

Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (106.01)

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR OUVRIERS
DES 30 MAI 2007 ET 22 AOÛT 2007
CONCERNANT LA PROGRAMMATION SOCIALE 2007 -2008**

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (SCP 106.01).

On entend par "ouvriers", les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II - VALIDITE

Article 2 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2008 inclus, sauf stipulation contraire.

CHAPITRE III - FORCE OBLIGATOIRE

Article 3 - Les parties signataires demandent au Roi de rendre obligatoire la présente convention collective.

CHAPITRE IV - EMPLOI

Article 4 - Les entreprises du secteur confirment qu'il n'y a pas à ce jour, de plans de restructuration planifiés si ce n'est la continuité et la poursuite des restructurations en cours. Actuellement, il n'y a pas de nécessité de procéder à de nouvelles restructurations sur la durée de la convention collective.

CHAPITRE V- ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 5

§ 1 - Le processus de production en feu continu et les pointes d'activités conjoncturelles spécifiques au secteur cimentier justifient le maintien d'horaires de travail générant des heures à reprendre. Les conventions collectives précédentes sont confirmées quant au délai et plafonds d'heures pour le paiement des sursalaires, ainsi que pour le respect des procédures de récupération.

§ 2 - Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, d'opter pour le paiement des 65 premières heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (art. 25 de la loi de travail du 16 mars 1971) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (art 26, § 1,3° de la même loi). Le travailleur a le choix de récupérer ou d'être payé.

§ 3 - Un groupe de travail sera mis en place le plus rapidement possible par usine concernée pour analyser les causes de la problématique des heures à reprendre, afin de dégager des pistes qui permettront d'organiser la reprise d'heures de repos compensatoires et de limiter la génération d'heures de repos compensatoires à reprendre.

Aucun moyen approprié ne sera exclu pour résoudre ce problème. Ainsi, et sans que cette liste ne soit exhaustive, l'organisation de la reprise d'heures de repos compensatoires, l'embauche temporaire, l'emploi d'intérimaires, de sous-traitance ou le paiement sur base volontaire d'heures de repos compensatoires à reprendre.

§ 4 - Les objectifs globaux pour le secteur visent pour le 30 avril 2008 une réduction de 25 % des heures de repos compensatoires à reprendre par rapport à la référence au 30 avril 2007.

Fin avril 2008, la Commission restreinte prendra connaissance des analyses et actions prises dans les différentes usines, émettra un avis sur la situation et prendra éventuellement des mesures complémentaires au niveau national, sans exclure parmi celles-ci la possibilité de payer, sur base volontaire, les heures compensatoires à reprendre comprises entre la 66^{ème} et la 130^{ème} heure sur base d'une convention spécifique sectorielle.

§ 5 - Une convention collective sectorielle ou d'entreprise sera éventuellement conclue d'une même durée que la présente convention permettant aux entreprises du secteur de relever la limite interne s'appliquant à l'octroi de repos compensatoire de 65 à 130 heures.

CHAPITRE VI - BIEN-ETRE A U TRA VAIL ET ENVIRONNEMENT

Article 6 - Les entreprises du secteur cimentier réaffirment que la santé et la protection des travailleurs ainsi que la prévention sont des préoccupations essentielles.

Les parties soulignent de commun accord que la sécurité et la prévention au travail permettent d'éviter des accidents de travail. Ils s'engagent à renforcer les plans d'action dans les CPPT.

En matière de santé et de protection des travailleurs qui participent à la valorisation des combustibles et matières de substitution, les sociétés du secteur s'engagent à *fournir une information plus précise et systématique sur les nouveaux produits de substitution en instaurant une procédure particulière d'information et de poursuivre leurs efforts de prévention* et de formation en continuant à mettre à la disposition des représentants des travailleurs sectoriels et d'entreprises, toute l'information demandée et ce, d'une façon compréhensible pour les travailleurs.

Les sociétés cimentières ont inscrit dans leur mission d'être un acteur proactif dans le cadre du développement durable. A cette fin, la valorisation des combustibles et matières de substitution doit se dérouler de manière fiable tant au niveau de la santé des travailleurs et du voisinage que de la qualité du ciment et que de l'impact sur l'environnement.

Certaines de nos usines valorisent des matières ou combustibles alternatifs. Ceux-ci peuvent varier d'une usine à l'autre en fonction de leur processus de fabrication.

