

EXPRESSO

LOGISTIQUE



Votre pouvoir d'achat
en hausse

Droit à la formation
permanente

PRÉPENSIONS
prolongées

Maintien et
amélioration du
CRÉDIT-TEMPS

L'ACCORD 2007 - 2008

EDITO

NOUVEL ACCORD DANS LE SECTEUR DE LA LOGISTIQUE (CP 226)

Le premier accord sectoriel pour les employés a été conclu ce vendredi 13 avril 2007. Bien que bon nombre de personnes considèrent un vendredi 13 comme un jour de malchance, cet accord apporte beaucoup d'avancées qui profiteront certainement à leur qualité de vie des employés.

Importance de cet accord

L'accord conclu dans le secteur de la logistique obtient un maximum d'avantages pour tous les employés. Dans un secteur comptant 40.000 employés, dont bon nombre travaillent dans de petites entreprises sans représentation syndicale, cet accord présente l'avantage que même ces travailleurs bénéficient d'avancées. En effet, sans accord sectoriel, de nombreux employés resteraient sur le carreau. Un accord sectoriel est synonyme de solidarité.

Les principales avancées concernent :

- Un pouvoir d'achat en hausse
- Le maintien et l'amélioration des conditions de crédit-temps
- Le maintien des dispositions sectorielles concernant les prépensions
- Le nombre de jours de formation est porté de 4 à 5 jours par période de 2 ans

Le présent Expresso vous donne un aperçu de ce que le SETCa a pu négocier pour vous avec ses partenaires syndicaux.

Jean-Pierre BONINSEGNA
Secrétaire fédéral

Erwin De DEYN
Président



PLUS DE SALAIRE

Le 1^{er} mai 2008 (jour de la fête du Travail !), les barèmes sectoriels et d'entreprise, mais aussi les salaires réels, seront augmentés de 25 EUR à titre permanent. Ces 25 EUR viennent évidemment s'ajouter aux indexations prévues et aux augmentations barémiques normales. Si vous travaillez à temps partiel, vous recevrez cette augmentation proportionnellement à votre durée de travail.

EXEMPLES

Un employé gagne 2000 EUR par mois. Fin 2008, son salaire sera augmenté de 7,45% : 4,2% d'indexation + 2% d'augmentation barémique + 1,25% (25 EUR sur 2000 EUR, soit 1,25%).

Un employé gagne 2500 EUR par mois. Fin 2008, son salaire sera augmenté de 7,2% : 4,2% d'indexation + 2% d'augmentation barémique + 1% (25 EUR sur 2500, soit 1%).

Sur la base de l'inflation prévue actuellement, trois indexations d'1,4% sont à attendre pour la période 2007-2008, à savoir en juin 2007 et en février et octobre 2008. L'augmentation barémique moyenne dans le secteur s'élève à 1% par an.

PLUS DE PENSION

La cotisation que les employeurs paient pour la pension complémentaire dans votre secteur (le « deuxième pilier ») sera portée à 0,75% (+ 0,25%) à partir du 1^{er} janvier 2009. Heureusement, il y a deux ans, une pension complémentaire est apparue dans votre secteur grâce aux syndicats, permettant aux travailleurs des PME, où il n'existe aucun régime de pension complémentaire, de bénéficier tout de même d'une pension supplémentaire.

Dans certaines entreprises (où une pension extralégale existe sur le plan de l'entreprise), l'employeur peut choisir d'adjoindre l'augmentation de 0,25% à son propre plan de pension ou bien de convertir ces 0,25% en un avantage équivalent. Il convient toutefois à cet égard de conclure un accord avec les syndicats. N'hésitez pas à vous informer auprès de votre délégué ou d'une section du SETCa (voir adresses à la fin de la présente publication) pour voir s'il en va de même chez vous.

La **pension complémentaire** vient s'ajouter à la pension légale pour laquelle chaque travailleur paie lui-même une cotisation. La pension légale devrait vous fournir un revenu suffisant pour vos vieux jours, la pension complémentaire offre un petit plus.

La **pension légale** n'est pas liée à la croissance du bien-être. En effet, les pensions ne sont adaptées que lorsqu'il y a des indexations. Le SETCa milite pour que les pensions soient également relevées lorsque les salaires réels augmentent.

