

HABILLEMENT ET CONFECTION CP 109

# NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS

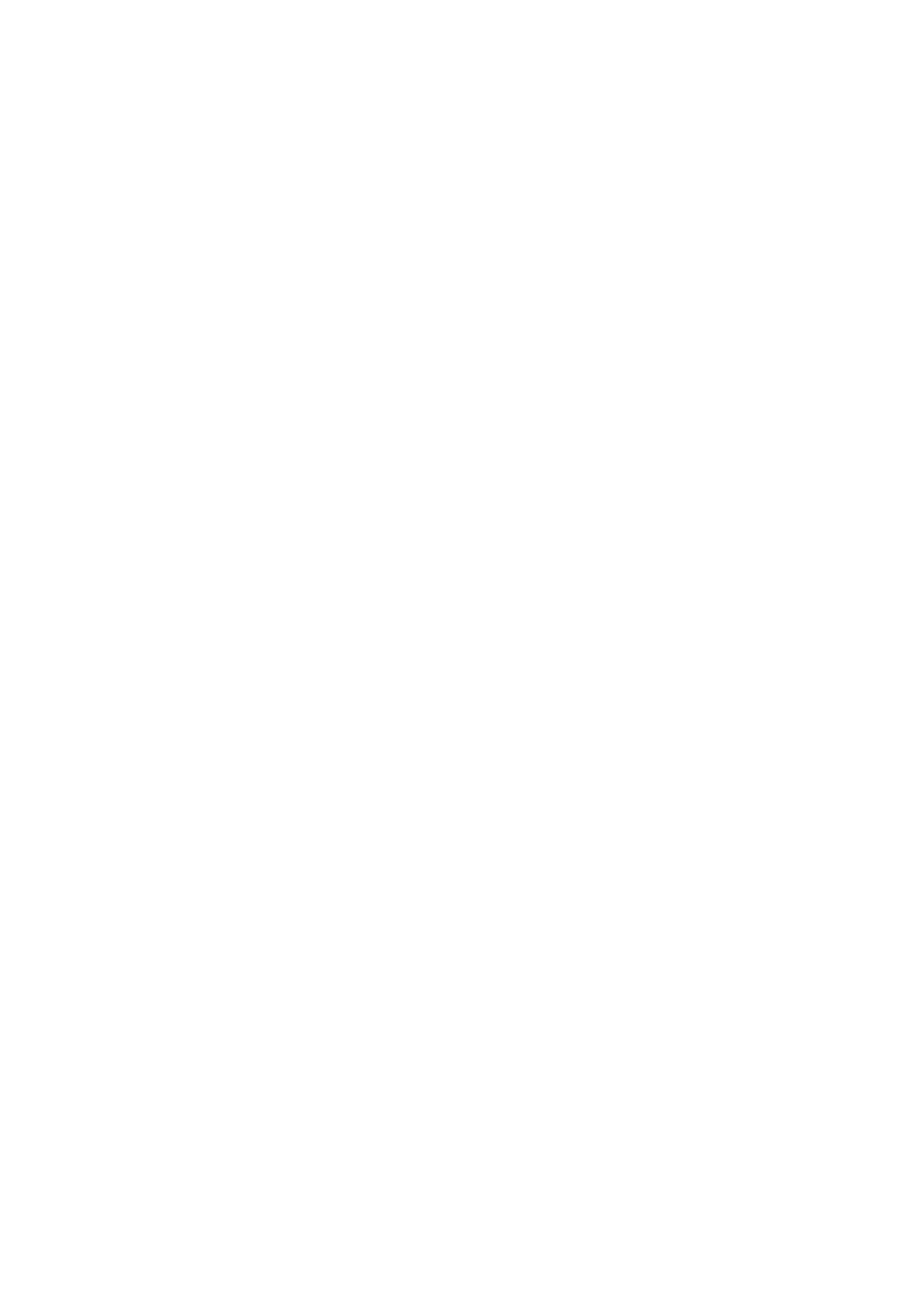


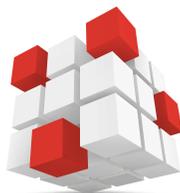
**FGTB**

**Centrale Générale**  
*Ensemble, on est plus forts*



[WWW.ACCG.BE](http://WWW.ACCG.BE)





NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS – HABILLEMENT ET CONFECTION CP 109

# AVANT-PROPOS

Le 4 décembre 2014, nous avons ajouté un nouveau chapitre à l'histoire du secteur de la confection. C'est, en effet, à cette date qu'a été signée au sein de la commission paritaire 109 la convention collective de travail instaurant, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014, la nouvelle classification de fonctions.

La mise au point de cette classification ne s'est pas faite du jour au lendemain. C'est le résultat d'années de labeur et de négociations pointues avec les employeurs de la confection.

Faut-il en déduire que l'ancienne classification de fonctions de 1991 ne convenait plus ?

Incontestablement oui, selon nous.

L'évolution technologique intervenue ces 20 dernières années dans la confection n'est pas restée sans conséquence sur les différents métiers. Les fonctions évoluent, leur contenu change et le moment est alors venu d'adapter la classification de fonctions sectorielle.

Cette classification de fonctions de 1991 n'était, par ailleurs, ni analytique, ni sexuellement neutre. C'était plutôt de l'à-peu-près et discriminatoire à l'égard des femmes. En effet, les fonctions essentiellement féminines étaient moins valorisées que les fonctions assurées majoritairement par leurs collègues masculins.

La nouvelle classification de fonctions instaurée (par étapes) à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014

remédie à ces carences.

Vous trouverez, dans la présente brochure, toute l'information utile qui vous permettra de bien comprendre la nouvelle classification. Toute personne occupée dans la confection sera en mesure de vérifier où elle/il se situe précisément et quel est son salaire-horaire.

La première partie de la brochure passe en revue les diverses phases de la naissance de la nouvelle classification, les aspects pratiques de son implémentation et quelques exemples d'application pratique.

La deuxième partie comporte les annexes avec les textes conventionnels officiels, la classification accompagnée des fonctions de référence et les nouveaux barèmes.

A nous aujourd'hui de veiller, tous ensemble, à l'instauration et l'application correctes de cette nouvelle description de fonctions. La présente brochure entend y contribuer.

Toute personne souhaitant plus d'informations ou nous contacter, est invitée à consulter notre site web [www.accg.be](http://www.accg.be), plus particulièrement la rubrique "votre secteur" : Habillement et confection.

*Meyfroot Dominique*  
*Secrétaire Fédéral*



## NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS

# TABLE DES MATIÈRES

LA CENTRALE GÉNÉRALE-FGTB, QUI SOMMES-NOUS ? .....	7
LA NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS : UN (TROP) LONG PARCOURS DU COMBATTANT .....	8
PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS .....	10
Répartition des fonctions .....	10
Pas d'accord avec la proposition de l'employeur ? Vous pouvez faire appel .....	11
Application concrète: introduction de salaires supérieurs en plusieurs phases .....	11
Salaires de débutants: les travailleurs reçoivent temporairement un salaire inférieur .....	12
Actualisation de la classification de fonctions .....	12
LA NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS DANS LA PRATIQUE: QUELQUES EXEMPLES .....	13
1. Un simple exemple pour commencer: droit à un salaire supérieur .....	13
2. Un peu plus complexe: droit à un salaire supérieur + impact des indexations .....	13
3. Fonction de référence avec un salaire inférieur à l'ancienne classification des fonctions .....	14
4. Exemple d'un salaire de débutant .....	15
ANNEXES .....	16
1. CCT concernant la classification des fonctions .....	16
2. Extraits de la CCT fixant les conditions de travail .....	23
3. Salaires barémiques jusqu'au 30/11/2014 et à partir du 01/12/2014 .....	25
4. Tableau récapitulatif – liste des fonctions avec salaires .....	26
5. Inventaire de fonctions avec fonctions de référence .....	28
6. Formulaire "Attribution d'une fonction" .....	33
7. Formulaire "Demande d'appel" .....	34
ADRESSES DE VOS SECTIONS RÉGIONALES .....	35



LA CENTRALE GÉNÉRALE-FGTB

# QUI SOMMES-NOUS ?

**420.000 AFFILIÉS**  
**10.000 MILITANTS**  
**50 SECTEURS**  
**16 SECTIONS RÉGIONALES**

La Centrale Générale de la FGTB (CG) compte quelque 420.000 affiliés répartis sur 16 sections régionales.

La CG est active dans la construction, l'industrie, les secteurs de service et le non marchand. Ainsi, elle regroupe les ouvriers et ouvrières de pas moins de 50 secteurs différents.

Le SETCa (employés), la FGTB Métal, la CGSP (services publics), l'UBOT (transport) et l'Alimentation sont d'autres centrales professionnelles.

Elles sont toutes, la CG y comprise, chapeautées par la FGTB qui compte globalement 1,6 million d'affiliés.

## TRAVAIL SYNDICAL

La CG a été créée en 1909. Depuis plus de 100 ans, nous jouons un rôle de premier plan dans la concertation sociale et la lutte sociale.

S'il est vrai que les temps changent, notre objectif reste inchangé : défendre et améliorer les droits des travailleurs. Avec 10.000 militants et environ 100 secrétaires syndicaux, nous nous y engageons pleinement tous les jours.

Nos délégués syndicaux font le maximum au sein des délégations syndicales, des conseils d'entreprise et des comités de prévention et protection au travail. Ils se concertent avec la direction, ils informent les collègues et si nécessaire, ils organisent des actions.

