

02 -07- 2007

j 6 -07- 2007

NR.
N°

83.884 / 6 / 117

PROTOKOL VAN ARBEIDSVREDE VOOR DE
ARBEIDERS
VAN DE PETROLEUMNIJVERHEID EN -HANDEL,
OPGEMAAKT TE BRUSSEL, OP 18 JUNI 2007

De ondergetekende partijen, leden van het Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel n° 117 (arbeiders), keuren op 18 juni 2007 te Brussel, de bepalingen goed van onderhavig

PROTOKOL

I.- NTIFT TWF OVF.RF.F.NKOMST

De partijen bekrachtigen de bepalingen van het akkoord voor het P.C. n° 117, in bijlage. Alle bepalingen van de vroegere C.A.O.'s die niet door onderhavig protokol en zijn bijlage gewijzigd worden, blijven behouden en van kracht.

II.- GELnTr.HFros:nTiTR VANDENTETIWE r A.o.

- 1.- De basis C.A.O. wordt afgesloten voor een période van twee jaar, ingaande op 1 januari 2007 en verstrijkende op 31 december 2008.
- 2.-
 - a) Onder voorbehoud van hetgeen hierboven onder punt 1) bepaald is, wordt de huidige conventie afgesloten voor een onbepaalde termijn en kan niet worden opgezegd vóór 1 oktober 2008.
 - b) Van 1 oktober 2008 af, kan ieder van de beide ondertekenende partijen een einde stellen aan de huidige conventie, door aan de andere ondertekenende partij, per aangetekend schrijven, een met redenen omklede vooropzeg te betekenen, die een einde stelt aan de conventie, drie maanden na de verzending van de vooropzeg, waarbij de poststempel als bewijs geldt.
De hernieuwing van de conventie schorst de mogelijkheid tót opzegging op tót drie maanden vóór het verstrijken van de nieuwe période van arbeidsvrede.
 - c) De opzeg, waarvan sprake in punt 2) b) hierboven, kan slaan hetzij op een gedeelte, hetzij op het geheel der bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

III.- AT GF.MFFN VFRRTNDENDVFRKT ARÎNG

De leden van het Paritair Comité verzoeken om de algemeen verbindendverklaring te verlenen aan de bepalingen van de basis-CA.O., van kracht voor de jaren 2007-2008.

IV.- ARRRThSVREDE

De partijen en hun leden komen overeen geen daden te stellen of een atmosfeer te scheppen die tót sociale conflicten zouden kunnen aanleiding geven. Zij gaan de verbintenis aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst te eerbiedigen.

Zij zullen zich ervan onthouden de arbeidsvrede te schenden, onder andere, door het indienen van nieuwe eisen ten overstaan van de bepalingen van deze collectieve overeenkomst, en dit, gedurende de ganse geldigheidsperiode van deze.

De voorstellen die uitgaan van beide partijen met het oog op de hernieuwing van de bestaande collectieve overeenkomst, kunnen ingediend worden vanaf het laatste trimester van 2008.

De partijen en hun leden verbinden er zich formeel toe iedere daad achterwege te laten, die de volledige naleving van de verzoeningsprocedure en van de in de petroleumsector van kracht zijnde vooropzeg in het gedrang zou brengen.

Opgemaakt te Brussel, in 5 exemplaren, op 18 juni 2007.

VAN WERKNEMERSZIJDE,
enerzijds :

ABW,

H. BAELE

ACV,

R. Prins

A.C.L.V.B.

E DE COO

VAN WERKGEVERSZUDE,
anderzijds :

**BELGISCHE PETROLEUM
FEDERATIE V.Z.W.**

G. van de Werve
Secretaris-generaal

Bijlage: akkoord

8

Akkonri van CAO's

PC 117 en PC 211

2007-2008

In hun onderhandelingen omrent de collectieve arbeidsovereenkomst voor de arbeiders en bedienden uit de petroleumsector voor de période 2007-2008, hebben de partijen rekening gehouden met de context waarin de sector zich bevindt

Hierbij zijn de socio-economische factoren op zowel internationaal als op nationaal niveau van belang.

De huidige economische context is aanleiding geweest om binnen de sector voor het segment van de raffinage een bijzondere premie toe te kennen bestaande uit een vast en een variabel bedrag.