Depuis plusieurs années déjà, elles analysent l'incidence des combustibles et matières de substitution sur l'environnement et la santé des travailleurs avec des autorités scientifiques et médicales ainsi que des professeurs d'université dans le respect des normes et législations en vigueur.

Il s'agit entre autres des informations suivantes :

- ✓ Nature et origine des déchets / substances concernées et manipulées ;
- ✓ Les résultats des mesures effectuées par les services externes de prévention et de protection, par les services internes de prévention et de protection, ainsi que par tout laboratoire de l'entreprise habilité à réaliser des analyses de qualité, et qui ont lieu sur les différents postes de travail ;
- ✓ Les études portant sur ces thèmes, exécutées ou en cours d'exécution, tant dans notre pays qu'à l'étranger ;

- ✓ Tous les travailleurs qui, de l'une ou l'autre façon, entrent en contact avec des combustibles de substitution, par exemple lors de l'apport de tels combustibles et l'entretien des fours, doivent être suivis médicalement de façon plus intensive. Ce suivi se fera par la voie de méthodes qui, tenant compte des connaissances actuelles de la médecine, donnent les résultats les plus fiables ;
- ✓ Par voie de collaboration entre les services de prévention et de protection interne et externe, il y a lieu de procéder à une analyse et à une évaluation des risques. Les entreprises du secteur s'engagent à évaluer régulièrement l'efficacité des mesures de prévention et de protection collectives et personnelles mises en oeuvre.

Tous les travailleurs exposés doivent non seulement recevoir l'information nécessaire, mais également une formation à la sécurité portant sur le bon usage des mesures de prévention et de protection proposées.

CHAPITRE VII- CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Section 1 - Salaires

Article 7

§ 1 - Au 1^{er} janvier 2007, les salaires horaires bruts seront augmentés de 0,15 €/heure.

§ 2 - La barémisation des salaires à l'ancienneté est maintenue à une augmentation de 0,50 % par année d'ancienneté. Le salaire moyen de référence est également adapté à l'augmentation barémique.

Section 2 - Indemnités diverses

Article 8

§ 1 - Frais de déplacement : L'indemnité de déplacement est portée de 1,6 €/jour à 2 €/jour au 01/01/2007.

§ 2 - Frais propres à l'employeur : Sur base d'un dossier établi par les entreprises justifiant le traitement fiscal et social de ces frais, il sera octroyé à l'ouvrier un montant mensuel de 15 € pour la durée de la convention.

Le montant de 180 € représente 12 mois de présence (du 1^{er} janvier de l'année au 31 décembre de la même année) calculé au prorata de la présence durant les premiers mois de l'année et supposée

pour les mois restants dans l'entreprise. Ce montant sera payé en juin 2007 et juin 2008. Les éventuels « trop perçus » en cas de sortie de l'entreprise seront retirés des décomptes de sortie.

Section 3 - Avantage exceptionnel non-récurrent

Article 9 - Un chèque-cadeau d'un montant de 75 € sera payé fin août 2007 et fin août 2008.

CHAPITRE VIII - TRAVAUX AUX TIERS

Article 10 - Les parties réaffirment leur volonté de poursuivre leurs efforts et de respecter l'esprit de la lettre de l'article 5 de la CCT 1997 - 1998 qui est le suivant :

Les partenaires sociaux entendent continuer à privilégier l'occupation de travailleurs en cimenterie. Les travaux cimentiers à caractère permanent ne seront pas sous-traités (référence : chapitre I de la section 2 de la Réglementation des relations industrielles).

Les directions des usines, responsables de la gestion et du recours à la sous-traitance, reconnaissent le droit à l'information du personnel et de ses représentants.

Elles s'engagent à améliorer, au sein de leurs usines respectives, le dialogue avec les représentants du personnel en privilégiant le rôle respectif de la délégation syndicale et/ou du conseil d'entreprise. Les directions locales procéderont à l'information préalable pour tous travaux importants, connus et planifiés.

En outre, les employeurs s'engagent à fournir au Conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale) toute l'information préalable sur les travaux connus importants, planifiés à exécuter par des entreprises tierces.

Un bilan des travaux du mois passé exécutés par des entreprises tierces sera fourni au Conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale).

