



SETCa

CP 211

INDUSTRIE DU COMMERCE
& DU PÉTROLE

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 211 INDUSTRIE DU COMMERCE & DU PÉTROLE



Contrat de travail

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

Un contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, pour un travail nettement défini ou pour une durée déterminée.

Droit à la Formation

Chaque année, votre employeur doit, sur la base du bilan social, présenter tous les efforts en matière de formation (= totalité des initiatives internes et externes) au conseil d'entreprise (ou à défaut, à la délégation syndicale).

En outre, **votre employeur doit fournir** chaque année des efforts supplémentaires via **un plan de formation collectif** (discuté au CE) **pour que le niveau d'effort de formation augmente de 0,1% de la masse salariale totale.**



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 syndicats et du patronat.

Le secteur d'activité dans lequel vous êtes occupé est la commission paritaire pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole, la CP 211.

Le secteur belge du pétrole est dominé par quelques grandes entreprises. **En 2012 la Belgique comptait 4 raffineries, avec une capacité globale de 843.000 barils par jour.** La production des raffineries belges est le double de la consommation intérieure. La moitié de la production est donc destinée à l'exportation (principalement des essences).



Maladie & accident

Si vous êtes temporairement en **incapacité de travail complète** en raison d'un **accident de travail**, vous recevez une **indemnité** égale à **100%** de votre **rémunération mensuelle brute**.

Si vous êtes en incapacité pour cause de **grossesse**, vous pouvez compter sur une indemnité égale à **90%** de votre **rémunération mensuelle brute**.

Vacances annuelles

Le secteur prévoit **2 demi-jours de congé**, octroyés l'après-midi du vendredi saint et l'après-midi de la veille de Noël. Si la veille de Noël tombe un samedi ou un dimanche, ce demi-jour sera donné le vendredi après-midi qui précède le 24 décembre.

1 jour libre culturel régional est octroyé, à fixer par le conseil d'entreprise. Les employés occupés à ces dates (en 2 ou 3 équipes) conservent le droit à un congé de récupération.

Congé d'ancienneté :

Ancienneté	Jours obligatoires	Jours de congé sectoriels obligatoires	Jours sectoriels facultatifs
de 1 à moins de 5 ans	20	/	/
de 5 à moins de 10 ans	20	2	/
de 10 à moins de 15 ans	20	3	1
15 ans et plus	20	4	1





VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 211 INDUSTRIE DU COMMERCE & DU PÉTROLE

Crédit-temps

Le crédit-temps a déjà subi de nombreuses modifications ces dernières années. Pour la réglementation générale, nous vous renvoyons à notre brochure «Mémo Crédit-temps».

Le secteur prévoit le système de **crédit-temps avec motif** à concurrence de **maximum 36 mois** sur l'ensemble de votre carrière, pour autant que vous remplissiez les conditions générales. Le crédit-temps pour le motif «soins» est possible pour un **maximum de 48 mois**.

Si vous êtes âgé de **50 ans** et que vous souhaitez **diminuer votre temps de travail d'1 ou 2 demi-jour(s) par semaine**, c'est possible si vous exercez un **métier lourd** et si vous avez une **carrière d'au moins 28 ans**. Attention, vous ne bénéficiez pas d'une indemnité supplémentaire!

Si vous êtes âgé de **55 ans** et que vous souhaitez **réduire votre temps de travail à une occupation à mi-temps ou le réduire d'1/5^{ème}**, c'est possible si vous avez une **carrière de 35 ans**, si vous avez exercé un **métier lourd** ou si vous travaillez dans une entreprise reconnue comme **entreprise en restructuration ou en difficulté**. Vous avez alors bien droit à une indemnité supplémentaire.



Durée de travail

Dans votre secteur, la **durée de travail hebdomadaire** est de **38 heures**.

Une réduction du temps de travail de 12 jours est également octroyée (proportionnellement aux prestations effectives – cela concerne ceux qui ne sont en service qu'une partie de l'année). La durée de travail correspond ainsi à une moyenne de 36 heures par semaine.

Ces jours sont fixés au niveau des entreprises, avec les instances représentatives des travailleurs, en tenant compte des besoins du service.

