



SETCa

CP 220
INDUSTRIE
ALIMENTAIRE

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 13 POINTS

CP 220 INDUSTRIE ALIMENTAIRE



Contrat de travail

Lorsque vous êtes en service auprès d'un employeur, un contrat [de travail] est conclu entre vous et votre employeur. **Celui-ci 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.

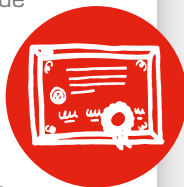
Droit à la Formation

La CCT sectorielle définit quel pourcentage du temps de travail votre employeur doit consacrer à la formation (de manière formelle et informelle). Ce pourcentage peut varier d'année en année et est fixé dans la CCT sectorielle.

Si vous travaillez dans une entreprise alimentaire de 20 travailleurs ou plus, votre employeur est dans l'obligation d'organiser une concertation sur son plan de formation (un plan conforme au modèle sectoriel) dans le conseil d'entreprise ou avec sa délégation syndicale. Tous les employeurs doivent en outre mettre en place une concertation sur leur politique d'accueil. Dans le cas contraire, ils n'ont pas droit aux interventions financières du secteur pour les formations de l'IFP (Initiatives de Formation Professionnelle de l'industrie alimentaire, le centre de formation de et pour l'industrie alimentaire).

Vous avez aussi le droit de demander un entretien avec votre responsable sur vos possibilités de formation. Au cours de cet entretien, vous êtes également informé de l'offre de formations.

Vous pouvez également demander un bilan de formation à l'IFP. Il s'agit d'un aperçu des formations que vous avez suivies avec une intervention de l'IFP.



Chômage temporaire

Si vous vous retrouvez au chômage temporaire ou si vous êtes licencié pour motifs économiques ou techniques, le secteur prévoit une **indemnité de chômage complémentaire de € 10 par jour** de chômage temporaire.



Commission paritaire

L'industrie alimentaire est un secteur très diversifié. elle compte une vingtaine de sous-secteurs (ou branches d'activités), qui ont chacun leur particularité! En termes d'emplois, la branche la plus importante est celle des boulangeries-pâtisseries, qui emploie environ 25 % des salariés du secteur. Suivent les branches de la viande (15%), des fruits et légumes (9%), du chocolat et de la confiserie de sucre (9%) et des produits laitiers (7%). Un certain nombre de branches sont en croissance et occupent de plus en plus de salariés : transformation du café et du thé (55%), épices et sauces (28%), plats préparés (21%), transformation de pâtes (20%), transformation de poissons (16%), transformation de fruits et légumes (16%).

Quelque 90.000 personnes travaillent dans l'industrie alimentaire en Belgique, environ deux tiers en Flandre et un tiers en Wallonie. C'est pourquoi elle constitue le deuxième employeur industriel de Belgique par la taille et l'emploi y demeure – contrairement au reste de l'industrie – relativement stable. **En outre, l'industrie alimentaire fournit de nombreux emplois indirects.** Pour chaque poste, 1,9 emploi est créé dans les secteurs apparentés et les services support.



Maladie

Lorsque vous êtes **licencié pour force majeure médicale** après le 1^{er} janvier 2016, votre employeur prévoit une **indemnité complémentaire de € 10,46 par jour** pour lequel vous recevez une indemnité de chômage ou d'incapacité de travail. Votre ancienneté détermine pendant combien de temps vous bénéficiez de cette indemnité après la fin de votre contrat de travail (1 semaine par année d'ancienneté complète).

Lorsque vous êtes en **maladie de longue durée** après le 1^{er} janvier 2016, vous avez également droit à une **indemnité complémentaire de € 6,95 par jour**, versée par le fonds social du secteur.

VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 220 INDUSTRIE ALIMENTAIRE

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 ». Le dernier accord sectoriel de l'industrie alimentaire fixe la **durée du crédit-temps avec motif** (formation, soins à un enfant, soins à un membre de la famille gravement malade, soins palliatifs ou soins à un enfant handicapé) à **36 mois maximum**.

L'âge d'accès au crédit-temps pour les **travailleurs âgés** (régimes de fin de carrière et « métiers lourds ») reste à **55 ans** pour les 2 prochaines années. Vous devez toutefois justifier d'une **carrière professionnelle de 35 ans**.



Durée de travail

Dans le secteur de l'industrie alimentaire, la durée de travail est fixée à **38 heures par semaine**, réparties sur un **maximum de 5 jours**. Si vous travaillez dans l'industrie des conserves de légumes, votre durée de travail hebdomadaire s'élève à 40 heures maximum, mais la durée de travail hebdomadaire moyenne, calculée sur une période de 52 semaines, ne peut excéder 38 heures. **Lorsque vous prestez un sixième, voire un septième jour, celui-ci est payé à un montant supérieur d'au moins 25% au salaire horaire normal, augmenté des suppléments légaux.**

Les prestations le soir, la nuit, le samedi et le dimanche sont de plus en plus fréquentes dans l'industrie alimentaire.



