



FGTB

setca

LOGISTIQUE

ESPRESSO

AVRIL 2009 • CP 226

TOUT SUR L'ACCORD 2009-2010
POUVOIR D'ACHAT - BARÈMES - PRÉPENSION
CRÉDIT-TEMPS - PRIME SYNDICALE

EDITO

On en a l'habitude dans la logistique (CP 226): il ne faut pas trop traîner. C'est aussi la manière dont nous avons abordé les négociations sectorielles... Votre secteur est dès lors le 2^e à conclure un accord. L'enveloppe de l'AIP exceptionnel a été concrétisée entièrement. D'autres avantages ont également été obtenus pour vous.

En matière de **pouvoir d'achat**, il est important de noter qu'il a été convenu de concrétiser l'enveloppe entièrement : €125 en 2009 et €250 en 2010. C'est pourquoi le secteur a opté pour la formule des éco-chèques. Votre délégation a toutefois le temps jusqu'en octobre s'il veut négocier éventuellement une autre concrétisation sur le plan de votre entreprise. Il est positif que nous ayons trouvé une solution pour l'ensemble du secteur. En effet, la délégation n'est pas toujours suffisamment forte dans toutes les entreprises, voire il n'y a pas toujours des représentants syndicaux pour ce faire. Tous les employés de la logistique pourront en profiter. Les €250 en 2010 restent maintenus par la suite. Même s'il faudra se réunir à ce moment avec les employeurs pour vérifier comment nous les modaliserons à partir de 2011. Il convient également de souligner qu'il s'agit de montants forfaitaires qui s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit leur régime de travail.

En plus de l'enveloppe, 0,25% supplémentaires seront versés dans le **régime de pension sectoriel**, ledit "2^e pilier", ce qui portera la contribution patronale à 1%.

A partir de 2010, la **prime syndicale** sera portée de €100 à €110.

En matière de barèmes, nous avons pu corriger également une grande injustice. En effet, les **barèmes jeunes** sont supprimés. Plus de salaires inférieurs désormais pour les employés de moins de 21 ans !

De même, une mesure concerne les travailleurs ayant plus de 40 ans d'ancienneté (réelle ou fictive). A l'avenir, leur salaire continuera d'évoluer jusqu'à 45 ans d'ancienneté : à 42 ans d'ancienneté, ces travailleurs recevront 40% de l'augmentation reçue entre la 35^e et la 40^e année de service et à 45 ans d'ancienneté, 60% de cette augmentation en plus. Concrètement, si en fonction de votre **barème** votre salaire a augmenté de €100 entre 35 et 40 ans, vous recevrez €40 en plus à partir de 42 ans d'ancienneté et €60 supplémentaires à 45 ans d'ancienneté, soit un supplément de €100 en 5 ans.

Pour le **crédit-temps**, nous n'avons pas seulement pu reconduire les accords actuels, nous avons encore pu les étendre. D'abord chaque entreprise pourra convenir dès à présent de permettre à plus de 7% (limite sectorielle) des travailleurs d'accéder au crédit-temps, mais vous pourrez par ailleurs prétendre à l'indemnité complémentaire à partir de 53 ans (au lieu de 55 ans auparavant) et de manière illimitée dans le temps (contre seulement 3 ans par le passé).

Et ce n'est pas tout : les régimes de **prépension** sont reconduits. Nous avons aussi pu maintenir la procédure à suivre en cas de **licenciement multiple**. Enfin, nous avons amélioré la situation des **travailleurs intérimaires** : s'ils obtiennent un contrat fixe, leur période de travail intérimaire est prise en compte comme période d'essai.

Compte tenu de la situation économique, il s'agit malgré tout d'un accord appréciable. Le présent *Expresso* vous donne un aperçu de ce que le SETCa a négocié pour vous avec ses partenaires syndicaux. ■



ERWIN DE DEYN
Président



JEAN-PIERRE BONINSEGNA
Secrétaire Fédéral

Ensemble, on est plus forts.

