeidsraad.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen **tot** uitvoering brengen.

3.2. Bruggpensioenstelsel vanaf 58 jaar

Verlenging voor de **periode** van 01.07.2007 tot 31.12.2007 van het sectoraal bruggpensioenstelsel ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 58 jaar oud, met een beroepsverleden van 25 jaar.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen **tot** uitvoering brengen.

Afsluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst **tot** invoering van een sectoraal bruggpensioenstelsel vanaf 58 jaar, voor een duur van 3 jaar van 01.01.2008 tot 31.12.2010, volgens de nieuwe wettelijke voorwaarden die bekendgemaakt zullen worden.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen **tot** uitvoering brengen.

3.3. Nieuw conventioneel bruggpensioenstelsel 56-40

Het nieuwe conventionele bruggpensioenstelsel 56-40 zal in de sector ingevoerd worden onder de opschortende voorwaarde van het afsluiten van een interprofessionele CAO in de NAR en volgens de modaliteiten die bepaald zullen worden in deze interprofessionele CAO.

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau de aanvragen die ingediend zouden worden - gunstig en vanuit een niet-discriminerend oogpunt - te onderzoeken, met inachtneming van alle elementen van de situatie van de werknemer en de organisatorische factoren.

De sector wordt op de hoogte gebracht van het gevolg dat aan de aanvragen gegeven wordt. Deze informatie aan de sector moet het mogelijk maken om de impact van het bruggpensioenstelsel 56-40 voor de staalondernemingen (inventaris) te evalueren, en desgevallend kennis te nemen van eventuele toepassingsmoeilijkheden.

3.4. Halftijds bruggpensioen 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 bruggpensioen. De sector benadrukt het belang van een mogelijke verzoening tussen de overdracht van know-how en een geleidelijke afvloeiing van de werknemer.

3.5. Tijdskrediet

Wijziging van de CAO van 12 mei 2005 : 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 arbeidsovereenkomsten nr 77ter van 10 juli 2002 en nr 77quater van 30 maart 2007, de maximale duur van het recht op tijdskrediet naar 5 jaar gebracht over de ganse loopbaan (in plaats van 4 jaar) ;
- Halftijdse opheffing van de arbeidsprestaties : op sectoraal vlak wordt, in toepassing van artikel 3, §2, van bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr 77bis, de maximale duur van het recht op tijdskrediet 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.

Bovendien onderschrijft de sector de bepalingen van het Generatiepact betreffende de uitbreiding van het recht op 4/5^{de}-tijdskrediet ten gunste van werknemers van 55 jaar en ouder.

De sector laat aan de ondernemingen de zorg om op hun niveau het vervangingsbeleid van de werknemers te bepalen.

3.6. Vlaamse aanmoedigingspremies

De sector verwijst naar de ondernemingen de mogelijkheid om op hun niveau een kader te onderzoeken voor de toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies.



3.7. Arbeidsorganisatie en kwaliteit van de arbeid

Uitzendarbeid - Overuren :

Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2005-2006. Voortzetting van de paritaire **werkzaamheden** van de ad hoc werkgroep, die een inventaris **zal** opstellen van het beroep op uitzendarbeid en op overuren in de **ondernemingen** uit de sector, evenals een **tabel** inzake de goede praktijken.

Onderaanneming :

Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2005-2006 en opvolging : finalisering van de **overeenkomst** af te sluiten tussen het GSV en de FOD Werkgelegenheid (DG Toezicht op het **welzijn** op het werk) over het charter veiligheid&gezondheid op het werk, onderschreven in partnerschap met Agoria.

Evaluatie in functie van de eigenheden van de sector en aanpassing van het charter aan de sector.

Diversiteitsbeleid inzake personeel :

De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen **om** op hun niveau een diversiteitsbeleid te voeren inzake personeel en **HR-beheer**.

Hij benadrukt het belang toe te zien op de diversiteit van de werknemersploegen en vraagt aan de ondernemingen om **elke vorm** van **discriminatie** te bestrijden.

De **ondernemingsraad** is op de hoogte gebracht van de **diversiteitsmaatregelen** die op ondernemingsvlak genomen zijn; deze maatregelen **worden** opgenomen in het **arbeidsreglement**.

HOOFDSTUK 3 - SECTORAAL SOCIAAL LUIK

Afdeling 1 - Carensdag

Uitbetaling van de carensdag, **zoals** bepaald in artikel 52, § 1 van de **wet** van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in 2007-2008.

Een paritaire opvolging zal gerealiseerd worden over dezelfde **periode**.

Commentaar van de partijen

*De partijen stellen vast **dat** de uitbetaling van de carensdag tijdens de **periode** 2005-2006 in het **algemeen** geen **verslechtering** in de evolutie van het **absenteïsme** met zich heeft **meegebracht**. De sector behoudt een paritaire opvolging in 2007-2008.*

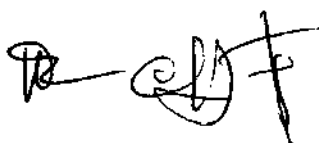
*De sector verbindt zich ertoe, na afloop van het akkoord 2007-2008, om ernstig de **mogelijkheid** te onderzoeken van een onvoorwaardelijke en definitieve uitbetaling van de carensdag.*

Afdeling 2 - Klein verlet

Vervanging van de CAO van 6 mei 1964, gewijzigd door het protocol van nationale overeenkomst van 7 maart 1973, tot vaststelling van de regels voor de betaling van de afwezigheden naar aanleiding van bepaalde **familiegebeurtenissen**, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten aan het werkliedenpersoneel in de staalindustrie :

Het **klein verlet** wordt opgetrokken van 3 tot 5 dagen in **geval** van overlijden van een kind van de **werknemer** of van zijn echtgeno(o)t(e).

