



Transformation  
du papier et du carton

CP 136

**Salaires et conditions de travail**

**2017 - 2018**

**FGTB**

**Centrale Générale**

*Ensemble, on est plus forts*

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



Transformation  
du papier et du carton

CP 136

# Quelles améliorations ?

## Augmentation du pouvoir d'achat

Attribution de la norme salariale de 1,1 % sur les barèmes et les salaires bruts réels avec liberté de négocier dans les entreprises.

## Augmentation de primes

Augmentation de la prime d'ancienneté (avec 50 €), de la prime syndicale (jusqu'au 145 €) et de la sécurité d'existence en cas de chômage temporaire (porté de 6 € à 6,3 € du 1<sup>er</sup> juillet 2017).

## Flexibilité

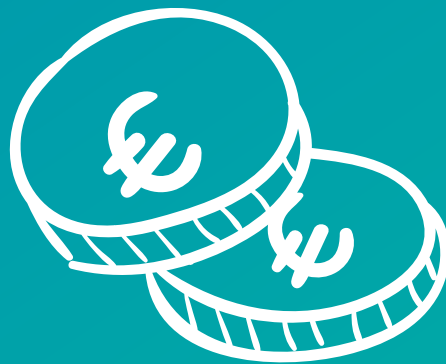
Pas de flexibilité supplémentaire au niveau du secteur.

Le masculin est utilisé au sens neutre  
et désigne tant les femmes que les hommes.

# Sommaire

---

- 5 Salaire et indemnités
- 11 Temps de travail
- 15 Fin de carrière
- 19 Avantages sociaux
- 23 Petit chômage
- 27 Autres
- 29 Représentation syndicale



Salaire  
et indemnités

---

## Négociations 2017-2018

L'accord sectoriel 2017-2018 prévoit la possibilité de négocier une CCT d'entreprise sur le pouvoir d'achat.

Les différences existantes entre ouvriers et employés au niveau des assurances groupe et autres avantages extra-légaux, doivent être éliminées via cette CCT pour minimum 0,3 % de la norme salariale. Dans ce cas-ci les salaires réels bruts augmenteront de 0,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les entreprises où il n'y a pas de différence entre ouvriers et employés au niveau des assurances groupe et des avantages extra-légaux, peuvent négocier un accord d'entreprise jusqu'au 31 décembre 2017.

A défaut d'un tel accord d'entreprise le 31 décembre 2017, les salaires réels bruts augmenteront de 1,1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les barèmes du secteur seront augmentés de 1,1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Avec cet accord, nous maintenons la possibilité de négocier au niveau des entreprises et prévoyons une réglementation solidaire.

## Salaires

Votre salaire dépend de la fonction précise que vous exercez ainsi que de votre qualification. Les catégories salariales sont au nombre de 8. Etes-vous classé dans la bonne catégorie ? Recevez-vous le bon salaire ? En cas de doute, contactez votre délégué syndical ou le secrétariat de votre section régionale.

Classe	Minimum 01.07.2017
HC	13,6791 €
1	13,5216 €
2	13,1613 €
3	12,6635 €
4	12,3468 €
5	11,7049 €
6	11,3427 €
7	11,2190 €

Tous les travailleurs du secteur ont droit au même salaire de base, indépendamment de leur âge.

Pour les jeunes occupés dans une entreprise de transformation du papier et toujours soumis à l'obligation scolaire, un salaire de formation a été instauré. Celui-ci représente un pourcentage de l'échelle barémique en cours :

2<sup>e</sup> degré, 2<sup>e</sup> année : 70 %

3<sup>e</sup> degré, 1<sup>ère</sup> année : 75 %

3<sup>e</sup> degré, 2<sup>e</sup> année : 85 %

## Indexation des salaires

Les salaires sont adaptés tous les 1<sup>er</sup> janvier et les 1<sup>er</sup> juillet en fonction de l'évolution de l'indice pendant les 6 mois écoulés. En cas de déflation (baisse de l'indice), celle-ci sera neutralisée jusqu'à 1 %.

## Chèques-repas

Un système de chèques-repas minimal a été introduit dans le secteur. La valeur nominale est de 2,09 €/jour presté (dont 1,09 € de part personnelle).

Dans les entreprises où aucune convention d'entreprise sur le pouvoir d'achat n'a été signée pour la période 2015-2016, les chèques-repas ont une valeur minimale de 3,09 € par jour presté.

