



FGTB  
**setca**  
CPNAE

# EXPRESSO

CPNAE : NOUVEAUTÉS DEPUIS 2009

ACCORD 2009 - 2010

**CLASSIFICATION DE FONCTIONS • BARÈMES À L'EXPÉRIENCE**

# EDITO

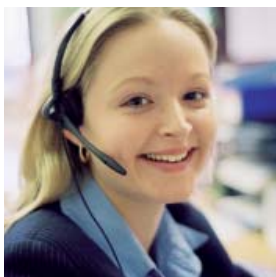


Comme cela a souvent été dit, la crise financière, et la crise économique qui a suivi, ont donné lieu à un « accord interprofessionnel (AIP) exceptionnel » pour les années 2009 – 2010.

Il en résulte que les accords sectoriels ont dû être négociés dans un cadre très étroit, laissant peu de marge à la négociation. Peu avant les vacances, nous avons malgré tout conclu un accord pour la CPNAE. Nous vous en présentons le contenu dans cet EXPRESSO. Mais il y a aussi toute une série de sujets sur lesquels nous négocions depuis plusieurs mois avec les employeurs et qui touchent directement les travailleurs de la CPNAE : l'introduction d'un nouveau système barémique, basé non plus sur l'âge mais sur l'expérience, ainsi qu'une nouvelle classification de fonctions.



Vous retrouverez également dans cette brochure toutes infos indispensables sur le nouveau système de barèmes (c'est l'échelle salariale minimale selon laquelle vous êtes payé-e). Nous préparons actuellement un FOCUS dans lequel nous aborderons en détails la nouvelle classification. Dans cet EXPRESSO, nous nous



concentrerons sur les principes généraux de ces changements.

Trois grands accords donc, qui auront un impact réel sur votre pouvoir d'achat et sur votre travail au quotidien. Ces accords sont nés dans des circonstances économiques difficiles mais nous avons tout mis en œuvre pour protéger vos droits. En ce qui concerne le pouvoir d'achat, vous bénéficierez dans les prochaines années d'une augmentation et aucun employé du secteur ne perdra de pouvoir d'achat à cause des nouvelles échelles salariales. ■



**ERWIN DE DEYN**

Président



**JEAN-PIERRE BONINSEGNA**

Secrétaire fédéral

Ensemble on est plus forts

## QU'EST-CE QUE C'EST PRÉCISÉMENT, LA CPNAE ?

La CPNAE ou Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés est la commission paritaire la plus importante du pays. Dans le jargon, on l'appelle également la commission paritaire 218 (CP 218).

C'est un secteur très vaste auquel plus d'un quart des employés du secteur privé belge ressortissent.

Le caractère auxiliaire de la CPNAE vient du fait que toutes les activités qui ne sont pas rattachées à une autre commission paritaire relèvent de cette commission. Il en résulte une grande diversité en termes d'activités appartenant aussi bien au secteur primaire que secondaire, au secteur du commerce comme au secteur des services.

# ACCORD SECTORIEL 2009-2010

## POUVOIR D'ACHAT

### ECO-CHÈQUES

Les négociateurs ont obtenu ce qu'il était possible, compte tenu de l'accord interprofessionnel exceptionnel. Il est possible de prévoir une alternative aux éco-chèques sur le plan de l'entreprise.

Si vous travaillez à temps plein et que vous disposez d'une période de référence complète, vous avez droit cette année à une prime unique versée en éco-chèques à concurrence de € 125. A partir de 2010, ce montant est porté annuellement à € 250 en éco-chèques.

Si vous travaillez à temps partiel, les éco-chèques sont payés en fonction des tranches suivantes :

DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE	2009	2010
A partir de 4/5*	€ 125	€ 250
A partir de 3/5*	€ 100	€ 200
A partir de 1/2*	€ 75	€ 150
Moins 1/2*	€ 50	€ 100

\* d'une occupation à temps plein

Pour 2009, le paiement de ces éco-chèques se fera dans le courant du mois de novembre 2009. En 2010, Vous recevrez les éco-chèques dans le courant du mois de juin.

