

e

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

**ACCORD SECTORIEL DU 28 JUIN 2011 DANS LA SIDERURGIE – EMPLOYES
2011-2012**

Neerlegging-Dépôt: 08/07/2011
Regist.-Enregistr.: 26/08/2011
N°: 105333/CO/210

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 01.01.2011 au 31.12.2012 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 et en application de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

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 01.07.2011 au 30.06.2013 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 01.01.2011 au 31.12.2012 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 et en application de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel.

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} – Maintien de certains régimes de crédit-temps

Les parties signataires confirment l'application de la CCT du 08 juillet 2009 relative au crédit-temps et aux autres systèmes de diminution de la carrière.

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 2011-2012 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 2011 et en 2012. 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 2004 à 2009, 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.

- Plans 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.

- Poursuite et évaluation du système sectoriel supplétif de « CV Formation » :

Les parties signataires marquent leur volonté de poursuivre les travaux du groupe de travail paritaire ad hoc mis en place en exécution de l'accord national 2009-2010 afin de procéder à une évaluation de la mise en œuvre du modèle supplétif de CV formation.

Section 2 - Groupes à risque

La cotisation pour les groupes à risque est fixée à 0,10 % pour la période du 01.01.2011 au 31.12.2012 aux mêmes conditions que dans l'accord 2009-2010 : 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

Section 1 Sécurité d'emploi

Les employeurs veillent, avant de procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée du présent accord, à recourir en premier lieu à des mesures de maintien de l'emploi, dont le chômage temporaire, le travail à temps partiel, des solutions dans le cadre d'une mobilité élargie à l'intérieur de l'entreprise ou entre ses sièges d'exploitation.

Section 2 Travail temporaire (contrat à durée déterminée & travail intérimaire)

- Le secteur formule une recommandation aux entreprises de prévoir à leur niveau le principe de l'évaluation du travailleur temporaire après une certaine période d'occupation en vue de l'obtention de postes vacants qui seraient en adéquation avec les aptitudes du travailleur.
- 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

Les parties signataires confirment l'application de la CCT du 08 juillet 2009 relative au maintien du salaire normal pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles (petits chômages).

CHAPITRE 7 – RENFORCEMENT DE LA CONCERTATION SOCIALE

Le secteur recommande aux entreprises ayant plusieurs sièges en Belgique de mettre en place une structure en vue de favoriser le dialogue social dans le cadre de questions ou thèmes sociaux dont l'intérêt serait commun aux différents sièges des entreprises concernées, la compétence de cette structure restant limitée à des thèmes à caractère national.

CHAPITRE 8 – FONDS SOCIAL ET FORMATION SYNDICALE

Il est prévu :

- de façon récurrente, à partir du 01^{er} janvier 2011, un relèvement des taux (respectivement utilisé pour le fonds social et pour la formation syndicale) appliqués à la masse salariale des employés barémisés, dans une même proportion que celle négociée pour les garanties syndicales, au sein de la commission paritaire 104 pour les années 2011-2012 ;
- de façon non-récurrente (one shot), le paiement en 2011 d'un montant correspondant à 0,08% de la masse salariale moyenne des années 2007, 2008 & 2010 ;
- la continuation et les modalités de la contribution non-récurrente (one shot) payée en 2011, feront l'objet de négociations lors du prochain accord sectoriel ;
- les autres éléments des calculs pour le fonds social et la formation syndicale, restent inchangés.

CHAPITRE 9 – CONVERSION DES BAREMES D'AGE

Le secteur acte l'avancement des travaux dans les entreprises et veille à la finalisation de ses constatations.

CHAPITRE 10 – MOBILITE

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

Reconduction des dispositions de l'accord 2009-2010 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.

Les parties signataires soulignent que cette énumération des différents modes de transport n'est pas exhaustive.

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 11 – 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 12 – 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 13 – GROUPES DE TRAVAIL

Les parties signataires conviennent de dresser un inventaire des différents groupes de travail sectoriels et d'établir un ordre de priorité entre ces différents groupes. Au besoin, un échéancier des travaux sera établi dans les groupes.

CHAPITRE 14 - DUREE DE VALIDITE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans s'étendant du 01.01.2011 au 31.12.2012, sauf pour les dispositions spécifiques prévoyant d'autres durées d'application.

X

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 210)

**SECTORAAL AKKOORD VAN 28 JUNI 2011 IN DE STAALINDUSTRIE –
BEDIENDEN – 2011-2012**

HOOFDSTUK 1 – TOEPASSINGSGEBIED

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 periode van 01.01.2011 tot 31.12.2012 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 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact en in toepassing van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

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 tot uitvoering brengen.

Afdeling 2 – Brugpensioenstelsel vanaf 58 jaar

Verlenging voor de periode van 01.07.2011 tot 30.06.2013 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 tot 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 tot uitvoering brengen.

Afdeling 3 – Brugpensioenstelsel 56-40

Invoering voor de periode van 01.01.2011 tot 31.12.2012 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, en in toepassing van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

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 tot 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 tot halftijds brugpensioen.

HOOFDSTUK 3 – TIJDSKREDIET

Afdeling 1 – Behoud van bepaalde stelsels van tijdskrediet

De ondertekenende partijen bevestigen de toepassing van de CAO van 8 juli 2009 over tijdskrediet en andere stelsels van loopbaanvermindering.