## NOS SERVICES

Vous pouvez vous adresser à nos sections pour toute question concernant votre emploi. En l'occurrence, vos demandes peuvent porter sur vos conditions de salaire et de travail, mais aussi sur la prépension, les allocations familiales, le crédit-temps, les accidents du travail, les vacances annuelles, etc.

Dans les grandes entreprises, votre délégué syndical est la personne de contact.

En cas de conflit avec votre employeur, nous sommes là pour vous prêter aide et assistance. Au pire, nous saisisons le tribunal du travail de votre dossier.

De la même manière, la FGTB vous apporte son soutien professionnel si vous vous retrouvez en chômage temporaire ou complet.

# LA NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS : UN (TROP) LONG PARCOURS DU COMBATTANT

A l'instar de tout autre secteur, la confection doit s'adapter en permanence aux nouvelles évolutions technologiques, à d'autres formes de travail, tant au plan organisationnel que de la méthode. Ces adaptations ont un grand impact sur les fonctions et les tâches : alors que certaines changent ou disparaissent, de nouvelles sont créées.

C'est la raison pour laquelle la Centrale Générale-FGTB a insisté, il y a déjà bon nombre d'années, sur une révision de la classification de fonctions vieillie. En effet, elle datait de 1991 et n'était pas sexuellement neutre. Bien au contraire. Même si les employeurs n'aiment pas se l'entendre dire et le nient sur tous les tons, nous avons toujours été en mesure de démontrer à l'aide de solides arguments que cette classification était "défavorable" aux femmes, voire même discriminatoire sur le plan de la rémunération des travailleuses.

Le cahier revendicatif établi par la FGTB pour la concertation sectorielle 2007–2008 comportait parmi ses points d'attention particuliers la réalisation d'une nouvelle classification de fonctions. Il s'agissait même d'un point de rupture. Ces négociations ont été très laborieuses et ont même été à l'origine d'une proposition de conciliation de la part du président de la commission paritaire.

La FGTB a obtenu gain de cause : le conciliateur social a ordonné dans sa proposition de médiation du 9 novembre 2007, la mise au point d'une nouvelle classification analytique et sexuellement neutre. Les travaux devaient être achevés pour le 31 décembre

2009 au plus tard. En l'occurrence, c'était une victoire pour la FGTB puisqu'un premier pas vers une nouvelle classification venait d'être fait. C'était toutefois faire preuve de trop d'optimisme de la part du conciliateur que de fixer au 31 décembre 2009 la date butoir pour la fin des travaux.

Le 4 septembre 2008 est intervenu un accord entre les interlocuteurs sociaux au sujet de méthodologie. A retenir parmi les points d'attention majeurs, la création d'un groupe de travail paritaire, la mise en place d'un comité de pilotage paritaire et la désignation d'un expert chargé d'accompagner de A à Z l'élaboration de la classification.

Le comité de pilotage paritaire veille à ce que toute l'opération soit conforme aux accords intervenus au sein de la commission paritaire et est compétente en ce qui concerne le processus décisionnel y afférent.

Le groupe de travail paritaire se compose d'experts en classification, issus des syndicats et des employeurs, qui accompagnent le projet afin d'assurer son optimisation et est responsable de la procédure d'appel et d'actualisation.

Le choix s'est porté sur la méthode FUWAC qui avait déjà été utilisée pour la nouvelle classification appliquée dans le secteur des entreprises-fournisseurs à l'industrie automobile (commission paritaire Confection). Une méthode similaire a d'ailleurs servi au secteur de l'entretien du textile. La méthode se fonde sur une série de caractéristiques des fonctions regroupées en 8 blocs principaux reprenant, à chaque fois, une série

d'aspects ou points de vue. Ces blocs sont : la connaissance, les aptitudes spécifiques, la communication et l'usage éventuel de langues étrangères, la faculté de se reconverter ou de pouvoir passer à une autre tâche, la marge de manœuvre ou le degré d'autonomie, la responsabilité tant économique que sociale, les conditions de travail et les compétences dirigeantes.

Le groupe de travail a opéré suivant une approche phasée. Ainsi, dans une première phase, il a dressé la liste des entreprises en mesure de contribuer à la détermination des nouvelles fonctions de référence. Ce travail devait s'étaler sur la période allant de l'automne 2008 au printemps 2009. Or, il s'est produit un événement très surprenant ... Parmi les entreprises sollicitées, nombreuses sont celles qui ont fait savoir ne pouvoir (vouloir) dégager du temps pour apporter leur contribution. Il en a résulté un premier important bouleversement au niveau du timing. La réalisation de la nouvelle classification de fonctions se retrouvait ainsi reportée aux calendes grecques par les employeurs.

Après l'insistance du banc syndical et grâce à la collaboration de l'institution de formation sectorielle IREC, d'autres entreprises se sont montrées disposées à participer à l'établissement de la nouvelle classification de fonctions. Les travailleurs des différentes fonctions au sein de l'entreprise ont été interrogés et c'est sur cette base que les descriptions de fonctions de référence ont été établies.

Ces descriptions de fonctions ont été soumises aux partenaires sociaux. Ces fonctions ont été débattues et approuvées par notre syndicat, lors d'une réunion avec nos militants du secteur. Après l'approbation des descriptions de fonctions de référence, la valorisation selon la méthode FUWAC a pu être lancée, comme prévu dans l'accord. Une série de fonctions ont été valorisées, mais les tensions croissantes

entre les visions patronales et syndicales dans le groupe de travail ont à leur tour entraîné de sérieux retards. En concertation avec le groupe de pilotage, il a été décidé d'attirer l'attention sur un certain nombre de points dans le système, dont la nécessité de changer le nom en FUWACO.

Après l'évaluation et la valorisation de toutes les fonctions de référence, une nouvelle catégorisation des fonctions a été établie de manière naturelle. A l'origine, ces fonctions étaient réparties en 10 groupes salariaux et les syndicats ont émis une première proposition de nouveaux salaires barémiques. Mais les employeurs s'y sont catégoriquement opposés. Selon eux la proposition syndicale était trop onéreuse et mettrait en danger la viabilité du secteur.

Après de longues et laborieuses négociations, nous avons fini par aboutir à un compromis le 4 décembre 2014. La procession d'Echternach avait pris fin. Au terme de 8 ans de négociations, nous avons une nouvelle classification de fonctions, comprenant 9 groupes salariaux, d'application à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014.

# PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS

La nouvelle classification de fonctions de la confection est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014. Elle remplace l'ancienne classification de fonctions de 1991, qui était en vigueur jusqu'au paiement du salaire de novembre 2014.

Attention : les entreprises sous-traitantes de confection pour le secteur automobile (notamment Johnson Controls) ont déjà leur propre classification de fonctions actualisée depuis 2003.

La classification de fonctions dont nous parlons dans cette brochure a été établie sous la supervision d'un groupe de pilotage, composé de représentants patronaux et syndicaux. Nous appelons cela la concertation paritaire. Un expert indépendant nous a également aidé dans l'établissement de la nouvelle classification de fonctions.

Le résultat est une classification comprenant 56 fonctions de référence. Ces fonctions ont été décrites et évaluées à l'aide d'une série de critères objectifs. Les 56 fonctions de référence ont été réparties sur la base de l'évaluation (valorisation), en 9 groupes salariaux, liés à de nouveaux salaires barémiques, d'application à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014. La répartition des 56 fonctions en 9 groupes salariaux est reprise dans l'annexe 4. Les 56 fonctions de référence et une brève description figurent à l'annexe 5 de cette brochure.

Tous les ouvriers et ouvrières de la confection, à l'exception de celles et ceux qui travaillent dans la sous-traitance automobile doivent se voir attribuer leur nouvelle fonction de référence et groupe salarial à partir de décembre 2014.

## RÉPARTITION DES FONCTIONS

Les 56 fonctions de référence sont extensivement décrites dans les fiches de fonctions de référence. Ces descriptions détaillées ne sont pas reprises dans la brochure. Elles sont cependant consultables auprès de la délégation syndicale de la Centrale Générale-FGTB dans l'entreprise ou auprès de votre secrétaire syndical.

Vous pouvez également demander une description de fonction détaillée auprès du service fédéral de la Centrale Générale-FGTB. Il suffit pour cela d'envoyer un courriel à [hilde.willems@accg.be](mailto:hilde.willems@accg.be) avec la mention : « Je demande le détail de la (des) fonction(s) de référence suivante(s) : ... ».

L'employeur doit vous remettre un « formulaire attribution d'une fonction ». Le modèle de ce formulaire figure à l'annexe 6 de cette brochure.

Dans ce formulaire, l'employeur vous proposera :

- une fonction de référence, que vous exercez selon lui dans l'entreprise
- le (nouveau) groupe salarial qui vous est attribué
- le nouveau salaire horaire brut qui sera d'application.

La fonction que vous exercez réellement dans l'entreprise est attribuée à la fonction de référence correspondant entièrement ou en partie au contenu actuel de votre emploi.

Vous ne devez signer ce document que pour réception et pas pour accord. Il est important

de relire ce formulaire minutieusement. Dans le doute, mieux vaut prendre contact avec la délégation syndicale ou le secrétaire syndical de la Centrale Générale-FGTB.

## PAS D'ACCORD AVEC LA PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR ?

### VOUS POUVEZ FAIRE APPEL

Si vous n'êtes pas d'accord avec la proposition d'attribution de fonction par l'employeur, vous pouvez la contester dans les 30 jours calendrier après réception du « formulaire attribution d'une fonction ». En d'autres termes, vous pouvez interjeter appel, comme au tribunal.

Pour ce faire, vous devez utiliser le formulaire « demande d'appel ». Ce formulaire se trouve à l'annexe 7 de la présente brochure.