PRÉPENSIONS

L'âge auquel vous pouvez partir en prépension dans la logistique est maintenu à 58 ans. Cela reste possible jusque fin 2009. À partir du 1/1/2008, la prépension sera toutefois soumise aux nouvelles exigences de carrière prévues par le pacte des générations (35 ans pour les hommes et 30 ans pour les femmes au lieu de 25 ans actuellement). Les employés ayant travaillé de nuit pendant 20 ans et présentant une carrière de 33 ans peuvent partir en prépension à 56 ans jusque fin 2008. La prépension à mi-temps à partir de 55 ans reste également possible jusque fin 2008.

DÉLÉGATION SYNDICALE

Si vous souhaitez créer une délégation syndicale au sein de votre entreprise, il suffit à présent que 10 employés soient affiliés à un syndicat. Autrefois, le seuil s'élevait à 13 affiliés. Il devient donc un peu plus facile de créer une délégation syndicale dans les petites entreprises.

CRÉDIT-TEMPS

Maintien de la durée de 5 ans

La durée légale du crédit-temps (complet ou à mi-temps) est d'un an. Grâce au présent accord sectoriel, les employés de la logistique de moins de 50 ans peuvent encore prendre 5 années de crédit-temps. Le pacte des générations stipule qu'ils ne perçoivent une indemnité que la première année (sauf pour éduquer un enfant de moins de 8 ans, s'occuper d'un enfant handicapé ou d'un membre de la famille malade, prodiguer des soins palliatifs et suivre une formation). Il est par ailleurs prévu un seuil de 7% du nombre total de membres du personnel pouvant prendre un crédit-temps.

Crédit-temps pour personnes en fin de carrière

Si vous avez 50 ans ou plus et travaillez à temps plein, vous pouvez réduire vos prestations d'1/5ème jusqu'à votre prépension ou votre pension. Vous recevez alors du secteur une prime complémentaire de 75 EUR bruts par mois jusqu'à votre prépension ou votre pension normale en plus de l'allocation de l'ONEm (voir tableau ci-dessous pour le montant exact). Si vous avez 55 ans ou plus et que vous choisissez de travailler à mi-temps, vous recevez du secteur 100 EUR bruts en plus par mois pendant 3 ans en plus de l'allocation de l'ONEm (voir tableau ci-dessous pour le montant exact). En outre, la prépension pour ceux qui prennent un crédit-temps 1/5^{ème} ou à mi-temps est calculée sur le salaire à temps plein.

Crédit-temps	Moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	
		Moins de 20 ans d'ancienneté professionnelle	20 ans d'ancienneté professionnelle
Interruption complète	418,78	558,35	
Réduction de 1/5^{ème}			
Moins de 50 ans	---	137,88	
	---	177,93 *	
50 ans ou plus	---	137,88	193,72
	---	177,93 *	233,77 *
Réduction de 1/2			
Moins de 50 ans	209,37	279,17	
50 ans ou plus	209,37	279,17	417,05

* Si le travailleur habite seul ou s'il cohabite avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge

Allocations brutes à partir du 1.10.2006. Source : Office national de l'Emploi

Pas d'augmentation de la charge de travail

Il a été convenu que les employeurs doivent fournir plus d'informations à leurs organes de concertation sur le nombre d'employés prenant un crédit-temps et les répercussions sur le volume de l'emploi. Au besoin, des emplois de remplacement devront être envisagés.

FORMATIONS

Dans votre secteur, votre employeur doit vous permettre de suivre en moyenne 5 jours de formation sur une période de 2 ans. C'est le nombre de jours minimum auquel vous avez droit. L'employeur doit également élaborer un plan de formation. Si votre entreprise dispose d'un organe de concertation, ce plan de formation global doit être discuté préalablement dans cet organe. Un rapport complet devra ensuite être présenté sur la manière dont ces 5 jours ont été modalisés. ATTENTION ! Ces 5 jours de formation représentent un « volume collectif », c'est-à-dire que votre employeur peut décider de transférer un certain nombre de jours de formation d'un groupe d'employés à un autre groupe d'employés.