Si votre période de référence est incomplète, le montant sera payé au prorata de la période que vous avez réellement effectuée. Les périodes assimilées comptent également : les jours de congé, les jours de maladie avec salaire garanti et le congé de maternité.

Voici quelques **exemples** de paiement de la prime en 2009 :

- ▶ Vous travaillez à raison de 3/5<sup>e</sup>, mais vous ne comptez pas une période de référence complète (9 mois/12mois). Pour une période de référence complète, vous avez droit à € 100, mais dans ce cas le montant s'établit à € 75, soit 9/12<sup>e</sup> de € 100.
- ▶ Passage d'un travail à temps plein vers un mi-temps : pendant la période de référence, vous avez presté encore 4 mois à mi-temps et 8 mois à temps plein. Pour la

période de prestations à temps plein, le montant des éco-chèques s'établit à € 83,33 et pour la période à mi-temps à € 25. En 2009, votre employeur doit donc vous accorder € 108,3 en éco-chèques.

### AVANTAGE ÉQUIVALENT

Comme dans le cas des CCT précédentes, le secteur prévoit la possibilité de transposer sur le plan de l'entreprise cette augmentation sectorielle du pouvoir d'achat en avantage équivalent. Cette transposition doit cependant intervenir avant le 30 octobre 2009. Pour les entreprises disposant d'une délégation syndicale, cette transposition doit se faire par voie d'un accord écrit avec la délégation syndicale. A défaut de transposition avant le 30 octobre 2009, le régime sectoriel des éco-chèques entre automatiquement en application.

Bon nombre d'entreprises transforment l'avantage équivalent en chèques-repas. Les entreprises ayant atteint le montant maximum de € 6 par chèque-repas (soit une contribution patronale de € 4,91 et une contribution du travailleur de € 1,09) peuvent relever le chèque-repas d'un € (à savoir un chèque-repas de € 7 avec une contribution patronale de € 5,91, la contribution du travailleur restant inchangée à € 1,09).

Si votre employeur opte pour cette formule, vous devez veillez à bien recevoir € 250 en 2010. La différence entre le montant total en chèques-repas et les € 250 devra donc être compensée d'une autre manière (en éco-chèques, par exemple).

Les montants sont calculés sur base d'une « période de référence complète ». Qu'est-ce que cela signifie ? La période de référence est une période de 12 mois qui précède le mois de paiement des éco-chèques.

A l'occasion de l'introduction des éco-chèques, nous avons sorti une édition spéciale EXPRESSO.

Vous pouvez le retrouver sur notre site [www.setca.org](http://www.setca.org) ou vous le procurer auprès de votre délégué ou votre section régionale.

REGLE 3 : POUR TON ISOLATION TES ECO-CHEQUES TU UTILISERAS



# ACCORD SECTORIEL 2009-2010

## Attention !

Votre employeur ne doit intervenir dans les frais de transport que dans la mesure où vous lui remettez une déclaration signée par laquelle vous lui assurez que la distance parcourue avec votre véhicule privé pour le chemin du travail est supérieure à 3 km. N'oubliez donc pas de la lui remettre !

## FRAIS DE DÉPLACEMENT

Chaque jour, nous nous rendons au travail et après le boulot, nous rentrons à la maison : à pied, à bicyclette, en voiture ou par les transports en commun. La loi prévoit à ce propos une intervention de l'employeur pour les déplacements en transports en commun.

En principe, votre employeur n'est pas obligé d'intervenir dans les frais de transport lorsque vous effectuez le trajet du travail avec votre propre voiture, moto ou autre moyen de transport. Des accords sur les

frais de déplacement peuvent cependant faire l'objet d'une CCT que l'employeur est alors tenu de respecter.

Quelles sont les dispositions convenues dans la CP 218 en matière de remboursement des frais de déplacement pour le chemin du travail effectué au moyen de votre propre véhicule ?

Votre employeur intervient à partir du 3<sup>e</sup> kilomètre.

En cas d'utilisation d'un véhicule privé, votre employeur intervient si votre revenu annuel brut est inférieur à € 24.000 (avant, ce montant était fixé à € 19.831,48). ■



## Attention !

Certaines périodes sont assimilées au travail pour le calcul de votre carrière, entre autres le crédit-temps, l'interruption de carrière, le travail à temps partiel et les périodes de chômage.

