

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 210)**SECTORAAL AKKOORD VAN 8 JULI 2009 IN DE STAALINDUSTRIE -
BEDIENDEN-2009-2010**

Neerlegging-Dépôt: 02/09/2009
Regist.-Enregistr.: 18/11/2009
N°: 95821/CO/210

HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED

Onderhavig akkoord is van toepassing op de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid (PC nr. 210) en op de gebaremiseerde werknemers en werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor bediende aan deze ondernemingen gebonden zijn.

HOOFDSTUK 2 - BRUGPENSIOEN***Afdeling 1 - Bijzonder stelsel nachtarbeid 56-33-20***

Verlenging voor de période van 01.01.2009 tót 31.12.2010 van het sectoraal kaderstelsel brugpensioen ten gunste van ontslagen werknemers die minstens 56 jaar oud zijn, met een beroepsverleden van 33 jaar en minstens 20 jaar in een arbeidsstelsel bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad, volgens de voorwaarden uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tót regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tót uitvoering brengen.

Afdeling 2 - Brugpensioenstelsel vanaf 58jaar

Verlenging voor de période van 01.01.2011 tót 30.06.2011 van het sectoraal kaderstelsel brugpensioen ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 58 jaar oud, volgens de voorwaarden uit het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tót regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tót uitvoering brengen.

Afdeling 3 - Brugpensioenstelsel 56-40

Invoering voor de période van 01.01.2009 tót 31.12.2010 van een sectoraal kaderstelsel brugpensioen ten gunste van ontslagen werknemers van minstens 56 jaar oud, en die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van ten minste 40 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, volgens de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 92 van 20 december 2007 en nr. 96 van 20 februari 2009, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

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

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tót uitvoering brengen.

Afdeling 4 - Halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar

De ondertekenende partijen verwijzen naar de bevoegdheid van de ondernemingen om op hun niveau de mogelijkheid na te gaan in welke mate gevolg gegeven kan worden aan de aanvragen tót halftijds brugpensioen.

HOOFDSTUK 3 - TIJDSKREDIET

Afdeling 1 - Wijziging van de CAO van 19 juni 2007 terzake afgesloten : verlenging van de maximale duur van het recht op sectoraal vlak in het kader van de halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties :

In toepassing van artikel 3, §2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, in laatste instantie gewijzigd door CAO nr. 77quinquies van 20 februari 2009, wordt de maximale duur van het recht op tijdskrediet in het kader van de vermindering van de arbeidsprestaties op 5 jaar gebracht over de ganse loopbaan in de sector (in plaats van 4 jaar).
Inwerkingtreding : 1 juli 2009.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tót uitvoering brengen.

Afdeling 2 - Vlaamse aanmoedigingspremies in het kader van het tijdskrediet

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

Afdeling 3 - Berekening van de aanvullende brugpensioenvergoeding ten laste van de werkgever bij de overgang van tijdskrediet naar voltijds brugpensioen

De partijen komen overeen om een ad hoc werkgroep op te richten die ermee belast wordt om een inventaris op te stellen van de bestaande praktijken in de ondernemingen, met het oog op het onderzoek naar de voorwaarden van een eventuele harmonisering op sectoraal vlak.

HOOFDSTUK 4 - BEROEPSOPLEIDING

Afdeling 1 - Bijkomende inspanningen inzake opleiding

Onderhavige bepalingen zijn afgesloten in het verlengde van de verbintenissen onderschreven in het raam van de vorige sectorale akkoorden, enerzijds, en in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2009-2010, evenals van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact en van het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 dat dit tót uitvoering brengt, anderzijds.

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

- **Sectorale verbintenissen 2009-2010 inzake deelnamepercentage** :
In uitvoering van bovenvermelde wettelijke en réglementaire bepalingen is de jaarlijkse verbintenis van de sector inzake het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen

verhoogd met 5 procentpunten (5%) in 2009 en in 2010. Deze verhoging van het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen wordt berekend met als uitgangspunt het gemiddelde van het deelnamepercentage van de sector voor de période 2003 tót 2008, volgens de resultaten van de gecoördineerde enquête (de zogenaamde "sectorale enquête") - zie hieronder Opvolging en paritaire evaluatie.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tót uitvoering brengen.