Si vous avez l'intention de contester la proposition de l'employeur, préparez-vous bien en vue de remplir le formulaire « demande d'appel ». Mieux vaut demander l'aide et l'avis d'un délégué syndical ou secrétaire de la Centrale Générale-FGTB. Ils se feront un plaisir de vous accompagner tout au long de la procédure d'appel. Il peuvent également vous représenter et vous défendre vis-à-vis de l'employeur.

Si vous interjetez appel, on essaiera en premier lieu de trouver une solution au niveau de l'entreprise avec votre employeur. Dans de nombreux cas cela donnera lieu à un dénouement satisfaisant tant pour vous que pour votre employeur. C'est ce que l'on nomme la procédure d'appel interne.

S'il n'y a réellement pas de solution satisfaisante, on entame une procédure d'appel externe. Le groupe de travail paritaire sectoriel, qui a joué un rôle actif lors de l'établissement de la nouvelle classification de fonctions et dispose donc de beaucoup de connaissance en

la matière, fera office de commission d'appel externe. Ce sera à celle-ci de s'exprimer sur votre procédure d'appel.

Aussi longtemps que la/les procédure(s) d'appel est/sont en cours, le salaire proposé par l'employeur sur le « formulaire d'attribution d'une fonction » continuera d'être payé. Si ce salaire proposé est revu à la hausse suite à un jugement en appel, vous recevrez le solde du salaire qui vous est dû. Autrement dit, vous aurez droit à la différence entre le salaire que l'employeur vous a payé et celui auquel vous avez droit suite au jugement en appel, mais sans intérêt ni autre indemnisation..

## APPLICATION CONCRÈTE : INTRODUCTION DE SALAIRES SUPÉRIEURS EN PLUSIEURS PHASES

Dans certains cas, l'introduction de la nouvelle classification de fonctions donnera droit à un salaire supérieur. L'accord sectoriel, signé par les syndicats et les employeurs, prévoit l'introduction des salaires supérieurs en plusieurs phases. Inversement, il se peut que la nouvelle fonction de référence prévoit un salaire barémique inférieur au salaire que vous gagnez actuellement dans l'entreprise. Dans ce cas, il a été convenu que votre salaire actuel ne sera pas revu à la baisse.

Les règles suivantes ont été fixées :

- Les salaires effectifs payés en novembre 2014 ne peuvent jamais être revus à la baisse suite à l'introduction de la nouvelle classification de fonctions.
- S'il existait déjà des accords plus avantageux pour les travailleurs au niveau de l'entreprise, ceux-ci continueront d'être d'application.
- Si le salaire barémique doit être revu à la hausse, cette augmentation sera étalée sur une période de quatre ans. La première

tranche sera attribuée à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014. Les trois autres tranches seront octroyées en 2015, 2016 et 2017 (et ce chaque fois au 1<sup>er</sup> décembre). Cela signifie concrètement que l'augmentation sera divisée par 4. Le montant obtenu après division est ajouté au salaire horaire brut du 30 novembre 2014. Ce nouveau salaire horaire brut est payé à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014. A partir de décembre 2015, le salaire sera de nouveau adapté et majoré du montant d'augmentation défini antérieurement. Ce procédé sera répété en décembre 2016 et en décembre 2017. Si des modifications ont eu lieu dans l'intervalle (p.ex. une indexation), le montant d'augmentation sera indexé de la même façon que le salaire.

- Si quelqu'un n'exerce une fonction supérieure que sporadiquement, le salaire pour cette fonction supérieure devra être payé pour la période où cette fonction est exercée.

Dans le prochain chapitre de cette brochure, vous trouverez quelques exemples qui illustrent les règles précitées.

## SALAIRES DE DÉBUTANTS : LES TRAVAILLEURS REÇOIVENT TEMPORAIREMENT UN SALAIRE INFÉRIEUR

Par débutants, on entend les travailleurs qui ont été occupés dans le secteur de la confection de façon ininterrompue depuis moins de six mois au cours des dix dernières années. Pour atteindre cette période de 6 mois, il est également tenu compte de l'emploi en tant qu'intérimaire dans le secteur de la confection. Chaque période d'emploi en tant qu'intérimaire dans ce secteur qui n'est pas interrompue par une période de 7 jours calendrier ou plus entre en ligne de compte pour le calcul des 6 mois.

Les débutants peuvent être classés pendant six mois maximum dans une catégorie salariale située dans un grade inférieur à la catégorie salariale correspondante à la fonction pour laquelle ils ont été engagés, pour autant qu'une formation soit prévue. Cette formation doit être approuvée par l'institut de formation sectoriel IREC. A l'issue de ces 6 mois, le débutant gagnera le même salaire que les autres travailleurs qui exercent la même fonction au sein de l'entreprise.

A défaut de formation certifiée par l'IREC, les débutants peuvent alors être classés pendant 3 mois maximum dans une catégorie salariale inférieure.

Les salaires de débutants ne peuvent pas être appliqués aux salaires de référence de la catégorie salariale 1.

## ACTUALISATION DE LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Les situations suivantes peuvent déclencher la procédure d'actualisation :

- La naissance de nouvelles fonctions de référence.
- La modification de fonctions de référence.
- La révision périodique.

La procédure d'actualisation signifie que le groupe de travail paritaire qui s'est occupé de la classification de fonctions dans le secteur de la confection doit rester attentif aux modifications qui se produisent sur le terrain. Les fonctions qui existent dans les entreprises ne sont en effet pas statiques, pas fixées pour l'éternité. Les activités dans l'entreprise peuvent changer, subir l'effet d'évolutions tant technologiques que sociales.

Quand il détecte de telles (r)évolutions, le groupe de travail paritaire est tenu d'intervenir et de formuler de nouvelles propositions de fonctions de référence qu'il devra attribuer à une (nouvelle) catégorie salariale.

# LA NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS DANS LA PRATIQUE : QUELQUES EXEMPLES

## 1. UN SIMPLE EXEMPLE POUR COMMENCER : DROIT À UN SALAIRE SUPÉRIEUR

### Piqueur modèle h/f

Un travailleur exerce la fonction de piqueur modèle.

Salaire barémique ancienne classification de fonctions (catégorie salariale 5) jusqu'au 30 novembre 2014 : 11,8905 €

Salaire barémique nouvelle classification de fonctions (catégorie salariale 8) à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014 : 14,1144 €

La différence entre l'ancien salaire barémique et le nouveau s'élève à :

$$14,1144 \text{ €} - 11,8905 \text{ €} = 2,2239 \text{ €}$$

En application de la CCT concernant la classification de fonctions du 4 décembre 2014, la différence sera introduite en 4 phases égales : à chaque fois au 1<sup>er</sup> décembre 2014, 2015, 2016 et 2017.

$$2,2239 \text{ €} : 4 = 0,5560 \text{ €}$$

Evolution du salaire dans cet exemple :

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014, le salaire horaire s'élève à 11,8905 € + 0,5560 € = 12,4465 €

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2015, le salaire horaire s'élève à 12,4465 € + 0,5560 € = 13,0025 €

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2016, le salaire horaire s'élève à 13,0025 € + 0,5560 € = 13,5585 €

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2017, le salaire horaire s'élève à 13,5585 € + 0,5560 € = 14,1145 €

Si, au cours de la période 2015-2017, les salaires du secteur de la confection sont indexés, les augmentations seront majorées du même coefficient d'indexation. Dans le prochain exemple, nous tenons compte d'éventuelles indexations.

## 2. UN PEU PLUS COMPLEXE : DROIT À UN SALAIRE SUPÉRIEUR + IMPACT DES INDEXATIONS

### Fonction de piqueur polyvalent h/f

Un travailleur exerce la fonction de piqueur polyvalent.

Salaire barémique ancienne classification des fonctions (catégorie salariale 4) jusqu'au 30 novembre 2014 : 11,4214 €.

Salaire barémique nouvelle classification des fonctions (catégorie salariale 5) à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014 : 11,8517 €.

La différence entre l'ancien et le nouveau barème salarial s'élève à :

$$11,8517 \text{ €} - 11,4214 \text{ €} = 0,4303 \text{ €}$$

En appliquant la CCT Classification des fonctions du 4 décembre 2014, cette différence sera instaurée en 4 phases identiques : à chaque fois au 1<sup>er</sup> décembre 2014, 2015, 2016 et 2017.

$$0,4303 \text{ €} : 4 = 0,1076 \text{ €}$$

Evolution du salaire, en tenant compte des indexations possibles :

Attention : les indexations appliquées dans cet exemple sont fictives. Pour les indexations réelles, il faut éventuellement tenir compte d'un saut d'index (auquel nous nous opposons en tant qu'organisation syndicale) et de périodes d'inflation très basse.