PLUS DE POUVOIR D'ACHAT

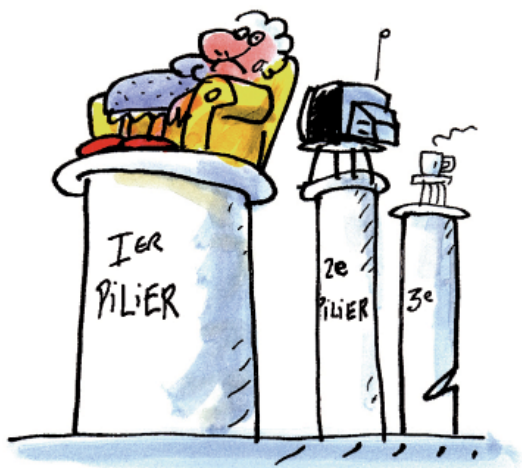
- ▶ Négociations d'entreprise avant fin octobre 2009 sur la modalisation des enveloppes nettes de €125 en 2009 et €250 en 2010.
- ▶ Les enveloppes €125 et €250 contiendront tous les éléments augmentant le coût salarial.
- ▶ Les entreprises où aucun accord n'aura été trouvé avant fin octobre appliqueront une formule sectorielle supplétive : €125 en éco-chèques à compter du 1/12/2009 et €250 en éco-chèques à compter du 1/9/2010.
- ▶ Il s'agit de montants forfaitaires indépendamment du régime de travail. Donc pas de proratisation en fonction de la durée de travail.
- ▶ Les €250 resteront récurrents après 2010. La manière de les modaliser sera évaluée dans le cadre des négociations sectorielles 2011-2012 (poursuite des formules existantes ou conversion en autre chose).

BARÈMES

- ▶ Les barèmes jeunes sont supprimés. Les jeunes reçoivent donc directement leur salaire à part entière.
- ▶ Allongement des barèmes d'ancienneté en 2 étapes supplémentaires : 42 ans et 45 ans. À 42 ans, l'étape représentera 2/5^e de la dernière tension salariale (entre 35 et 40 ans) et à 45 ans, la partie restante (3/5^e de la tension salariale entre 35 et 40 ans) sera ensuite appliquée.
- ▶ Ces améliorations sont indépendantes des enveloppes nettes de €125 et €250 et viennent donc en sus.

DEUXIÈME PILIER DE PENSION

- ▶ Augmentation de 0,25% à compter du 1/1/2011.
- ▶ Maintien des règles existantes : les entreprises qui ont un propre système au moins égal au deuxième pilier sectoriel peuvent soit ajouter ces 0,25% dans le système d'entreprise, soit négocier leur conversion en un avantage équivalent. Cela vient alors en sus des enveloppes nettes de €125 et €250. Cette nouvelle augmentation de la cotisation patronale de 0,25 % porte la contribution à 1 %. Voilà qui commence à compter.



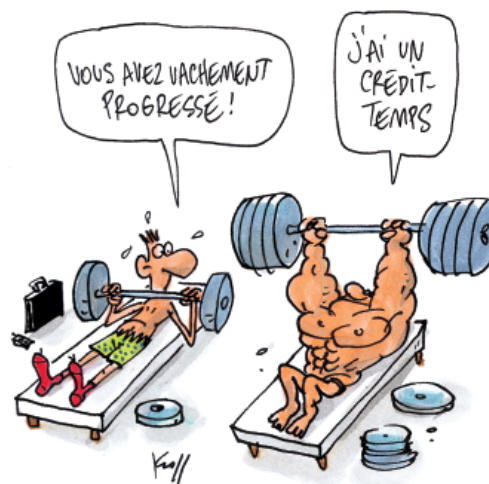
CRÉDIT-TEMPS

- ▶ Augmentation du seuil sectoriel de 7% possible sur le plan de l'entreprise
- ▶ Abaissement de l'âge de 55 ans à 53 ans pour l'octroi de l'indemnité complémentaire en cas de passage au crédit-temps à mi-temps. Illimité dans le temps (actuellement 3 ans), donc jusqu'à l'âge de la prépension ou de la pension.