- Opvolging en paritaire evaluatie :
De sector doet een opvolging van de inhoud en van de toepassing van de opleidingsinspanningen in de staalondernemingen via de gecoördineerde enquête (de zogenaamde "sectorale enquête") die elk jaar in het 2^{de} kwartaal gestart wordt.
De sector stelt jaarlijks een "Rapporteringstabel van de opleidingsinspanningen" op en evalueert deze inspanningen op paritair niveau. Deze sectorale tabel wordt overgemaakt aan de ondernemingen voor mededeling aan de ondernemingsraad.
- Opleidingsplannen :
De ondernemingen stellen op hun niveau opleidingsplannen op, die een overzicht geven van de opleidingsnoden en de middelen die aangewend zullen worden om hieraan te voldoen.
Bij het opmaken ervan worden deze opleidingsplannen becommentarieerd en toegelicht in de ondernemingsraad, die hierover een advies uitbrengt. Er wordt een regelmatige communicatie voorzien over hun inwerkingstelling en hun evaluatie.
- Opmaak en inwerkingstelling op sectoraal niveau van een "opleidingsCV" :
De ondertekenende partijen zijn het eens over het belang van de inwerkingstelling op sectoraal vlak van een opleidingsCV dat de inventaris opmaakt van de door de bediende gevolgde opleidingen tijdens zijn loopbaan in de onderneming, evenals van de op eigen initiatief gevolgde opleidingen. De partijen onderschrijven zo een démarche met het oog op het bevorderen van de beroepsmobiliteit en de ontwikkeling van de bekwaamheden van de bedienden.

Daartoe beslist de sector om een paritaire werkgroep ad hoc op te richten, die belast is met het uitwerken van een suppletief sectoraal model van opleidingsCV dat in 2010 ter beschikking gesteld zal worden van de ondernemingen.

Afdeling 2 - Risicogroepen

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10% voor de période van 01.01.2009 tót 31.12.2010, volgens dezelfde voorwaarden als in het akkoord 2007-2008 : alle staalondernemingen worden verzocht om initiatieven te nemen en de concrète modaliteiten ervan op hun niveau te bepalen, in akkoord met de vakbondsafvaardiging, via het afsluiten van collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten.

De collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst moet het in aanmerking genomen begrip risicogroepen vastleggen, evenals de weerhouden initiatieven. Bovendien verbinden de ondernemingen zich ertoe om elk jaar een evaluatieverslag en een financieel overzicht op te stellen en neer te leggen bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid en dit uiterlijk tegen 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarop de collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomst van toepassing is.

De sector doet de follow-up en maakt een paritaire evaluatie van de concretisering van de collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten. Daartoe wordt een exemplaar van de afgesloten collectieve ondernemingsarbeidsovereenkomsten evenals van de evaluatieverslagen en van het financieel overzicht overgemaakt aan de Voorzitter van het PC 210 en aan de ondertekenende partijen van onderhavig sectoraal akkoord.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tót uitvoering brengen.

HOOFDSTUK 5 - TEWERKSTELLING

Proefbeding - Arbeidsovereenkomst

De sector formuleert een aanbeveling aan de ondernemingen om geen proefbeding te voorzien in de arbeidsovereenkomst, in geval van aanwerving van een uitzendkracht of een werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor dezelfde functie als diegene die voordien uitgeoefend werd in dezelfde onderneming gedurende minstens zes maanden zonder onderbreking van meer dan vier opeenvolgende weken.

HOOFDSTUK 6 - KLEIN VERLET

Afdeling 1 - Uitbreiding van de afwezigheidsduur voor bepaalde soorten klein verlet

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

Het klein verlet wordt opgetrokken van 3 töt 5 dagen in geval van overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of van de vader of moeder van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e).

Inwerkingtreding : datum van afsluiten van het sectoraal akkoord.

