

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR OUVRIERS DU 7 DECEMBRE 2009 CONCERNANT LA PROGRAMMATION SOCIALE 2009 -2010

Neerlegging-Dépôt: 16/12/2009
Regist.-Enregistr.: 21/01/2010
N°: 97021/CO/106.01

CHAPITRE I - INTRODUCTION

Article 1^{er} - Champ d'application

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.

Article 2 - Dépôt

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Article 3 - Force obligatoire

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue au plus vite obligatoire par arrêté royal.

Article 4 - Exécution accord interprofessionnel

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'Accord Interprofessionnel 2009-2010 du 22 /12/2008.

CHAPITRE II - EMPLOI

Article 5 - Compte tenu du contexte économique de l'année 2009, il est très difficile d'avoir une visibilité à moyen et long terme sur le maintien des activités industrielles et commerciales dans le secteur de l'industrie cimentière. Par conséquent les entreprises du secteur ne peuvent pas garantir l'emploi.

Cependant, à ce jour, aucun plan de restructuration n'est connu ou planifié au sein de ces entreprises.

Les entreprises mettront tout en œuvre pour éviter des plans sociaux via par exemple la reprise des heures de repos compensatoires, la formation en période de basse conjoncture et des éventuelles mesures qui seraient envisagées.

CHAPITRE III - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 6

§ 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 - Les employeurs souhaitent mettre en place, dans les usines où des problèmes existent, des groupes de travail paritaires pour analyser et trouver des solutions à la génération automatique d'heures à reprendre.

CHAPITRE IV- BIEN-ETRE AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

Article 7

§ 1 - Bien-être au travail :

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.

§ 2 - Remise au travail des travailleurs accidentés :

Les employeurs s'engagent à examiner les possibilités de réinsertion des ouvriers accidentés du travail ayant une invalidité permanente.

Ce processus d'examen doit déboucher sur une décision acceptée par toutes les parties concernées.

§ 3 - Environnement :

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 :

S Nature et origine des déchets / substances concernées et manipulées ;

S 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 ;

S Les études portant sur ces thèmes, exécutées ou en cours d'exécution, tant dans notre pays qu'à l'étranger ;

S 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 ;

S 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 V- POUVOIR D'ACHAT

Section 1 : Salaires

Article 8

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

La barémisation devra être intégrée dans le coût des accords futurs pour autant que ceux-ci soient conclus dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996 qui a fixé le principe de la norme salariale qui encadre les négociations salariales pour la durée de l'accord interprofessionnel qui couvre deux années.

Section 2 : Titres-repas

Article 9

A partir du le juillet 2009 la valeur faciale du titre-repas passe de 6 € à 7 €, conformément aux dispositions de l'Arrêté royal du 13 février 2009, modifiant l'article 19, l'article 19 bis et l'article 55, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, augmentant la participation maximale de l'employeur dans le montant du titre- repas de 4,91 € à 5,91 €

L'intervention de l'employeur dans le coût du titre -repas est majorée de 1 euro, sans modification de l'intervention des travailleurs qui reste à 1,09 € L'intervention de l'employeur passe de 4,91€ à 5,91€

Section 3 : Indemnité non-récurrente

Article 10 - 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 21,25 € pour la durée de la convention.

Le montant de 255 € 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 est payé en juin 2009 et juin 2010. Les éventuels « trop perçus » en cas de sortie de l'entreprise seront retirés des décomptes de sortie.

La reconduction éventuelle de l'avantage lors de conventions collectives futures devra être intégrée dans le coût des accords.

CHAPITRE VI - SECURITE D'EXISTENCE

Article 11 - Indemnisation pour mise en chômage temporaire ou partiel pour motifs économiques ou techniques

§ 1 - premier mois de chômage économique ou technique :

Les entreprises du sous-secteur garantissent aux ouvriers 100% du salaire imposable calculé comme pour le paiement des jours fériés (36H semaine), le premier mois de chômage temporaire ou partiel pour motifs économiques ou techniques.

Par premier mois de chômage, on entend le premier d'une crise (y compris le cumul de périodes).

§ 2 - autres mois de chômage économique :

Les entreprises garantissent aux ouvriers 80% du salaire imposable calculé comme pour le paiement des jours fériés (36 H semaine).

CHAPITRE VII - TRAVAUX AUX TIERS

Article 12 - 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.

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 VIII - FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1 : Groupes à risques

Article 13 - 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 26 avril 2009 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 2009 - 2010, 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 2009 au 31 décembre 2010.

Les employeurs s'engagent à examiner les possibilités d'utiliser les subsides régionaux pour des postes adaptés lors de l'engagement de moins-valides là où cela s'avère possible.

