

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL du 30-04-1999
conclue dans la
COMMISSION PARITAIRE DES PORTS
portant
ACCORD SOCIAL 1999-2000
pour les
TRAVAILLEURS PORTUAIRES

ARTICLE 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission Paritaire des Ports et aux travailleurs portuaires qu'ils occupent.

ARTICLE 2 - DUREE

La présente convention collective de travail prend effet au 01-01-1999. Elle reste d'application jusques et y compris au 31-12-2000 inclus.

ARTICLE 3 - PRIME SYNDICALE

Le montant de la prime syndicale est fixé à 34 FB par tâche pour la durée du présent Accord Social.

ARTICLE 4 - POUVOIR D'ACHAT

a) PRIME FIXE

La prime fixe par tâche est augmentée de 65 FB à partir du 01-01-1999 et de 3 FB à partir du 01-05-1999.

b) PRIMES DE FONCTION

A Zeebrugge il sera fait un effort considérable pour majorer les primes de fonction pour les chauffeurs de **straddle-carrier** et les conducteurs de grue à portique à partir du 01-07-1999, par le biais d'une CCT locale.
Une adaptation ultérieure de ces primes de fonction à Zeebrugge sera réalisée par le biais de CCT locales.

c) SECURITE D'EXISTENCE

- la viabilité des Fonds de compensation de sécurité d'**existence** est garantie dans les ports respectifs pour la durée du présent Accord Social.

- le montant de l'indemnité de sécurité d'existence (indemnité pour chômage involontaire plus l'indemnité de présence) est fixé et garanti par port

REPLEGGING-DEPOT | REGISTERED
01-06-1999 | 09-07-1999

57.351/608/1113
301

d) SALAIRE - LIAISON A L'INDICE

- Le salaire de base reste lié à l'indice de santé arithmétique moyen des prix à la **consommation**, comme prévu par la CCT du 29-06-1998 relative à la liaison du salaire de base à l'indice des prix à la consommation.
- En 2000, le salaire de base est adaptée une fois au 1er juillet en guise d'avance sur l'évolution de l'indice de santé arithmétique moyen des prix à la consommation par rapport à l'**augmentation** de l'indice de santé arithmétique moyen des prix à la consommation du mois dans lequel l'**indice-pivot** précédent a été dépassé vis-à-vis de ce même indice du mois de mai 2000.

ARTICLE 5 - HUMANISATION DU TRAVAIL

a) FORMATION ET EDUCATION

Il sera fait par sous-commission paritaire un **effort** surnuméraire qui s'élève à 0,5 % des salaires bruts en faveur de la **formation**, la rééducation et le recyclage. Cet effort s'inscrit dans l'engagement de l'Accord Interprofessionnel de réaliser plus de formules de formation permanente. Cette formation est destinée à toutes les catégories de travailleurs mais surtout aux travailleurs qui sont particulièrement vulnérables en ce qui concerne le chômage de longue durée.

Les deux parties confirment que la politique de formation doit investir de façon prévoyante dans l'**employabilité** sur le "marché de l'emploi portuaire".

Il est créé un Comité de coordination paritaire pour la formation professionnelle.

Ce comité sera chargé de:

- faire concorder autant que possible les programmes de formation utilisés dans les différents ports, ainsi que l'utilisation du matériel didactique;
- fixer des procédures pour les entreprises afin d'obtenir une intervention de formation pour laquelle:
 - a) il faudra présenter à la sous-commission paritaire le plan de formation d'entreprise et la demande d'intervention;
 - b) il sera tenu compte des **efforts** pour la formation faits au niveau de l'entreprise pour déterminer l'**importance** de l'**intervention** de formation;
- fixer des procédures identiques pour les centres de formation au niveau des sous-commissions paritaires (e.a. "Opleidingscentrum voor Havenarbeiders, Maria-ter-Duinstituut,") pour l'obtention d'interventions de formation pour des initiatives de formation paritaires.

b) JOUR DE CARENCE

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou accident de droit commun de plus de sept jours civils, le jour de carence est supprimé pour la durée de la présente convention collective de travail.

c) ENGAGEMENT FIXE

Un groupe de travail paritaire est chargé d'étudier toutes les conséquences du statut des ouvriers portuaires occupés avec un contrat de travail à durée indéterminée, par rapport à la législation existante.

