



SETCa

CP 130

IMPRIMERIE,
ARTS GRAPHIQUES
& JOURNAUX

QU'EST-CE QUE LA CARTE DE VOS DROITS ?



La carte de vos droits, c'est la brochure à conserver soigneusement pour pouvoir vous repérer dans votre secteur et connaître vos droits ! Elle vous présente une vue globale de ce qui est d'application précisément dans votre commission paritaire en matière de législation sociale. Une brochure bien utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur.

Vous retrouverez dans les pages intérieures plusieurs thèmes clés. Ceux-ci correspondent à des droits bien précis liés à votre commission paritaire et dont les règles vous sont résumées. De l'autre côté, vous retrouverez une description de la situation générale au sein de votre secteur et des pistes d'avenir que le SETCa préconise pour celui-ci. Si vous avez encore des questions, besoin d'aide ou d'informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent également dans cette brochure.



Bonne lecture et bonne route à vous sur votre parcours en tant que travailleur !

Élections sociales 2016

En mai 2016 se tiendront les élections sociales. Dans les entreprises, les travailleurs éliront ceux qui seront demain leurs représentants syndicaux. Il s'agit d'une période cruciale, dont le résultat sera déterminant pour le futur de votre secteur et votre entreprise.

Ce sera le moment de choisir qui seront ceux qui défendront vos droits et vos intérêts en tant que travailleur, ceux qui se feront votre porte-parole auprès de la direction, ceux qui s'investiront pour plus de progrès social et de bien-être dans votre entreprise, ceux qui seront à vos côtés pour vous aider à avancer et à dessiner votre avenir. C'est de cette manière que le SETCa épaula depuis de nombreuses années les travailleurs dans les entreprises.

Toujours à l'écoute, nous voulons tout mettre en œuvre pour vous aider à faire face aux défis qui vous attendent. Tout en s'adaptant aux évolutions de notre société et du monde du travail, nous voulons esquisser avec vous les contours de votre avenir. Un avenir où la solidarité et le respect des droits de chacun sont au cœur des priorités !



CONTACTEZ VOTRE SECTION RÉGIONALE POUR PLUS D'INFORMATIONS

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
info@setcabw.org

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be
Meiboom 4 - 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

Rue de Gozée 202 - 6110 Montigny-le-Tilleul
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

Maison des Syndicats - Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
Tél. : +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

MONS - BORINAGE

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

NAMUR

Rue Dewez 40/42 (3^e étage) - 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 (5^e étage)
4800 Verviers
Tél. : +32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be



VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 130 IMPRIMERIE, ARTS GRAPHIQUES & JOURNAUX

Contrat de travail

Lorsque vous êtes en service auprès d'un employeur, un contrat (de travail) est conclu entre lui et vous. Ce contrat fixe les prestations que vous devez effectuer et la rémunération octroyée par l'employeur en contrepartie.

Dans la presse quotidienne (CP 130.02), il peut vous être demandé de faire preuve de **polyvalence** dans votre travail moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale. Il y a également lieu de demander votre accord.

Si vous êtes occupé dans l'une des 9 fonctions décrites sur le plan sectoriel pour les entreprises graphiques (CP 130.01), vous devez obtenir par défaut un **contrat de travail à durée indéterminée**. Le contrat de travail peut toutefois être conclu pour une durée déterminée (maximum 3 mois) dans certains cas. Si vous êtes maintenu au travail dans votre entreprise après la période prévue, vous êtes censé être lié par un contrat de travail à durée indéterminée.



Commission paritaire

Une commission paritaire est un organe belge de concertation entre employeurs et travailleurs, dont l'objectif principal est la négociation de conventions collectives de travail.

Chaque secteur d'activité a sa commission paritaire, composée d'un nombre égal de représentants des grands syndicats et des organisations patronales.

Le secteur d'activité dans lequel vous êtes occupé est la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130). Pour une meilleure lisibilité, nous répartirons la CP 130 entre l'imprimerie et les arts graphiques (130.01) d'une part et les journaux/la presse quotidienne (130.02) d'autre part.



Vacances annuelles

Chacun a droit, légalement, à **20 jours de congé**, mais des **dispositions plus favorables** sont d'application dans votre secteur.

Si vous travaillez dans une entreprise graphique (CP 130.01) et si vous avez **10 ans d'ancienneté**, vous avez droit à **1 jour de congé**. À partir de **20 ans**, vous bénéficiez de **2 jours de congé**, et de **3 jours à partir de 25 ans d'ancienneté**. **1 jour d'ancienneté** est également prévu pour les **travailleurs de plus de 55 ans** occupés depuis plus de 2 ans dans l'entreprise. Il s'agit donc au **total de maximum 3 jours**.