Section 2 : Formation permanente

Article 14

§ 1 - En matière de formation professionnelle et en exécution de l'accord interprofessionnel 2009 - 2010, les entreprises du sous-secteur s'engagent à consentir annuellement un effort pour la formation à concurrence de 1,9 % des rémunérations brutes déclarées à l'ONSS comme prévu par la convention collective 2007 - 2008 du 30 /05/2007 et 22 /08/2007. L'engagement annuel est majoré de 0,1 % de la masse salariale en 2009 et de 0 ,1 % de la masse salariale en 2010.

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 trimestrielle et un dialogue sur les plans de formations et leur suivi se feront en Conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale) ainsi qu'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 IX - PLANIFICATION DE CARRIERE

Section 1 : Prépension à temps plein

Article 15 - Prépension à 58 ans

Pour la période allant du 1^{er} janvier 2009 au 30 juin 2011, 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 35 ans ou 30 ans jusqu'au 31 décembre 2009 et à partir du 1^{er} janvier 2010, 37 ans ou 33 ans, selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme.

Article 16 - Prépension à 56 ans et 33 ans de carrière et 20 ans de nuit

Pour la période allant du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est fixé à 56 ans et plus 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 du 23 mars 1990 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 17 - Prépension à 56 ans et carrière longue (40 ans effectivement prestes)

Pour la période allant du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 dans les possibilités et les limites légales, l'âge d'accès à la prépension est fixé à 56 ans et plus, conformément à la CCT n° 96 du Conseil National du Travail du 20 février 2009, 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, dont 78 jours de prestation de travail avant d'avoir atteint l'âge de 17 ans.

Article 18 - Prépension à 55 ans et 38 ans de carrière

Pour la période allant du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010, l'âge d'accès à la prépension comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 est fixée à 55 ans et plus 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 31 décembre 2007 et prolongée conventionnellement depuis.

Section 2 : Prépension à mi-temps

Article 19 - Le régime de prépension à mi-temps en faveur des travailleurs âgés de 55 ans et plus est prolongé du 1^{er} janvier 2009 au 30 juin 2011 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.

Section 3 : dispositions générales

Article 20 - 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.

Article 21 - 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 X-RECONDUCTION DES ACCORDS ET DENONCIATION

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
CCT du 30/05/2007 et 22/08/2007	Accord social 2007-2008	86380/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 XI - 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.

CHAPITRE XII- PRIME SYNDICALE

Article 24 - La prime syndicale pour les travailleurs actifs et les prépensionnés est augmentée de 128 € à 135 € à partir de l'année 2009.

CHAPITRE XIII - VALIDITE

Article 25 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 inclus, sauf stipulation contraire.

Paritair Subcomité voor de cementfabrieken (106.01)
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ARBEIDERS
INZAKE DE SOCIALE PROGRAMMATIE 2009-2010
VAN 7 DECEMBER 2009

HOOFDSTUK I - INLEIDING

Artikel 1^{er} - Toepassingsgebied

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 geïnviseerd.

Artikel 2 - Neerlegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Fédérale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 töt vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3 - Bindende kracht

Ondertekende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

Artikel 4 - Uitvoering interprofessioneel akkoord

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2009-2010 van 22 december 2008.

HOOFDSTUK II- WERKGELEGENHEID

Artikel 5 - Rekening houdend met de economische situatie van het jaar 2009, is het zeer moeilijk om op middellange of lange termijn zichtbaarheid te hebben over het behoud van de industriële en commerciële werkzaamheden in de sector van de cementnijverheid. Bijgevolg kunnen de bedrijven van de sector geen werkgelegenheid waarborgen.

Tôt op heden is er geen enkel herstructureringsplan bekend of gepland in deze bedrijven.

De bedrijven zullen alles in het werk stellen om sociale plannen te vermijden via bijvoorbeeld de terugneming van de compensatierusttijden, de opleiding in een période van lage conjunctuur en eventuele maatregelen die genomen zouden worden.

HOOFDSTUK III - ARBEIDSORGANISATIE

Artikel 6

§ 1 - Het continue productieproces en de conjuncturele schommelingen die voor de cementsector kenmerkend zijn, rechtvaardigen het behoud van uurroosters die recuperatie-uren met zich mee brengen. 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 arbeiders 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 - De werkgevers wensen paritaire werkgroepen op te richten in de fabrieken waar er problemen zijn, om de automatische generatie van terug te nemen uren te onderzoeken en hiervoor oplossingen te vinden.

HOOFDSTUK IV - WELZIJN OP HET WERK EN MILIEUZORG

Artikel 7

§ 1 - Welzijn op het werk :

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.