CHAPITRE IX - FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1 - Groupes à risques

Article 11 - Les parties signataires de la présente convention sont d'accord de poursuivre, conformément aux accords existants dans le sous-secteur et conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, spécialement son chapitre VIII, section I^{ère} et d'autre part, de l'arrêté royal du 19 mars 2007 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actifs des chômeurs pour la période 2007

- 2008, leurs actions en matière d'utilisation des 0,10 % de la masse salariale déclarée à l'Office National de Sécurité Sociale pendant la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2008.

Section 2 - Formation permanente

Article 12

§ 1 - En matière de formation professionnelle et en exécution de l'accord interprofessionnel 2007 - 2008, les entreprises du sous-secteur s'engagent à consentir un effort pour la formation à concurrence de minimum 1,9 % des rémunérations brutes déclarées à l'ONSS pour la période 2007 - 2008.

Par formation, il est entendu aussi bien les formations formelles que celles plus informelles (formation à la fonction, accompagnement personnalisé, parrainage, etc.).

§ 2 - Procédure de contrôle des formations et des coûts :

Une information et un dialogue sur les plans de formations et leur suivi se feront en Conseil d'entreprise et au niveau sectoriel.

Les efforts existants déjà au niveau des entreprises en matière de formation professionnelle pour ouvriers seront pris en considération pour le calcul du pourcentage susmentionné.

CHAPITRE X - HUMANISATION DU TRAVAIL

Article 13 - Congés d'ancienneté

Un jour complémentaire est octroyé aux ouvriers qui ont plus de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise. La grille passe de 9 à 10 jours de congés d'ancienneté.

CHAPITRE XI - PLANIFICATION DE CARRIERE

Section 1 - Prépension à temps plein

- Prépension à 58 ans

Article 14 - Pour la période allant du 1^{er} janvier 2007 au 30 juin 2009, l'âge d'accès à la prépension, comme prévu dans la convention collective n° 17 est ramené à 58 ans. Ce régime est applicable aux ouvriers qui peuvent justifier, au moment de la fin de leur contrat de travail, d'une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié d'au moins 25 ans en 2007 ou d'au moins 35 ou 30 ans, selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme, à partir du 1^{er} janvier 2008.

- **Prépension à 56 ans et 33 ans de carrière et 20 ans de nuit**

Article 15 - Pour la période allant du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2008, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramené à 56 ans dans les limites des possibilités légales et réglementaires, pour autant qu'en application de la réglementation sur la prépension, l'ouvrier puisse prouver, au moment de la fin de son contrat de travail, 33 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié dont 20 ans dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit tel que prévu à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46.

- **Prépension à 56 ans et carrière longue (40 ans effectivement prestés)**

Article 16 - Pour la période allant du 1^{er} janvier 2008 au 30 juin 2009 dans les possibilités et les limites légales, l'âge d'accès à la prépension est ramené à 56 ans pour les travailleurs pouvant justifier à la fin de leur contrat de travail d'une carrière professionnelle comportant au moins 40 années de prestations effectives comme travailleur salarié.

- **Prépension à 55 ans et 38 ans de carrière**

Article 17 - Pour la période allant du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2009, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est ramenée à 55 ans dans les limites des possibilités légales et réglementaires, pour autant que, en application de la réglementation sur la prépension l'ouvrier puisse prouver, au moment de la fin de son contrat de travail, 38 ans de carrière professionnelle comme travailleur salarié. Cette limite d'âge est permise en vertu d'une convention collective de travail déposée au plus tard le 31 mai 1986 au greffe du service des relations collectives et en vigueur sans interruption jusqu'au 30 juin 2007.

Les régimes de prépension définis ci-dessus sont soumis à la réglementation relative à la prépension conventionnelle comme prévu dans la CCT n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, publié au Moniteur belge du 31 janvier 1975.

Section 2 - Prépension à mi-temps

Article 18 - Le régime de prépension à mi-temps en faveur des travailleurs âgés de 55 ans et plus est prolongé du 1^{er} janvier 2007 au 30 juin 2009 dans les possibilités et limites légales et pouvant justifier de 25 ans de carrière professionnelle comme salarié.

Ce régime est soumis à la réglementation relative à la prépension à mi-temps et est applicable dans les limites et aux conditions d'âge et de carrière fixées par cette réglementation.