- A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014 le salaire horaire s'élève à  $11,4214 \text{ €} + 0,1076 \text{ €} = 11,5290 \text{ €}$ .
- Pas d'indexation des salaires au 1<sup>er</sup> avril 2015 et indexation de 0,5 % au 1<sup>er</sup> octobre 2015.  
Le salaire horaire au 1<sup>er</sup> octobre 2015 sera de  $11,5290 \text{ €} + 0,5 \% = 11,5866 \text{ €}$ .  
Conformément aux dispositions conventionnelles, le salaire doit être augmenté au 1<sup>er</sup> décembre 2015 de la deuxième tranche de 0,1076 €. Cette tranche doit être majorée de l'indexation intervenue le 1<sup>er</sup> octobre 2015 (0,5 %). Résultat :  $+ 0,1081 \text{ €}$ .  
Le salaire horaire au 1<sup>er</sup> décembre 2015 s'élèvera à :  $11,5866 \text{ €} + 0,1081 \text{ €} = 11,6947 \text{ €}$ .
- Indexation des salaires de 0,3 % au 1<sup>er</sup> avril 2016 et de 1 % au 1<sup>er</sup> octobre 2016.  
Le salaire horaire s'élèvera au 1<sup>er</sup> avril 2016 à  $11,6947 \text{ €} + 0,3 \% = 11,7298 \text{ €}$ .  
Le salaire horaire s'élèvera au 1<sup>er</sup> octobre 2016 à :  $11,7298 \text{ €} + 1 \% = 11,8471 \text{ €}$ .  
Conformément aux dispositions conventionnelles, le salaire doit être augmenté au 1<sup>er</sup> décembre 2016 de la troisième tranche de 0,1076 €. Cette tranche doit être majorée des indexations cumulées intervenues les 1<sup>er</sup> octobre 2015 (0,5 %), 1<sup>er</sup> avril 2016 (0,3 %) et 1<sup>er</sup> octobre 2016 (1 %), ce qui donne le résultat suivant :  $+ 0,1095 \text{ €}$ .  
Le salaire horaire au 1<sup>er</sup> décembre 2016 s'élèvera à :  $11,8471 \text{ €} + 0,1095 \text{ €} = 11,9566 \text{ €}$ .

- Indexation des salaires de 1,5 % au 1<sup>er</sup> avril 2017 et de 0,75 % au 1<sup>er</sup> octobre 2017.  
Le salaire horaire s'élèvera au 1<sup>er</sup> avril 2017 à  $11,9566 \text{ €} + 1,5 \% = 12,1359 \text{ €}$ .  
Le salaire horaire s'élèvera au 1<sup>er</sup> octobre 2017 à  $12,1359 \text{ €} + 0,75 \% = 12,2269 \text{ €}$ .  
Conformément aux dispositions conventionnelles, le salaire doit être augmenté au 1<sup>er</sup> décembre 2017 de la quatrième et dernière tranche de 0,1076 €. Cette tranche doit être majorée des indexations cumulées intervenues les 1<sup>er</sup> octobre 2015 (0,5 %), 1<sup>er</sup> avril 2016 (0,3 %), 1<sup>er</sup> octobre 2016 (1 %), 1<sup>er</sup> avril 2017 (1,5 %) et le 1<sup>er</sup> octobre 2017 (0,75 %), ce qui donne le résultat suivant :  $+ 0,1119 \text{ €}$ .  
Le salaire horaire au 1<sup>er</sup> décembre 2017 s'élèvera à :  $12,2269 \text{ €} + 0,1119 \text{ €} = 12,3388 \text{ €}$ .

C'est en effet assez compliqué ... et surtout si d'autres indexations suivront dans le courant de 2015 jusqu'en 2017.

### 3. FONCTION DE RÉFÉRENCE AVEC UN SALAIRE INFÉRIEUR À L'ANCIENNE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

#### Fonction de collaborateur logistique – travaux manuels h/f

Un travailleur qui était déjà en service au 30 novembre 2014, exerce la fonction de collaborateur logistique – travaux manuels.

Salaire barémique ancienne classification des fonctions (catégorie salariale 3) jusqu'au 30 novembre 2014 : 11,0815 €.

Salaire barémique nouvelle classification des fonctions (catégorie salariale 2) à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014 : 10,8471 €.

Par conséquent, le nouveau barème salarial pour cette fonction est inférieur de 0,2344 €.

La CCT prévoit que les salaires ne diminueront pas à la suite de l'instauration de la nouvelle classification des fonctions. Le collaborateur logistique qui était déjà en service au moment de l'instauration de la nouvelle classification des fonctions garde son salaire qui était d'application au 30 novembre 2014, à savoir 11,0815 € dans ce cas de figure.

Seules les augmentations salariales sectorielles futures peuvent être prises en compte pour combler la différence de 0,2344 € entre l'ancien et le nouveau salaire barémique.

Des indexations salariales futures dans le secteur ne peuvent jamais servir à combler la différence.

#### 4. EXEMPLE D'UN SALAIRE DE DÉBUTANT

Le principe du salaire de débutant ne peut s'appliquer qu'aux ouvriers et ouvrières occupés depuis moins de six mois dans les dix dernières années dans le secteur de la confection.

Prenons comme exemple une ouvrière qui commence à travailler au 1<sup>er</sup> janvier 2015 comme préparateur de commandes à partir d'une BOM. Elle ne peut prouver 6 mois d'emploi pendant les 10 dernières années dans la confection.

La fonction qu'elle exerce, relève de la catégorie salariale 3 avec un salaire barémique de 11,0640 €.

Deux cas de figures peuvent se présenter :

- L'entreprise n'a pas de plan de formation reconnu pour la fonction de préparateur de commandes à partir d'une BOM. Dans ce cas, la travailleuse peut pendant 3 mois au maximum être rémunérée dans 1 catégorie salariale inférieure. Dans ce cas, il s'agit de la catégorie salariale 2 avec un salaire barémique de

10,8471 €. Etant donné que la travailleuse est entrée en service le 1<sup>er</sup> janvier 2015, elle ne recevra le salaire barémique de la catégorie salariale 3 qu'au 1<sup>er</sup> avril 2015 au plus tard.

Salaire au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : 10,8471 €.

Salaire au 1<sup>er</sup> avril 2015 : 11,0640 €.

- La travailleuse suit une formation au niveau de l'entreprise dans le cadre d'un plan reconnu par l'institut de formation sectoriel IREC. Dans ce cas, la travailleuse peut pendant 6 mois au maximum être rémunérée dans 1 catégorie salariale inférieure.

Salaire au 1<sup>er</sup> janvier 2015 : 10,8471 €.

Salaire au 1<sup>er</sup> juillet 2015 : 11,0640 €.

Contactez votre délégué syndical si le salaire de débutant vous est appliqué. Il pourra vérifier si un plan de formation reconnu est d'application dans votre entreprise.

# ANNEXES

## 1. CCT CONCERNANT LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

### CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 DECEMBRE 2014 CONCERNANT LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

#### CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

**Art. 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, à l'exception des employeurs et des travailleurs pour lesquels la convention collective de travail du 7 janvier 2003 concernant la classification des fonctions dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile est applicable (numéro d'enregistrement 65467/CO/109).

**Art. 2** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2014 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 31 mai 1991, conclue dans la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection concernant la classification des fonctions, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 juin 1992 (numéro d'enregistrement 28486/CO/109).

#### CHAPITRE II – CLASSIFICATION DES FONCTIONS DE RÉFÉRENCE

**Art. 3** - Afin de pouvoir classifier les fonctions exercées dans les entreprises visées à l'article 1, un groupe de travail paritaire d'experts sous l'accompagnement d'un expert externe a décrit, évalué et ensuite réparti dans des groupes, selon un système analytique, un total de 56 fonctions qui peuvent se présenter dans ces entreprises. Les 56 fonctions précitées sont appelées ci-après « fonctions de référence ».

**Art. 4** - La classification des fonctions sectorielle est basée sur des fonctions de référence où la dénomination de la fonction est fournie à titre indicatif.

La description des fonctions de référence reflète les caractéristiques principales d'une fonction.

Afin de pouvoir mieux situer chaque fonction de référence dans la structure de chaque entreprise, une description des fonctions liée à chaque dénomination de fonction est jointe à la présente convention collective de travail.

**Art. 5** - Les fonctions de référence sont réparties en neuf classes, selon le tableau ci-après.

A l'intérieur de chaque classe, les fonctions de références sont classées par ordre alphabétique. Au sein d'une classe, une distinction ne peut donc être faite selon l'importance entre les différentes fonctions de références reprises dans cette classe.

Ces neuf classes sont appelées ci-après « catégories salariales » et correspondent aux catégories salariales visées à l'article 12, deuxième alinéa, de la CCT du 4 décembre 2014 fixant les conditions de travail.

Catég. salariales	Code	Dénomination de la fonction (h/f)
Catégorie salariale 1	05.00.04	Préposé aux mannequins
	06.00.04	Garnisseur de boxsprings
	08.03.01	Collaborateur cantine
	04.02.03	Encolleur textile
	08.01.09	Collaborateur en magasin d'usine
	08.03.02	Nettoyeur
	05.00.01a	Repasseur – préparateur
	07.00.06	Laveur
Catégorie salariale 2	04.01.06	Opérateur de machine à piquer
	04.01.07	Brodeur
	02.00.02	Assembleur
	08.01.01	Collaborateur logistique – travaux manuels
	05.00.01b	Repasseur – repassage intermédiaire
	08.01.04	Emballeur
Catégorie salariale 3	03.00.05	Poinçonneur
	04.02.01	Scelleur de coutures de vêtements
	04.02.02	Scelleur de coutures de textiles
	08.02.01	Collaborateur petit entretien
	06.00.01a	Technicien installateur
	03.00.01	Etaleur
	08.01.05	Préparateur de commandes à partir d'une BOM
	03.00.04	Coupeur de tissu et d'autres matériaux – patrons simples
	03.00.06	Emboutisseur
	04.01.05	Piqueur pour le garnissage – Garnisseur
	04.01.01	Piqueur spécialisé dans les piquages de préparation
	07.00.01	Vérificateur de tissus
	05.00.02	Repasseur – repassage final
08.02.03	Concepteur de formes	
Catégorie salariale 4	03.00.02	Préposé à la machine de découpe
	08.01.07	Chauffeur –livreur
	08.01.08	Conducteur de camions
	08.01.02	Collaborateur logistique – engins de levage / chariots élévateurs
	06.00.01b	Technicien installateur et régleur
	08.01.06	Préparateur de commandes selon les spécifications du client
	04.03.01	Retoucheur pour réparations simples
	04.01.02	Piqueur pour le pré-assemblage de pièces - Piqueur de rubans
	05.00.03	Repasseur – mouleur
	07.00.02	Testeur de tissus

