



EXPRESSO

VOTRE CAHIER DE REVENDICATIONS
2009-2010 À LA LOUPE

AIP EXCEPTIONNEL : UNE FOIS, ET PUIS C'EST TOUT !

L'accord interprofessionnel qui a été conclu à la fin de l'année passée n'a pas été qualifié d'exceptionnel pour rien. Il est fortement marqué par la réalité des circonstances économiques tendues. Depuis lors, il ne se passe pas un jour sans que l'on annonce une restructuration et que l'on mette en place des plans de licenciements, qui laissent systématiquement des gens sur le carreau. Exceptionnel.

AUGMENTATION DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

Pour permettre aux travailleurs de surmonter les périodes sans travail, nous disposons heureusement des allocations de chômage. Voilà précisément pourquoi cet AIP exceptionnel est acceptable aux yeux du SETCa, même s'il contient de nombreux aspects dont nous ne sommes pas tellement satisfaits. C'est important : si vous êtes victime d'un licenciement, l'allocation de chômage doit vous permettre de continuer à rembourser votre maison et à envoyer vos enfants à l'école.

POUVOIR D'ACHAT

Dès avant les négociations, il était évident que les employeurs s'y rendraient sans scrupules. Ils ont régulièrement attaqué l'index, ont accusé les syndicats de répandre une "hystérie sur le pouvoir d'achat", etc. Le mécanisme d'indexation est resté intact. Les employeurs ont fait une concession sous la forme d'une possible augmentation nette du pouvoir d'achat (€125 en 2009, €250 en 2010) par exemple par des chèques-repas ou des éco-chèques. Les actions que nous avons menées auront pesé sur les négociations.

La possibilité de prévoir ces augmentations du pouvoir d'achat « en net » nous place évidemment devant un problème de principe. Qui dit absence d'impôt et de cotisations de sécurité sociale, dit moins de rentrées pour les pouvoirs publics et la sécurité sociale. En contrepartie, est prévu un milliard d'euros de réductions de charges supplémentaires pour les entreprises, sans garanties d'emploi supplémentaire. Comme l'argent doit venir de quelque part, l'AIP laisse la porte ouverte à une ancienne revendication du SETCa : l'impôt sur le capital. Il convient désormais de s'y atteler, enfin, de même qu'à la fraude fiscale.

L'augmentation du remboursement des frais pour les transports en commun reçoit en revanche une bonne note : elle profite tant au porte-monnaie qu'à l'environnement.

Le relèvement des allocations sociales reste évidemment le principal élément du paquet total négocié. En ces temps incertains, la solidarité avec les plus vulnérables est plus importante que jamais.

EN AVANT !


Tout cela ne signifie pas que nous arrivons les mains vides à la table des négociations. Cet AIP laisse encore de la marge pour des avancées pour les employés de votre secteur, tant sur le plan du pouvoir d'achat que de la qualité de l'emploi. Vous trouverez dans cet Expresso ce que nous avons prévu pour vous. ■



ERWIN DE DEYN
Président



JEAN-PIERRE BONINSEGNA
Secrétaire fédéral



L'AIP prévoit notamment un relèvement du plafond de calcul des allocations pendant la première année de chômage, et ce, dès le début de cette année. En net, cette mesure peut vous rapporter €180 de plus les 6 premiers mois et €90 de plus les 6 suivants.

Ensemble, on est plus forts.

PRIORITÉ À VOTRE SECTEUR

Au lendemain de la conclusion d'un accord interprofessionnel (AIP) exceptionnel, notre principe "Ensemble on est plus forts" est plus vrai que jamais.

Pour le SETCa, il s'agit à présent de déposer un maximum de cahiers de revendications pour toutes les catégories d'employés plutôt que d'entamer directement des négociations au niveau des entreprises. Dans cet Expresso nous vous présentons le cahier de revendications de la logistique (CP226).

NÉGOCIER DANS LES SECTEURS

Introduire des cahiers de revendications dans chaque secteur, c'est mettre en œuvre une forme de solidarité entre tous les travailleurs d'une même branche d'activité. De cette manière, les entreprises ne se font pas mutuellement concurrence sur la base des conditions de travail et de rémunération. Si vous obtenez €250 nets en plus dans votre entreprise, l'entreprise concurrente aussi. Et la démarche profite aussi aux travailleurs des entreprises sans délégation syndicale.


Pour donner encore davantage de poids aux cahiers de revendications sectoriels, nous les avons établis en front commun syndical. Une revendication posée ensemble a plus d'écho à la table des négociations.

SALAIRE ET INDEX

Dans l'AIP exceptionnel, il a été convenu de recourir à une enveloppe nette. En négociations sectorielles, nous expliquerons clairement aux employeurs, qu'il s'agit d'un acquis auquel nous ne renoncerons pas après 2010. Ce que nous obtiendrons pour 2010 doit être maintenu également en 2011.