Article 19 - En application de la CCT n° 17, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 17 tricies du 19 décembre 2006, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective de travail est maintenu à charge du dernier employeur :

- Lorsque les travailleurs reprennent le travail comme salarié auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.
- Lorsqu'une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

Les travailleurs visés dans le présent article qui mettent fin à leur activité comme salarié ou comme indépendant doivent à ce moment-là fournir à l'employeur qui verse l'indemnité complémentaire de prépension la preuve de leur droit aux allocations de chômage. Les travailleurs ne peuvent cumuler le bénéfice de deux ou plusieurs régimes complémentaires.

CHAPITRE XII - METIERS LOURDS

Article 20 - Un texte paritaire sur les métiers lourds sera adressé au groupe de travail au Conseil national du travail exprimant que « dans le secteur cimentier les métiers d'ouvrier cimentier sont à considérer comme métiers lourds sur base de la carrière de la personne ».

Plus particulièrement les éléments suivants seront évalués en fonction de la durée et de l'intensité de l'exposition des travailleurs concernés : travail en équipes, manutention des charges, conditions climatiques, bruit, poussières, dangerosité, toxicité du produit, etc.

CHAPITRE XIII - TOILETTAGE DE LA REGLEMENTATION DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Article 21 - Les parties s'engagent à terminer le toilettage de la réglementation des relations industrielles CNPIC.

4

CHAPITRE XIV - RECONDUCTION DES ACCORDS ET RENONCIATION

Article 22 - Les accords antérieurs conclus dans le cadre de la sous-commission paritaire des fabriques de ciment et non modifiés par la présente convention sont reconduits.

| Date de CCT | Dénomination | N° d'enregistrement au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale |
|-------------------|---------------------------|--|
| CCT du 22/04/1997 | Accord social 1997-1998 | 44214/CO/106.01 |
| CCT du 08/04/1999 | Accord social 1999-2000 | 51032/CO/106.01 |
| CCT du 17/05/2001 | Accord social 2001-2002 | 57696/CO/106.01 |
| CCT du 24/04/2003 | Accord social 2003-2004 | 67071/CO/106.01 |
| CCT du 05/09/2005 | Accord social 2005-2006 | 76407/CO/106.01 |
| CCT du 29/06/2005 | Prépension | 76757/CO/106.01 |
| CCT du 08/12/2006 | Prépension 55, 56, 58 ans | 82046/CO/106.01 |

La dénonciation par l'une des parties se fait moyennant un préavis de trois mois, adressée par lettre recommandée à la poste, au Président de la sous-commission paritaire des fabriques de ciment et à chacune des parties signataires.

CHAPITRE XV- PAIX SOCIALE

Article 23 - Les parties signataires s'engagent à respecter, jusqu'au terme de la présente convention, la paix sociale.

Ceci implique que:

- a) Les organisations syndicales et patronales, les travailleurs et les employeurs garantissent le respect intégral des conventions en vigueur ;
- b) Les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler, ni soutenir, aucune revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni sur le plan de l'entreprise et s'abstiennent de provoquer ou de déclencher un conflit visant l'octroi d'avantages supplémentaires.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ARBEIDERS
INZAKE DE SOCIALE PROGRAMMATIE 2007 - 2008
VAN 30 MEI 2007 EN 22 AUGUSTUS 2007**

Paritair Subcomite voor de cementfabrieken (106.01)

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de Werkgevers en Arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de cementfabrieken (106.01).

Met "Arbeider" worden zowel arbeiders als arbeidsters geïseerd.

HOOFDSTUK II - LOOPTIJD

Artikel 2 - De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een duur van twee jaar, op 1 januari 2007 tot 31 december 2008, behalve andersluidende bepaling.

HOOFDSTUK III - BINDENDE KRACHT

Artikel 3 - Alle ondertekenende partijen verzoeken de Koning om deze onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst algemeen bindend te verklaren.

HOOFDSTUK IV - WERKGELEGENHEID

Artikel 4 - De bedrijven van de sector bevestigen hier het feit dat er, tot op heden, buiten de reeds geplande herstructureringen, geen verdere herstructureringsplannen zijn. Heden is er geen behoefte aan een nieuwe herstructurering voor de duur van de bestaande CAO.

HOOFDSTUK V - ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 5

§ 1 - Het continu productieproces en de conjuncturele schommelingen die voor de cementsector kenmerkend zijn, rechtvaardigen het behoud van uurroosters die recuperatie-uren met zich mee

brenge. De bestaande CAO's worden bevestigd, wat betreft het maximaal aantal betaalde overuren, de termijnen van betaling en het naleven van de recuperatieprocedures.