## PRÉPENSION CONVENTIONNELLE

La prépension à 58 ans est maintenue jusqu'au 30 juin 2011. Il convient de tenir compte à ce propos des conditions légales (voir l'aperçu ci-dessous) et de l'ancienneté dans l'entreprise, qui doit être de 2 ans minimum à la date du licenciement. Cette disposition s'applique également aux employés dans les liens d'un contrat à durée déterminée. Ils doivent remplir la

condition de 2 années d'ancienneté dans l'entreprise.

L'âge minimum de la prépension conventionnelle est maintenu à 56 ans pour les employés ayant une carrière professionnelle de 33 ans, dont 20 années de travail de nuit et ayant de plus une ancienneté d'au moins 10 ans dans l'entreprise à la date du licenciement. ■

CONDITIONS DE CARRIÈRE			
	À 58 ANS AU SEIN DU SECTEUR		À 56 ANS AU SEIN DU SECTEUR
	HOMMES	FEMMES	
2008	35	30	33 ans de carrière & 20 ans de travail de nuit & 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
2010	37	33	
2011	37	33	
2012	38	35	
2013	38	35	

# ACCORD SECTORIEL 2009-2010

## FORMATION

En tant que syndicat, nous savons à quel point la formation est capitale dans l'évolution et les opportunités de carrière des travailleurs. La CCT sectorielle concernant la formation est prolongée et la cotisation patronale au Fonds social est relevée à 0,21% (les formations sont financées par le Fonds social).

L'objectif est que chaque année, 5% de travailleurs du secteur en plus puissent participer aux formations en 2009 et 2010.

## VOTRE DROIT À LA FORMATION EN CPNAE

En tant qu'employé de la CP 218, vous avez droit à **4 jours de formation pendant la période 2010 – 2011** (la CCT formation actuelle court jusqu'à la fin de 2009).

## ET CONCRÈTEMENT, DANS MON ENTREPRISE ?

- ▶ Si votre entreprise dispose d'une délégation syndicale, dans ce cas, celle-ci peut entamer des négociations sur un propre plan de formation d'entreprise rencontrant les besoins spécifiques de l'entreprise et des collègues. Des dispositions peuvent être convenues à propos du contenu des formations, du calendrier et de la possibilité de transférer les journées de formation d'un employé à un autre. Tout plan ayant reçu l'approbation de la délégation syndicale est un plan de formation propre à l'entreprise.
- ▶ Si votre entreprise dispose d'une délégation syndicale mais qu'elle n'a pas abouti à un accord de formation, votre employeur peut toujours adhérer à un plan supplétif du secteur (élaboré par l'institut de formation paritaire CEFORA). Il doit alors en informer la délégation syndicale. Chaque employé a droit à quatre jours de formation ! Il n'est pas possible de les transférer.
- ▶ Si votre entreprise n'a pas de délégation syndicale, dans ce cas, votre employeur peut s'inscrire au plan supplétif. Dans ce cas,

l'employeur peut transférer la moitié des jours de formation d'un employé à un autre. Votre employeur peut adhérer aussi à la CCT de formation par un engagement écrit, sans devoir pour autant s'inscrire dans le plan supplétif du secteur. Il peut remplir ainsi ses engagements en matière de formation à travers les formations de CEFORA. Chaque employé a droit à 4 jours de formation. Le transfert des jours n'est pas possible.

## COMMENT CELA SE PASSE-T-IL CONCRÈTEMENT POUR VOUS ?

Il s'agit d'un droit individuel. Mais c'est à vous d'exiger ce droit !

La CCT prévoit une procédure très stricte que vous devez suivre avec précision, de même que votre employeur. Gardez certains points à l'esprit :

Votre employeur doit vous faire part avant la fin décembre 2010 de son offre de formation pour 2010 - 2011.

A défaut, ou s'il le fait de manière insuffisante, vous devez lui demander comment et où vous pouvez participer à une formation en lui adressant une lettre avant le 31 mars 2011.