Cet examen devra être terminé avant la fin de 1999. Sur la base de cette évaluation il sera examiné de façon paritaire, si une CCT supplétive est souhaitable ou pas.

ARTICLE 6 - EMPLOI

a) CONTROLE

Les deux parties signataires confirment que le maintien du niveau de l'emploi reste l'objectif prioritaire. A cette fin, chaque sous-commission paritaire continuera d'élaborer les C.C.T. existantes relatives à la redistribution du travail, le contrôle et les sanctions.

b) POLITIQUE CONTINGENT GENERAL

Annuellement les sous-commissions paritaires procèdent à une évaluation de la grandeur et de la composition du contingent général. Elles peuvent fixer des modalités pour l'adaptation éventuelle de ce contingent.

A ce propos il faut voir l'effort supplémentaire de 0,5 % des salaires bruts en faveur de la formation, la rééducation et le recyclage dans le cadre de mesures concrètes pour améliorer l'organisation du travail (profil, flexibilité, polyvalence, division en séances d'embauchage, possibilité d'engagement fixe,...). Ces mesures doivent être prises en 1999 de façon paritaire au niveau des sous-commissions. Ces mesures doivent être encadrées dans la notion plus large de "employabilité" ("employability"). Comme ces mesures font partie de la politique de carrière globale des ouvriers portuaires, l'accent doit être mis sur la responsabilité, aussi bien des employeurs que des travailleurs, de sauvegarder la capacité des travailleurs de remplir, en ce moment et à terme, des fonctions sur le marché de l'emploi portuaire. Concrètement, il s'agit de:

- employabilité qualitative: la possibilité de laisser remplir différentes fonctions par l'ouvrier portuaire en tant que travailleur polyvalent, au moyen d'un système de brevets;
- employabilité quantitative: la possibilité d'adapter les heures de début des équipes et la division en séances d'embauchage du travailleur portuaire aux fluctuations de l'offre d'emploi sur le marché de l'emploi portuaire;
- mobilité intellectuelle et volonté de changement: la mesure dans laquelle un ouvrier portuaire est capable d'acquérir les connaissances et aptitudes pour remplir d'autres fonctions et la façon dont l'ouvrier portuaire affronte des changements. Sous ce rapport on attend de l'ouvrier portuaire qu'il fasse constamment des efforts pour entretenir sa disponibilité pour le travail, comme tampon en cas de changement du contenu du travail et/ou milieu de travail.

c) PERSONNES A CAPACITE DE TRAVAIL REDUITE

Le régime de capacité de travail réduite à partir de 55 ans est maintenu pour la durée de cet Accord Social.

A partir du **1er** mai **1999** il est instauré dans tous les ports une condition d'ancienneté de 20 ans pour ce qui concerne le complément à l'**allocation** de chômage dans le cadre de la réglementation concernant les personnes à capacité de travail réduite. L'ancienneté est comptée à partir de la date de reconnaissance. Dans les ports où, pour des raisons techniques, cette condition d'ancienneté ne peut pas être remplie, des CCT locales peuvent être conclues.

ARTICLE 7 - POUR MEMOIRE

Toutes les conventions collectives de travail de longue durée concernant les conditions de salaire et de travail continuent à être exécutoires.

ARTICLE 8 - PAIX SOCIALE

A l'exception d'éventuelles matières techniques, les organisations signataires et leurs membres ne formuleront pas de nouvelles revendications pendant la période d'application du présent Accord, ni au niveau du secteur, ni au niveau des entreprises, et elles garantiront le maintien de la paix sociale dans les ports belges.

La prime syndicale ne sera payée au Front Commun syndical de chaque port qu'à condition que la paix sociale soit respectée entièrement par les travailleurs.

* * *

Traduction en français: G.MENTINK

01-06-1999

09-07-1999

SP51 / GF / *
30-04-1999 301**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST van 30-04-1999**

gesloten in het

PARITAIR COMITÉ VOOR HET HAVENBEDRIJF

houdende het

SOCIAAL AKKOORD 1999 - 2000

voor de

HAVENARBEIDERS**ARTIKEL 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Havenbedrijf en op de havenarbeiders die zij tewerkstellen.