Si vous avez 53 ans ou plus et choisissez de travailler à mi-temps, vous recevez du secteur €100 bruts en plus par mois par-delà l'allocation de l'ONEm jusqu'à l'âge de la prépension ou de la pension (voir tableau joint pour le montant exact). En outre, la prépension pour ceux qui prennent un crédit-temps 1/5^e ou à mi-temps est calculée sur le salaire à temps plein.

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'1/5^e jusqu'à votre prépension ou votre pension. Vous recevez alors du secteur une prime complémentaire de €75 bruts par mois jusqu'à votre prépension ou votre pension normale par-delà l'allocation de l'ONEm (voir tableau joint pour le montant exact).



CRÉDIT-TEMPS			
ALLOCATIONS BRUTES À PARTIR DU 1.09.2008 EN EURO			
	Moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	
		Moins de 20 ans de passé professionnel	20 ans de passé professionnel
Interruption complète	444,39	592,52	592,52
Réduction d'1/5^e			
Moins de 50 ans	---	146,32	146,32
<i>isolé ou enfant(s) à charge*</i>	---	188,82	188,82
50 ans ou plus	---	146,32	205,57
<i>isolé ou enfant(s) à charge*</i>	---	188,82	248,08
Réduction d'1/2-temps			
Moins de 50 ans	222,19	296,25	296,25
50 ans ou plus	222,19	296,25	442,57

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



PRÉPENSION

Prorogation des différents régimes de prépension

- ▶ à 58 ans
- ▶ à 56 ans avec 20 ans de travail de nuit et 33 ans de carrière
- ▶ prépension à mi-temps à partir de 55 ans

FORMATION

APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE

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 et précise de quel type de formation il s'agit et quels employés suivront les formations.

PLUS DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

- ▶ Si vous avez un contrat à durée déterminée, un contrat de remplacement ou un PFI (plan de formation individuel) et 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.
- ▶ Pour les travailleurs intérimaires, en cas d'embauche, les périodes déjà prestées comme intérim l'année précédente sont déduites de la période d'essai.
- ▶ Licenciement multiple : les règles actuelles sont maintenues.

PRIME SYNDICALE

La prime syndicale est portée à €110 à compter de 2010.

PROTOCOLE D'ACCORD 2009-2010 DU 2 AVRIL 2009

Commission Paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique

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 de la logistique.

2. POUVOIR D'ACHAT – 2IÈME PILIER - BARÈMES

2.1 ENVELOPPE DE NÉGOCIATION

Octroi d'une augmentation du pouvoir d'achat conformément à l'«Accord exceptionnel en vue des négociations au niveau des secteurs et des entreprises durant la période 2009-2010» du 22 décembre 2008 de 125 EUR en 2009 et de 250 EUR en 2010.

Conversion de cette enveloppe de négociation comme suit:

- ▶ au niveau d'entreprise par accord écrit. À cette fin il peut être opté pour n'importe quelle augmentation du pouvoir d'achat dont le coût total, y compris les charges propres à l'avantage choisi, ne dépasse pas par travailleur les montants précités. Ces accords doivent être enregistrés auprès du président de la commission paritaire n° 226 avant le 1er novembre 2009.
- ▶ À défaut d'un accord au niveau d'entreprise enregistré avant le 1er novembre 2009, la disposition sectorielle suivante est d'application: octroi de 125 EUR par travailleur en éco-chèques en décembre 2009 et de 250 EUR par travailleur en éco-chèques en septembre 2010. L'octroi des éco-chèques s'effectue conformément aux dispositions de la CCT du CNT n° 98, et particulièrement aux dispositions de l'article 6, § 1.
- ▶ l'octroi de l'augmentation nette du pouvoir d'achat en 2010 reste d'application après 2010.