§ 2 - Binnen het wettelijke kader, hebben de werknemers de mogelijkheid om tussen recuperatie en uitbetaling te kiezen van de 65 eerste overuren die in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk (art. 25 van de Arbeidswet van 16 maart 1971) of van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist (art. 26, § 1,3° van dezelfde wet) gepresteerd worden.

§ 3 - Per betrokken fabriek zal er zo snel mogelijk een werkgroep opgericht worden om de oorzaken van de te recuperen uren te onderzoeken teneinde pistes uit te denken om de recuperatie van de inhaalrusturen te regelen en het ontstaan van te recuperen inhaalrusturen te beperken.

Alle mogelijke middelen zullen worden aangewend om dit probleem op te lossen. Uit een niet limitatieve lijst kunnen we een paar voorbeelden citeren : het organiseren van de recuperatie van de inhaalrusturen, tijdelijke aanwervingen, een beroep op uitzendkrachten/onderaannemers, of het bezoldigen van de te recuperen inhaalrusturen voor wie het wil

§ 4 - De algemene doelstelling van de sector is een vermindering met 25 % van het aantal te recuperen inhaalrusturen t.o.v. de referentiedatum van 30 april 2007 en dit vóór 30 april 2008.

Eind april 2008 zal de beperkte commissie de door iedere fabriek getroffen maatregelen onderzoeken, haar mening hieromtrent bekend maken en, zo nodig, bijkomende maatregelen treffen op nationaal niveau. Hierbij wordt niet uitgesloten dat de te recuperen inhaalrusturen tussen het 66^{ste} en het 130^{ste} uur- op vrijwillige basis - uitbetaald worden op basis van een aparte sectorale overeenkomst.

§ 5 - Op sectoraal vlak of per bedrijf kunnen zo nodig nog andere CAO's goedgekeurd worden voor dezelfde duur als onderhavige CAO, waarmee de bedrijven van de sector de interne limiet inzake inhaalrust van 65 uur naar 130 uur zullen kunnen verschuiven.

HOOFDSTUK VI - GEZONDHEID EN MILIEUZORG

Artikel 6 - De ondernemingen in de cementsector bevestigen dat de gezondheid en de bescherming van de werknemers zowel als de preventie uiterst belangrijk zijn.

In onderling akkoord leggen de partijen de nadruk op het feit dat er dankzij de veiligheid en de preventie op de werkvloer arbeidsongevallen vermeden kunnen worden. Zij verbinden zich ertoe de

actieplannen binnen het CBPW te bevorderen.

Inzake gezondheid en bescherming van de werknemers die aan de valorisatie van brandstoffen en vervangingstoffen deelnemen, verbinden de vennootschappen van de sector zich ertoe *systematisch duidelijkere informatie te verstrekken over de nieuwe vervangingsproducten door een bijzondere informatieprocedure in te voeren* en hun inspanningen op het gebied van preventie en opleiding voort te zetten door aan de werknemers- en ondernemingsvertegenwoordigers al de gevraagde informatie ter beschikking te stellen op een voor de werknemers begrijpelijke manier.

De cementfabrieken hebben de taak op zich genomen in hun "mission statement" om pro-actief te zijn op het gebied van duurzame ontwikkeling. Daartoe moet de valorisatie van de brandstoffen en vervangingstoffen op betrouwbare wijze plaatsvinden, zowel op het niveau van de gezondheid van de werknemers en de buurtbewoners als van de kwaliteit van het cement en de impact op het leefmilieu.

Sommige van onze fabrieken valoriseren alternatieve stoffen of brandstoffen. Deze kunnen van fabriek tot fabriek verschillen in functie van hun productieprocessen.

Reeds verschillende jaren, analyseren zij de weerslag van deze vervangingsbrandstoffen en grondstoffen op het leefmilieu en op de gezondheid van de werknemers in samenwerking met de wetenschappelijke en medische autoriteiten alsmede met de professoren van de universiteiten met inachtneming van de geldende normen en wetgevingen.