Inwerkingtreding : 29 mei 2007





Afdeling 3 - Sectoraal minimumloon

Herziening van de CAO van 25 november 2005 :

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

het basisbedrag, vastgelegd op 1593,16 € op 01-03-2007 - in een stelsel van 37 uren/week, voor volledige prestaties, inclusief **alle productiepremies - zal** paritair herzien worden na afloop van de **ondernemingsonderhandelingen**, met inwerkingtreding op 1 **mei** 2007.

De andere bepalingen van de CAO van 25 november 2005 blijven van toepassing.

Afdeling 4 - Economische werkloosheid

Wijziging van de CAO van 12 mei 2005 **tot** wijziging en coördinatie van hoofdstuk VI, collectieve arbeidsovereenkomst **tot** toekenning van een aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering, van het protocol van 26 **maart** 1975 over de met de vastheid van betrekking en van het **inkomen** verbonden vraagstukken :

Verhoging van het sectorale **minimumbedrag** economische werkloosheid met 2 % vanaf **01.04.2007** : het gewaarborgd inkomen van de werknemer in economische werkloosheid wordt opgetrokken **tot 85 %** van zijn **normaal** brutoloon, geplafonneerd **tot** het bedrag van de dagelijkse werkloosheidsuitkering (in plaats van 83 % nu).

Er is uitdrukkelijk overeengekomen :

- dat deze verhoging van het minimumbedrag zonder gevolgen blijft voor de ondernemingen die uitkeringsniveaus hebben vastgelegd die gunstiger zijn dan de uitkering voortvloeiend uit de toepassing van de 85 %;
- dat deze **verhoging** in geen **geval** een stijging met zich kan **meebrengen** van de globale waarborg die voorzien is in geval van economische werkloosheid in de ondernemingen die gunstigere uitkeringsniveaus hebben vastgelegd.

HOOFDSTUK 4 - JAARLIJKSE SECTORALE EVALUATIE

Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2005-2006 :

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**.

HOOFDSTUK 5 - ARBEIDSVOORWAARDEN

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

Voortzetting van de paritaire **werkzaamheden** : analyse van de evolutie van de statistieken van de sector inzake arbeidsongevallen, de impact van de wetgeving " ernstige arbeidsongevallen ", preventieplannen, **maatregelen tot** verslavingspreventie (alcohol en drugs op het werk), stresspreventie en **pesterijen** op het werk. Inventaris en opstellen van goede praktijken.

De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen **om** de werkpostfiches, opgesteld door de FOD Werkgelegenheid, en het goede gebruik ervan te onderzoeken.

HOOFDSTUK 6 – MOBILITEIT

- Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2005-2006 :

Paritaire opvolging van de **resultaten** van de **ondernemingen** in het kader van de driejaarlijkse **federale mobiliteitsenquête** (Diagnose "Woon-werkverplaatsingen op 30 juni 2005") ; daartoe zullen de ondertekenende partijen een **gezamenlijke** aanvraag indienen bij de FOD Mobiliteit. Opstellen van een overzichtstabel van de praktijken in de staalondernemingen.

- Integrale terugbetaling van het abonnement op het openbaar vervoer voor woon-werkverplaatsingen

Op sectoraal **vlak** wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het abonnement op het openbaar vervoer van de **werknemer** voor zijn woon-werkverplaatsingen op 100 % gebracht.

- **Fiets**

De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen **om** op hun niveau het **thema** van het gebruik van de fiets voor woon-werkverplaatsingen te onderzoeken.

HOOFDSTUK 7 - DUURZAME ONTWIKKELING

De sector onderschrijft en steunt **alle** initiatieven terzake die op **ondernemingsvlak** genomen worden.

De sector moedigt de ondernemingen aan om aan de overlegorganen **meer** informatie te verschaffen over de inzet van het rationeel energieverbruik, evenals over het energiebeleid dat in de sector wordt gevoerd en de daardoor behaalde resultaten.

HOOFDSTUK 8 - EVALUATIE

De ondertekenende partijen **komen** overeen om zo **snel** mogelijk over te gaan **tot** de evaluatie van het vorige sectorale akkoord.

De ondertekenende partijen komen overeen om in de **loop** van de maanden oktober 2007 en 2008 over te gaan **tot** een evaluatie betreffende de toepassing van onderhavig akkoord op sectoraal en ondernemingsvlak.

Een kopie van de collectieve **ondernemingsakkoorden** 2007-2008 wordt **overgemaakt** aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de ijzernijverheid evenals aan de ondertekenende partijen van onderhavig akkoord.

HOOFDSTUK 9 - 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.

HOOFDSTUK 10 - GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord **wordt** afgesloten voor een duur van **twee** jaar vanaf 01.01.2007 tot **31.12.2008**, behalve voor de specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien.