EXEMPLE

Une entreprise qui compte 200 employés doit organiser au total 1000 jours de formation sur une période de deux ans. Certains employés ou groupes d'employés pourront suivre plus de 5 jours de formation et d'autres moins, pour autant que le total pour tous les employés ensemble s'élève à 1000 jours.

Qu'est que qu'un **plan de formation** ? Un plan de formation indique le nombre de jours de formation, le planning, précise de quel type de formation il s'agit et quels employés suivront les formations.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Si vous avez un contrat à durée déterminée, un contrat de remplacement ou un Plan Formation Insertion, et que vous recevez ensuite un contrat fixe, la période que vous avez prestée pendant ces contrats sera déduite de votre période d'essai. En outre, la moitié de la durée de ces contrats entrera en ligne de compte pour votre ancienneté barémique.

EXEMPLES

Un employé a successivement deux contrats à durée déterminée de 3 mois. S'il reçoit ensuite un contrat à durée indéterminée, il ne devra plus prester sa période d'essai.

Une employée vient d'accomplir un contrat de remplacement de 2 ans et reçoit un contrat à durée indéterminée. Lors de l'établissement de son salaire, la moitié de la durée de son contrat, à savoir 1 année d'ancienneté, sera prise en compte.

PRIME ANNUELLE

Si vous avez des périodes avec une durée de travail différente au cours de l'année, une durée de travail au prorata sera prise en compte pour chaque période pour le calcul de votre prime annuelle.

EXEMPLE

Les 6 premiers mois de l'année, vous avez travaillé à temps plein et les 6 derniers, à mi-temps. Avant cet accord, vous n'auriez reçu qu'une demi-prime annuelle. Grâce à cet accord, votre prime annuelle représente à présent 75% de votre salaire.

PROCOLE D'ACCORD 2007-2008 DU 13 AVRIL 2007

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes.

2. POUVOIR D'ACHAT

Augmentation des barèmes sectoriels et d'entreprise et des rémunérations réelles du mois d'avril 2008 à concurrence de 25 EUR le 1^{er} mai 2008 (occupation à temps plein; prorata pour les temps partiels).

3. CRÉDIT-TEMPS

3.1 Durée crédit-temps

Pour les employés n'ayant pas encore atteint l'âge de 50 ans, la durée maximale pour l'interruption complète des prestations de travail et pour le crédit-temps à mi-temps est fixée à 5 ans. Cela s'applique également aux employés qui ont déjà atteint l'âge de 50 ans et ne remplissent pas les conditions pour bénéficier du régime spécifique pour travailleurs d'au moins 50 ans.

3.2 Seuil crédit-temps

Le seuil reste fixé à 7 %. Les accords d'entreprise existants sont prolongés pour la durée du présent accord. Des dérogations au seuil de 7 % au niveau de l'entreprise sont possibles moyennant une convention collective de travail, en cas de fusion et/ou restructuration d'entreprise. Les employés de 50 ans et plus qui utilisent la réduction des prestations de travail d'1/5^{ème} ainsi que les employés de 55 ans et plus, qui utilisent le crédit-temps à mi-temps, ne sont pas pris en considération pour l'application du seuil.

3.3 Dérogations concernant la prise du crédit-temps

Conformément aux dispositions de la CCT du CNT en la matière, les entreprises peuvent déroger, moyennant CCT des règles afférentes à l'organisation de la réduction des prestations de travail d'1/5^{ème}, lorsqu'il s'agit de travail en équipes ou en cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

3.4 Primes complémentaires en cas de crédit-temps

Les mesures existantes sont prolongées.

3.5 Passage du crédit-temps à la prépension

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire que l'employeur doit payer en sus de l'allocation de chômage, il y a lieu de tenir compte, quelle que soit la formule du crédit-temps, de la rémunération à temps plein, le cas échéant, limitée à la rémunération de référence déterminée en exécution de la CCT n° 17 du CNT.

3.6 Licenciement collectif en cas de crédit-temps

En cas de licenciement collectif, le délai de préavis et l'indemnité de rupture, quelle que soit la formule du crédit-temps, doivent être calculés sur base du salaire normal à temps plein.