1. Duurtijd

2 jaar, van 1 januari 2007 tót 31 december 2008

2. Koopkracht

2.1 Conventionele verhoging

PC 117

de uurlonen van 1 januari 2007 worden verhoogd met 0,26 euro

de uurlonen van 1 januari 2008 worden verhoogd met 0,27 euro

PC 211

Verhoging van het maandloon (basis 13 betalingen per jaar) met 1.50 % op 1 januari 2007 met een minimum van 39 euro en met 1.50 % op 1 januari 2008 met een minimum van 40 euro.

2.2 De partijen bevelen de directies van de ondernemingen aan om de bepalingen en de geest van deze CAO om te zetten, voor wat betreft de relevante artikels inzake koopkracht in de CAO Bedienden, naar de werknemers met een kader-functie, met name het toekennen van een minimale koopkrachtverhoging, rekening houdend met de specifieke vereisten van deze functies en de bestaande systemen, en zonder afbreuk te doen aan de bestaande afspraken betreffende deze catégorie op ondernemingsniveau (dit wordt letterlijk opgenomen in de CAO Bedienden).

Tevens wordt bij de ondernemingen aangedrongen om in de interne vertaling van het verloningsbeleid voor kaderleden op ondernemingsniveau, bijzondere aandacht te besteden aan het bewaken van een minimale afstand tussen het kadersalaris en de hoogste onderliggende baremieke schaal van toepassing op de bedienden.

2.3 Toekenning van een Operationele Raffinaderij Premie (ORP)

Gelet op de eigenheid van de operaties op de raffinaderijen, wordt een premie-systeem ingevoerd voor die werknemers die behoren t t PC 117 en 211 en op 30 april behoren t t een Technische Bedrijfseenheid (TBE) Raffinaderij, uitgezonderd kader en directie.

Het minimumbedrag is 500 euro en wordt jaarlijks en voor de eerste maal in mei 2008

geïndexeerd volgens de evolutie van de gezondheidsindex op 1 jaar (mei jaar 1 - april jaar 2).

Bij elke sectorale CAO onderhandeling zal het totaal bedrag van de ORP voor de looptijd van de CAO door de sectoronderhandelaars worden bepaald.

Voor 2007 is de ORP 1200 euro.

Voor 2008 is de ORP 1200 euro.

De betaling zal gebeuren gezamenlijk met de betaling van het loon voor de maand mei.

Deze premie is bindend voor de sector en sluit verdere onderhandelingen voor bijkomende premies uit op ondernemingsniveau.

2.4 PC 117 en 211

Verhoging op 1 mei 2007 van de ochtend- en namiddagploegentoeslag met 0,50 %.

Voor de werknemers die in ploegen zijn tewerkgesteld wordt de shiftvergoeding bepaald in art 65 (arbeiders) en art. 27 (bedienden) verhoogd t t 19,74 % voor de drie ploegen regeling en 9,50 % voor de twee ploegen regeling.

2.5 Analytische functieclassificatie en leeftijdsbarema

Voor de niet-technische bedienden, oprichting van een paritaire werkgroep belast met de ontwikkeling van een analytische functieclassificatie die genderneutraal is naar aanloop van de baremadiscussie voor deze bedienden.

Timing functieclassificatie:

- keuze systeemhouder: september 2007
- resultaat: juli 2008 met aanbeveling aan onderhandelaars, belast met baremadiscussie

Aanbeveling onderhandelaars inzake leeftijdsbarema's (inclusief de technische functies) klaar in aanloop CAO 2009-2010.

De impact van een eventuele herziening van de barema's zal aangerekend worden op de evolutie van de loonkost zoals overeengekomen door de sociale partners in het kader van de CAO onderhandelingen voor 2009-2010.

3. Arbeidsduurvermindering

De vrije regionaal cultureel bepaalde vrije dag wordt betaald op analoge wijze als de Petroleum Akkoord-dagen.

De opname is collectief te regelen in overleg met de OR en gebeurt naar analogie volgens de bepalingen inzake opname zoals aangegeven in de wetgeving inzake betaalde feestdagen.