ARTIKEL 2 - DUURTIJD

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01-01-1999. Zij is van toepassing tot en met 31-12-2000.

ARTIKEL 3 - SYNDICALE PREMIE

Voor de duur van dit Sociaal Akkoord wordt het bedrag van de syndicale premie vastgelegd op 34 BEF per taak.

ARTIKEL 4 - KOOPKRACHT**a) VASTE PREMIE**

De vaste premie per taak wordt met 65 BEF verhoogd vanaf 01-01-1999 en met 3 BEF vanaf 01-05-1999.

b) FUNCTIETOESLAGEN

In Zeebrugge zal een merkelijke inspanning geleverd worden om de functietoeslagen van de straddle-carrier-chauffeurs en de portaalkraanbedieners op te trekken vanaf 01-07-1999, via een lokale CAO. Een verdere aanpassing van deze functietoeslagen in Zeebrugge zal gerealiseerd worden via lokale CAO's.

c) BESTAANSZEKERHEID

- de leefbaarheid van de Compensatiefondsen voor Bestaanszekerheid wordt in de respectieve havens gewaarborgd voor de duur van dit Sociaal Akkoord.
- de hoegrootheid van de bestaanszekerheidsvergoeding (vergoeding voor onvrijwillige werkloosheid en de aanwezigheidsvergoeding samen) wordt per haven vastgelegd en gewaarborgd.

d) LOON - INDEXBINDING

- Het basisloon blijft gebonden aan het rekenkundig gemiddeld gezondheidsindexcijfer der consumptieprijzen, zoals vastgelegd in de CAO van 29-06-1998 betreffende de koppeling van het basisloon aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.
- In 2000 wordt het basisloon éénmalig als een voorafname op 1 juli aangepast aan de evolutie van het rekenkundig gemiddeld gezondheidsindexcijfer der consumptieprijzen in verhouding tot de stijging van het rekenkundig gemiddeld gezondheidsindexcijfer van de maand waarin de vorige spilindex werd overschreden ten opzichte van ditzelfde indexcijfer van mei 2000.

ARTIKEL 5 - HUMANISERING VAN DE ARBEID

a) VORMING EN OPLEIDING

Per Paritair Subcomité wordt een boventallige inspanning geleverd ten belope van 0,5 % op de brutolonen ten behoeve van de opleiding, her- en bijscholing. Deze inspanning kadert in het engagement van het Interprofessioneel Akkoord om meer formules van permanente vorming te realiseren. Deze vorming zal betrekking hebben op alle werknemerscategorieën met de nadruk op de werknemers die erg kwetsbaar zijn voor langdurige werkloosheid.

Beide partijen bevestigen dat het opleidingsbeleid vooruitziend moet investeren in de inzetbaarheid op de "havenarbeidsmarkt".

Een Paritair Coördinatiecomité voor Vakopleiding wordt opgericht. Dit Comité zal:

- de opleidingsprogramma's die in de diverse havens worden gehanteerd, zoveel mogelijk op elkaar afstemmen, evenals het inzetten van het didactisch materiaal;
- procédures vastleggen voor de bedrijven tot het bekomen van een opleidings-tussenkost, waarbij:
 - a) het bedrijfsopleidingsplan en de aanvraag tot tussenkomst bij het Paritair Subcomité moeten ingediend worden;
 - b) de omvang van de opleidingstussenkost rekening zal houden met de inspanningen op gebied van vorming, geleverd op bedrijfsniveau;
- identieke procédures vastleggen voor de opleidingscentra op niveau van de Paritaire Subcomités (o.a. Opleidingscentrum voor Havenarbeiders, Maria-ter-Duinstituut, ...) tot het bekomen van opleidingstussenkosten voor paritaire vormingsinitiatieven.

b) CARENSDAG

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht van meer dan 7 kalenderdagen vervalt de carensdag voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

c) VAST DIENSTVERBAND

Een paritaire werkgroep wordt belast met het onderzoek van alle gevolgen van het statuut van havenarbeiders tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, ten overstaan van de bestaande wetgeving.