Het betreft onder andere de volgende informatie :

- ✓ Aard en oorsprong van de afvalstoffen / betrokken en behandelde stoffen ;
- ✓ De resultaten van de maatregelen uitgevoerd door de externe en interne preventie- en beschermingsdiensten of door elk laboratorium van de onderneming dat bevoegd is om kwaliteitsanalyses op verschillende werkposten uit te voeren ;
- ✓ Onderzoeken met betrekking tot deze thema's, uitgevoerd of nog in gang zijnde, zowel in binnenland als in het buitenland ;
- ✓ Alle werknemers die op één of andere manier in aanraking komen met vervangingsbrandstoffen, onder meer tijdens het aanvoeren van dergelijke afvalstoffen en het onderhoud van de ovens, dienen intensiever medisch gevolgd te worden. Deze opvolging zal gebeuren door middel van methodes die, gelet op de huidige beschikbare kennis van de geneeskunde, de beste resultaten waarborgen.

- ✓ Door middel van de samenwerking tussen interne en externe preventie- en beschermingsdiensten worden de risico's geanalyseerd en geëvalueerd. De ondernemingen in de sector verbinden zich ertoe de doeltreffendheid van de preventie-, collectieve of persoonlijke beschermingsmaatregelen regelmatig te toetsen.

Alle blootgestelde werknemers krijgen niet alleen de noodzakelijke informatie maar daarenboven een veiligheidsopleiding m.b.t. het correct gebruik van de voorgedragen preventie - en beschermingsmaatregelen.

HOOFDSTUK VII - LOON - EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Afdeling 1 - Lonen

Artikel 7

§ 1 - Op 1 januari 2007 worden de uurlonen met 0,15 €uur verhoogd.

§ 2 - De loonbaremisering volgens anciënniteit blijft verhoogd met 0,50% per dienstjaar. Het gemiddelde referentieloon wordt eveneens aan de baremaverhoging aangepast.

Afdeling 2 - Andere vergoedingen

Artikel 8

§ 1 - Verplaatsingskosten : De verplaatsingsvergoeding wordt van 1,6 €dag tot 2 €dag verhoogd vanaf 01/01/2007.

§ 2 - Kosten eigen aan de werkgever : Op basis van een door de bedrijven zelf opgesteld dossier waarin deze kosten zowel op fiscaal als op sociaal vlak gerechtvaardigd worden, zal er aan de arbeider een maandelijks bedrag van 15 €voor de duur van de overeenkomst toegekend worden.

Het bedrag van 180 €stemt overeen met 12 maand aanwezigheid (van 1 januari tot 31 december van hetzelfde jaar) berekend naar verhouding van de daadwerkelijke aanwezigheid op de werkvloer gedurende de eerste maanden van het jaar en van de veronderstelde aanwezigheid voor de resterende maanden. Dit bedrag zal in juni 2007 en juni 2008 uitbetaald worden. Indien de werknemer de firma verlaat, zullen eventuele "overschotten" van de eindafrekening afgetrokken worden.

Afdeling 3 - Eenmalig uitzonderlijk voordeel

Artikel 9 - Een cadeaucheque van 75 € zal eind augustus 2007 en eind augustus 2008 uitbetaald worden.

HOOFDSTUK VIII - WERK AAN DERDEN

Artikel 10 - Alle partijen bevestigen opnieuw hun wil tot het voortzetten van hun inspanningen en het nauwkeurig respecteren van artikel 5 van de CAO 1997 - 1998 :

De sociale gesprekspartners willen de tewerkstelling van de cementarbeiders verder vooropstellen. Permanente cementbanen worden niet uitbesteed. (Ref. : Hoofdstuk I afdeling 2 van het Reglement van Industriële Relaties).

De fabrieksdirecties, verantwoordelijk voor het beheer en het terugvallen op onderaannemingen erkennen het recht op informatie van het personeel en haar vertegenwoordigers.

Ze verbinden zich tot het verbeteren, ieder in hun eigen fabriek, van de dialoog met de personeelsafgevaardigden, door de respectievelijke rol van de vakbondsafvaardiging en/of de afgevaardigden van de ondernemingsraad te bevoordelen. De lokale directies gaan over tot het geven van voorafgaande informatie van alle belangrijke werken, die gekend en gepland zijn.

De werkgevers verbinden zich er ook toe aan de Ondernemingsraad (of, bij gebrek, aan de Vakbondsdelegatie) alle voorafgaande informatie bekend te maken m.b.t. geplande, omvangrijke werken die, naar hun weten, door derden uitgevoerd zouden worden.