Votre employeur dispose alors d'un délai jusqu'au 30 avril 2011 pour réagir par écrit à votre demande.

S'il ne réagit pas, dans ce cas, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2011, vous pouvez vous adresser directement à l'institut de formation paritaire CEFORA pour exiger encore votre droit à la formation. Vous pouvez choisir également de convertir ces jours (ou les jours restants) en jours de congés payés.

Si votre employeur réagit pour vous garantir néanmoins votre droit à la formation, il a jusqu'au 31 décembre 2011 pour réaliser effectivement cet engagement.

S'il ne l'a pas réalisée au 31 décembre 2011, vous pouvez exiger ces jours de formation en vous adressant directement à CEFORA ou transposer ces jours en congés payés dès janvier 2012. ■

## Trop compliqué ?

Pas de problème ! Prenez contact avec votre délégué SETCa dans l'entreprise ou avec votre régionale SETCa.

Vous pouvez également prendre contact avec le consultant en formation du SETCa : [mroland@setca-fgfb.be](mailto:mroland@setca-fgfb.be).

Les coordonnées sont reprises à la dernière page de cette brochure.

Nous avons sorti une édition spéciale EXPRESSO CPNAE Formation.

Vous pouvez le retrouver sur notre site [www.setca.org](http://www.setca.org) ou vous le procurer auprès de votre délégué ou votre section régionale.

# ACCORD SECTORIEL 2009-2010

## DIVERSITÉ ET TRAVAIL DÉCENT

Même en période de difficultés économiques, il convient de prêter attention à l'emploi de certains groupes-cibles, comme les jeunes travailleurs, les + de 50 ans, etc. En effet, ils sont souvent les premières victimes lorsqu'il est question de restructuration et de licenciement collectif. Les négociateurs recommandent une participation proportionnelle au travail des groupes-cibles et combattent les discriminations conscientes ou inconscientes. Ils recommandent également de mettre le thème de la diversité à l'agenda des organes de concertation au sein des entreprises.

En Belgique, comme partout dans le monde, les travailleurs ont le droit d'être traités avec respect. Les accords que nous avons conclus prévoient qu'une attention spéciale y soit portée dans chaque entreprise, de telle sorte que chacun puisse apporter sa pierre à un monde du travail plus juste. ■

## CRÉDIT-TEMPS

En dépit de la crise économique, le SETCa estime qu'il est important que les personnes souhaitant établir un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée puissent continuer à le faire. Dans votre secteur, plusieurs dispositions devraient vous y aider.

### RECONDUCTION DES AVANTAGES SECTORIELS PRÉCÉDENTS.

Le crédit-temps a été introduit début 2002. Il remplace l'ancienne « interruption de carrière ».

Notre secteur prévoit des avantages importants en plus du régime de base prévu par la loi. Toutes ces dispositions sectorielles ont été prorogées jusqu'au 30 juin 2011 :

- ▶ Si vous avez plus de 55 ans et que vous êtes en crédit-temps 1/5<sup>e</sup>, vous recevez en plus de l'allocation de l'ONEm une prime mensuelle de € 63,89 bruts et la prime est indexée en janvier comme votre salaire.
- ▶ Si vous avez moins de 50 ans et que vous souhaitez partir en crédit-temps à temps plein ou à temps partiel, vous pouvez le faire pour une période de 2 ans.
- ▶ Si vous comptez au moins 5 ans d'ancienneté et que vous souhaitez partir en crédit-temps à temps plein, c'est possible pour une période de 3 ans. ■



# CCT CLASSIFICATION DE FONCTIONS

## UNE NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Dès le premier janvier 2010, une nouvelle classification entrera en vigueur pour remplacer l'ancienne, qui ne correspond plus à la réalité. Pour certains d'entre vous, cela signifie aussi que vous recevrez une nouvelle définition de votre fonction dans l'entreprise.