4. Getrouwheidspremie arbeiders

Uitbreiding van de tabel getrouwheidspremie:

na 31 jaren dienst : 195 u

na 32 jaren dienst : 196 u

na 33 jaren dienst : 197 u
na 34 jaren dienst: 198 u
na 35 jaren dienst: 199 u

5. Brugpensioen

5.1 Onder voorbehoud van technische mogelijkheid (wet) worden de bestaande overeenkomsten met 2,5 jaar verlengd (tôt 30 juni 2009):

5.1.a. Hernieuwing bestaande sectorale kaderovereenkomst

Mogelijkheid tôt brugpensioen op 58 jaar vanaf 1.1.2007, na 25 jaar loondienst

Mogelijkheid tôt brugpensioen op 58 jaar vanaf 1.1.2008, na 35 jaar loondienst (man) / 30 jaar (vrouw).

5.1.b. Bijzondere regeling "shift"

Voor werknemers met 33 jaar loondienst, waarvan 20 jaar in shift met nachtarbeid, mogelijkheid tôt conventioneel brugpensioen op 56 jaar.

Deze maatregel vergt het akkoord van beide partijen (werkgever en individuele werknemer)

5.1.c. Hernieuwing bestaande bedrijfs-CAO's

Vanaf 55 jaar, na 38 jaar loondienst, mits deze CAO's ononderbroken in voege sedert 1986

5.1.d. Deeltijds brugpensioen

Vanaf 55 jaar, om medische of ernstige familiale/sociale redenen

5.2 Zware beroepen

Een gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van het PC 117 en 211 ter intentie van de Commissie Zware Beroepen van de NAR specificceert "de sociale partners van de petroleumsector stellen dat een aantal functies van de sector uitgevoerd worden in een specifieke omgeving, te weten fréquente wijziging van arbeidsregime, aard van de producten, de aard van de operaties, omgevingstemperatuur, geluid, enz.. Daarom verzoeken zij de Commissie om met deze elementen rekening te houden voor het geheel van de door de werknemers gepresterde loopbaan voor de definitie van de zware beroepen in het kader van de toegang tôt het brugpensioen op 58 jaar".

5.3 Behoud werkgeverssupplement bij hertewerkstelling

5.4 Invoering brugpensioen op 56 jaar na 40 jaar dienst

Vanaf 1.1.2008, volgens de wettelijke mogelijkheid

5.5 Doorbetalen van dezelfde werkgeversbijdrage brugpensioen tôt 65 jaar voor bedienden

De huidige berekeningsmethode van het aanvullend brugpensioeninkomen ten laste van de werkgever blijft ongewijzigd tôt er meer duidelijkheid bestaat inzake de wijzigingen van de wet en de uitvoeringsbesluiten omtrent de onmogelijkheid tôt opname van

7

groepsverzekeringskapitalen voor de leeftijd van 65 jaar. Van zodra deze duidelijkheid bestaat inzake de wijzigingen van de wet en de uitvoeringsbesluiten omtrent de onmogelijkheid töt opname van groepsverzekeringskapitalen voor de leeftijd van 65 jaar, zal het bedrag van het brugpensioeninkomen van de werknemer ten laste van de werkgever ongewijzigd blijven vanaf de oorspronkelijke berekening töt het einde van het statuut van bruggepensioneerde.

5.6 Halftijds brugpensioen

De berekening van het aanvullend brugpensioeninkomen ten laste van de werkgever in geval van halftijds brugpensioen, zal gebaseerd worden op het ondememingspercentage toepasselijk voor het bepalen van het aanvullende brugpensioeninkomen ten laste van de werkgever in geval van voltijds brugpensioen

5.7 Uitnodiging aan die bedrijven met bedrijfseigen regelingen of aantoonbare praktijken inzake brugpensioen om in het kader van hun ondernemingsonderhandelingen inzake verlenging van deze brugpensioenafspraken, om een evaluatie te voeren over de hoogte van het brugpensioeninkomen ten laste van de werkgever.

6. **Petroleumpensioen**

Oprichting van een werkgroep met een resultaatsverbintenis töt aanpassing van het bestaand systeem rekening houdend met de wetgeving - timing: 31 december 2007.

Vanaf 1 januari 2007 verhoging töt 1.820,00 euro/jaar.

Vanaf 1 januari 2008 verhoging töt 1.870,00 euro/jaar.