3.7 Information sur le crédit-temps

Les entreprises ayant un organe de concertation sont tenues de fournir tous les trois mois des chiffres concernant l'application du régime du crédit-temps dans l'entreprise et la répercussion sur le volume de l'emploi. Chaque année ce rapport doit faire l'objet d'une discussion dans l'organe de concertation. De manière plus précise, les organes de concertation appropriés veilleront à ce que la prise du crédit-temps n'engendre pas une augmentation de la charge de travail dans les services concernés. Le cas échéant, de l'emploi de remplacement pourra être envisagé.

3.8 Durée CCT

Les dispositions en matière de crédit-temps mentionnées sous les points 3.1 jusqu'à 3.7 y compris ci-avant sortent leurs effets jusqu'au 31 décembre 2009.

4. PRÉPENSION

4.1 Prépension

Les âges d'accès ci-après, tels que prévus dans l'Accord Interprofessionnel 2007-2008 et ses règles d'exécution, seront appliqués :

- 58 ans jusque fin 2009
- 56 ans avec une carrière de 33 ans dont 20 en travail de nuit (CCT n° 46 'travail de nuit' du CNT) jusque fin 2008
- 58 ans pour les métiers lourds jusque fin 2008.

4.2 Prépension à mi-temps

Le régime sectoriel en matière de prépension à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans est prorogé pour la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2008 compris.

5. SECOND PILIER DES PENSIONS

La cotisation patronale pour le régime de pension complémentaire sectoriel sera relevée de 0,25 % à partir du 1^{er} janvier 2009. Les entreprises dispensées de participer au régime de pension sectoriel en exécution de la CCT du 4 avril 2006 seront soumises au régime suivant le 1^{er} janvier 2009 :

- ajouter la cotisation de 0,25% au propre plan de pension (décision de l'employeur) ou
- adhérer au plan de pension sectoriel (décision de l'employeur) ou
- prévoir un autre avantage équivalent de 0,25% en concertation avec la délégation syndicale.

6. FONDS SOCIAL

6.1 Cotisation patronale

La cotisation patronale pour le Fonds de sécurité d'existence est fixée à 0,50 % à partir du 1^{er} juillet 2007 jusqu'au 31 décembre 2008, y comprise la cotisation destinée aux groupes à risque. Elle s'établira à 0,40 % du 1^{er} janvier 2009 au 30 juin 2009.

6.2 Accompagnement de licenciement

Le régime sectoriel en matière d'accompagnement de licenciement est maintenu.

6.3 Primes d'embauche

Le régime sectoriel en matière de primes d'embauche reste d'application sans modifications. Le montant des primes est fixé à 2.500,00 EUR (pour une occupation à temps plein).

7. FORMATION PERMANENTE

Le nombre de jours de formation, tels que fixés dans le protocole 2007-2008, est porté de 4 à 5 jours sur une période de 2 ans. Le calcul s'effectue sur base d'équivalents à temps plein. Il sera présenté un rapport à ce propos dans les organes de concertation appropriés sur le plan de l'entreprise, au moyen d'un modèle de rapport établi paritairement. Dans les entreprises ayant un organe de concertation, une discussion préalable sera organisée à propos d'un plan de formation global.

8. DÉLÉGATION SYNDICALE

Une délégation syndicale peut être créée dans chaque entreprise pour autant qu'au moins 25 % des employés soient syndiqués, avec un minimum de 10 employés affiliés.

9. CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE, CONTRATS DE REMPLACEMENT ET FORMATIONS PROFESSIONNELLES INDIVIDUELLES

Si un contrat à durée déterminée, un contrat de remplacement ou une formation professionnelle individuelle est suivi(e) directement par un contrat à durée indéterminée pour la même fonction, la durée de la première période d'occupation sera déduite d'une éventuelle période d'essai relative au contrat à durée indéterminée. L'ancienneté acquise auprès du même employeur sera prise en compte pour moitié pour la fixation des barèmes.