Een overzicht van de tijdens de vorige maand door derden uitgevoerde werken dient aan de Ondernemingsraad (of, bij gebrek, aan de Vakbondsdelegatie) overgemaakt te worden.

HOOFDSTUK IX - BEROEPSOPLEIDING

Afdeling 1 - Risicogroepen

Artikel 11 - Alle ondertekende partijen van onderhavige overeenkomst zijn het over eens om hun acties voort te zetten, conform aan de bestaande akkoorden in de sub-sector en conform de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, inzonderheid hoofdstuk VIII, afdeling 1, en anderzijds het koninklijk besluit van 19 maart 2007 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tot de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2007-2008, aangaande de aanwending

van 0,10 % van de aangegeven loonmassa aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid gedurende de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008.

Afdeling 2 - Permanente vorming

Artikel 12

§ 1 - Inzake beroepsopleiding, verbinden de ondernemingen van de sub-sector zich ertoe, tot het leveren van inspanningen ten gunste van opleidingen tot een bedrag van minimum 1,9 % van de aan de R.S.Z. aangegeven brutolonen voor de periode 2007 - 2008.

Onder opleiding worden zowel de formele als de meer informele opleidingen (opleiding in verband met de functie, persoonlijke begeleiding, peetschap, enz.) bedoeld.

§ 2 - Informatie en dialoog omtrent de opleidingsprogramma's en de naleving hiervan gebeurt binnen de ondernemingsraad en op sectoraal niveau.

De reeds bestaande initiatieven voor beroepsopleiding voor arbeiders binnen de ondernemingen worden meegeteld voor het berekenen van het bovenvermelde percentage.

HOOFDSTUK X – HUMANISERING VAN DE ARBEID

Artikel 13 - Anciënniteitverlof

Aan de arbeiders met meer dan 30 jaar anciënniteit binnen het bedrijf wordt één dag extra anciënniteitverlof toegekend. Het rooster wordt van 9 tot 10 dagen anciënniteitverlof uitgebreid.

HOOFDSTUK XI - LOOPBAANPLANNING

Afdeling 1 - Voltijds brugpensioen

- Brugpensioen op 58 jaar

Artikel 14 - Voor de periode van 1 januari 2007 tot 30 juni 2009, wordt de toegangsleeftijd tot brugpensioen, zoals voorzien in de collectieve overeenkomst nr. 17, tot 58 jaar verlaagd. Dit stelsel is van toepassing voor de arbeiders die op het einde van hun arbeidsovereenkomst kunnen bewijzen dat zij een beroepsverleden als loontrekkende van ten minste 25 jaar in 2007 of ten minste 35 of 30 jaar, naargelang het een man of een vrouw is, vanaf 1 januari 2008, tellen.

K

- **Brugpensioen op 56 jaar en 33 jaar beroepsverleden en 20 jaar nachtarbeid**

Artikel 15 - Voor de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008, wordt de toegangsleeftijd tot brugpensioen, zoals voorzien in de collectieve overeenkomst nr. 17, tot 56 jaar verlaagd binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden voor zover de arbeider, in toepassing van de brugpensioenreglementering, 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een ploegstelsel met nachtprestaties, zoals voorzien in artikel 1 van de collectieve overeenkomst nr. 46.

- **Brugpensioen op 56 jaar en lange loopbaan (40 jaar effectief beroepsverleden)**

Artikel 16 - Voor de periode van 1 januari 2008 tot 30 juni 2009, wordt de toegangsleeftijd tot brugpensioen tot 56 jaar verlaagd binnen de wettelijke mogelijkheden en beperkingen voor zover de werkman op het einde van zijn arbeidsovereenkomst ten minste 40 jaar effectief beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen.

- **Brugpensioen op 55 jaar en 38 jaar beroepsverleden**

Artikel 17 - Voor de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2009, wordt de toegangsleeftijd tot brugpensioen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, tot 55 jaar verlaagd, binnen de wettelijke en reglementaire mogelijkheden, voor zover de werkman, op het einde van zijn arbeidsovereenkomst en in toepassing van de brugpensioenreglementering, 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen. Deze leeftijdsgrens is toegestaan krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst die ten laatste op 31 mei 1986 ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen werd neergelegd en die zonder onderbreking tot 30 juni 2007 van toepassing is.