7. **Strafrechtelyke aansprakelykheidsverzekering**

Aanbeveling aan de ondernemingen om in een beleid te voorzien voor al hun werknemers, waarbij de juridische belangen van de aangesproken werknemer in een geschil op onafhankelijke wijze worden behartigd in geval van strafzaken in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (moedwillige daad en overtredingen van de Wegcode zijn uitgesloten)

8. **Syndicale waarborgen**

8.1 Syndicale premie

Arbeiders:

Actief: 124 euro/jaar of 10,33 euro/maand

Bruggepensioneerden: 104 euro/jaar of 8,67 euro/maand

Bedienden

Verhoging van de totale som töt 225.000 euro /jaar

8.2 Aantal mandaten arbeiders

De tekst van de CAO van 1949 omtrent de syndicale afvaardiging wordt aangepast, zodat een SA op een uitbatingszetel kan ingevoerd worden vanaf 10 arbeiders op die uitbatingszetel (artikel 10)

Daarnaast zal het aantal mandaten aangepast worden (artikel 11):

Aantal arbeiders	Aantal afgevaardigden
10-50	2
51-249	4
250-499	6
500 - 749	8
Per bijkomende schijf van 250 arbeiders	+ 1

Pro memorie:

Aantal bedienden	Aantal afgevaardigden
10-50	2
51-249	4
250-499	6
500-749	8
Per bijkomende schijf van 250 bedienden	+ 1

9 Risicogroepen & vorming

9.1 Risicogroepen

Hemieuwing, voor de duurtijd van de CAO, van de bestaande inspanning van 0,20 % van de totale loonmassa van alle werknemers (arbeiders en bedienden), te innen door de RSZ (wijze van inning: 0,40 % op de trimestriële loonmassa uitbetaald in het jaar 2008).

Verhogen van de participatiegraad: de Raad van Bestuur FBZ wordt gevraagd de nodige stimuli te ontwikkelen om de participatiegraad te verhogen.

9.2 Vorming

Ondernemingen geven jaarlijks het niveau van opleidingsinspanningen (de totaliteit van alle interne en externe initiatieven) aan; deze informatie wordt verstrekt aan de OR (bij ontstentenis de SA) op basis van de sociale balans.

Indien het niveau van de ondernemingsinspanning lager ligt dan het percentage van het voorgaande jaar, verbindt de onderneming er zich toe om via een collectief opleidingsplan, besproken in de OR (bij ontstentenis met de SA), bijkomende inspanningen te leveren opdat het niveau zou stijgen met 0.1 % van de totale loonmassa boven de inspanning van het voorgaande jaar.

Ondernemingen die 1,9 % van de totale loonmassa of meer inspanningen aangeven, handhaven minstens hun inspanningen op het niveau van 1,9 %.

10 Fietsvergoeding

In geval van uitsluitend fietsvervoer als transportmiddel voor het woon-werkverkeer wordt een maximum van 35 kilometer (enkel traject) toegepast. Voor het overige blijft het systeem van concentrische cirkels zoals vroeger overeengekomen, ongewijzigd van toepassing.

11 Ondersteuning internationale projecten

Een deel (0,05%) van de FBZ bijdrage (0,20% van de lonen) wordt gereserveerd voor ontwikkelingssamenwerkingsprojecten.

De Raad van Beheer van het FBZ beheert het geld en kent het toe aan diverse NGO projecten inzake énergie.

12 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Aanbeveling aan de ondernemingen opdat in de toekomst alleen dienstkleding wordt ingekocht die onder goede arbeidsomstandigheden gefabriceerd wordt, dit is met eerbiediging van minimumvoorwaarden m.b.t. arbeidsvoorzieningen (lonen, werkuren en arbeidsvoorwaarden zoals voorzien in de fundamentele normen van de Internationale Arbeidsorganisatie).

13 Arbeidsongevallen

Voor de tijdelijke volledige werkonbekwaamheid, wordt de berekeningsbasis voor alle werknemers gebracht op 90 % van het normale brutoloon, op het ogenblik van zijn arbeidsongeval.

Voor de gevallen van blijvende, gedeeltelijke of volledige invaliditeit, zal eveneens het niet-geplafonneerd loon als berekeningsbasis genomen worden.

14 Opbouw dienstanciënniteit

14.1 Indien het tôt stand komen van een overeenkomst van onbepaalde duur, ingegaan sinds 1 januari 2007, tussen de werknemer en de onderneming wordt voorafgegaan door een overeenkomst van bepaalde duur met diezelfde werkgever, zal de anciënniteit gerekend worden rekening houdend met de anciënniteit verworven door de overeenkomst van bepaalde duur.