Si vous travaillez dans la CP 130.02 et que vous effectuez des **prestations le dimanche**, vous avez droit à **38 jours de congé avec maintien de la rémunération**. Si vous ne travaillez pas le dimanche, vous avez droit à **34 jours de congé**.

Les jours de congé suivants sont ici pris en compte : 20 jours de congés légaux, 7 jours de congé pour les personnes travaillant le dimanche, 3 jours de congé pour les personnes ne travaillant pas le dimanche, 10 jours fériés légaux, le jour de la fête communautaire (11 juillet, 27 septembre ou 15 novembre) et 1 jour de congé supplémentaire.

1 jour de congé d'ancienneté est octroyé après **20 ans de service** dans l'entreprise.

Les **travailleurs de 55 ans et plus** comptant **20 ans d'ancienneté** dans l'entreprise reçoivent **1 jour supplémentaire**. Des jours de compensation sont également prévus pour le travail de nuit et de soirée.



Rémunération

Votre salaire est déterminé par votre fonction et par les barèmes salariaux du secteur. Ces barèmes salariaux sont les barèmes minimums et votre employeur doit s'y tenir. Il peut payer plus, mais certainement pas moins ! Une entreprise peut toutefois appliquer ses propres barèmes, bien que la règle soit ici aussi que ces barèmes d'entreprise doivent être supérieurs aux barèmes sectoriels. Dans les entreprises graphiques (CP 130.01), votre salaire est **fixé en fonction des qualifications professionnelles** prescrites pour chaque fonction reprise dans la classification de fonctions sectorielle. Ainsi, **9 fonctions de référence ont été définies**. Les **salaires hebdomadaires minimums** pour ces fonctions, **répartis dans 20 classes**, sont établis pour une **durée de travail de 37 heures/semaine**. Il existe également des barèmes spécifiques pour les jeunes. La presse quotidienne (CP 130.02) dispose d'une classification de **19 fonctions de référence et 10 classes**. La **description** de votre fonction doit tenir compte du **niveau hiérarchique** auquel elle est exercée. Enfin, au niveau sectoriel, chaque classe est liée à un **salaires horaire minimum** pour la semaine de **35h**. Vous trouverez ces barèmes sectoriels sur le site www.setca.org/baremes. Les barèmes de la CP 130.02 et ceux de la CP 130.01 suivent l'indice des prix à la consommation, avec des sauts de 2%.

Le secteur des entreprises graphiques (CP 130.01) a prévu une **augmentation des chèques-repas de € 1,25 par jour** presté au 1^{er} janvier 2016. **Une enveloppe de 0,07% de la masse salariale brute est prévue pour le financement du 2^e pilier de pension**.

Dans la presse quotidienne (CP 130.02), les **chèques-repas augmentent de € 1,50** au 1^{er} janvier 2016. Si la **marge maximale** est atteinte au niveau de l'entreprise, un **avantage net de € 0,5** peut être octroyé par travailleur à temps plein au niveau de l'entreprise. Cette augmentation est maintenue. Si votre employeur n'a pas encore octroyé de chèques-repas, il peut le faire depuis le 1^{er} janvier 2016 par une cotisation patronale d'un montant de € 1,50 par travailleur à temps plein.





VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 130 IMPRIMERIE, ARTS GRAPHIQUES & JOURNAUX

Crédit-temps

Le **crédit-temps** est un système vous permettant temporairement de travailler moins ou d'arrêter de travailler sans qu'il soit mis fin à votre contrat de travail. Vous pouvez prendre un crédit-temps pour consacrer plus de temps à l'éducation de vos enfants, pour reprendre des études, pour soutenir un membre de votre famille malade... Ce régime a déjà subi de nombreuses modifications ces dernières années. Pour la réglementation générale, nous vous renvoyons à notre brochure «Mémo Crédit-temps».

Tant les entreprises graphiques (CP 130.01) que la presse quotidienne (CP 130.02) ont convenu pour les **travailleurs âgés** de maintenir l'âge d'entrée dans le crédit-temps (**emplois d'atterrissage et «métiers lourds»**) à **55 ans**. Il faut toutefois compter une **carrière professionnelle d'au moins 35 ans**.