Afdeling 2 - Afsluiten van een sectorale CAO klein verlet

De partijen komen overeen om een nieuwe sectorale CAO af te sluiten teneinde Afdeling 1 van onderhavig hoofdstuk töt uitvoering te brengen, enerzijds, en om de bijzondere bepalingen die conventioneel vastgelegd zijn in de sector (Nationaal akkoord van 27 mei 1947 en Nationaal akkoord van 19 juli 1989) te coördineren, anderzijds.

HOOFDSTUK 7 - VERSTERKING VAN HET SOCIAAL OVERLEG

De sector neemt akte van het belang dat de syndicale organisâmes hechten aan een optimale uitwisseling van informatie, voor de bedienden tewerkgesteld in ondernemingen met meerdere vestigingen in België.

Bijgevolg beveelt de sector de ondernemingen aan om op hun niveau een reflectie aan te gaan over de meest aangewezen wijze om gevolg te geven aan deze bezorgdheid, rekening houdend met de specifieke eigenschappen van de activiteitssegmenten van elke onderneming.

HOOFDSTUK 8 - OMZETTING VAN DE LEEFTIJSBAREMA'S

De sector besluit om een stand van zaken op te maken van de werkzaamheden in de ondernemingen.

HOOFDSTUK 9 - MOBILITEIT

Afdeling 1 - Intégrale terugbetaling van het abonnement op het openbaar vervoer voor woon-werkverplaatsingen

Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2007-2008 die voorzien dat, op sectoraal vlak, de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het abonnement op het openbaar vervoer van de werknemer voor zijn woon-werkverplaatsingen op 100% wordt gebracht.

Afdeling 2 - Alternatieve vervoermiddelen

De sector doet de aanbeveling aan de ondernemingen om het thema van de alternatieve vervoermiddelen te onderzoeken, met het oog op het ondersteunen op hun niveau van deze alternatieve vervoermiddelen voor woon-werkverplaatsingen, zoals de fiets en carpooling.

Afdeling 3 - Vervoerkosten van de werknemers ingeschakeld in de tewerkstellingscellen in het raam van de wetgeving inzake ondernemingsherstructurerings

Vanaf het afsluiten van onderhavig sectoraal akkoord zullen de werkgevers de vervoerkosten van hun werknemers die ingeschakeld zijn in de tewerkstellingscellen, ten laste nemen volgens het tarief overeengekomen op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK 10 - DIVERSITEITSBELEID INZAKE PERSONEEL

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

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

De ondernemingsraad wordt op de hoogte gebracht van de diversiteitsmaatregelen die op ondernemingsvlak genomen zijn en gaat over tot de evaluatie ervan.

HOOFDSTUK 11 - SOCIALE VREDE

De ondertekenende partijen verklaren dat onderhavig akkoord alle problemen inzake de bepalingen van onderhavig akkoord regelt, ongeacht de specifieke aangelegenheden die op ondernemingsvlak behandeld worden.

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

HOOFDSTUK 12 - GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van twee jaar vanaf 01.01.2009 tot 31.12.2010, behalve voor de specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien.

d

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE LA SIDERURGIE
(CPn°210)**

**ACCORD SECTORIEL DU 8 JUILLET 2009 DANS LA SIDERURGIE - EMPLOYES
2009-2010**

CHAPITRE 1er - 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 aux travailleurs et travailleuses barémisés qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'employé.

CHAPITRE 2 - PREPENSION

Section 1^{ère} - Régime particulier travail de nuit 56-33-20

Reconduction pour la période du 01.01.2009 au 31.12.2010 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, ayant un passé professionnel de 33 ans et des prestations de 20 ans au moins dans un régime de travail visé par la convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail, suivant les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

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

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 2 - Régime de prépension à partir de 58 ans

Reconduction pour la période du 01.01.2011 au 30.06.2011 du régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 58 ans, suivant les conditions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

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

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 3 - Régime de prépension 56-40

Instauration pour la période du 01.01.2009 au 31.12.2010 d'un régime de cadre sectoriel de prépension en faveur des travailleurs licenciés et âgés d'au moins 56 ans, et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié, suivant les conditions des conventions collectives du travail n° 92 du 20 décembre 2007 et n° 96 du 20 février 2009 conclues au sein du Conseil National du Travail.