Modifier des dispositions en place n'est jamais évident. Cela s'est révélé être un travail de titan. Même si nous n'avons pas pu réaliser tous nos objectifs de départ, après 15 ans, nous pouvons dire que la nouvelle classification de fonction est sur les rails. Il est désormais temps pour les travailleurs comme pour les entreprises de se préparer aux changements à venir. Pour mieux vous expliquer le passage vers le nouveau système, nous préparons une brochure détaillée que vous recevrez bientôt de votre délégué ou qui sera distribuée dans votre section régionale. Si vous avez des questions, vous pouvez également vous adresser à eux. Vous trouverez ce FOCUS sur notre site web.

## BON À SAVOIR

L'insertion des fonctions dans la nouvelle classification de fonctions se fait en concertation avec la délégation syndicale de votre entreprise. S'il n'y a pas de délégation syndicale, l'employeur doit vous informer et se concerter avec vous. Il doit aussi vous informer par écrit dans quelle classe il a placé votre fonction.

Si votre fonction est placée dans une catégorie inférieure lors de la classification, vous conservez votre salaire existant ainsi que les étapes barémiques de votre classe salariale antérieure. Il n'est donc pas question d'un retour en arrière.

## ET SI VOUS N'ÊTES PAS D'ACCORD AVEC VOTRE CLASSIFICATION ?

Le secteur prévoit un comité paritaire de surveillance « Classification de fonctions ». Si vous n'êtes pas d'accord avec votre classification, vous pouvez introduire un appel. N'hésitez pas à vous informer auprès de la délégation syndicale de votre entreprise ou à prendre contact avec votre section SETCa. ■



# CCT BARÈMES À L'EXPÉRIENCE

L'Europe paraît souvent bien éloignée, mais la grande discussion sur les barèmes à l'âge démontre clairement que l'Europe est très proche.

Une directive européenne prévoit que la discrimination sur la base de l'âge n'est plus permise. Et c'est ici que le bât blesse pour de nombreux secteurs en Belgique (finances, métal, auxiliaire). Ces secteurs ont encore des barèmes salariaux basés sur l'âge, qui doivent être adaptés. En CP 218, le choix a été de convertir ces barèmes salariaux en barèmes à l'expérience.

## COMMENT CELA VA T'IL SE PASSER DANS LA PRATIQUE MAINTENANT ?

### EN SERVICE APRÈS LE 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2009

Les salaires mensuels minimums en CP 218 sont fixés sur la base du nombre d'années d'expérience professionnelle. Les barèmes I et II sont maintenus (Vous retrouverez les barèmes à la fin du présent EXPRESSO). Le barème I s'applique à partir de la 1<sup>re</sup> année d'entrée en service. Si vous travaillez depuis 1 an au moins chez le même employeur, vous évoluez vers le barème II.

Les salaires de départ fixés dans le barème minimum I pour toutes les catégories de fonctions correspondent à 0 année d'expérience professionnelle.

Le passage du barème I au barème II se fait au cours du mois qui suit celui où avez acquis au moins 1 an d'ancienneté chez votre employeur. Si votre salaire est supérieur au salaire minimum du secteur, l'application de ces barèmes ne vaut pas pour vous.

Si vous travaillez à temps partiel, vous devez bénéficier, pour un même travail ou un travail de valeur égale, d'une rémunération proportionnelle à celle d'un travailleur à temps plein.

### QU'EST CE QUE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE PRÉCISÉMENT ?

Par expérience professionnelle, on entend la période de prestations professionnelles effectives et assimilées réalisées chez l'employeur auprès de qui vous êtes en service,

de même que les périodes de prestations professionnelles effectives et assimilées que vous avez acquises préalablement à votre entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire.

Pour déterminer la période d'expérience professionnelle, les prestations à temps partiel sont assimilées aux prestations à temps plein.

Certaines périodes de suspension complète du contrat de travail énumérées ci-dessous sont aussi assimilées à des prestations professionnelles effectives :

- ▶ incapacité de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle
- ▶ incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, avec un maximum de 3 ans
- ▶ crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques (congé parental, assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins palliatifs), avec un maximum de 3 ans
- ▶ crédit-temps à temps plein sans raisons thématiques, avec un maximum de 1 an
- ▶ congé de maternité
- ▶ congé prophylactique
- ▶ mesures de crise telles que prévues par la loi du 19 juillet 2009.
- ▶ toutes les autres périodes de suspension complète avec maintien du salaire (par ex. congé de paternité, jours de petit chômage,...).