Tout travailleur de **50 ans et plus avec un passé professionnel de 28 ans** bénéficie d'un **droit individuel au crédit-temps** sous la forme d'une **diminution de carrière d'1/5^e**. Dans les entreprises graphiques (CP 130.01), le travailleur doit pouvoir attester de 28 ans de passé professionnel ainsi que d'une occupation ininterrompue de 10 ans dans l'entreprise. Informez-vous quoi qu'il en soit auprès du SETCa avant de faire votre choix.



Durée de travail

Dans la **CP 130.01** (entreprises graphiques), la durée de travail est fixée à **37 heures par semaine**. Le secteur connaît aussi du travail en équipes et du travail de nuit. S'il n'existe qu'une équipe dans votre entreprise, l'employeur doit vous payer un **supplément** si vous fournissez des **prestations en dehors des heures de travail** :

- Pour des prestations entre 20h et 22h = 25%;
- Entre 22h et 6h = 50%.

Ce supplément vous sera payé en plus du sursalaire pour d'éventuelles heures supplémentaires.

Le travail effectué en équipes donne droit à l'octroi d'un montant forfaitaire évoluant en fonction de l'indexation des salaires.

Le travail presté le dimanche et les jours fériés est payé en double et donne droit à un jour de congé de remplacement rémunéré lorsque les prestations ont lieu un jour férié.

Dans la **CP 130.02** (presse quotidienne), la durée de travail est fixée à **35 heures par semaine**. On entend par service de jour les prestations entre 6h et 20h. Le service mixte (de soirée) concerne les prestations jusqu'à 22h et le service de nuit, les prestations effectuées partiellement après 22 h. Les suppléments suivants sont prévus :

- De 20h à 22h: 25% du salaire horaire;
- De 22h à 24h: 30% du salaire horaire;
- De 24h jusqu'à la fin du service : 30% du salaire horaire.

Si vous devez prester des heures supplémentaires, les 2 premières heures donnent droit à un supplément de 50%, les autres à un supplément de 75%. Chaque heure supplémentaire prestée un dimanche, un jour férié ou un jour de repos est payée avec un supplément de 100%. Dans la presse quotidienne (CP 130.02), on peut travailler 1 dimanche sur 2. Le calcul des sursalaires pour heures supplémentaires/ service de soirée/ service de nuit prend en compte le salaire réel.



13^{ème} mois - prime de fin d'année

Si vous travaillez dans une entreprise graphique (**CP 130.01**), vous avez droit à une **prime de fin d'année**. Le montant de la prime de fin d'année est calculé comme suit: **salaire hebdomadaire effectif multiplié par 173 divisé par 40**. Vous entrez en ligne de compte pour la prime si vous étiez en service le 15 décembre et si vous avez fourni des prestations effectives ou assimilées pendant l'année. **Sont assimilés à des jours de travail effectifs**: les vacances annuelles et les jours fériés, les 12 premiers mois d'absence pour cause d'accident de travail/de maladie professionnelle, les 50 premiers jours de maladie, les 10 jours d'absence légitime, le congé-éducation, les 50 premiers jours de chômage économique ainsi la période couverte par une indemnité de rupture.

Si vous travaillez dans la presse quotidienne (**CP 130.02**), vous avez droit à une **prime de fin d'année** d'un montant correspondant à **156 heures du salaire effectif** gagné le 30/11 (**en semaine de 36 heures**), pour autant que vous ayez fourni des prestations du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Si vous travaillez en semaine de **35 heures**, la prime s'élève à **151,67 heures du salaire effectif**.

Pour entrer en ligne de compte pour cette prime, vous devez être en service le 30/11 et avoir une ancienneté d'au moins 3 mois dans votre entreprise à cette date.

La prime de fin d'année est payée en décembre. Sont assimilés à des jours de travail effectifs : les vacances et les jours d'absence légitime, une période de maladie de maximum 30 jours ou d'une période ininterrompue de maximum 26 semaines, les jours non prestés couverts par une indemnité de rupture ainsi que le chômage involontaire.



Droit à la formation

Dans les entreprises graphiques (CP 130.01) comme dans la presse quotidienne (CP 130.02), vous avez droit à **1 jour de formation professionnelle par an**. Il s'agit de toute forme de formation professionnelle organisée par l'employeur. Votre droit individuel peut être généralisé au niveau de l'entreprise à condition que votre entreprise ait présenté un projet de plan de formation pour avis au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

En raison des nouveautés technologiques permanentes dans la presse quotidienne, il est indispensable que les travailleurs puissent recevoir une formation adaptée. Cette formation aux nouvelles techniques doit être organisée au niveau de l'entreprise et accorder une attention particulière aux travailleurs les plus âgés.





VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 130 IMPRIMERIE, ARTS GRAPHIQUES & JOURNAUX

Petit chômage

Les jours de petit chômage (ou « absences légitimes ») sont des absences liées à certains événements familiaux ou à certaines obligations civiles auxquelles vous avez droit sans perte de salaire en tant que travailleur. Par exemple, un enterrement ou un mariage. Le nombre de jours est fixé légalement mais les secteurs peuvent prendre des dispositions plus favorables. Tant la **CP 130.01** (entreprises graphiques) que la **CP 130.02** (presse quotidienne) ont défini des dispositions plus avantageuses. Celles-ci ouvrent le droit à des **jours d'absence supplémentaires, qui ne sont toutefois pas rémunérés**.

Dans les entreprises graphiques (CP 130.01), vous avez le droit d'être absent 3 jours pour votre mariage. Dans la presse quotidienne (CP 130.02), vous avez droit à 4 jours. En cas de décès de votre conjoint(e), d'un enfant, d'un de vos parents (ou de votre partenaire), vous pouvez vous absenter 4 jours.

Si votre frère ou votre sœur ou l'un de vos grands-parents (également dans la famille de votre partenaire) décède, vous avez droit à 2 jours d'absence. Si votre frère ou votre sœur ou l'un de vos grands-parents (également dans la famille de votre partenaire) décède, vous avez droit à 2 jours d'absence.



Frais de déplacement (130.01 & 130.02)



Si vous travaillez dans le secteur des entreprises graphiques (CP 130.01) ou de la presse quotidienne (CP 130.02) et si vous vous rendez au travail en train, votre employeur doit intervenir conformément aux prescriptions légales. Il le fait donc sur la base du tableau légal pour la carte de train, en fonction du nombre de kilomètres parcourus.

Si vous parcourez la distance à l'aide d'un autre moyen de **transport public ou de transports public combinés, l'intervention de votre employeur s'élève à 75% du prix effectivement payé**, si celui-ci est établi en fonction du nombre de kilomètres parcourus. Si le prix du ticket est un **montant fixe**, votre employeur intervient à concurrence de **71,8% du montant** correspondant de la carte de train, à partir d'une distance de 7 km.

Vous effectuez le chemin du travail avec un **véhicule privé**? Votre employeur intervient ici aussi à raison de **€0,481 par km par jour de travail effectif**, si vous habitez **dans un rayon de 5 km**. Si vous habitez à plus de 5 km, l'intervention est égale à l'intervention mensuelle légale divisée par 21. Le secteur prévoit aussi une **indemnité bicyclette à partir d'une distance de 3 km : €0,22 par kilomètre**.

Fin de carrière

L'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, soit l'ancienne prépension) a été durci par des mesures gouvernementales successives. Auparavant, les secteurs pouvaient encore apporter un certain nombre d'adaptations, mais ils sont eux aussi de plus en plus contraints de durcir les règles. Une CCT prévoit encore les régimes suivants dans le secteur des entreprises graphiques (**CP 130.01**): régime à partir de **58 ans dans un métier lourd (35 ans de passé professionnel)**, régime à partir de **58 ans avec 40 ans de passé professionnel**, régime à partir de **58 ans avec 33 ans de passé professionnel (20 ans de travail de nuit)** et régime « **CCT en cours 60 ans** ».

Le secteur de la presse quotidienne (**CP 130.02**) prévoit les régimes suivants: « **CCT en cours 60 ans** », régime à partir de **58 ans avec 33 ans de passé professionnel (20 de travail de nuit)** et régime à partir de **58 ans dans un métier lourd (35 ans de passé professionnel)**.



Chômage temporaire

Une entreprise peut mettre ses travailleurs en « chômage temporaire » dans un certain nombre de circonstances très **spécifiques**. Vous travaillez dans une entreprise graphique (CP 130.01) et votre contrat de travail est suspendu par manque de travail pour raisons économiques? Vous recevez dans ce cas une **indemnité de €6,57 par jour en plus de votre allocation de chômage**, pour une période de 40 jours de chômage temporaire.

La suspension doit prendre effet le premier jour ouvrable de la semaine et s'étendre sur une période ininterrompue d'une ou deux semaines de chômage complet.



