

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR.
16-04-2003 | 26-05-2003 | N°

66332 / 10/210

ACCORD SECTORIEL DANS LA SIDERURGIE - EMPLOYES - 2003-2004

PREAMBULE

Vu l'accord interprofessionnel 2003-2004, signé le 17 janvier 2003 ;

Eu égard aux revendications syndicales ;

Eu égard à la volonté exprimée par les interlocuteurs responsables pour le secteur que les matières rentrant dans leur compétence soient réglées dans les limites du présent protocole ;

les parties concluent le présent accord dans l'esprit de l'accord interprofessionnel.

1. PREPENSION

1.1. Prépension - Régime particulier travail de nuit

Reconduction pour la période du 01.01.2003 au 31.12.2004 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, ayant un passé professionnel de 33 ans et des prestations de 20 ans au moins dans un régime de travail visé par la CCT n° 46 du Conseil National du Travail.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.



1.2. Prépension 58-25

Reconduction pour la période du 01.01.2003 au 31.12.2004 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 58 ans, ayant un passé professionnel de 25 ans.

L'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur se calcule conformément aux dispositions de la convention interprofessionnelle n° 17 conclue au sein du Conseil National du Travail.

Maintien de la possibilité légale d'obtenir une dispense à l'obligation de remplacement.

2. CREDIT-TEMPS

Modification et remplacement de la CCT du 29.05.2001 (57912/CO/210) :

- **Allongement du droit** : En application de l'article 3, §2 de la CCT n°77bis du 19.12.2001, modifiée par la CCT n°77ter du 10.07.2002, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps dans le cadre d'une suspension totale des prestations est allongée de 2 ans :

au niveau du secteur, la durée maximale de ce droit est portée à 3 ans sur l'ensemble de la carrière, sans préjudice de la possibilité pour les entreprises d'accroître cette durée au-delà de 3 ans. Les modalités concrètes d'organisation du droit et de mise en œuvre sont déléguées au niveau des entreprises.

Entrée en vigueur : 01.01.2003.

- **Seuil « travailleurs de plus de 50 ans »** (quota de l'effectif) : En application de l'article 15, §9 de la CCT n°77bis précitée, le quota de l'effectif tel que déterminé par la CCT en son § 1^{er} est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs âgés de plus de 50 ans dans l'entreprise.
A ce quota augmenté, le secteur y ajoute une unité supplémentaire par tranche de 10 travailleurs âgés de plus de 50 ans dans l'entreprise, de manière à porter le seuil total « travailleurs âgés » à 2 unités par tranche de 10 travailleurs âgés de plus de 50 ans dans l'entreprise.

Entrée en vigueur : 01.01.2003.

3. FORMATION

3.1. Groupes à risque

Poursuite des efforts antérieurs (0,10 %) en faveur des groupes à risque, par la **reconduction pour les années 2003-2004** des termes de la convention collective sidérurgique (CP 210) datée du 29 mai 2001 exécutant l'accord de secteur du 23 février 2001.

Les entreprises du secteur sont invitées à prendre des initiatives en faveur des groupes à risque, dont les modalités concrètes sont déterminées à leur niveau en accord avec la délégation syndicale.

Les accords d'entreprise doivent obligatoirement préciser la notion de groupes à risque pris en considération.

Le secteur évalue paritairement la concrétisation des accords conclus par les entreprises. A cet effet, un exemplaire des accords conclus ainsi que du rapport d'évaluation et de l'aperçu financier sont adressés au Président de la Commission Paritaire pour les Employés de la Sidérurgie ainsi qu'aux responsables nationaux des organisations signataires.

3.2. Formation permanente

Les entreprises poursuivent et consolident leurs efforts internes de formation pour améliorer la qualification des travailleurs en service en liaison avec l'évolution technologique.

Les entreprises établissent, à leur niveau, des plans de formation qui sont commentés et explicités en conseil d'entreprise.

Lors de l'établissement des plans de formation professionnelle, les entreprises veillent à n'exclure aucune catégorie de travailleurs.

Le Président de la Commission Paritaire pour les Employés de la Sidérurgie ainsi que les responsables nationaux des organisations signataires procèdent une fois par an à l'évaluation des efforts consentis par les entreprises, selon la méthodologie (« grille ») qui a été convenue paritairement.

4. CONCERTATION SOCIALE

Facilités en matière de courrier électronique (e-droits) dans le cadre des missions syndicales

Le secteur formule aux entreprises une recommandation expresse d'examiner à leur niveau la manière dont il pourrait être fait usage des nouveaux moyens de communication électronique dans le cadre des missions syndicales.

5. PAIX SOCIALE

Les parties signataires déclarent que le présent accord règle tous les problèmes sociaux pendants au niveau national pour sa durée d'application, indépendamment des matières spécifiques traitées au niveau des entreprises.

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

6. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est d'application dans les entreprises relevant de la Commission Paritaire pour les Employés de la Sidérurgie (CP n° 210) et pour les travailleurs barémisés sous contrat d'emploi.

7. DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans s'étendant du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2004.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.
16-04-2003 | 26.05.2003 | NR.
N^o

66322 / 1010

SECTORAAL AKKOORD IN DE STAALNIJVERHEID - BEDIENDEN - 2003-2004

INLEIDING

Gelet op het interprofessioneel akkoord 2003-2004, ondertekend op 17 januari 2003;

Gelet op de vakbondseisen;

Rekening houdend met de wil van de sociale partners van de sector om de aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren, te regelen binnen de grenzen van onderhavig protocol;

Sluiten de partijen onderhavig akkoord af in de geest van het interprofessioneel akkoord.