Les périodes suivantes en dehors de la suspension du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :

- ▶ chômage complet indemnisé, avec un maximum de 1 an pour les chômeurs indemnisés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et un maxi-

# CCT BARÈMES À L'EXPÉRIENCE

mun de 2 ans pour les chômeurs indemnisés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.

Au moment de votre entrée en service chez votre nouvel employeur, votre salaire barémique est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la catégorie dont relève votre fonction, compte tenu des périodes assimilées pour le calcul de votre ancienneté antérieure.

## EN SERVICE AVANT LE 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2009

Si vous étiez en service avant l'entrée en vigueur du nouveau barème (30 septembre 2009), un régime transitoire s'applique :

Au 1<sup>er</sup> octobre 2009, le nombre d'années d'expérience professionnelle pris en compte est fixé sur une base fictive, aussi longtemps que vous restez au service de votre employeur, de sorte que votre salaire barémique reste identique

## COMMENT ?

L'expérience professionnelle fictive = le nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui vous aurait été applicable le 30 septembre 2009 conformément au tableau de transposition (voir à la fin de l'EXPRESSO).

## AUGMENTATIONS BARÉMIQUES

Lorsque vous entrez au service d'un nouvel employeur, la 1<sup>re</sup> augmentation barémique de votre rémunération intervient au moment où vous avez atteint une expérience professionnelle d'un an chez le nouvel employeur.

Tous les travailleurs recevront leur augmentation barémique tous les douze mois. Peu de choses changent donc en pratique par rapport à l'ancien système. Vos sauts de barèmes suivent donc une nouvelle logique, mais ils sont maintenus.

Le secteur a prévu des barèmes spécifiques pour les jeunes, pour leur permettre d'intégrer plus rapidement le marché du travail.

- ▶ 95% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 20 ans
- ▶ 90% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 19 ans
- ▶ 85% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 18 ans
- ▶ 80% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 17 ans
- ▶ 75% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 16 ans.

## LES MONTANTS SUIVANTS S'APPLIQUENT POUR LES ÉTUDIANTS AU SEIN DE LA CP 218

	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D
16 ANS	€ 971,44	€ 1.010,04		
17 ANS	€ 1.098,29	€ 1.142,62		
18 ANS	€ 1.225,04	€ 1.275,36	€ 1.383,27	€ 1.518,90
19 ANS	€ 1.326,45	€ 1.381,54	€ 1.499,84	€ 1.615,53
20 ANS	€ 1.377,19	€ 1.434,55	€ 1.557,95	€ 1.672,70

# TABLEAU POUR LE PASSAGE DE L'ÂGE À L'EXPÉRIENCE



Ce tableau vous permet de visualiser facilement un exemple fictif de passage vers un barème à l'expérience.

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2009, seule l'expérience sera utilisée.