LE PANORAMA DU SECTEUR DE L'INDUSTRIE

Le secteur de l'industrie est le quatrième plus gros des différents secteurs du SETCa. Il est subdivisé en une quantité de sous-secteurs :

- **CP 130** : commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux
- **CP 207** : commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique
- **CP 209** : commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques
- **CP 210** : commission paritaire pour les employés de la sidérurgie
- **CP 211** : commission paritaire pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole
- **CP 214** : commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie
- **CP 215** : commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
- **CP 220** : commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire
- **CP 221** : commission paritaire des employés de l'industrie papetière
- **CP 222** : commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton
- **CP 224** : commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux

L'industrie est d'une importance cruciale pour le développement de l'économie, pour les finances publiques, pour la prospérité et pour le bien-être. En tant qu'organisation syndicale, nous sommes partisans d'une «économie durable». La transition vers celle-ci exige des innovations technologiques de grande ampleur et d'importants investissements à moyen terme. La croissance est nécessaire dans les activités d'avenir telles que les énergies renouvelables, la technologie propre, les matériaux durables, les transports publics et le secteur de la construction. Aux secteurs industriels de se tourner vers ces nouvelles activités ! Il est essentiel que les autorités jouent un

rôle actif et imposent des normes énergétiques contraignantes pour le secteur.



Dans une économie durable, on consomme autrement, on recherche d'autres solutions de mobilité et on partage les richesses équitablement. Cela passe aussi par des investissements dans de nouveaux emplois, couvrant des besoins sociétaux importants, et par la recherche et le développement. Les secteurs industriels sont dans l'obligation de prendre plus d'initiatives dans ce sens afin d'aborder ces défis et d'anticiper les besoins de la société de manière créative et proactive.

Impact sur les travailleurs et les conditions de travail

A l'avenir, l'organisation du travail sera modifiée en profondeur et les travailleurs devront être étroitement impliqués dans ces projets de transition. L'implication des militants du SETCa est une exigence car ils peuvent pleinement contribuer à ce changement. Il faut tendre vers une innovation socialement acceptable, soutenue par la concertation sociale. L'innovation sociale porte sur l'amélioration de l'organisation du travail, l'ergonomie, la sécurité au travail, etc.

Une société tournée vers l'avenir investit pleinement dans ses forces vives, dans la formation tout au long de la vie, dans l'enseignement et dans un travail de qualité et qui a du sens. C'est également d'une importance capitale dans l'industrie.

Emplois sous pression

Ces dernières années, la crise économique a laissé des traces en termes d'emplois : certains sous-secteurs et entreprises clés du secteur industrie ont été particulièrement touchés. Certains secteurs comme la sidérurgie et le textile ont subi de lourds revers. Dans d'autres, la situation est restée plus stable. Les chiffres liés à l'emploi ont même progressé dans l'industrie alimentaire et dans une moindre mesure dans la chimie et

l'industrie pétrolière. Depuis toujours, l'industrie est au cœur de l'actualité. Nous devons mettre en œuvre les moyens nécessaires à la sauvegarde de l'emploi dans les différents secteurs industriels et construire un avenir durable pour les travailleurs.

Evoluer et innover...

Face aux changements technologiques, le secteur doit continuer à évoluer. L'industrie à l'avenir ne ressemblera plus du tout à celle que nous avons connu hier et que nous connaissons aujourd'hui. Ces changements auront un impact sur les travailleurs, sur leurs conditions de travail et sur l'emploi. Nous devons en tenir compte et y apporter des réponses socialement responsables et durables pour le secteur.

L'innovation technologique est partout et nous devons avancer avec elle. De même, les énergies renouvelables, les matériaux durables, les transports publics et le secteur de la construction sont autant d'activités vers lesquelles les secteurs industriels doivent s'ouvrir plus encore. Ceci doit aller de pair avec la création de nouveaux emplois dans les entreprises.

Le SETCa, aux côtés des travailleurs

L'évolution du secteur industriel doit bien évidemment se faire pas à pas, dans le respect de la concertation sociale. Face à ces changements, il est nécessaire de mettre en place un dialogue et une réflexion sur les conséquences directes pour les travailleurs (comme l'organisation du travail, l'ergonomie, la sécurité au travail, etc.)

Un point d'attention réside aussi dans la formation des travailleurs. Nous voulons travailler à la mise en place d'un socle commun minimum dans tous les secteurs de l'industrie, en accordant une attention particulière au droit individuel à la formation. La représentativité des cadres de l'industrie et la défense de leurs intérêts, au même titre que les autres travailleurs, constitue également une de nos priorités. De nombreux cadres restent encore et toujours exclus de l'application de nombreuses CCT, en particulier dans le secteur de l'industrie. Nous voulons changer la donne également à ce niveau !