14.2 Indien het tôt stand komen van een overeenkomst van onbepaalde duur tussen de werknemer en de onderneming onmiddellijk zonder onderbreking wordt voorafgegaan door een overeenkomst van bepaalde duur met diezelfde werkgever voor een gelijkaardige functie zal in dit geval geen proefperiode in de overeenkomst van onbepaalde duur voorzien worden, dit in de mate dat de overeenkomst van bepaalde duur minstens een duur heeft gelijk aan de maximale proefperiode zoals wettelijk voorzien voor het desbetreffende werknemersstatuut.

15 Syndicale mandaten

Schrapping laatste zin artikel 7 van CAO Bedienden van 21 december 1973 inzake syndicale vorming.

16 Humanisering shiftarbeid

Aanbeveling aan de bedrijven om bijzondere aandacht te besteden en maatregelen te treffen voor die werknemers die omwille van gezondheidsredenen in de onmogelijkheid zijn om binnen de shiftregelingen nachtarbeid te presteren.

17 Behoud van al de vorige CAO's

18 Sociale vrede

0 2 07 2007

, 6 -07- 2007

JNR
IN'

83.884 (6) 117

**PROTOCOLE DE PAIX SOCIALE POUR LES
OUVRIERS
DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PETROLE,
FAIT A BRUXELLES, LE 18 JUIN 2007**

Les parties signataires, membres de la Commission Paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole n° 117 (ouvriers), approuvent en date du 18 juin 2007, les termes du présent

PROTOCOLE

L- ACCORD NOTTVEATT :

Les parties ratifient les termes de ce protocole pour la CP 117.

Toutes les dispositions des conventions antérieures non modifiées par le présent protocole et son annexe subsistent et restent en vigueur.

H- DTÏREF DE TA CONVENTION COLLECTIVE NOTTVFT T.F. :

- 1) La CCT de base est conclue pour une période de deux ans, prenant cours le 1er janvier 2007 et se terminant le 31 décembre 2008.
- 2)
 - a) Sous réserve de ce qui est dit au point 1) ci-dessus, la présente convention est conclue pour une durée indéterminée et n'est pas dénonçable avant le 1er octobre 2008.
 - b) A partir du 1er octobre 2008, chacune des deux parties signataires pourra mettre fin à la présente convention en notifiant à l'autre partie signataire, par lettre recommandée, un préavis motivé mettant fin à la convention trois mois après l'expédition du préavis, le cachet de la poste faisant foi.
Le renouvellement de la convention aura pour effet de suspendre la faculté de renon jusqu'à trois mois avant l'échéance de la nouvelle période de paix sociale.
 - c) Le préavis dont question au point 2) b) ci-dessus peut porter soit sur une partie, soit sur l'intégralité des dispositions de la convention collective.

m.- FORCF OBTJGATOTRE r

Les membres de la Commission Paritaire demandent de donner force obligatoire aux dispositions de la convention collective en vigueur pour les années 2007-2008.

IV.- PATX SOCIAT F :

Les parties et leurs affiliés conviennent de ne pas poser des actes ou de créer une atmosphère propices à des conflits sociaux. Ils s'engagent à respecter les termes de la convention collective. Ils s'abstiendront de porter atteinte à la paix sociale, notamment en introduisant des revendications nouvelles par rapport aux termes de la convention collective, et ce, pendant la période de validité de celle-ci.

Les propositions émanant des deux parties en vue du renouvellement de la convention collective existante, pourront être introduites à partir du dernier trimestre de l'an 2008.

Les parties et leurs affiliés s'engagent formellement à s'abstenir de tout acte portant atteinte au respect intégral des procédures de conciliation et de préavis en vigueur dans le secteur pétrolier.

Fait à Bruxelles, en 6 exemplaires, le 18 juin 2007.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES,
d'une part :
FGTB,

L'ORGANISATION PATRONALE,
d'autre part :
**FEDERATION PETROLIERE
BELGE ASBL**

H. BAELE

G. van de Werve
Secrétaire-général

CSC,

R.PRDSIS

A.C.L.V.B.

E.DECOO

Annexe : accord

Arrrri dp CCT

CP117etCP211

2007-2008

Lors des négociations relatives aux Conventions Collectives de Travail 2007 - 2008 pour les ouvriers et pour les employés du secteur pétrole, les parties ont tenu compte du contexte du secteur.