1. BRUGPENSIOEN

1.1. Brugpensioen - Bijzonder stelsel nachtarbeid

Verlenging voor de période van 01.01.2003 tot 31.12.2004 van het sectoraal brugpensioenstelsel ten gunste van ontslagen werknemers die tenminste 56 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en 20 jaar in een arbeidsstelsel bedoeld door CAO nr 46 van de Nationale Arbeidsraad.

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

1.2. Brugpensioen 58-25

Verlenging voor de période van 01.01.2003 tot 31.12.2004 van het sectoraal brugpensioenstelsel ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 58 jaar oud, met een beroepsverleden van 25 jaar.

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

Behoud van de wettelijke mogelijkheid tot het bekomen van een vrijstelling van de vervangingsplicht.

2. TIJDSKREDIET

Wijziging en vervanging CAO 29.05.2001 (57912/CO/210) :

- **Verlenging van het recht** : In toepassing van artikel 3, §2 van de CAO nr 77bis van 19.12.2001, gewijzigd door de CAO nr 77ter van 10.07.2002, is de duur van uitoefening van het recht op tijdskrediet in het raam van een volledige opheffing van de arbeidsprestaties verlengd met 2 jaar :

op sectoraal vlak is de maximale duur van dit recht verhoogd tot 3 jaar over de volledige loopbaan, zonder afbreuk te doen aan de mogelijkheid voor de ondernemingen om deze duur te verlengen boven 3 jaar. De concrète modaliteiten voor de organisatie van dit recht en de inwerkingstelling ervan zijn verwezen naar het ondernemingsvlak.

Inwerkingtreding : 01.01.2003.

- **Drempel « werknemers ouder dan 50 jaar »** (personeelsquotum) : In toepassing van artikel 15, § 9 van bovenvermelde CAO nr 77bis is het personeelsquotum zoals bepaald door de CAO in zijn § 1 verhoogd met één eenheid per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar in de onderneming. Bovenop dit verhoogd quotum voegt de sector nog een bijkomende eenheid toe per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar in de onderneming, zodanig dat de totale drempel « oudere werknemers » verhoogd wordt tot 2 eenheden per schijf van 10 werknemers ouder dan 50 jaar in de onderneming.

Inwerkingtreding : 01.01.2003.

3. VORMING

3.1. Risicogroepen

Verlenging van de vroegere inspanningen (0,10 %) door de **hernieuwing voor de jaren 2003-2004** van de bepalingen van de collectieve overeenkomst voor de staalnijverheid (PC 210) van 29.05.2001 tot uitvoering van het sectoraal akkoord van 23 februari 2001.



De ondernemingen uit de sector worden verzocht initiatieven te nemen ten gunste van de risicogroepen waarvan de modaliteiten op hun niveau worden vastgelegd in akkoord met de vakbondsafvaardiging.

De ondernemingsakkoorden zijn verplicht het begrip van de bedoelde risicogroepen te bepalen.

De sector evalueert op paritair vlak de concretisering van de door de ondernemingen afgesloten akkoorden. Daartoe wordt een exemplaar van de afgesloten akkoorden, van het evaluatieverslag en van het financieel overzicht overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Bedienden van de IJzernijverheid en aan de nationale verantwoordelijken van de ondertekenende organisaties.

3.2. Permanente vorming

De ondernemingen verlengen hun interne opleidingsinspanningen en zetten deze voort met het oog op het verbeteren van de kwalificatie van de werknemers in dienst, in samenhang met de technologische evolutie.

De ondernemingen stellen op hun niveau vormingsplannen op die toegelicht en uitgelegd worden tijdens de ondernemingsraad.

Bij het opmaken van de plannen voor beroepsopleiding zorgen de ondernemingen ervoor dat geen enkele werknemerscategorie uitgesloten wordt.

De Voorzitter van het Paritair Comité voor de Bedienden van de Uzernijverheid en de nationale verantwoordelijken van de ondertekenende organisaties maken éénmaal per jaar een evaluatie op van de door de ondernemingen geleverde inspanningen, volgens de méthodologie (« rooster ») die paritair overeengekomen werd.


4. SOCIAAL OVERLEG

E-mail faciliteiten (E-rechten) in het kader van de syndicale taken

De sector richt zich tot de bedrijven met een uitdrukkelijke aanbeveling om op hun niveau te bepalen hoe er gebruik kan gemaakt worden van de nieuwe elektronische communicatie middelen bij het uitvoeren van de syndicale taken.

5. SOCIALE VREDE

De ondertekenende partijen verklaren dat onderhavige overeenkomst alle hangende sociale problemen op nationaal niveau regelt voor de toepassingsduur van deze overeenkomst, ongeacht de specifieke aangelegenheden die op ondernemingsvlak behandeld worden.



De werknemers- en werkgeversorganisaties, ondertekenaars van onderhavige overeenkomst, bevestigen hun gemeenschappelijke wil om alle conventionele bepalingen en procédures systematisch op alle niveaus toe te passen en te laten toepassen, met als doel binnen de sociale relaties voorrang te verlenen aan overleg en verzoening als middelen om geschillen op te lossen en de sociale vrede te waarborgen.

6. TOEPASSINGSGEBIED

Onderhavig akkoord is van toepassing op de bedrijven die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Bedienden van de IJzernijverheid (PC nr 210) en op gebaremiseerde werknemers met een bediendencontract.

7. GELDIGHEIDSDUUR

Huidig akkoord wordt afgesloten voor een duur van 2 jaar, die zich uitstrekt van 1 januari 2003 tot 31 december 2004.