Catég. salariales	Code	Dénomination de la fonction (h/f)
Catégorie salariale 5	01.00.03	Traceur – découpeur
	07.00.04	Contrôleur qualité - contrôle final
	07.00.03	Contrôleur qualité - contrôle à l'entrée
	03.00.03	Coupeur de tissu avec patron – Opérateur de découpe manuelle
	04.01.03	Piqueur polyvalent
	07.00.05	Testeur d'assemblages techniques
Catégorie salariale 6	01.00.02	Gradueur
	08.04.03	Formateur
	02.00.01	Préparateur
Catégorie salariale 7	08.01.03	Magasinier
	08.04.01	Collaborateur - chef d'équipe
	06.00.02	Installateur de chantier
	06.00.03	Placeur de rideaux
	04.03.02	Retoucheur vêtements
Catégorie salariale 8	01.00.01	Patronnier
	04.01.04	Piqueur modèle
Catégorie salariale 9	08.04.02	Responsable d'atelier
	08.02.02	Technicien

**Art. 6** - Dans les entreprises, chaque fonction doit être évaluée sur base de son contenu réel au sein de l'entreprise, par comparaison avec la description de la fonction de référence.

Pour la comparaison du contenu de la fonction, plusieurs hypothèses sont possibles :

- a. La fonction au sein de l'entreprise correspond entièrement à la description de la fonction de référence : classification dans la classe sectorielle prévue.
- b. La fonction au sein de l'entreprise présente des différences minimales avec la description de la fonction de référence : classification dans la classe sectorielle prévue.

Il s'agit des cas de figure suivants :

- L'exercice de la fonction existante au sein de l'entreprise comprend plus ou moins d'activités, sans pour cela affecter l'objet général de la fonction, tel que décrit dans la fonction de référence.

- La différence portant sur une ou plusieurs caractéristiques fonctionnelles (connaissances, responsabilité, etc.) n'est pas déterminante pour le niveau de la fonction.

- c. La fonction existante au sein de l'entreprise diffère fortement de la description de la fonction de référence. L'essentiel de celle-ci est affecté et l'objet de la fonction existante au sein de l'entreprise ne correspond pas à la réalité. Dans ce cas, l'employeur doit comparer la valeur intrinsèque de la fonction existante au sein de l'entreprise avec une autre fonction de référence de la même classe, d'une classe inférieure et d'une classe supérieure. Le résultat de cette comparaison détermine la position de la fonction divergente.
- d. La fonction existante au sein de l'entreprise n'est pas reprise dans la classification de fonctions sectorielle. Dans ce cas, l'employeur doit rechercher dans les descriptions de fonction existantes au niveau sectoriel une fonction dont la valeur

intrinsèque correspond à la fonction non reprise. S'il n'existe pas de consensus interne après la procédure d'appel interne, cette fonction est alors soumise au groupe de travail sectoriel, visé à l'article 9.

Il incombe à l'employeur de classer les fonctions existantes au sein de l'entreprise dans des catégories salariales sur la base de leur contenu réel.

**Art. 7** - Lorsqu'une même personne exerce occasionnellement une fonction plus valorisée, c'est le salaire pour cette fonction plus valorisée qui sera dû, mais uniquement pour la durée consacrée à l'exercice de la fonction plus valorisée.

Cette disposition n'a donc comme conséquence qu'une augmentation salariale temporaire, sans répercussion sur le salaire contractuel après la fin de la période où l'ouvrier (ouvrière) concerné (e) a exercé une fonction plus valorisée.

Lorsqu'une même personne exerce systématiquement une fonction plus valorisée, c'est l'article 6 de la présente convention collective de travail qui s'applique.

**Art. 8** - L'application de la classification, prévue par la présente convention collective de travail, ne peut pas porter préjudice à des conventions et des usages existants qui sont plus avantageux pour les travailleurs.

L'application de la classification, prévue dans la présente convention collective de travail ne peut être invoquée comme motif pour modifier une différence positive déjà existante entre le salaire barémique et un salaire supérieur octroyé à un(e) ouvrier(ère), sauf si cette différence est due à une anticipation à l'application de la présente convention collective de travail.

## CHAPITRE III – TITULARITÉ DU SYSTÈME ET PROCÉDURE POUR LE RÈGLEMENT DE LITIGES

**Art. 9** - Il est établi au sein de la commission paritaire un groupe de travail permanent composé paritairement de trois représentants des travailleurs et de trois représentants des employeurs. La présidence change chaque année entre les travailleurs et les employeurs. La liste des membres du groupe de travail permanent composé paritairement est communiquée et déposée au sein de la commission paritaire et est actualisée lorsque des membres doivent être remplacés.

Le groupe de travail permanent a pour mission de veiller à l'application correcte de la classification des fonctions, fixée au chapitre II de la présente convention collective de travail et se chargera de donner des conseils, nécessaires à l'entretien et à l'actualisation de cette classification des fonctions.

A cette fin, ce groupe de travail utilise la méthode analytique FUWACO, selon laquelle la classification des fonctions, visée au chapitre II, a vu le jour.

Les membres du groupe de travail veillent à l'interprétation exacte de la méthode FUWACO concernée et garantissent l'égalité de traitement entre hommes et femmes lors de la description, des analyses, de l'appréciation et de la classification des fonctions.

Les organisations représentées au sein de la commission paritaire disposent d'un exemplaire nominatif du système FUWACO. Son utilisation est réservée au groupe de travail et non aux membres individuels, afin de pouvoir conserver en tous temps la neutralité des membres du groupe de travail.

Le système FUWACO est déposé à l'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) qui ne peut autoriser sa publication ou la publier sans l'accord

de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

**Art. 10** - Un travailleur peut faire appel de la classification opérée par l'employeur pour ce qui concerne sa fonction.

#### 10.1. La procédure d'appel

Le travailleur qui souhaite faire appel peut faire connaître à l'employeur la raison de son objection.

Le travailleur motive son objection par écrit : dans les trente jours calendrier qui suivent la réception du formulaire « attribution d'une fonction » comme prévu dans l'annexe de la présente convention collective de travail, au moyen du formulaire « Demande d'appel » comme également prévu dans l'annexe de la présente convention collective de travail.

#### 10.2. Traitement de la plainte par concertation interne au niveau de l'entreprise

Une réunion de concertation est organisée entre le travailleur et l'employeur ou son représentant afin de discuter de la plainte. Pour cette réunion, le travailleur peut se faire assister par un délégué syndical ou à défaut, le secrétaire syndical compétent.

La concertation interne peut déboucher sur :

- a. Un accord entre le travailleur et l'employeur : le travailleur abandonne son recours.
- b. L'absence d'un accord entre le travailleur et l'employeur : dans ce cas, le travailleur peut passer à la deuxième étape de la procédure d'appel.

#### 10.3. Commission d'appel externe

En l'absence d'accord, l'employeur, le travailleur, la délégation syndicale ou le secrétaire syndical compétent peuvent interjeter appel auprès du groupe de travail qui, pour la circonstance, tient lieu de commission d'appel externe.

La Commission d'appel externe peut :

- a. Formuler une proposition de solution.
- b. Procéder à une évaluation. Cette enquête a pour but de corriger/éclaircir si nécessaire la description de fonction contestée et d'en déterminer l'impact d'une façon analytique sur les catégories salariales selon la méthode FUWACO.

La commission d'appel externe donne un avis unanime et définitif à la commission paritaire. La confidentialité, aussi bien des débats que des détails de l'avis exprimé, est de rigueur.

#### 10.4. Situation durant la procédure d'appel

Le salaire proposé par l'employeur est payé aussi longtemps que la procédure d'appel est en cours. Une sentence d'appel qui a pour conséquence que ce salaire proposé augmente entraîne le paiement du solde dû sans aucun intérêt ou dédommagement.

**Art. 11** - La Commission paritaire peut demander à l'employeur de permettre au groupe de travail, visé à l'article 9 d'examiner l'application de la présente convention collective de travail.

## CHAPITRE IV - ACTUALISATION DE LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS

**Art. 12** - Afin de maintenir la classification de fonctions à jour, l'actualisation de cette classification est prévue.

Les situations suivantes peuvent déclencher la procédure d'actualisation :

1. La naissance de nouvelles fonctions de référence.
2. La modification de fonctions de référence.
3. La révision périodique.

**12.1.** Lorsque la commission paritaire estime que de nouvelles fonctions de référence sont créées, le groupe de travail est chargé de rédiger un projet de descriptions de fonctions selon la procédure et la forme déterminées par la méthode d'évaluation des fonctions FUWACO.

**12.2.** En cas de modifications des fonctions de référence existantes, la commission paritaire prend connaissance de toutes les demandes d'actualisation. La commission paritaire peut donner l'ordre au groupe de travail de faire une enquête afin de vérifier si les fonctions de référence ont été modifiées et s'il existe des arguments suffisants et fondés en faveur d'une modification des descriptions des fonctions de référence existantes. Le groupe de travail soumet sa proposition à l'approbation de la commission paritaire. Après approbation, le groupe de travail prend l'initiative de remanier les descriptions et les évaluations.

**12.3.** A l'initiative de la commission paritaire, le groupe de travail peut procéder à un contrôle approfondi des fonctions de référence.