§ 2 - Hervatting van het werk voor personen die slachtoffer werden van een arbeidsongeval :

De werkgevers verbinden zich ertoe de mogelijkheden te onderzoeken van wederopname van de arbeiders die slachtoffer zijn van een werkongeval en die een blijvende invaliditeit hebben.

Dit onderzoeksproces moet uitlopen op een beslissing aanvaard door alle betrokken partijen.

§ 3 - Milieuzorg :

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 tót 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 :

- S Aard en oorsprong van de afvalstoffen / betrokken en behandelde stoffen ;
- S 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 ;
- S Onderzoeken met betrekking tót deze thema's, uitgevoerd of nog in gang zijnde, zowel in binnenland als in het buitenland ;
- S 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 méthodes die, gelet op de huidige beschikbare kennis van de geneeskunde, de beste resultaten waarborgen.

S 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.

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

HOOFDSTUK V- KOOPKRACHT

Sectie 1 : Lonen

Artikel 8

De loonbaremisering volgens anciënniteit is récurrent en blijft verhoogd met 0,50% per dienstjaar. Het gemiddelde referentieloon wordt eveneens aan de baremaverhoging aangepast.

De baremisering zal in de kost van de toekomstige overeenkomsten moeten opgenomen worden voor zover deze gesloten worden in het kader van de wet 26 juli 1996 die het beginsel van de loonnorm vastlegt die het kader vormt van de loononderhandelingen voor de duur van het interprofessioneel akkoord dat geldig is voor twee jaar.

Sectie 2 : Maaltijdcheques

Artikel 9

Vanaf 1 juli 2009 wordt de faciale waarde van de maaltijdcheque van 6 € naar 7 € gebracht, overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 13 februari 2009, töt wijziging van artikel 19, artikel 19 bis en artikel 55 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969, dat de maximale werkgeversbijdrage in het bedrag van de maaltijdcheque verhoogt van 4,91 € töt 5,91 €. De werkgeversbijdrage in de kost van de maaltijdcheque wordt met 1 € verhoogd, zonder wijziging van de werknemersbijdrage die 1,09 € bedraagt. De werkgeversbijdrage wordt van 4,91 € naar 5,91 € gebracht.

Sectie 3 : Eenmalig voordeel

Artikel 10 - 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 21,25 € voor de duur van de overeenkomst toegekend worden.

Het bedrag van 255 € stemt overeen met 12 maand aanwezigheid (van 1 januari tót 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 2009 en juni 2010 uitbetaald worden. Indien de werknemer de firma verlaat, zullen eventuele "overschotten" van de eindafrekening afgetrokken worden.

De eventuele verlenging van het voordeel tijdens de toekomstige arbeidsovereenkomsten zal in de kost van overeenkomsten moeten opgenomen worden.

HOOFDSTUK VI- BESTAANSZEKERHEID

Artikel 11 - Vergoeding voor tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheid om economische of technische redenen

§ 1- eerste maand van economische of technische werkloosheid:

De ondernemingen van de subsector garanderen aan de arbeiders 100% van het belastbaar loon zoals berekend bij de betaling van de feestdagen (36 uren per week), de eerste maand van tijdelijke of gedeeltelijke werkloosheid om economische of technische redenen.

Met eerste maande van werkloosheid wordt bedoeld de eerste van een crisis (inclusief de cumul van de perioden)

§ 2 - andere maanden van economische werkloosheid:

De ondernemingen garanderen aan de arbeiders 80% van het belastbaar loon zoals berekend bij de betaling van de feestdagen (36 uren per week).

HOOFDSTUK VII - WERKAANDERDEN

Artikel 12 - Aile partijen bevestigen opnieuw hun wil tót 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.

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

De werkgevers verbinden zich er ook toe aan de Ondernemingsraad (of, bij gebrek, aan de Vakbondsdelegatie) aile 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 VIII - BEROEPSOPLEIDING

Sectie 1 : Risicogroepen

Artikel 13 - Aile 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 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tôt de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bâte van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de période 2009-2010, aangaande de aanwending van 0,10 % van de aangegeven loonmassa aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid gedurende de période van 1 januari 2009 tôt 31 december 2010.

De werkgevers verbinden zich ertoe de mogelijkheden te onderzoeken om de régionale subsidies te gebruiken voor aangepaste functies bij aanwerving van mindervaliden daar waar het mogelijk is.

Sectie 2 ; Permanente vorming

Artikel 14

§ 1 - Inzake beroepsopleiding en in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2009-2010, verbinden de ondernemingen van de sub-sector zich ertoe, tôt het leveren van inspanningen ten gunste van opleidingen tôt een bedrag van minimum 1,9 % van de aan de R.S.Z. aangegeven

brutolonen zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst 2007 - 2008 van 30/05/2007 en 22/08/2007. De jaarlijkse inspanning wordt verhoogd met 0,1 % van de loonsom in 2009 en 0,1 % van de loonsom in 2010.