2.2 PENSION COMPLÉMENTAIRE

La cotisation patronale pour le régime de pension complémentaire sectoriel sera relevée de 0,25 % à partir du 1er janvier 2011.

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 1er janvier 2011 :

- ▶ 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.

2.3 ÉVALUATION DÉBUT 2011

Évaluation début 2011 des augmentations nettes du pouvoir d'achat octroyées en 2010, sans augmentation de la charge patronale.

Évaluation début 2011 de l'imputation éventuelle de l'augmentation de la pension complémentaire avec 0,25% ou de l'avantage équivalent au 1er janvier 2011 sur les augmentations du pouvoir d'achat de 2011-2012.

2.4 BARÈME

Le barème des rémunérations minimums sera complété à partir du 1er mai 2009 avec les deux tranches suivantes:

- ▶ jusque 42 ans
- ▶ jusque 45 ans.

La tension entre 40 et 45 ans est la même comme la tension entre 35 et 40 ans. La tension entre 40 et 42 ans est égale à 2/5 de la tension 40 et 45 ans et la tension entre 42 et 45 ans est égale à 3/5 de la tension 40 et 45 ans.

2.5 BARÈME DES JEUNES

Les barèmes des jeunes sont supprimés à partir du 30 avril 2009. Les employés rémunérés selon ces barèmes seront rémunérés à partir du 1er mai 2009 selon le barème des rémunérations minimums avec 0 ans ancienneté. Si le salaire réel de ces employés dépasse la rémunération afférente à leur classe du barème des rémunérations minimums, aucune augmentation du salaire ne sera appliquée au 1er mai 2009. Les

étapes suivantes dans le barème seront calculées à partir du 1er mai 2009.

3. MOBILITÉ

Application de la CCT du 2 mars 1998 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport de la CP 226 jusqu'au 31 janvier 2009.

À partir du 1er février 2009 l'intervention patronale dans les frais de transport est fixée comme suit :

- ▶ transport en commun public: application des dispositions de la cct du CNT n° 19octies
- ▶ transport en commun public, autre que le train: intervention à partir de 1 km; application des dispositions de la cct du CNT n° 19octies complétées avec les dispositions de l'article 3, § 1 de la cct du 2 mars 1998 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport de la CP 226
- ▶ transports en commun publics combinés: application des dispositions de la cct du CNT n° 19octies
- ▶ transport en commun public sur le territoire d'un autre état membre: application des dispositions de la cct du CNT n° 19octies
- ▶ transport privé des travailleurs: l'intervention patronale est fixée sur base du barème inclus en annexe à la cct du CNT n° 19octies jusqu'au 31 janvier 2011. L'intervention est octroyée à partir de 1 km. Application des modalités de l'article 4, § 1 et de l'article 5 de la cct du 2 mars 1998 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport de la CP 226
- ▶ transport organisé par l'employeur: application de l'article 8 de la cct du 2 mars 1998 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport de la CP 226
- ▶ modalités de remboursement: application de l'article 9 de la cct du 2 mars 1998 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport de la CP 226.

PROTOCOLE D'ACCORD 2009-2010 DU 2 AVRIL 2009

4. CRÉDIT-TEMPS

4.1 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.

4.2 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 par CCT ou modification du règlement de travail. Les employés de 50 ans et plus qui utilisent la réduction des prestations de travail d'1/5e 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.

4.3 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'1/5e, lorsqu'il s'agit de travail en équipes ou en cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

4.4 PRIMES COMPLÉMENTAIRES EN CAS DE CRÉDIT-TEMPS

4.4.1 Le régime existant est prolongé.

4.4.2 Tenant compte de la conjoncture économique actuelle, le régime spécial suivant sera d'application en dérogation du régime actuel pour la durée de ce protocole d'accord:

A. Une prime de 100 EUR brut est octroyée aux employés de 53 ans et 54 ans qui réduisent leurs prestations de travail de la moitié dans le cadre du crédit-temps pendant la durée de cet protocole d'accord

et ceci jusqu'à l'âge de 55 ans ; après ils peuvent bénéficier du régime existant.