Les exigences à cet égard sont :

- Toutes les fonctions de préférences doivent être examinées ;
- Le groupe de travail tient lieu de contrôleur de la procédure et prend l'initiative, après approbation de la commission paritaire, de mettre en oeuvre la procédure d'actualisation conformément aux procédures déterminées.

## CHAPITRE V – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

**Art. 13** - La classification des fonctions ainsi que la détermination du salaire horaire minimum correspondant conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail s'effectuent à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Par conséquent, la fonction des travailleurs individuels peut, à partir de la date précitée, appartenir à une autre catégorie salariale qu'auparavant et d'autre part, le salaire minimum qui appartient à cette catégorie salariale peut être supérieur ou inférieur qu'auparavant. Dans pareil cas, c'est l'article 15 qui s'applique.

**Art. 14** - L'employeur est tenu de communiquer aux travailleurs individuels la catégorie salariale dans laquelle leur fonction est classée, conformément à la présente convention collective de travail sur base du formulaire « Attribution d'une fonction » (voir annexe).

**Art. 15** - Le salaire horaire minimum par catégorie salariale, visé à l'article 12 de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 fixant les conditions de travail est atteint le 1<sup>er</sup> décembre 2017 au plus tard.

Sans préjudice de l'article 8, lors du calcul salarial pour décembre 2014, on calcule pour chaque ouvrier (ouvrière) la différence entre le salaire horaire brut théorique à payer selon la nouvelle classification des fonctions et le salaire horaire brut que l'ouvrier (ouvrière) a reçu le 30 novembre 2014. Si ce nouveau salaire est plus élevé, la hausse constatée est alors divisée par 4. Le montant de l'augmentation ainsi obtenu, exprimé en euros à quatre chiffres après la virgule, est ajouté au salaire horaire brut du 30 novembre 2014.

Ce nouveau salaire horaire obtenu est versé pour toutes les prestations à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014 jusqu'au 30 novembre 2015 inclus, à adapter éventuellement aux modifications imposées par le règlement de l'indexation du secteur, aux dispositions des CCT sectorielles ou aux autres dispositions.

Dès le paiement du salaire de décembre 2015, le salaire horaire de l'ouvrier (ouvrière) augmente une nouvelle fois du montant de la hausse précédemment définie.

Si des modifications au salaire horaire brut ont lieu pendant la période intermédiaire en raison d'adaptations à l'index ou d'adaptations légales, le montant de l'augmentation est adapté avec le même coefficient.

Une même procédure aura lieu pour les paiements des rémunérations à partir de respectivement décembre 2016 et décembre 2017.

De cette manière, l'ouvrier (ouvrière) recevra à partir du paiement de son salaire de décembre 2017 un salaire horaire brut comprenant le salaire brut tel qu'il a été payé le 30 novembre 2014, augmenté du montant de la hausse comme défini en décembre 2014, éventuellement corrigé par le règlement de l'indexation du secteur, les dispositions des CCT sectorielles ou les autres dispositions qui sont intervenues entre le 1<sup>er</sup> décembre 2014 et le 30 novembre 2017.

S'il apparaît, lors du calcul salarial de décembre 2014, que l'ouvrier (ouvrière) doit percevoir théoriquement un salaire horaire brut inférieur, le salaire brut, tel que payé le 30 novembre 2014, continuera d'être utilisé pour les calculs salariaux à partir de décembre 2014. A partir de cette date, l'ouvrier (ouvrière) reste soumis aux adaptations d'index, comme stipulé dans la CCT sectorielle. Il/elle est toutefois exclu(e) de toute autre augmentation salariale qui serait la conséquence d'autres dispositions sectorielles ou accords futurs, jusqu'au moment où son salaire horaire brut selon la nouvelle classification des fonctions est atteint.

Un règlement particulier est instauré pour les ouvriers (ouvrières) qui sont engagé(e)s dans la période entre le 1<sup>er</sup> décembre 2014 et le 30 novembre 2017, dans une entreprise qui se trouve dans une situation transitoire comme décrit dans les paragraphes précédents. Si l'ouvrier (ouvrière) engagé(e) revêt une fonction qui était déjà exercée par un(e) ou plusieurs ouvriers (ouvrières) de cette

entreprise, le (a) nouvel (le) ouvrier (ouvrière) sera alors indemnisé(e) de manière identique conformément au règlement pour les ouvriers (ouvrières) qui étaient déjà au service de l'entreprise le 30 novembre 2014.

## 2. EXTRAITS DE LA CCT FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### QUELQUES ARTICLES DE LA CCT FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU 4 DÉCEMBRE 2014 CONCERNANT L'INTRODUCTION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

#### CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

**Art. 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection et aux ouvriers et ouvrières qu'ils occupent, y compris les ouvriers et ouvrières à domicile.

(...)

#### CHAPITRE IV - SALAIRES

(...)

#### B. DÉBUTANTS

**Art. 9** - Par débutants, l'on sous-entend : les travailleurs qui ne sont pas visés par l'article 4 de la présente convention collective de travail et qui sont occupés de façon ininterrompue depuis moins de six mois dans les dix dernières années dans une entreprise qui relève de la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Pour atteindre une occupation ininterrompue de 6 mois ou plus, il est tenu compte de la période d'emploi en tant qu'intérimaire dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection. Chaque période d'inactivité de 7 jours calendrier ou moins dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection est assimilée à une période d'emploi en tant

qu'intérimaire dans une entreprise ressortissant à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

**Art. 10** - Les débutants peuvent être classés pendant six mois maximum dans une catégorie salariale située dans un grade inférieur que la catégorie salariale correspondante à la fonction pour laquelle ils ont été engagés, pour autant qu'une formation de 6 mois soit prévue dans la fonction visée. Cette formation doit être approuvée par l'institut de formation sectoriel IREC.

S'il n'y a pas de formation prévue au niveau de l'entreprise, certifiée par l'institut de formation sectoriel IREC pour la fonction visée, les débutants peuvent alors être classés pendant 3 mois maximum dans une catégorie salariale inférieure à la catégorie salariale correspondant à la fonction pour laquelle ils ont été engagés.

Après la période de six mois précitée visée au paragraphe 1 du présent article, ou de 3 mois visés au paragraphe 2 du présent article, ils reçoivent le salaire correspondant à celui des autres travailleurs occupant la même fonction dans l'entreprise, le cas échéant en application de l'article 15 de la convention collective de travail du 4 décembre concernant la classification des fonctions.

**Art. 11** - Les principes prévus à l'article 10 de la présente convention collective de travail ne sont pas applicables aux fonctions de la catégorie salariale 1 fixée à l'article 5 de la convention collective de travail du 4 décembre 2014 concernant la classification des fonctions.

### C. SALAIRES HORAIRES MINIMUMS ET RÉELS DES AUTRES OUVRIERS ET OUVRIÈRES

**Art. 12** - Au 1<sup>er</sup> avril 2014, après l'indexation conformément à la convention collective de travail du 3 avril 2013 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (numéro d'enregistrement 66284/CO/109), les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit jusqu'au 30 novembre 2014 :

	€
Salaire de base	10,7114
groupe de salaires 1	10,7397
groupe de salaires 1bis	10,7541
groupe de salaires 2	10,8607
groupe de salaires 3	11,0815
groupe de salaires 4	11,4214
groupe de salaires 5	11,8905
groupe de salaires 6	12,1051
groupe de salaires 7	12,6405
groupe de salaires 8	12,9125
groupe de salaires 9	13,1907
groupe de salaires 10	13,9328
groupe de salaires 11	14,7882

Vu la convention collective de travail du 4 décembre 2014 concernant la classification des fonctions et sans préjudice des mesures transitoires, prévues aux articles 13 à 15 de la même convention collective de travail du 4 décembre 2014 concernant la classification des fonctions, les salaires horaires minimums des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit :

	€
catégorie salariale 1	10,7397
catégorie salariale 2	10,8471
catégorie salariale 3	11,0640
catégorie salariale 4	11,3959
catégorie salariale 5	11,8518
catégorie salariale 6	12,4444
catégorie salariale 7	13,1910
catégorie salariale 8	14,1144
catégorie salariale 9	15,2436

Ces salaires horaires minimums ne s'appliquent pas aux ouvriers qui relèvent du champ d'application de la convention collective de travail du 7 janvier 2003 relative à la classification des fonctions dans les entreprises qui fournissent à l'industrie automobile (numéro d'enregistrement 65467/CO/109), modifiée pour la dernière fois par la convention collective de travail du 28 février 2008 (numéro d'enregistrement 87523/CO/109).

(...)