Fin de carrière

Vous avez droit à **3 jours de fin de carrière à partir de 60 ans** si vous pouvez justifier d'une **carrière professionnelle de 35 ans** et que vous êtes en service auprès de votre **employeur actuel depuis 10 ans**.

Si vous aviez déjà droit à des jours d'ancienneté supplémentaires par le biais d'un accord d'entreprise, ceux-ci ne peuvent pas être pris en compte.

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 à 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 à partir de **58 ans pour raisons médicales**, 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 60 ans en cours** ». Pour des informations plus concrètes, nous vous renvoyons à la brochure « Mémo » disponible sur www.setca.org.



13^{ème} mois

Vous avez droit à une **prime de fin d'année à concurrence d'1/12^{ème} par mois de service effectivement presté** au cours de l'année civile à laquelle la prime de fin d'année se rapporte.

Le montant de la prime est égal à votre rémunération mensuelle brute du mois de décembre de l'année à laquelle la prime se rapporte. Pour le calcul du montant, votre salaire fixe est pris en compte, de même que la rémunération variable et les éventuels avantages en nature (sur lesquels les retenues de l'ONSS sont d'application).

- Les périodes suivantes sont assimilées à des prestations de travail effectives pour le calcul : les périodes légalement assimilées (congé, jours fériés, petit chômage).
- Période de maladie/accident (12 mois).
- Congé de maternité (15 semaines).



VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 220 INDUSTRIE ALIMENTAIRE

Petit chômage

Vous avez droit à une **absence rémunérée** (ce qu'on appelle les jours de «petit chômage») pour certains événements. Ces dispositions sont **fixées par la loi**, mais les secteurs peuvent en prévoir de meilleures.

Si vous vous mariez, vous bénéficiez dans votre secteur d'une réglementation plus favorable puisque vous avez droit à 3 jours (au lieu des 2 jours légaux), à choisir au cours de la semaine de votre mariage ou de la semaine suivante.

En cas de décès de votre conjoint, de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint, de votre (beau-) père ou de votre (belle-)mère, vous avez droit à 5 jours d'absence (au lieu des 3 jours légaux).



Rémunération

Votre salaire est déterminé par votre fonction et par les barèmes salariaux de l'industrie de l'alimentation. 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. L'industrie alimentaire recense **6 catégories** et **107 fonctions** de référence. Vous pouvez retrouver les barèmes sectoriels sur www.setca.org/baremes.

Le secteur de l'industrie alimentaire a prévu une **augmentation des salaires minimums de € 11,53** au 1^{er} janvier 2016. Votre employeur a la possibilité de convertir une enveloppe de 0,5% de la masse salariale, à condition de mener des négociations au niveau de l'entreprise. Si cela n'a pas eu lieu avant le 31 décembre 2015, il a dû augmenter votre salaire effectif de € 11,53 par mois au 1^{er} janvier 2016.



Licenciement

Un contrat de travail ne peut pas être rompu du jour au lendemain, sauf de commun accord, en cas de force majeure ou pour faute grave.

Si votre employeur met fin à votre contrat pour d'autres motifs, il doit respecter un préavis ou vous payer des indemnités. Vous retrouverez les règles générales en matière de fin de contrat sur notre site www.setca.org et dans « Vos Droits en Poche ».

Le secteur recommande à votre employeur, lorsqu'il doit procéder à un licenciement, d'observer un ordre de préférence où il tient compte de la compétence, du mérite, de l'âge, du nombre d'années de service et des charges de famille de ses collaborateurs.

Lorsqu'il prend à nouveau des travailleurs à son service, il doit accorder la priorité aux employés licenciés dans l'ordre inverse de celui prévu en cas de licenciement.



2^{ème} pilier de pension

Vous entendez souvent parler des différents piliers composant la pension, mais qu'en est-il concrètement ? Votre pension peut se composer de différents piliers : le **premier pilier** est la **pension légale**. Le **deuxième pilier** est la **pension complémentaire** telle que **(co)financée** d'une façon ou d'une autre **par l'employeur**. Le **troisième pilier** est la **pension complémentaire** que vous constituez **à titre** totalement **privé** par le biais de l'épargne-pension.

À présent, le secteur de l'alimentation prévoit un 2^{ème} pilier de pension sectoriel, donc un plan de pension au niveau du secteur. Un plan de pension est une forme de report de salaire. **Chaque mois, votre employeur met de côté un certain montant qui est payé le jour de votre pension.** Les dispositions en la matière sont toujours fixées dans l'accord sectoriel.

Les contributions au plan de pension complémentaire sectoriel augmentent de 0,35% pour atteindre 1% des salaires bruts. Si l'employeur tombe en dehors du champ d'application, une prime annuelle brute de € 80 est octroyée à partir du 01/01/2016. Informez-vous auprès de votre délégation SETCa ou de votre section afin de connaître votre situation.



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

À 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 !