BARÈME I (MOINS D'UN AN DE SERVICE)					
ÂGE	EXPÉRIENCE	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D
		€	€	€	€
21 ans	→ 0	1.505,69	1.568,44	1.590,61	1.715,77
22 ans	→ 1	1.510,23	1.577,42	1.590,61	1.727,12
23 ans	→ 2	1.514,73	1.586,44	1.626,49	1.738,28
24 ans	→ 3	1.519,29	1.595,52	1.658,01	1.749,65
25 ans	→ 4	1.523,87	1.607,75	1.689,54	1.793,80
26 ans	→ 5	1.528,33	1.620,20	1.721,18	1.833,05
27 ans	→ 6	1.532,87	1.629,60	1.752,70	1.872,25
28 ans	→ 7	1.537,35	1.653,14	1.784,35	1.911,37
29 ans	→ 8	1.542,20	1.676,72	1.816,01	1.950,62
30 ans	→ 9	1.554,71	1.700,22	1.847,66	1.989,63
31 ans	→ 10	1.567,27	1.723,88	1.879,20	2.029,03
32 ans	→ 11	1.577,93	1.743,80	1.910,81	2.068,05
33 ans	→ 12	1.588,52	1.763,48	1.942,39	2.107,35
34 ans	→ 13	1.599,25	1.783,40	1.967,34	2.146,48
35 ans	→ 14	1.609,74	1.803,14	1.992,21	2.185,71
36 ans	→ 15	1.620,20	1.823,01	2.017,17	2.218,64
37 ans	→ 16	1.630,58	1.829,44	2.042,04	2.251,55
38 ans	→ 17	1.641,02	1.835,81	2.066,98	2.284,44
39 ans	→ 18	1.651,44	1.842,34	2.074,07	2.317,41
40 ans	→ 19	1.651,44	1.848,73	2.081,21	2.350,36
41 ans	→ 20	1.651,44	1.855,20	2.088,37	2.362,03
42 ans	→ 21	1.651,44	1.861,76	2.095,66	2.373,75
43 ans	→ 22	1.651,44	1.868,11	2.102,84	2.385,48
44 ans	→ 23	1.651,44	1.874,55	2.110,17	2.397,09
45 ans	→ 24	1.651,44	1.880,99	2.117,37	2.408,68
46 ans	→ 25	1.651,44	1.887,40	2.124,71	2.420,27
47 ans	→ 26	1.651,44	1.893,86	2.131,92	2.431,89

# TABLEAU POUR LE PASSAGE DE L'ÂGE À L'EXPÉRIENCE

BARÈME II (APRÈS UN AN DE SERVICE)					
ÂGE	EXPÉRIENCE	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D
		€	€	€	€
22 ans	→ 1	1.551,01	1.620,01	1.633,56	1.773,75
23 ans	→ 2	1.555,63	1.629,27	1.670,41	1.785,21
24 ans	→ 3	1.560,31	1.638,60	1.702,78	1.796,89
25 ans	→ 4	1.564,78	1.651,05	1.735,24	1.842,51
26 ans	→ 5	1.569,37	1.663,89	1.767,79	1.882,93
27 ans	→ 6	1.573,93	1.673,58	1.800,20	1.923,20
28 ans	→ 7	1.578,57	1.697,76	1.832,78	1.963,53
29 ans	→ 8	1.583,66	1.722,09	1.865,39	2.003,83
30 ans	→ 9	1.596,49	1.746,23	1.897,91	2.044,07
31 ans	→ 10	1.609,43	1.770,58	1.930,43	2.084,52
32 ans	→ 11	1.620,44	1.791,04	1.962,90	2.124,76
33 ans	→ 12	1.631,31	1.811,28	1.995,36	2.165,13
34 ans	→ 13	1.642,30	1.831,79	2.021,04	2.205,45
35 ans	→ 14	1.653,14	1.852,14	2.046,60	2.245,82
36 ans	→ 15	1.663,89	1.872,52	2.072,27	2.279,68
37 ans	→ 16	1.674,56	1.879,14	2.097,93	2.313,50
38 ans	→ 17	1.685,24	1.885,71	2.123,59	2.347,40
39 ans	→ 18	1.695,93	1.892,45	2.130,86	2.381,28
40 ans	→ 19	1.695,93	1.899,06	2.138,19	2.415,20
41 ans	→ 20	1.695,93	1.905,73	2.145,60	2.427,22
42 ans	→ 21	1.695,93	1.912,33	2.153,09	2.439,26
43 ans	→ 22	1.695,93	1.918,93	2.160,46	2.451,32
44 ans	→ 23	1.695,93	1.925,65	2.168,07	2.463,34
45 ans	→ 24	1.695,93	1.932,22	2.175,48	2.475,23
46 ans	→ 25	1.695,93	1.938,84	2.183,03	2.487,10
47 ans	→ 26	1.695,93	1.945,42	2.190,40	2.499,11