### 3. 3. SALAIRES BARÉMIQUES JUSQU'AU 30/11/2014 ET À PARTIR DU 01/12/2014

Salaires barémiques jusqu'au 30/11/2014

	€
Salaire à l'embauche	10,7114
Groupe de salaire 1	10,7397
Groupe de salaire 1 bis	10,7541
Groupe de salaire 2	10,8607
Groupe de salaire p 3	11,0815
Groupe de salaire 4	11,4214
Groupe de salaire 5	11,8905
Groupe de salaire 6	12,1051
Groupe de salaire 7	12,6405
Groupe de salaire 8	12,9125
Groupe de salaire 9	13,1907
Groupe de salaire 10	13,9328
Groupe de salaire 11	14,7882

Salaires barémiques à partir du 01/12/2014

	€
Groupe de salaire 1	10,7397
Groupe de salaire 2	10,8471
Groupe de salaire 3	11,0640
Groupe de salaire 4	11,3959
Groupe de salaire 5	11,8518
Groupe de salaire 6	12,4444
Groupe de salaire 7	13,1910
Groupe de salaire 8	14,1144
Groupe de salaire 9	15,2436

## 4. TABLEAU RÉCAPITULATIF – LISTE DES FONCTIONS AVEC SALAIRES

Cat.salariales	Code	Dénomination de la fonction (h/f)	Barème €
Catégorie salariale 1	05.00.04	Préposé aux mannequins	10,7397
	06.00.04	Garnisseur de boxsprings	
	08.03.01	Collaborateur cantine	
	04.02.03	Encolleur textile	
	08.01.09	Collaborateur en magasin d'usine	
	08.03.02	Nettoyeur	
	05.00.01a	Repasseur – préparateur	
	07.00.06	Laveur	
Catégorie salariale 2	04.01.06	Opérateur de machine à piquer	10,8471
	04.01.07	Brodeur	
	02.00.02	Assembleur	
	08.01.01	Collaborateur logistique – travaux manuels	
	05.00.01b	Repasseur – repassage intermédiaire	
	08.01.04	Emballeur	
Catégorie salariale 3	03.00.05	Poinçonneur	11,0640
	04.02.01	Scelleur de coutures de vêtements	
	04.02.02	Scelleur de coutures de textiles	
	08.02.01	Collaborateur petit entretien	
	06.00.01a	Technicien installateur	
	03.00.01	Etaleur	
	08.01.05	Préparateur de commandes à partir d'une BOM	
	03.00.04	Coupeur de tissu et d'autres matériaux – patrons simples	
	03.00.06	Emboutisseur	
	04.01.05	Piqueur pour le garnissage – Garnisseur	
	04.01.01	Piqueur spécialisé dans les piquages de préparation	
	07.00.01	Vérificateur de tissus	
	05.00.02	Repasseur – repassage final	
	08.02.03	Concepteur de formes	
Catégorie salariale 4	03.00.02	Préposé à la machine de découpe	11,3959
	08.01.07	Chauffeur – livreur	
	08.01.08	Conducteur de camions	
	08.01.02	Collaborateur logistique – engins de levage / chariots élévateurs	
	06.00.01b	Technicien installateur et régléur	
	08.01.06	Préparateur de commandes selon les spécifications du client	
	04.03.01	Retoucheur pour réparations simples	
	04.01.02	Piqueur pour le pré-assemblage de pièces - Piqueur de rubans	
	05.00.03	Repasseur – mouleur	
	07.00.02	Testeur de tissus	

Cat.salariales	Code	Dénomination de la fonction (h/f)	Barème €
Catégorie salariale 5	01.00.03	Traceur – découpeur	11,8518
	07.00.04	Contrôleur qualité - contrôle final	
	07.00.03	Contrôleur qualité - contrôle à l'entrée	
	03.00.03	Coupeur de tissu avec patron – Opérateur de découpe manuelle	
	04.01.03	Piqueur polyvalent	
	07.00.05	Testeur d'assemblages techniques	
Catégorie salariale 6	01.00.02	Gradueur	12,4444
	08.04.03	Formateur	
	02.00.01	Préparateur	
Catégorie salariale 7	08.01.03	Magasinier	13,1910
	08.04.01	Collaborateur - chef d'équipe	
	06.00.02	Installateur de chantier	
	06.00.03	Placeur de rideaux	
	04.03.02	Retoucheur vêtements	
Catégorie salariale 8	01.00.01	Patronnier	14,1144
	04.01.04	Piqueur modèle	
Catégorie salariale 9	08.04.02	Responsable d'atelier	15,2436
	08.02.02	Technicien	

## 5. INVENTAIRE DE FONCTIONS AVEC FONCTIONS DE RÉFÉRENCE

En raison de la neutralité de genre des titres de fonction, ceux-ci figurent avec la mention (m/f).

### Département patronage

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
01.00.01	Patronnier (m/f)	Elaboration de patrons complets selon des croquis et des dessins techniques et ce aussi bien sur base de nouveaux patrons que des patrons existants.
01.00.02	Gradueur (m/f)	Digitalisation et gradation des patrons vers les différentes tailles.
01.00.03	Traceur (m/f) Découpeur (m/f)	Placement manuel ou automatique des différentes pièces du patron sur la surface du tissu pour un plan de coupe complet en vue d'une utilisation optimale du tissu (« assembler les pièces du puzzle ou imbriquer »).

### Préparation production

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
02.00.01	Préparateur (m/f)	Rassembler toutes les parties coupées et compléter avec les fournitures exigées pour former un paquet prêt pour la production et ce sur base de la fiche de travail technique ou du dossier technique (BOM : Bill of materials).
02.00.02	Assembleur (m/f)	Le tri et l'assemblage appropriés des pièces, de sorte à préparer les lots à piquer pour le département piquage.

## Département coupe

### Coupe des tissus

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
03.00.01	Etaleur (m/f)	Dérouler les couches du tissu souhaité pour former un “matelas” à l’aide d’un chariot matelasseur ou manuellement (éventuellement attacher avec des épingles pour faire correspondre les carreaux/lignes dans le tissu).
03.00.02	Préposé à la machine de découpe (m/f)	Découper le patron placé sur le tissu à l’aide d’une machine de découpe commandée automatiquement.
03.00.03	Coupeur de tissu avec patron (m/f) Opérateur de découpe manuelle (m/f)	Placement manuel du patron sur le tissu, marquage et découpe selon les lignes du patron et ce avec un ciseau, une tête coupeuse électrique (up & down) ou une scie à ruban.
03.00.04	Coupeur de tissu et d’autres matériaux – patrons simples (m/f)	Découpe de tissus à la longueur et largeur désirées (sans patron) et ce aussi bien manuellement qu’avec une machine de découpe commandée automatiquement.
03.00.05	Poinçonneur (m/f)	Découpe des patrons sur base des formes au moyen d’emporte-pièce.
03.00.06	Emboutisseur (m/f)	Emboutissage de pièces à l’aide d’une emboutisseuse, sur la base de moules.

## Département confection

### Piquage

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
04.01.01	Piqueur spécialisé dans les piquages de préparation (m/f)	Exécution de travaux de piquage simples et d’un seul côté (droits et légèrement penchés).
04.01.02	Piqueur pour le pré-assemblage de pièces (m/f) Piqueur de rubans (m/f)	Exécution de certaines opérations, sous-assemblages ou montage de pièces selon les opérations de piquage souhaitées et la complexité (fortement penchés et anguleux).
04.01.03	Piqueur polyvalent (m/f)	Assemblage d’un vêtement complet selon les opérations de piquage souhaitées, la complexité et les techniques de finition souhaitées.
04.01.04	Piqueur modèle (m/f)	Montage d’un vêtement complet pour le développement et la mise au point d’un premier modèle et prototypes en collaboration avec le département de création.
04.01.05	Piqueur pour le garnissage (m/f) Garnisseur (m/f)	Exécution de diverses finitions (ex. : pose d’ourlets, pose de boutons et de boutons à pression).
04.01.06	Opérateur de machines à piquer (m/f)	Insertion de pièces de vêtements pour l’exécution automatique d’opérations de piquage (ex. : placement de poches, ourlets, assemblage des panneaux).
04.01.07	Brodeur (m/f)	Broder les logos ou figures au moyen d’une machine multi-aiguilles.

### Sceller et encoller

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
04.02.01	Scelleur de coutures de vêtements (m/f)	Assemblage de pièces de vêtements au moyen d'opérations de soudage et ce aussi bien pour les pièces droites que les cols et les emmanchures.
04.02.02	Scelleur de coutures de textiles (m/f)	Assemblage de pièces textiles au moyen d'opérations de soudage (ex. : tentes).
04.02.03	Encolleur textile (m/f)	Encollage de pièces pour la composition de matelas.

### Retouches

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
04.03.01	Retoucheur pour réparations simples (m/f)	Exécution de réparations simples, telles que raccourcir, allonger ou ourler.
04.03.02	Retoucheur vêtements (m/f)	Effectuer les adaptations au vêtement (ex. le mettre à la nouvelle taille, remplacer des pièces complètes).

### Département repassage

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
05.00.01a	Repasseur préparateur (m/f)	Exécution de repassage préparatoire avant que le vêtement soit entièrement fini.
05.00.01b	Repasseur – repassage intermédiaire	Exécution de repassage intermédiaire avant que le vêtement soit entièrement fini.
05.00.02	Repasseur – repassage final (m/f)	Exécution du repassage final du vêtement.
05.00.03	Repasseur - mouleur (m/f)	Exécution du repassage de mise en forme et correctif du vêtement complet.
05.00.04	Préposé aux mannequins (m/f)	Repasser sur mannequins ou poupées à vapeur (ex. chemise ou veste), carrousel (pantalon) ou lance à vapeur (rideaux).

### Département montage

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
06.00.01a	Technicien installateur (m/f)	Montage des systèmes techniques tels que systèmes de rideaux, auvents, filtres multicouches, etc...
06.00.01b	Technicien installateur et régleur (m/f)	Montage et réglage des systèmes techniques tels que auvents, etc...
06.00.02	Installateur de chantier (m/f)	Montage et démontage des constructions métalliques et des toiles de tentes sur le chantier.
06.00.03	Placeur de rideaux (m/f)	Placement des rideaux chez le client.
06.00.04	Garnisseur de boxsprings (m/f)	Assemblage et garnissage de boxsprings.