En tout cas, nous n'admettrons pas que les employeurs appliquent le terme « net » sur l'index. Notre index est maintenu intégralement, sur le salaire brut. N'oubliez pas non plus que les augmentations que vous obtenez suivant votre barème sont et resteront automatiquement brutes. Nous revendiquons que ces augmentations salariales évoluent tous les ans à l'avenir.

En plus de l'enveloppe, des mesures indirectes pourront être aussi prises pour faire la différence dans votre portefeuille. Ainsi, l'AIP relève la participation de l'employeur dans les abonnements de transport en commun à 75%. Nous exigeons que la participation de l'employeur dans ces frais s'élève à 80% ainsi qu'une augmentation du remboursement des frais de déplacement en véhicule personnel.



Si l'employeur prend en charge 80% des frais d'abonnement, cela rendra l'abonnement gratuit pour le travailleur, l'Etat prenant en charge les 20% restant.



ACCORD INTERPROFESSIONNEL : UN PETIT RAPPEL ?

AIP. Accord interprofessionnel. Vous en avez entendu pas mal parler ces derniers mois. Et à juste titre, car cet accord a son importance. Mais qu'est ce que c'est, exactement ? Tous les deux ans, représentants des employeurs et des travailleurs se rencontrent au plus haut niveau afin de définir dans quel cadre les négociations dans les secteurs et les entreprises pourront se dérouler pour les deux années à venir. De chaque côté de la table, cinq personnes, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Il s'agit du « Groupe des 10 ». En fait, ils sont 11, car le président de la FEB est également le président du groupe des 10.

L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL FIXE LES GRANDES LIGNES

Il s'agit avant tout d'une concertation directe entre syndicats et patrons. En pratique, le Gouvernement intervient parfois pour soutenir des mesures susceptibles de favoriser la réalisation d'un accord. Si des négociations ont lieu dans votre secteur ou votre entreprise, elles sont toujours influencées par les modalités convenues tous les deux ans au sein de ce groupe des 10.

PRIORITÉ À VOTRE SECTEUR

Un autre moyen sectoriel par excellence pour soutenir le pouvoir d'achat réside dans le **renforcement des systèmes d'épargne pension** à travers le système du 2^e pilier. Ce sera également le cas pour la logistique : nous soutenons l'augmentation de la cotisation patronale.

LA QUALITÉ AUSSI

Au SETCa, nous n'avons jamais perdu de vue que travailler, ce n'est pas seulement gagner de l'argent. Beaucoup d'entre nous passent une bonne partie de leurs journées dans leur entreprise, entre collègues. Il importe que ceci puisse se faire de la manière la plus agréable possible.

De plus en plus, les travailleurs sont supposés « flexibles ». Autant dire que vous gênez si l'on n'a pas besoin de vous et que vous devez d'office prêter des heures en plus lorsqu'il y a beaucoup de travail. Il est inacceptable que la vie privée du travailleur fasse les frais des exigences de l'employeur.

Les systèmes introduisant de la flexibilité doivent rapporter quelque chose aux deux parties via la négociation d'une limitation et un encadrement collectif de ceux-ci. Nous exigeons au niveau sectoriel un complément salarial minimal pour tous les employés de la logistique en cas d'heures supplémentaires et de jours de travail exceptionnels (dimanches, fériés,...)



Bien se sentir au travail suppose que l'on puisse s'y épanouir. Votre chef vous offre-t-il des **possibilités de formation** ? Vous prépare-t-il suffisamment à l'utilisation de nouvelles machines ou programmes ? Notre expérience nous apprend que les employeurs oublient assez vite leurs promesses. Nous profiterons des négociations pour revendiquer un minimum de 5 jours de formation, comme droit individuel.

Au moment où peu sont vraiment sûrs de leur emploi, nous continuerons de marteler qu'il faut **éviter les régimes où les contrats précaires sont la règle.**

En ces temps de chômage et de licenciements, il est plus important que jamais que les personnes qui souhaitent quitter (partiellement) leur emploi ou mettre la pédale douce puissent encore le faire. Nous voulons dès lors **améliorer les possibilités de crédit-temps** en plus de la reconduction des possibilités de partir à la prépension à 56 et 58 ans.

Enfin, le caractère agréable d'un emploi dépend souvent d'un **fonctionnement syndical** sain dans l'entreprise. Voilà pourquoi nous allons profiter au besoin des négociations sectorielles élargir le nombre de membres des délégations. Le secteur de la logistique regroupant de nombreux sous-traitants, il est important que les délégations syndicales puissent aussi prendre part aux discussions.

INFORMÉS

Nous n'avons pas eu à attendre longtemps pour que le cahier de revendications du secteur de la logistique soit bouclé. Vous pourrez le lire en intégralité au verso. N'hésitez pas à demander plus d'explications auprès de votre délégation ou votre section régionale s'il vous reste des questions. Dans tous les cas, nous vous tiendrons informés de l'avancement des négociations sur notre site internet www.setca.org et via notre newsletter (inscrivez-vous sur setca.org). ■

VOTRE CAHIER DE REVENDICATIONS 2009 -2010



Vous pouvez voir ci-contre un aperçu de toutes les revendications que nous défendrons pour vous.