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

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 4 - Prépension à mi-temps à partir de 55 ans

Les parties signataires renvoient aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau dans quelle mesure il peut être fait suite aux demandes de prépension à mi-temps.

CHAPITRE 3 - CREDIT-TEMPS

Section 1^{ère} - Modification de la CCT du 19 juin 2007 conclue en la matière:
allongement de la durée maximale du droit au niveau du secteur dans le cadre de la réduction des prestations à mi-temps :

En application de l'article 3, §2, de la convention collective de travail n° 77bis, modifiée en dernier lieu par la CCT n° 77quinquies du 20 février 2009, la durée maximale du droit au crédit-temps dans le cadre de la réduction des prestations est portée à 5 ans sur l'ensemble de la carrière au niveau du secteur (au lieu de 4 ans).

Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2009.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

Section 2 - Primes d'encouragement flamandes (« Vlaamse aanmoedigingspremies ») dans le cadre du crédit-temps

Le secteur renvoie aux entreprises la possibilité d'examiner à leur niveau un cadre pour l'octroi des primes d'encouragement flamandes dans le cadre du crédit-temps.

Section 3 - Calcul de l'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur lors du passage d'un crédit-temps à une prépension à temps plein

Les parties conviennent de mettre en place un groupe de travail ad hoc, chargé d'élaborer un inventaire des pratiques existantes dans les entreprises, en vue de l'examen des conditions d'une harmonisation éventuelle au niveau du secteur.

CHAPITRE 4 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Section 1^{ère} - Efforts supplémentaires en matière de formation

Les présentes dispositions sont conclues dans le prolongement des engagements souscrits dans le cadre des accords sectoriels antérieurs, d'une part, et en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010, ainsi que de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et de l'arrêté royal du 11 octobre 2007 qui lui donne exécution, d'autre part.

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

- Engagement sectoriel 2009-2010 en matière de taux de participation :
En exécution des dispositions légales et réglementaires précitées, l'engagement annuel du secteur en matière de taux de participation à des mesures de formation est relevé de

5 points de pourcentage (5%) en 2009 et en 2010. Ce relèvement du taux de participation à des mesures de formation est calculé en prenant comme point de départ la moyenne du taux de participation du secteur sur la période 2003 à 2008, suivant les résultats de l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») - voir infra Suivi et évaluation paritaire.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

- Suivi et évaluation paritaire :

Le secteur procède au suivi du contenu et de la mise en application des efforts de formation dans les entreprises sidérurgiques via l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») qui est lancée le 2^{ème} trimestre de chaque année.

Le secteur élabore annuellement un « Tableau de reporting des efforts de formation » et évalue ces efforts paritairement. Ce tableau sectoriel est transmis aux entreprises aux fins de communication au conseil d'entreprise.

- PJAQs de formation :

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

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

- EJaboration et mise en œuvre au niveau du secteur d'un « CV Formation » :

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de mettre en œuvre au niveau du secteur un CV formation qui fasse l'inventaire des formations suivies par l'employé durant sa carrière dans l'entreprise ainsi que des formations suivies de sa propre initiative. Les parties s'inscrivent ainsi dans une démarche visant à favoriser la mobilité professionnelle ainsi que le développement des compétences des employés.

A cet effet, le secteur convient de mettre en place un groupe de travail paritaire ad hoc, chargé d'élaborer un modèle sectoriel supplétif de CV formation qui sera mis à disposition des entreprises en 2010.

Section 2 - Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 % pour la période du 01.01.2009 au 31.12.2010 aux mêmes conditions que dans l'accord 2007-2008 : l'ensemble des entreprises sidérurgiques sont invitées à prendre des initiatives et à en déterminer les modalités concrètes à leur niveau en accord avec la délégation syndicale, par la conclusion de conventions collectives de travail d'entreprise.