## Département qualité

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
07.00.01	Vérificateur de tissus (m/f)	Inspecte les tissus sur la longueur et la largeur, détection des écarts de teintes ou de coloris, des défauts de tissage.
07.00.02	Testeur de tissus (m/f)	Exécute différents tests concernant les propriétés physiques des tissus : poids, stabilité des couleurs, rétrécissement, élasticité, usure, etc.
07.00.03	Contrôleur qualité contrôle à l'entrée (m/f)	Effectue des contrôles de qualité lors de la livraison des marchandises telles que les tissus et fournitures (fils, fermetures à glissières, boutons).
07.00.04	Contrôleur qualité contrôle final (m/f)	Effectue des contrôles de qualité sur des produits semi-finis et finis.
07.00.05	Testeur d'assemblages techniques (m/f)	Effectue des contrôles de qualité au moyen de tests de bon fonctionnement de montages techniques (ex.stores, auvents, parasols).
07.00.06	Laveur (m/f)	Lavage et traitement à la vapeur de textiles au moyen de machines à laver.

## Départements supports

### Magasin

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
08.01.01	Collaborateur logistique – travaux manuels (m/f)	Le traitement manuel de biens.
08.01.02	Collaborateur logistique – engins de levage / chariots élévateurs (m/f)	Réception et stockage des livraisons dans le magasin au moyen d'un chariot élévateur.
08.01.03	Magasinier	Gestion des stocks de tissus et/ou accessoires et préparation des commandes pour la production.
08.01.04	Emballeur (m/f)	Emballer et étiqueter les marchandises sous film plastique, sacs ou boîtes.
08.01.05	Préparateur de commandes BOM (m/f)	Prépare les commandes pour la production locale ou la production sous-traitée sur base de BOM (bill of materials)
08.01.06	Préparateur de commandes clients (m/f)	Rassemble et prépare les commandes des clients selon des listings donnés.
08.01.07	Chauffeur-livreur (m/f)	Conduire les camionnettes pour effectuer les tournées.
08.01.08	Conducteur de camions (m/f)	Conduire les camions pour la livraison des marchandises.
08.01.09	Collaborateur en magasin d'usine (m/f)	Vente d'articles.

**Technique**

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
08.02.01	Collaborateur petit entretien (m/f)	Assure l'entretien général et les petites réparations.
08.02.02	Technicien (m/f)	Effectue les dépannages et l'entretien des machines de découpe automatiques, des machines à coudre et autres appareils de confection et systèmes de transport suspendus automatiques et autres systèmes techniques.
08.02.03	Concepteur de formes (m/f)	Réalisation de formes (gabarit) en matériau dur.

**Services d'entretien**

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
08.03.01	Collaborateur cantine (m/f)	Préparer les buffets dans la cantine et servir les repas et les boissons au personnel.
08.03.02	Nettoyeur (m/f)	Nettoyer l'atelier.

**Diriger**

N°	Titre de fonction	Définition de travail – but de la fonction
08.04.01	Collaborateur - chef d'équipe (m/f)	Diriger quelques collaborateurs et collaborer aux activités opérationnelles.
08.04.02	Responsable d'atelier (m/f)	Diriger une équipe complète dans l'atelier et organiser le travail.
08.04.03	Formateur (m/f)	Donner des formations.

## 6. FORMULAIRE “ATTRIBUTION D’UNE FONCTION”

Cher Collaborateur, chère collaboratrice,

Un nouveau système analytique de classification des fonctions selon la convention collective de travail du 4 décembre 2014, conclue au sein de la commission paritaire de l’industrie de l’habillement et de la confection, est applicable à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014.

Votre employeur vous attribue par conséquent une catégorie salariale qui est en corrélation avec le contenu de votre fonction dans l’entreprise. A cette fin, votre fonction a été comparée à la liste des fonctions de référence jointe au présent formulaire.

Un recueil avec la nouvelle CCT et la description détaillée des fonctions de référence peut être consulté aussi bien auprès du responsable du personnel de votre entreprise qu’auprès du représentant syndical de votre entreprise, ou à défaut auprès des secrétaires syndicaux.

Si vous n’êtes pas d’accord avec l’attribution ci-dessous, il vous est toujours possible d’entamer une procédure d’appel dans un délai de 30 jours calendrier après réception de ce formulaire au moyen du formulaire ci-joint « Demande d’appel ».

Pour une procédure d’appel, vous pouvez demander l’aide de la représentation syndicale (en l’absence d’une représentation syndicale, vous pouvez vous adresser aux secrétaires syndicaux compétents ou prendre contact avec le responsable du personnel de votre entreprise).

**A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014, votre situation au sein de la nouvelle classification des fonctions sectorielles est décrite comme suit :**

**Description succincte de votre fonction actuelle que vous exercez à titre principal :**

.....  
.....

**Votre fonction correspond à la nouvelle catégorie salariale suivante : CATEGORIE SALARIALE : .....**

**Le salaire correspondant à cette nouvelle catégorie salariale est de : ..... € bruts/heure.**

Votre salaire sur base de l’ancienne classification des fonctions était de : ..... € bruts/heure

S’il existe une différence entre votre salaire actuel sur base de l’ancienne classification des fonctions et le salaire qui correspond à la nouvelle catégorie salariale, l’article 15 de la nouvelle CCT s’applique.

**Par conséquent, votre salaire horaire brut à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014 est de : ..... € bruts/heure.**

**DATE : .....**

**SIGNATURES**

Pour l’employeur (nom et signature)

Le travailleur (nom et signature)

pour réception :

Nom : .....

Nom : .....

Signature : .....

Signature : .....

# 7. FORMULAIRE “ DEMANDE D'APPEL ”

**NOM de l'entreprise** .....

Selon la procédure d'appel, vous avez, en tant que travailleur/travailleuse, la possibilité de formuler une objection face à la fonction attribuée et à la catégorie salariale correspondante qui vous a été octroyée. Si vous souhaitez faire appel, veuillez compléter ce formulaire et le remettre au responsable du personnel.

Que ce soit pour compléter ce formulaire ou pour le déroulement ultérieur de la procédure d'appel, vous pouvez vous faire assister d'un représentant syndical, ou à défaut du secrétaire syndical compétent.

Le (a) soussigné(e) introduit une demande d'appel contre les informations qui m'ont été communiquées par le biais du formulaire « attribution d'une fonction », daté le ..... (date à compléter svp).

- je ne suis pas d'accord avec la dénomination de la fonction qui m'a été assignée et avec la catégorie salariale y afférente que j'exerce à titre principal en tant que travailleur/travailleuse.
- je ne suis pas d'accord avec la catégorie salariale qui a été attribuée à ma fonction.

**Motivation de l'appel :**

- Si vous contestez la dénomination de la fonction qui vous a été assignée, décrivez ci-dessous la fonction comme elle doit selon vous être décrite.
- Si vous n'êtes pas d'accord avec la catégorie salariale attribuée, donnez ci-dessous les arguments techniques qui selon vous doivent être pris en considération pour arriver à une autre catégorie salariale.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**DATE :** .....

**SIGNATURES**

Le travailleur (nom et signature)

L'employeur (nom et signature)

Pour réception le :

Nom : .....

Nom : .....

Signature : .....

Signature : .....

# ADRESSES DE VOS SECTIONS RÉGIONALES

## BRABANT WALLON

rue de Namur 24,  
1400 Nivelles  
067/21.18.84  
cg.BrabantWallon@accg.be

## BRUXELLES - VLAAMS BRABANT

rue Watteuu 2-8,  
1000 Bruxelles  
02/512.79.78 - 02/512.56.46

Maria Theresiastraat 113,  
3000 Leuven  
016/22.21.83 - 016/27 04 95  
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

## CENTRE

rue Aubry 23,  
7100 Haine-St-Paul  
064/23.82.00  
cg.Centre@accg.be

## CHARLEROI

bld Devreux 36-38 bte 9,  
6000 Charleroi  
071/64.12.95  
cg.Charleroi@accg.be

## LIEGE - HUY - WAREMME

place Saint-Paul 13,  
4000 Liège  
04/223.36.94 - 04/222.08.10  
cg.Liege@accg.be

## LUXEMBOURG

rue Fonteny Maroy 13,  
6800 Libramont  
061/53.01.60  
cg.Luxembourg@accg.be

## MONS - BORINAGE

rue Lamir 18-20,  
7000 Mons  
065/22.14.00  
cg.Borinage@accg.be

## MOUSCRON

rue du Val 3,  
7700 Mouscron  
056/85.33.33  
cg.Mouscron@accg.be

## NAMUR

rue Dewez 40-42 (2<sup>e</sup> étage),  
5000 Namur  
081/64.99.71  
cg.namur@accg.be

## TOURNAI

av. de Maire 134,  
7500 Tournai  
069/66.94.20  
cg.Tournai@accg.be

## VERVIERS

rue de Bruxelles 19,  
4800 Verviers  
087/29.24.58-60  
cg.Verviers@accg.be

Inscrivez-vous à la newsletter de La Centrale Générale  
et remportez un tapis de souris bien pratique! \*



**En un tour de clic, ne manquez plus rien de notre actu!**

Déjà inscrit à notre newsletter? Recevez tous les 15 jours les informations du moment avec notre point de vue, des infos pratiques ou encore les derniers tracts et brochures. Et si l'actualité le réclame, vous êtes rapidement alertés. De nombreux militants sont déjà abonnés. Et vous? Pour vous abonner, rien de plus simple, rendez-vous vite sur



**www.accg.be**

\* Jusqu'à épuisement du stock.







**Floreal**  
Holidays

Vacances pour tous



[www.florealgroup.be](http://www.florealgroup.be)

Editeur responsable

Paul Lootens  
La Centrale Générale  
rue Haute 26-28  
1000 Bruxelles

Février 2015

2015/16\_109

**FGTB**  
**Centrale Générale**  
**Ensemble, on est plus forts**



[WWW.ACCG.BE](http://WWW.ACCG.BE)