Les facteurs socio-économique au niveau international et national ont leur importance.

Le contexte économique a donné lieu à l'octroi dans le secteur pour le segment du raffinage d'une prime spéciale composée d'un montant fixe et d'un montant variable.

1. Durée

2 ans, soit du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008

2. Pouvoir d'achat

2.1 Augmentation conventionnelle

CP117

les rémunérations horaires au 1^{er} janvier 2007 sont majorées de 0,26 euro

les rémunérations horaires au 1^{er} janvier 2008 sont majorées de 0,27 euro

CP211

Augmentation de la rémunération mensuelle (base 13 paiements par an) de 1,50 % avec un minimum de 39 euros au 1^{er} janvier 2007 et de 1,50 % au 1^{er} janvier 2008 avec un minimum de 40 euros.

2.2 Les parties recommandent aux directions des entreprises de transposer les dispositions et l'esprit de la présente CCT à destination des travailleurs ayant une fonction de cadre au niveau de l'entreprise, notamment l'octroi d'une croissance minimale du pouvoir d'achat, en tenant compte des exigences spécifiques à ces fonctions et des systèmes existants, et sans porter atteinte aux accords existants concernant cette catégorie au niveau de l'entreprise (ceci est littéralement repris dans la CCT Employés)

Il est également insisté auprès des entreprises d'apporter une attention spécifique dans la traduction interne de la gestion des rémunérations des cadres au niveau de l'entreprise, à la sauvegarde d'une distance minimale entre la rémunération cadre et le l'échelle barémique la plus élevée sous jacente applicable aux employés.

2.3 Octroi d'une Prime de Raffinerie Opérationnelle (PRO)

Vu la spécificité des opérations dans les raffineries, un système de primes est introduit pour les travailleurs de la CP 117 et 211 et qui appartiennent au 30 avril à l'entité technique d'exploitation Raffineries, à l'exception des cadres et de la direction.

Le montant minimal est de 500 euro et est indexé annuellement et pour la première fois en

mai 2008 selon l'évolution de l'indice santé sur 1 an (mai an 1 -avril an 2).

A chaque négociation pour la CCT sectorielle, le montant global de la PRO sera déterminé par les négociateurs pour la durée de la CCT.

Pour 2007, la PRO sera de 1200 euro.

Pour 2008, la PRO sera de 1200 euro.

Le paiement s'effectuera conjointement au paiement du salaire du mois de mai.

Cette PRO est contraignante pour le secteur et interdit des négociations ultérieures pour des primes supplémentaires au niveau de l'entreprise.

2.4 CP 117 et 211

Augmentation au 1^{er} mai 2007 de l'allocation d'équipe du matin et de l'après midi de 0,50 %.

Pour les travailleurs occupés en équipe, l'indemnité de shift comme établie à l'article 65 (ouvriers) et 27 (employés) est augmentée jusqu'à 19,74 % pour le travail en 3 équipes, et jusqu'à 9,50 % pour le travail en 2 équipes.

2.5 Classification de fonctions analytique et barèmes liés à l'âge

Pour les employés non-techniques, création d'un groupe de travail paritaire ayant la tâche la création d'une classification de fonctions analytique sans distinction de genre et servant d'amorce à une discussion sur les barèmes liés à l'âge pour les employés.

Timing classification des fonctions

- choix du gestionnaire de système : septembre 2007
- résultat : juillet 2008 avec recommandation aux négociateurs, chargé de la discussion sur les barèmes.

Recommandation concernant l'échelle barémique (inclus les employés techniques) pour les négociateurs prête pour entamer la discussion sur la CCT 2009-2010.

L'impact d'une éventuelle révision des barèmes salariaux liés à l'âge ont un coût et ce coût sera imputée sur l'évolution salariale comme convenue par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation pour la CCT 2009-2010.

3. Réduction du temps de travail

Le jour de congé régional culturel libre est rémunéré de manière analogue selon le régime 'Accord-jour pétrolier'.

L'octroi est à établir de manière collective en concertation avec le CE et s'effectue de manière analogue aux mentions concernant l'octroi comme mentionnées dans la législation sur les jours fériés.