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 tot uitvoering brengt, anderzijds.

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

- Sectorale verbintenis 2011-2012 inzake deelnamepercentage :
In uitvoering van bovenvermelde wettelijke en reglementaire bepalingen is de jaarlijkse verbintenis van de sector inzake het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen

verhoogd met 5 procentpunten (5%) in 2011 en in 2012. Deze verhoging van het deelnamepercentage aan opleidingsmaatregelen wordt berekend met als uitgangspunt het gemiddelde van het deelnamepercentage van de sector voor de periode 2004 tot 2009, volgens de resultaten van de gecoördineerde enquête (de zogenaamde "sectorale enquête") – zie hieronder Opvolging en paritaire evaluatie.

Een bijzondere CAO zal deze bepalingen tot 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.

– Voortzetting en evaluatie van het suppletief sectoraal stelsel van "opleidingsCV" :

De ondertekenende partijen geven blijk van hun wil om de werkzaamheden van de paritaire werkgroep ad hoc, opgericht in uitvoering van het nationaal akkoord 2009-2011, verder te zetten teneinde over te gaan tot een evaluatie van de inwerkingstelling van het suppletief model van opleidingsCV.

Afdeling 2 – Risicogroepen

De bijdrage voor risicogroepen is vastgelegd op 0,10% voor de periode van 01.01.2011 tot 31.12.2012, volgens dezelfde voorwaarden als in het akkoord 2009-2010 : alle staalondernemingen worden verzocht om initiatieven te nemen en de concrete 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 tot uitvoering brengen.

HOOFDSTUK 5 – TEWERKSTELLING

Afdeling 1 – Werkzekerheid

De werkgevers zorgen ervoor om, alvorens tot afdankingen om economische redenen over te gaan tijdens de duur van onderhavig akkoord, in eerste instantie gebruik te maken van maatregelen tot behoud van de tewerkstelling, waaronder tijdelijke werkloosheid, deeltijds werk, oplossingen in het raam van een brede mobiliteit binnen de onderneming of tussen haar exploitatievestigingen.

Afdeling 2 – Tijdelijke arbeid (arbeidsovereenkomst van bepaalde duur & uitzendarbeid)

- De sector doet een aanbeveling aan de ondernemingen om op hun niveau het principe te voorzien van de evaluatie van de tijdelijke werknemer na een bepaalde tewerkstellingsperiode met het oog op het invullen van vacatures die zouden overeenstemmen met de bekwaamheden van de werknemer.
- 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

De ondertekenende partijen bevestigen de toepassing van de CAO van 8 juli 2009 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen naar aanleiding van bepaalde familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten (klein verlet).

HOOFDSTUK 7 – VERSTERKING VAN HET SOCIAAL OVERLEG

De sector doet een aanbeveling aan de ondernemingen met meerdere vestigingen in België om een structuur in te voeren om de sociale dialoog te bevorderen in het raam van sociale kwesties of thema's die van gemeenschappelijk belang zouden zijn voor de verschillende vestigingen van de betrokken ondernemingen. De bevoegdheid van deze structuur blijft beperkt tot thema's van nationale aard.

HOOFDSTUK 8 – SOCIAAL FONDS EN SYNDICALE VORMING

Het volgende is voorzien :

- recurrent, vanaf 1 januari 2011, een verhoging van de percentages (respectievelijk gebruikt voor het sociaal fonds en voor de syndicale vorming) toegepast op de loonmassa van de gebaremiseerde bedienden, in dezelfde verhouding als onderhandeld voor de syndicale waarborgen, binnen het paritair comité 104, voor de jaren 2011-2012 ;
- niet-recurrent (one shot), de betaling in 2011 van een bedrag dat overeenkomt met 0,08% van de gemiddelde loonmassa van de jaren 2007, 2008 & 2010 ;
- de voortzetting en de modaliteiten van de niet-recurrente (one shot) bijdrage, betaald in 2011, zullen het voorwerp zijn van onderhandelingen bij het volgende sectoraal akkoord ;
- de andere berekeningselementen voor het sociaal fonds en de syndicale vorming blijven ongewijzigd.

HOOFDSTUK 9 – OMZETTING VAN DE LEEFTIJD SBAREMA'S

De sector neemt akte van de voortgang van de werkzaamheden in de ondernemingen en ziet toe op de finalisering van de bevindingen ervan.

HOOFDSTUK 10 – MOBILITEIT

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

Verlenging van de bepalingen van het akkoord 2009-2010 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.

De ondertekenende partijen benadrukken dat deze opsomming van de verschillende vervoermiddelen niet exhaustief is.

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 11 – 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 12 – 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.

g

HOOFDSTUK 13 – WERKGROEPEN

De ondertekenende partijen komen overeen om een inventaris op te maken van de verschillende sectorale werkgroepen en een volgorde van prioriteit tussen deze verschillende groepen op te stellen. Indien nodig zal een termijnplanning van de werkzaamheden opgemaakt worden in de groepen.

HOOFDSTUK 14 – GELDIGHEIDSDUUR

Onderhavig akkoord wordt afgesloten voor een duur van twee jaar vanaf 01.01.2011 tot 31.12.2012, behalve voor de specifieke bepalingen die een andere toepassingsduur voorzien.