B. Une prime de 100 EUR brut est octroyée aux employés mentionnés au point A. qui ont épuisé leurs droits dans le régime existant (de la prime crédit temps à mi-temps) et qui restent après dans le régime du crédit temps à mi-temps.

C. La prime n'est pas octroyée aux employés de 50 ans et plus qui bénéficient déjà du crédit-temps à mi-temps et qui atteignent 53 ans ou 54 ans pendant la durée de ce protocole d'accord.

4.5 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.

4.6 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.

4.7 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.

4.8 DURÉE CCT

Les dispositions en matière de crédit-temps mentionnées sous les points 4.1 jusqu'à 4.7 y compris ci-avant sortent leurs effets jusqu'au 31 décembre 2011, à l'exception du point 4.4.2 qui sort son effet du 1^{er} janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010.

5. PRÉPENSION

5.1 PRÉPENSION

Les âges d'accès ci-après, tels que prévus dans l'AR prépension en exécution du pacte de solidarité entre générations, seront appliqués :

- ▶ 58 ans jusque fin 2011
- ▶ 56 ans avec une carrière de 33 ans dont 20 ans travail de nuit (CCT n° 46 'travail de nuit' du CNT) jusque fin 2010
- ▶ 58 ans pour les métiers lourds jusque fin 2010.

5.2 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 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 y compris.

6. FONDS SOCIAL

6.1 COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale pour le Fonds de sécurité d'existence est fixée à 0,40 % à partir du 1^{er} juillet 2009 jusqu'au 30 juin 2011, y comprise la cotisation destinée aux groupes à risque.

6.2 ACCOMPAGNEMENT DE LICENCIEMENT

Le régime sectoriel en matière d'accompagnement de licenciement est maintenu. Il y aura entre autre une évaluation du fournisseur de services d'outplacement, désigné par le secteur, avant la fin de 2009.

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).

PROTOCOLE D'ACCORD 2009-2010 DU 2 AVRIL 2009

7. FORMATION PERMANENTE

Le nombre de jours de formation, tels que fixés dans le protocole 2007-2008, est fixé 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. PÉRIODE D'ESSAI CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE - CONTRAT INTERIM

Si un contrat intérim est suivi 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. Cette déduction de la période d'essai vaut seulement pour les contrats intérim qui ont pris cours dans l'an qui précède la date de l'entrée en vigueur du contrat à durée indéterminée.

9. CONGÉ SYNDICAL

Les partenaires sociaux réitèrent leur intention de respecter scrupuleusement la recommandation du 12 décembre 2003 concernant le congé syndical. Les problèmes seront discutés dans le Groupe de travail affaires générales.

Pour chaque demande de formation syndicale, les modalités suivantes sont convenues :

- ▶ l'employeur reçoit chaque demande deux semaines à l'avance avec mention du lieu (commune – ville) et de la durée de la formation
- ▶ la demande est signée par une personne mandatée et envoyée par e-mail ou lettre.

Un volet concernant la formation syndicale sera rajouté dans le modèle de rapport cité au point 7.

10. CCT EN COURS

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

11. 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 2009 et 2010.

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 infractions éventuelles contre les accords en vigueur concernant la concertation sociale et la conciliation seront rapportées dans le Groupe de Travail Affaires Générales ou dans la commission paritaire plénière.

Les montants résultant des cotisations patronales destinées au Fonds Social pour la prime syndicale, afférents aux années 2009 et 2010, 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. À cette fin les partenaires sociaux tiendront en décembre 2009 et décembre 2010 une évaluation concernant le respect et l'application des engagements précités.

12. DURÉE

Le présent protocole sort ses effets le 1^{er} janvier 2009; il est conclu pour la durée de deux ans.

Note : traduction du texte original rédigé et signé en néerlandais

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

AVRIL 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

BRABANT WALLON

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

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

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

Edingensesteenweg 16

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

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage)

1800 Vilvoorde
Tél. +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