10. RÉGIME DE PROMOTION

Le régime de promotion échelonnée de l'article 18 de la CCT 'Conditions de rémunération' du 12 décembre 2003 est adapté comme suit :

- suppression de la condition d'insertion dans le barème à partir du 1^{er} janvier 1998 ou du 1^{er} janvier 1999
- suppression du blocage de l'ancienneté barémique.

11. PRIME ANNUELLE

Le calcul de la prime annuelle s'effectuera au prorata en cas passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel et inversement ou d'un régime de travail à temps partiel à un autre régime de travail à temps partiel.

12. FICHE DE PAIE

Une CCT sera conclue à propos des mentions sur la fiche de paie. Pour les heures supplémentaires, il y a lieu d'indiquer l'avantage fiscal pour l'employé.

13. CONGÉ SYNDICAL

Les partenaires sociaux réitèrent leur intention de respecter scrupuleusement la recommandation du 12 décembre 2003 concernant le congé syndical.

14. CCT EN COURS

Les CCT en cours sont prorogées pour la durée du présent accord.

15. PAIX SOCIALE

Les organisations syndicales s'engagent à s'abstenir d'actions ou d'appuyer des actions, contraires à l'esprit de l'accord social pour les années 2007 et 2008.

Les organisations syndicales s'engagent également à ne poser aucune autre revendication, ni au niveau du secteur ni au niveau des entreprises. Cet engagement concerne les revendications ultérieures comme par exemple des avantages financiers et des avantages non acquis, qui faisaient partie du cahier de revendications déposé au niveau du secteur; cet engagement lie également toutes les personnes individuelles auxquelles s'applique la convention. Les syndicats s'engagent à respecter toutes les procédures en vigueur en matière de concertation sociale et de conciliation.

Les montants résultant des cotisations patronales destinées au Fonds Social pour la prime syndicale, afférents aux années 2007 et 2008, ne seront mis à disposition qu'après écoulement de chacune des années concernées; cette mise à disposition est fonction du respect de la paix sociale par chacune des organisations syndicales durant l'année concernée, tant au niveau du secteur qu'au niveau des entreprises.

16. DURÉE

Le présent protocole sort ses effets le 1^{er} janvier 2007; il est conclu pour la durée de deux ans.

DEVENIR MEMBRE



COMMENT DEVENIR MEMBRE DU SETCA ?

C'est très simple : il suffit de compléter le formulaire ci-dessous et de le remettre à votre délégué SETCA ou à l'une de nos sections régionales (voir les adresses voir ci-contre), ou encore de vous inscrire sur notre site internet www.setca.org. Votre demande sera traitée avec la discrétion voulue.



Nom : _____ Prénom : _____
Rue, n° : _____
Téléphone : _____
Code postal : _____ Localité : _____
E-mail : _____
Entreprise : _____
Lieu de travail : _____

Je souhaite devenir membre du SETCA

EXPRESSO LOGISTIQUE EST UNE PUBLICATION DU SETCA
(SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES)
Mai 2007

Visitez notre site Internet

www.setca.org

setca I.G.B.



Ensemble, on est plus forts

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON
Rue des Martyrs 78
6700 Arlon
Tél. 063/23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE
Place Rouppe 3 (3^{ème} & 4^{ème} étages)
1000 Bruxelles
Tél. 02/519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16
1500 Halle
Tél. 02/356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsesteenweg 253
1800 Vilvoorde
Tél. 02/252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

CHARLEROI
Quai de Brabant 9
6000 Charleroi
Tél. 071/20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

LA LOUVIÈRE
Place Communale 15
7100 La Louvière
Tél. 064/23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE
Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
Tél. 04/221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS
Rue Chisaire 34
7000 Mons
Tél. 065/40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

MOUSCRON
Petite Rue 52
7700 Mouscron
Tél. 056/56 11 60
E-mail: admin.mouscron@setca-fgtb.be

NAMUR
Rue Dewez 40/42
5000 Namur
Tél. 081/23 04 10
admin.namur@setca-fgtb.be

NIVELLES
Rue de l'Évêché 11
1400 Nivelles
Tél. 067/21 67 13
1400 Nivelles
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

TOURNAI
Rue Roc Saint Nicaise 4-6
7500 Tournai
Tél. 069/89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS
Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23
4800 Verviers
Tél. 087/39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be