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

§ 2 - Procédure voor de contrôle van de opleidingen en de kosten :

Driemaandelijke informatie en dialoog omtrent de opleidingsprogramma's en de naleving hiervan gebeurt binnen de ondernemingsraad (of bij gebrek aan de vakbondsdelegatie) en op sectoraal niveau.

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

HOOFDSTUKIX - LOOPBAANPLANNING

Sectie 1 : Voltijds brugpensioen

Artikel 15 - Brugpensioen op 58 jaar

Voor de période van 1 januari 2009 töt 30 juni 2011, wordt de toegangsleeftijd töt brugpensioen, zoals voorzien in de collectieve overeenkomst nr. 17, töt 58 jaar verlaagd. Dit stelsel is van toepassing voor de arbeiders die op het einde van hun arbeidsovereenkomst kunnen bewijzen dat zij een beroepsverleden hebben als loontrekkende van tenminste 35 jaar of 30 jaar töt 31 december 2009 of vanaf 1 januari 2010, van 37 jaar of 33 jaar, naargelang het een man of een vrouw is.

Artikel 16 - Brugpensioen op 56 jaar en 33 jaar beroepsverleden en 20 jaar nachtarbeid

Voor de période van 1 januari 2009 töt 31 december 2010, is de toegangsleeftijd töt brugpensioen, zoals voorzien in de collectieve overeenkomst nr. 17, 56 jaar en meer binnen de wettelijke en réglementaire 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 van 23 maart 1990, verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Artikel 17 - Bruggpensioen op 56 jaar en lange loopbaan (40 jaar effectief beroepsverleden)

Voor de période van 1 januari 2009 tót 31 december 2009, is de toegangsleeftijd tót bruggpensioen 56 jaar en meer binnen de wettelijke mogelijkheden en beperkingen, overeenkomstig de CAO n°96 van de Nationale Arbeidsraad van 20 februari 2009, voor zover de arbeider op het einde van zijn arbeidsovereenkomst ten minste 40 jaar effectief beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen, waarvan 78 dagen arbeidprestaties voor hij/zij de leeftijd van 17 jaar bereikt heeft.

Artikel 18 - Bruggpensioen op 55 jaar en 38 beroepsverleden

Voor de période van 1 januari 2009 tót 31 december 2010, is de toegangsleeftijd tót bruggpensioen, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, 55 jaar en meer, binnen de wettelijke en réglementaire mogelijkheden, voor zover de arbeider, op het einde van zijn arbeidsovereenkomst en in toepassing van de bruggpensioenreglementering, 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 tót 31 december 2007 van toepassing is en verlengd werd via collectieve arbeidsovereenkomst.

Sectie 2 : Halftijds bruggpensioen

Artikel 19 - Het stelsel van het halftijds bruggpensioen ten voordele van de werknemers ouder dan 55 jaar wordt verlengd van 1 januari 2009 tót 30 juni 2011 binnen de wettelijke mogelijkheden en beperkingen voor zover de arbeider 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen. Dit stelsel ressorteert onder de reglementering inzake halftijds bruggpensioen en is van toepassing binnen de leeftijds- en loopbaanbeperkingen en -voorwaarden vastgelegd door deze reglementering.

Sectie 3 : Algemene bepalingen

Artikel 20 - De hierboven omschreven bruggpensioenstelsels ressorteren onder de reglementering inzake conventionele bruggpensioen 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.

Artikel 21 - Bij toepassing van de CAO nr. 17, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 tricies van 19 december 2006, wordt het recht t t 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 t t dezelfde technische bedrijfseenheid 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 t t dezelfde technische bedrijfseenheid 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.

HOOFDSTUKX- VERLENGING VAN VORIGE AKKOORDEN EN OPZEGGING

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, 58 jaar	82046/CO/106.01
CAO van 30/05/2007 en 22/08/2007	Sociaal akkoord 2007-2008	86380/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.

HOOFDSTUKXI-SOCIALE VREDE

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

Dit houdt in:

- a) Dat de vakbonds- en werkgeversorganisaties, de werknemers en de werkgevers de intégrale 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 tót het verlenen van bijkomende voordelen.

HOOFDSTUK XII-SYNDICALE PREMIE

Artikel 24 - De syndicale premie voor de actieve arbeiders en bruggepensioneerden wordt verhoogd van 128 € tót 135 € vanaf het jaar 2009.

HOOFDSTUK XIII -LOOPTIJD

Artikel 25 - De onderhavige arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een duur van twee jaar, op 1 januari 2009 tót 31 december 2010, behalve andersluidende bepaling.