Si vous devez effectuer des prestations supplémentaires pendant les cinq premiers jours de la semaine, vous recevez un complément de 100% à partir de la cinquième heure supplémentaire. Si vous devez effectuer des prestations supplémentaires un samedi, vous recevez un complément de 50% pour les deux premières heures prestées et un complément de 100% pour les heures suivantes.



Fin de carrière

L'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension) s'est durci à la suite de mesures gouvernementales successives. Auparavant, les secteurs pouvaient encore procéder à un certain nombre d'adaptations, mais ils sont également de plus en plus souvent contraints de durcir le système.

Dans votre secteur, une CCT prévoit encore les systèmes suivants : régime à partir de **58 ans dans un métier lourd (35 ans de passé professionnel)**, régime de **58 ans avec raisons médicales**, régime 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**». Nous vous renvoyons, pour plus d'informations concrètes, à notre brochure «Mémo».



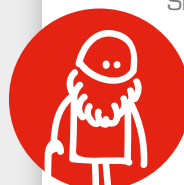
Règles spécifiques pour travailleurs âgés

Il existe des règles spécifiques en matière de travail de nuit pour les travailleurs âgés.

Si vous avez **50 ans** et que vous travaillez depuis 20 années ininterrompues en équipes, vous avez le droit de demander à être occupé de jour. Si votre employeur accède à votre demande, il vous paiera une indemnité forfaitaire correspondant aux primes d'équipe des 4 mois qui précèdent.

Si vous avez **53 ans** et travaillez depuis 15 années ininterrompues en équipe, vous avez le droit de demander à être occupé de jour. Si votre employeur accède à votre demande, il vous paiera une indemnité forfaitaire correspondant aux primes d'équipes des 8 mois qui précèdent.

Si vous avez **56 ans** et que vous avez travaillé 10 années ininterrompues en équipe, vous pouvez demander d'obtenir un travail de jour. Si votre employeur accède à votre demande, il vous paiera une indemnité forfaitaire correspondant aux primes d'équipes des 12 mois qui précèdent.





VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 211 INDUSTRIE DU COMMERCE & DU PÉTROLE

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.

Si vous vous mariez, vous avez droit à 3 jours ouvrables de petit chômage au lieu des 2 jours légaux.

Si vous signez un contrat de cohabitation légale, vous pouvez compter le jour de la signature à la maison communale comme jour de petit chômage.

Rémunération

Votre salaire est déterminé par votre fonction et par les barèmes salariaux de l'industrie et du commerce du pétrole. 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.



Ces barèmes évoluent selon le nombre d'années passées à travailler dans le secteur. Le secteur de l'industrie et du commerce du pétrole compte **6 catégories** et **85 fonctions** de référence. Vous trouverez les barèmes sectoriels sur le site : www.setca.org/baremes.

Au 1^{er} janvier 2016, le secteur a prévu une augmentation du pouvoir d'achat par un **relèvement de 0,7% des barèmes sectoriels minimums** et du salaire mensuel fixe effectif pour les employés barémisés, soit une augmentation minimum de € 23 sur le salaire fixe.

Licenciement

Le secteur conseille, dans le cas de licenciements pour circonstances économiques particulières, de suivre un ordre de priorité tenant compte de la compétence, de la rémunération, de la spécialisation, de l'âge, des années de service et de la charge familiale.

En cas de réengagement (auprès du même employeur), la priorité sera accordée aux candidats qui répondent aux compétences demandées, dans un même ordre de priorité, inverse de celui qui avait été prévu pour le licenciement.

Le secteur prévoit encore une indemnité compensatoire complémentaire en cas de licenciement.

Cette indemnité complémentaire est déterminée de la manière suivante :

- L'indemnité complémentaire est fonction de l'ancienneté acquise du travailleur, comme définie dans le tableau ci-dessous;
- La somme du préavis légal et de l'indemnité complémentaire ne peut toutefois jamais être supérieure aux droits maximaux;
- Si cette somme est supérieure aux droits maximaux, l'indemnité complémentaire sera diminuée en fonction.



Indemnité complémentaire

Ancienneté/années	Prévis légal/mois	Indemnité complémentaire/mois	Total en mois
3	Fixé par la loi	1	4
4	Fixé par la loi	2	5
5	Fixé par la loi	3,9	8
6	Fixé par la loi	3,6	8,4
7	Fixé par la loi	3,3	8,8
39	Fixé par la loi	24,1	45,4
40	Fixé par la loi	26,1	49

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 !