Outre la liste des revendications, vous trouverez en gris quelques commentaires ou informations complémentaires. Vous pouvez également poser directement vos questions à votre délégué ou votre section régionale.

POUVOIR D'ACHAT

Augmentation maximale du pouvoir d'achat pour tous les employés

BARÈMES

- ▶ Annualisation des échelons barémiques
Un salaire un peu plus élevé chaque année
- ▶ Échelons supplémentaires après 40 ans
Parce que toute expérience doit être rémunérée
- ▶ Suppression barèmes jeunes
- ▶ Salaire minimum pour les non-baremés

CHEMIN DU TRAVAIL

- ▶ Plan de mobilité régional
- ▶ Remboursement intégral des frais pour les transports en commun par le système de tiers payant
A partir de 80%, l'Etat complète le reste
- ▶ Intervention patronale plus élevée pour transport propre (objectif : remboursement intégral)

CRÉDIT-TEMPS

- ▶ Primes :
 - à durée indéterminée en cas de crédit-temps à mi-temps pour plus de 55 ans
Actuellement limité à 3 ans
 - abaissement de l'âge de 55 ans pour l'octroi de cette prime
 - augmentation et indexation des deux primes – 4/5^e à partir de 50 ans et 1/2 à partir de 55 ans ou âge plus bas
- ▶ Crédit-temps et l'emploi
 - maintien
 - remplacement
 - augmentation du seuil

FLEXIBILITÉ

- ▶ Supplément nuit-équipes-samedi-dimanche-jour férié-horaire variable : instaurer un minimum sur le plan sectoriel
N'existe pas encore à l'heure actuelle
- ▶ Contrats à temps partiel : minimum un mi-temps
Les travailleurs ont droit à un salaire décent

- ▶ Contrats à durée déterminée : limitation et motivation
- ▶ Pas d'avenants contractuels successifs pour les travailleurs à temps partiel fixes : adaptations contractuelles définitives
Enfin une vraie priorité pour les travailleurs à temps partiel
- ▶ Contrats d'intérim
 - limitation
 - lors de l'engagement avec un contrat à durée indéterminée, assimilation de la période occupée en tant qu'intérimaire pour la période d'essai
Les contrats d'intérim doivent rester une exception, le contrat fixe est la règle

PRÉPENSION

- ▶ Prorogation des régimes existants (58 ans, 56 ans/travail de nuit, mi-temps)
- ▶ Régime de PP spécifique pour métiers pénibles : également pour horaires variables

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE LICENCIEMENT

- ▶ Formation : au moins 5 jours et définition concrète par voie de concertation
- ▶ Droit individuel
- ▶ Accompagnement en cas de licenciement : évaluation et adaptation

DEUXIÈME PILIER DES PENSIONS

- ▶ Extension :
 - nouvelle étape dans l'augmentation de la cotisation patronale
 - introduction d'un volet social
maintien de la cotisation en cas de maladie

CLASSIFICATION DE FONCTIONS

- ▶ Élargissement des critères pour les descriptions de fonctions et la pondération
- ▶ Simplification de la procédure d'appel

COTISATION PATRONALE SECTORIELLE

- ▶ Augmentation substantielle de la prime syndicale
- ▶ Amélioration du financement de la formation syndicale

VOTRE CAHIER DE REVENDICATIONS 2009-2010

FIN DE CARRIÈRE

- ▶ Droit de sortir de conditions de travail pénibles (nuit, horaire variable, ...)

CONCERTATION SOCIALE

- ▶ Extension des compétences (notamment sous-traitance) et possibilités de fonctionnement
- ▶ Augmentation du nombre de membres de la délégation syndicale
- ▶ Etendre également la compétence d'information économique et financière (IEF) au CPPT et à la délégation syndicale
- ▶ Fiche de paie : un maximum de lisibilité des informations en fonction de la période de référence (heures complémentaires-heures supplémentaires-solde de congés, ancienneté barémique, ...)

Faire respecter vos droits, ça passe aussi par rendre enfin compréhensibles les abréviations indéchiffrables de votre fiche de paie

- ▶ CCT 9 : concertation préalable pour chaque réorganisation

Cette CCT règle les compétences du Conseil d'entreprise

- ▶ CCT 32bis : maintien des droits des travailleurs, y compris en cas de changement d'employeur en raison du rachat d'un contrat commercial

Dans un secteur comptant beaucoup de sous-traitants, c'est un point capital !

- ▶ Amélioration de la clause de licenciement multiple

DIVERSITÉ

- ▶ Examen d'un plan d'action concret



ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

FÉVRIER 2009 - E. R.: ERWIN DE DEYN ET 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

Edingensesteenweg 16
1500 Halle
Tél. +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

CENTRE

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

NAMUR

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

BRABANT WALLON

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

Mechelsesteenweg 253
1800 Vilvoorde
Tél. +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

LIÈGE

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

WALLONIE PICARDE

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

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

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

CHARLEROI

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

MONS BORINAGE

Rue Chisaire 34
7000 Mons
Tél. +32 65 40 37 37
admin.mons@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