Dit onderzoek wordt afgesloten vóór eind 1999. Paritair zal aan de hand van deze evaluatie nagegaan worden of al dan niet een suppletieve CAO wenselijk is.

ARTIKEL 6 - TEWERKSTELLING

a) CONTROLE

Beide ondertekenende partijen bevestigen dat het behoud van het tewerkstellingsniveau het prioritaire doel blijft. Daartoe zal ieder Paritair Subcomité de bestaande CAO's in verband met arbeidsherverdeling, de controle en sanctienering verder uitbouwen.

b) BELEID ALGEMEEN CONTINGENT

De Paritaire Subcomités evalueren jaarlijks de grootte en de samenstelling van het algemeen contingent en kunnen modaliteiten bepalen voor de eventuele aanpassing hiervan. In dit verband moet de bijkomende inspanning ten belope van 0,5 % op de brutolonen ten behoeve van de opleiding, her- en bijscholing, gezien worden in het licht van concrete maatregelen ter verbetering van de arbeidsorganisatie (profiel, flexibiliteit, polyvalentie, indeling in aanwervingszittingen, mogelijkheid van vast dienstverband, ...), paritair op niveau van de subcomités vast te leggen in 1999.

Deze maatregelen moeten ingebed zijn in het ruimere begrip van "arbeidsinzetbaarheid" ("employability"). Zij moeten als onderdeel van het globale loopbaanbeleid van de havenarbeiders, de nadruk leggen op de verantwoordelijkheid van zowel de werkgevers als de werknemers om het vermogen van de werknemers omnu en op termijn functies te kunnen blijven vervullen op de havenarbeidsmarkt, veilig te stellen.

Concreet gaat het om:

- kwantitatieve inzetbaarheid: mogelijkheid om de havenarbeider in verschillende functiegebieden te laten functioneren als polyvalente werknemer, door middel van een brevettensysteem;
- kwantitatieve inzetbaarheid: mogelijkheid om de aanvangsuren van de shiften en de indeling in aanwervingszittingen van de havenarbeider te kunnen aanpassen aan het fluctuerende werkaanbod op de havenarbeidsmarkt.
- intellectuele mobiliteit en veranderingszin: mate waarin een havenarbeider in staat is om kennis en vaardigheden te verwerven om andere functies te vervullen en de wijze waarop veranderingen door de havenarbeider worden tegemoet getreden. In dit verband wordt van de havenarbeider verlangd dat hij zich voortdurend inspant om zijn arbeidsinzetbaarheid op peil te houden, als buffer in geval van veranderde werkinhoud en/of werkomgeving.

c) VERMINDERD ARBEIDSGESCHIKTEN

Het stelsel van de verminderd arbeidsgeschikten vanaf 55 jaar wordt behouden voor de duur van dit Sociaal Akkoord.

In alle havens wordt vanaf 1 mei 1999 een anciënniteitsvoorwaarde van 20 jaar ingevoerd wat betreft de bijpassing bovenop de werkloosheidsvergoeding in het kader van de regeling voor verminderd arbeidsgeschikten. De anciënniteit wordt berekend vanaf de datum van erkenning. In die havens waar om technische redenen niet kan voldaan worden aan deze anciënniteitsvoorwaarde kunnen lokale CAO's afgesloten worden.

ARTIKEL 7 - PRO MEMORIE

Alle langlopende collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de loon- en de arbeidsvoorwaarden worden verder uitgevoerd.

ARTIKEL 8 - SOCIALE VREDE

Uitgezonderd eventuele technische aangelegenheden zullen de ondertekende organisaties en hun leden tijdens de toepassingsperiode van dit Akkoord noch op het niveau van de bedrijfstak, noch op het niveau van de ondernemingen nieuwe eisen stellen en zullen zij het behoud van de sociale vrede in de Belgische Havens waarborgen.

De syndicale premie zal slechts aan het Gemeenschappelijk Vakbondsfront van iedere haven uitbetaald worden, indien de sociale vrede in die haven volledig door de werknemers wordt nageleefd.