# EXEMPLES

- ▶ Vous êtes né le 30 août 1990 et entrez en service le 1<sup>er</sup> septembre 2008 (18 ans). Votre salaire est égal à 85% de € 1590,61 = € 1.352. Le 1<sup>er</sup> septembre 2009, votre salaire est égal à 90% de € 1.590,61 = € 1.431,54. Le 1<sup>er</sup> septembre 2010 (20 ans) votre salaire est égal à 95% de € 1.590,61 = € 1.511,07. Le 1<sup>er</sup> septembre 2011, vous avez atteint l'âge de départ pour la classe 3 et avez 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Vous passez au barème 2 (plus d'1 an de service) et commencez à une expérience de 3 ans = € 1.702,78.
- ▶ Vous êtes né le 1<sup>er</sup> juillet 1980 et êtes entré en service le 1<sup>er</sup> septembre 2000 en classe 3. Vous avez donc 29 ans le 1<sup>er</sup> octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui se serait théoriquement appliquée à vous le 1<sup>er</sup> octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition s'élève à € 1.865,39. Ce montant correspond à une expérience professionnelle de 8 ans.
- ▶ Vous êtes né le 1<sup>er</sup> juillet 1970 et êtes entré en service le 1<sup>er</sup> septembre 2000 dans une fonction de classe 3. Vous avez donc 39 ans le 1<sup>er</sup> octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui se serait théoriquement appliquée à vous au 1<sup>er</sup> octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition s'élève à € 2.130,86. Ce montant correspond à 18 années d'expérience professionnelle.
- ▶ Vous êtes né le 1<sup>er</sup> juillet 1980 et êtes entré en service le 1<sup>er</sup> septembre 2008 dans une fonction de classe 3. Vous avez donc 29 ans le 1<sup>er</sup> octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui se serait théoriquement appliquée à vous au 1<sup>er</sup> octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition s'élève à € 1.865,39. Ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.
- ▶ Vous êtes né le 1<sup>er</sup> juillet 1986 et êtes entré en service le 1<sup>er</sup> septembre 2006. Vous avez donc 23 ans le 1<sup>er</sup> octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui se serait théoriquement appliquée à vous au 1<sup>er</sup> octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition s'élève à € 1.626,49. Ce montant correspond à une expérience professionnelle de 2 ans. Le salaire minimum réel auquel vous avez droit s'élève à € 1.670,41. ■

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS [www.setca.org](http://www.setca.org)

OCTOBRE 2009 - E. R.: ERWIN DE DEYN & JEAN-PIERRE BONINSEGNA - RUE HAUTE 42 - 1000 BRUXELLES

## NOS BUREAUX RÉGIONAUX

### ARLON

Rue des Martyrs 80  
6700 Arlon  
Tél. +32 63 23 00 30  
admin.arlon@setca-fgtb.be

### BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11  
1400 Nivelles  
Tél. +32 67 21 67 13  
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

### BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 (3<sup>e</sup> & 4<sup>e</sup> ét.)  
1000 Bruxelles  
Tél. +32 2 519 72 11  
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

### Edingensesteenweg 16

1500 Halle  
Tel. +32 2 356 06 76  
admin.halle@setca-fgtb.be

### Mechelsestraat 6 (1<sup>er</sup> étage)

1800 Vilvoorde  
Tel. +32 2 252 43 33  
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

### CHARLEROI

Quai de Brabant 9  
6000 Charleroi  
Tél. +32 71 20 82 60  
admin.charleroi@setca-fgtb.be

### CENTRE

Place Communale 15  
7100 La Louvière  
Tél. +32 64 23 66 10  
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

### LIÈGE

Place Saint-Paul 9-11  
4000 Liège  
Tél. +32 4 221 95 11  
admin.liege@setca-fgtb.be

### MONS BORINAGE

Rue Chisaire 34  
7000 Mons  
Tél. +32 65 40 37 37  
admin.mons@setca-fgtb.be

### NAMUR

Rue Dewez 40/42  
5000 Namur  
Tél. +32 81 64 99 80  
admin.namur@setca-fgtb.be

### WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint Nicaise 4-6  
7500 Tournai  
Tél. +32 69 89 06 56  
admin.tournai@setca-fgtb.be

### VERVIERS

Pont aux Lions 23 (Galerie des 2 Places)  
4800 Verviers  
Tél. + 32 87 39 30 00  
admin.verviers@setca-fgtb.be