La convention collective de travail d'entreprise doit déterminer la notion de groupes à risque prise en considération, ainsi que la ou les initiatives retenues. Par ailleurs, les entreprises s'engagent à établir et à déposer chaque année au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, au plus tard le 1^{er} juillet de l'année suivant celle à laquelle s'applique la convention collective de travail d'entreprise, un rapport d'évaluation et un aperçu financier.

Le secteur procède à un suivi et à une évaluation paritaire de la concrétisation des conventions collectives de travail d'entreprise. A cet effet, un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues ainsi que des rapports d'évaluation et de l'aperçu financier sont adressés au Président de la CP 210 ainsi qu'aux parties signataires du présent accord sectoriel.

Une CCT particulière donnera exécution à ces dispositions.

CHAPITRE 5 - EMPLOI

Clause d'essai - Contrat de travail

Le secteur formule une recommandation aux entreprises de ne prévoir aucune période d'essai dans le contrat de travail, en cas d'engagement d'un travailleur intérimaire ou sous contrat à durée déterminée pour la même fonction que celle exercée précédemment dans la même entreprise durant au moins six mois sans interruption de plus de quatre semaines consécutives.

CHAPITRE 6 - PETITS CHOMAGES

Section 1^{ère} - Extension de la durée d'absence pour certains petits chômages

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

Le congé de petit chômage est porté de 3 à 5 jours en cas de décès du conjoint du travailleur ou du père ou de la mère du travailleur ou de son conjoint.

Entrée en vigueur : date de conclusion de l'accord sectoriel.

Section 2 - Conclusion d'une CCT sectorielle petits chômages

Les parties conviennent de conclure une nouvelle CCT sectorielle, en vue de donner exécution à la section 1^{ère} du présent chapitre d'une part, et de coordonner les dispositions particulières fixées conventionnellement dans le secteur (Accord national du 27 mai 1947 et Accord national du 19 juillet 1989) d'autre part.

CHAPITRE 7 - RENFORCEMENT DE LA CONCERTATION SOCIALE

Le secteur prend acte de l'importance que les organisations syndicales accordent à un échange optimal d'informations, pour les employés occupés dans des entreprises ayant plusieurs sièges en Belgique.

Aussi le secteur recommande-t-il aux entreprises de mener à leur niveau une réflexion sur la manière la plus adéquate de répondre à cette préoccupation, en tenant compte de la spécificité des segments d'activité de chaque entreprise.

CHAPITRE 8- CONVERSION DES BAREMES D'AGE

Le secteur convient d'établir un état d'avancement des travaux dans les entreprises.

CHAPITRE 9- MOBILITE

Section 1^{ère} - Remboursement intégral de l'abonnement à des transports publics pour les trajets domicile - travail

Reconduction des dispositions de l'accord 2007-2008 prévoyant qu'au niveau du secteur, l'intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement du travailleur à des transports publics pour les trajets domicile - travail est portée à 100%.

Section 2 - Modes de transport alternatifs

Le secteur recommande aux entreprises d'examiner la thématique des modes de transport alternatifs, en vue de soutenir à leur niveau ces modes de transport alternatifs pour les déplacements domicile-travail, tels que le vélo et le covoiturage.

Section 3 - Frais de transport des travailleurs insérés dans les cellules pour l'emploi dans le cadre de la législation en matière de restructurations d'entreprises :

A dater de la conclusion du présent accord sectoriel, les employeurs prendront en charge les frais de transport de leurs travailleurs qui sont insérés dans les cellules pour l'emploi, sur la base du tarif convenu au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE 10 - POLITIQUE DE DIVERSITE EN MATIERE DE PERSONNEL

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

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

Le conseil d'entreprise est informé des mesures de diversité qui sont prises au niveau de l'entreprise et procède à leur évaluation.

CHAPITRE 11 - PAIX SOCIALE

Les parties signataires déclarent que le présent accord règle tous les problèmes liés aux dispositions du présent accord, indépendamment des matières spécifiques traitées au niveau des entreprises.

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

CHAPITRE 12 - DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 01.01.2009 au 31.12.2010, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application.