De hierboven omschreven brugpensioenstelsels ressorteren onder de reglementering inzake conventionele brugpensioen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, en die een aanvullende vergoeding invoert voor sommige oudere werknemers in geval van ontslag en die algemeen bindend werd verklaard door het Koninklijk Besluit van 16 januari 1975, gepubliceerd op 31 januari 1975 in het Belgisch Staatsblad.

Afdeling 2 - Halftijds brugpensioen

Artikel 18 - Het stelsel van het halftijds brugpensioen ten voordele van de werknemers ouder dan 55 jaar wordt verlengd van 1 januari 2007 tot 30 juni 2009 binnen de wettelijke mogelijkheden en beperkingen voor zover de werkman 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan

rechtvaardigen.

Dit stelsel ressorteert onder de reglementering inzake halftijds brugpensioen en is van toepassing binnen de leeftijds- en loopbaanbeperkingen en -voorwaarden vastgelegd door deze reglementering.

Artikel 19 - Bij toepassing van de CAO nr. 17, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van 19 december 2006, wordt het recht tot de aanvullende vergoeding, toegekend aan de ontslagen werklieden in het kader van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, ten laste van de laatste werkgever behouden:

- Wanneer de werklieden het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische eenheid als de werkgever die hen ontslagen heeft.
- Wanneer een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat deze activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische eenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

De werknemers beoogd in dit artikel die een einde maken aan hun tewerkstelling als loontrekkende of als zelfstandige dienen aan de werkgever die de aanvullende brugpensioenvergoeding uitbetaald het bewijs te geven van hun recht op werkloosheidsuitkeringen. De werknemers mogen geen twee of meer aanvullende stelsels cumuleren.

HOOFDSTUK XII - ZWARE ARBEID

Artikel 20 - Een paritaire tekst over zware arbeid zal aan de werkgroep Nationale Arbeidsraad gericht worden met de volgende boodschap : « In de cementnijverheid dienen de beroepen van cementarbeiders als *zware arbeid* beschouwd te worden op basis van de individuele loopbaan ».

Volgende elementen zullen naargelang de duur en de graad van blootstelling van de betrokkene arbeiders in het bijzonder beoordeeld worden : ploegwerk, manueel hanteren van lasten, weeromstandigheden, geluidshinder, stof, gevaar, toxiciteit van het product, enz..

HOOFDSTUK XIII - BIJWERKING VAN DE REGLEMENTERING INZAKE INDUSTRIËLE BETREKKINGEN

Artikel 21 - De partijen verbinden zich ertoe de bijwerking van de reglementering inzake

industriële betrekkingen NPCC af te werken.

HOOFDSTUK XIV - VERLENGING VAN VORIGE AKKOORDEN EN VERZAKING

Artikel 22 - De volgende overeenkomsten afgesloten binnen het paritair subcomité voor de cementfabrieken en ongewijzigd door onderhavige overeenkomst worden verlengd.

| CAO datum | Aanduiding | Registratienummer bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg |
|--------------------|----------------------------|---|
| CAO van 22/04/1997 | Sociaal akkoord 1997-1998 | 44214/CO/106.01 |
| CAO van 08/04/1999 | Sociaal akkoord 1999-2000 | 51032/CO/106.01 |
| CAO van 17/05/2001 | Sociaal akkoord 2001-2002 | 57696/CO/106.01 |
| CAO van 24/04/2003 | Sociaal akkoord 2003-2004 | 67071/CO/106.01 |
| CAO van 05/09/2005 | Sociaal akkoord 2005-2006 | 76407/CO/106.01 |
| CAO van 29/06/2005 | Brugpensioen | 76757/CO/106.01 |
| CAO van 08/12/2006 | Brugpensioen 55,56, 58jaar | 82046/CO/106.01 |

De opzegging door één van de partijen wordt betekend bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de cementfabrieken en aan iedere ondertekenende partij met een opzeggingstermijn van drie maanden.

HOOFDSTUK XV – SOCIALE VREDE

Artikel 23 - De ondertekende partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te eerbiedigen tot het verstrijken van deze overeenkomst.

Dit houdt in:

- a) Dat de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de integrale naleving van de van kracht zijnde overeenkomsten waarborgen ;
- b) Dat de vakbondsorganisaties en de werknemers zich ertoe verbinden geen enkele eis te stellen, noch te steunen, hetzij op nationaal, hetzij op regionaal, hetzij op ondernemingsvlak en geen enkel conflict uit te lokken of te doen uitbreken tot het verlenen van bijkomende voordelen.