4. Prime de fidélité ouvriers

Extension du tableau sur la prime de fidélité :

après 31 ans de service: 195 h

après 32 ans de service: 196 h

après 33 ans de service: 197 h

après 34 ans de service: 198 h

après 35 ans de service: 199 h

5. Prépension

5.1 Sous réserve de possibilités techniques (loi), les conventions existantes sont prolongées de 2,5 ans (jusqu'au 30 juin 2009).

5.1 a Renouvellement de l'accord cadre sectoriel existant

Possibilité de prépension à 58 ans à partir du 01.01.2007, après 25 ans de carrière.

Possibilité de prépension à 58 ans à partir du 01.01.2008, après 35 ans de carrière (homme) / 30 ans (femme).

5.1. b. Règlement spécial « équipes »

Pour les travailleurs ayant 33 ans de carrière, dont 20 ans en équipe avec prestations de nuit, possibilité de prépension conventionnelle à 56 ans.

Cette mesure exige l'accord des deux parties (employeur et travailleur).

5.1.c. Renouvellement des C.C.T. d'entreprise existantes

À partir de 55 ans, après 38 ans de carrière, à la condition que ces C.C.T. n'aient pas été interrompues depuis 1986.

5.1.d. Prépension à temps partiel

A partir de 55 ans, pour raison médicale ou familiale/sociale grave

5.2 Métiers lourds

Une déclaration commune des interlocuteurs sociaux de la CP 117 et 211 à l'intention de la Commission Métiers Lourds du CNT spécifie « les interlocuteurs

socials du secteur pétrolier estiment que certaines fonctions du

secteur s'exercent dans un environnement spécifique, comme les modifications fréquentes de régime de travail, la nature du produit, la nature des opérations, la température ambiante, le bruit, etc. Ils invitent dès lors la Commission à prendre ces éléments en considération sur l'ensemble de la carrière exercée par les travailleurs pour la définition des métiers lourds dans le cadre de l'accès à la prépension à 58 ans ».

5.3 Maintien du supplément patronal en cas de réembauche

5.4 Introduction prépension conventionnelle à 56 ans après 40 ans de service

A partir du 1.1.2008, selon les possibilités légales

5.5 Payement du même supplément patronal jusqu'à 65 ans pour les employés

La méthode de calcul actuelle du complément patronal de la prépension conventionnelle reste inchangé aussi longtemps qu'il n'existe pas de certitude concernant les modifications de la loi et des arrêtés d'exécutions sur l'impossibilité de percevoir le capital assurance groupe avant l'âge de 65 ans. Dès que cette certitude concernant les modifications de la loi et des arrêtés d'exécutions sur l'impossibilité de percevoir le capital assurance groupe avant l'âge de 65 ans existe, le montant de la prépension conventionnelle du travailleur à charge de l'employeur restera inchangé à partir du calcul original jusqu'à la fin du statut de pré pensionné.

5.6 Prépension à mi-temps

Le calcul du revenu de la prépension conventionnelle complémentaire à charge de l'employeur en cas de prépension à mi-temps, sera basé sur le pourcentage de l'entreprise appliqué pour la détermination du revenu de la prépension conventionnelle à charge de l'employeur en cas de prépension à temps plein.

5.7 Invitation aux entreprises qui n'ont pas d'accords d'entreprises ou de pratiques démontrables concernant la prépension conventionnelle, d'évaluer, dans le cadre des négociations d'entreprises sur la prolongation de ces accords sur la prépension conventionnelle, le montant de la prépension conventionnelle à charge de l'employeur.

6. Pension Pétrole

Création d'un groupe de travail avec un engagement de résultat pour adapter le système actuel, tenant compte de la législation - timing : 31 décembre 2007.

A partir du 1^{er} janvier 2007, augmentation à 1.820,00 euros/an

A partir du 1^{er} janvier 2008, augmentation à 1.870,00 euros/an.

7. Assurance responsabilité pénale

Recommandation aux entreprises de pourvoir à une gestion pour tous les travailleurs, afin que les intérêts juridiques du travailleur concerné dans un litige soient servis de manière indépendante en cas de procédures pénales dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (acte prémédité et infraction au Code de la Route sont exclus).

8. Garanties syndicales

8.1 Prime syndicale

Ouvriers :

actifs : 124 euros/an ou 10,33 euros/mois

prépensionnés : 104 euros/an ou 8,67 euros/mois

Employés

Augmentation de la somme totale jusqu'à 225.000 euros /an

8.2 Nombre de mandats ouvriers

Le texte de la CCT de 1949 concernant le statut des délégations syndicales est adapté afin qu'une DS peut être instituée à partir de 10 ouvriers par siège d'exploitation (article 10).

Le nombre de délégués sera également adapté (article 11) :

Nombre d'ouvriers	Nombre de délégués
10-50	2

51-249	4
250-499	6
500-749	8
Par tranche supplémentaire de 250 ouvriers	+ 1

Pour mémoire :

Nombre d'employés	Nombre de délégués
10-50	2
51-249	4
250-499	6
500-749	8
Par tranche supplémentaire de 250 employés	+ 1

9. Groupes à risques & formation

9.1 Groupes à risques

Renouvellement, pour la durée de la C.C.T., des efforts actuels de 0,20 % de la masse salariale totale de tous les travailleurs (ouvriers et employés), à percevoir par l'ONSS (méthode de perception : 0,4 % de la masse salariale trimestrielle payée en 2008)

Extension du degré de participation: il est demandé au Conseil d'Administration FSE de développer les stimuli nécessaires pour étendre le degré de participation.

9.2 Formation

Les entreprises communiquent annuellement le niveau de leur effort en formation (la totalité des initiatives internes et externes) ; cette information est fournie au CE (à défaut la DS) sur base du bilan social.

Si le niveau de l'effort de l'entreprise est inférieur au pourcentage de l'année précédente, l'entreprise s'engage par le biais d'un plan collectif de formation, discuté en CE (à défaut avec la DS), à pourvoir un effort supplémentaire afin que le niveau de formation augmente de 0.1 % de la masse salariale globale par apport au niveau de l'année précédente.

Les entreprises qui indiquent un effort de formation de 1,9 % de la masse de salaire totale ou plus, maintiennent au moins leur effort au niveau de 1,9 %.

10. Indemnité bicyclette

En cas de transport uniquement par bicyclette pour le trajet domicile-lieu de travail, la distance maximale est plafonnée à 35 kilomètres (trajet simple). Pour le reste, le système de zones concentriques comme convenu précédemment sera d'application sans modification.

11. Soutien aux projets syndicaux internationaux dans le Pétrole.

Une partie (0,05 %) de la contribution FSE (0,20 % de la masse salariale) est réservée pour des projets de coopération.

Le Conseil d'Administration du FSE gère cet argent et le dédie à des projets d'ONG concernant l'énergie.

12. Entreprise d'économie sociale

Recommandation aux entreprises que dans le futur seul les vêtements de travail qui seront achetés seront ceux qui ont été fabriqués dans de bonnes conditions de travail, ceci est en respectant des conditions minimales de travail (salaires, heures de travail et conditions de travail comme prévues dans les normes fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail).

13. Accidents du travail

Pour l'incapacité totale temporaire de travail, la base de calcul sera portée à 90 p.c. du salaire normal brut pour tous les travailleurs au moment de son accident du travail.

Pour les cas d'invalidité permanente, partielle ou totale, le salaire non-plafonné sera également pris comme base de calcul.

14. Constitution ancienneté de service

14.1 Si la conclusion d'un contrat à durée indéterminée entre un travailleur et l'employeur, entamé depuis le 1er janvier 2007, est précédé par un contrat à durée déterminée avec ce même employeur, l'ancienneté sera calculée tenant compte de l'ancienneté être obtenue par l'accord de durée déterminée.

14.2 Si la conclusion d'un contrat à durée indéterminée entre un travailleur et l'employeur est précédée immédiatement sans interruption par un contrat à durée déterminée avec ce même employeur pour une fonction similaire, une période d'essai dans l'accord de durée indéterminée ne sera pas incluse, ceci dans la mesure où l'accord de durée déterminée a une durée égale à la période d'essai maximale comme légalement permise pour le statut du travailleur concerné.

15. Mandats syndicaux

Radiation de la dernière phrase de l'article 7 de la CCT Employés du 21 décembre 1973 sur la formation syndicale.

16. Humanisation du travail en équipe

Recommandation aux entreprises d'apporter une attention spécifique et de prendre des mesures pour ces travailleurs qui pour des raisons de santé sont dans l'impossibilité de prester la nuit dans le système d'équipe.

17. Maintien de toutes les CCT antérieures

18. Paix sociale