## Frais de déplacement

L'employeur intervient dans vos frais de transport. Le montant est proportionnel à la distance et est égal à l'intervention légale de l'employeur dans la carte train (moyenne 75 %), quel que soit le moyen de transport utilisé.

## Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est payée chaque année à la mi-décembre. Si vous étiez inscrit(e)s dans l'entreprise toute l'année, la prime est calculée de la manière suivante :

**Salaire individuel (y inclus la prime d'équipe) x 160,33 heures (sur base de 37h par semaine)**

Vous obtenez ainsi le montant brut dont il faut cependant encore déduire l'ONSS et le précompte professionnel.

Un règlement spécifique est appliqué pour l'ouvrier/ouvrière qui :

- est entré(e) dans l'entreprise dans le courant de l'année,
- a donné sa démission ou a été licencié(e) (hormis pour motifs graves).

Il/elle touche une prime qui est alors calculée proportionnellement au nombre de jours travaillés ou assimilés. Ont droit à cette prime au prorata de leurs prestations, les ouvriers/ouvrières qui ont au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise au 15 décembre.

## Sécurité d'existence en cas de chômage temporaire

Le montant journalier de l'indemnité complémentaire de chômage temporaire a été augmenté le 1<sup>er</sup> juillet 2017. Il passe de 6 € à 6,30 € par jour. Il n'y a plus d'ancienneté minimale de 6 mois pour bénéficier de ce complément et la limite maximale de 150 jours par an est supprimée.

Dans le régime sectoriel la suspension complète est limitée à 2 semaines consécutives, avec une notification de la suspension le mercredi et un début effectif le lundi qui suit.

Une possibilité supplémentaire est créée au niveau de l'entreprise pour adhérer au régime légal moyennant une CCT d'entreprise relative au chômage temporaire (avec une notification d'au moins 7 jours à l'avance ; et une suspension complète de 4 semaines au maximum).



Temps de travail

## Durée de travail hebdomadaire

Elle est de 37 heures, à effectuer en journées de 9 heures maximum. Des dérogations à la durée de travail hebdomadaire ne sont autorisées que moyennant concertation et aménagement du règlement de travail.

## Travail en équipes

- Supplément sur le salaire horaire :
  - équipe du matin et de l'après-midi : 6 %
  - équipe de nuit : 15 %.
- En cas de travail en équipes, vous avez droit à un repos payé de 15 minutes minimum.

## Heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées peut être augmenté par une convention d'entreprise.

Pour les heures supplémentaires une indemnité de 50 % sera accordée.

Cette indemnité est portée à 100 % :

- 1) À partir de la cinquième heure supplémentaire d'une même journée, à l'exception des heures supplémentaires effectuées le samedi de non-activité en régime de cinq jours ;

- 2) Pour les heures supplémentaires prestées entre 22h et 6h ;
- 3) Pour les heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour férié.

## Indemnité-repas

Le montant de l'indemnité-repas en cas de travail supplémentaire non prévu s'élève à 2,75 € à condition que l'entreprise n'offre pas un repas.

## Congé d'ancienneté

Les ouvriers ont droit à un jour de congé d'ancienneté à partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils atteignent 15 ans de carrière dans l'entreprise.

La période ininterrompue de travail intérimaire est comptabilisée pour maximum un an dans l'ancienneté du travailleur.

## Jours fériés

À côté des 10 jours fériés légaux, le secteur prévoit deux jours supplémentaires, à fixer de commun accord entre l'employeur et les travailleurs.





## Crédit-temps

Seul le système légal (CCT 103 ter), sans extensions ou assouplissements, est d'application dans le secteur.

## Emplois fin de carrière

La limite d'âge est abaissée à 55 ans pour ceux qui souhaitent travailler à mi-temps ou 4/5<sup>e</sup>. Pour ce faire, ils doivent prouver une carrière de 35 ans.

Autres possibilités pour exercer ce droit :

- au moins 5 ans de carrière dans un métier lourd dans les 10 dernières années
- ou au moins 7 ans de carrière dans un métier lourd dans les 15 dernières années
- ou au moins 20 ans de carrière dans un régime de travail de nuit.

Les entreprises déterminent à leur niveau les règles et modalités pour l'organisation de ce droit.

Pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus, le secteur offre également la possibilité de travailler en 4/5<sup>e</sup> moyennant une carrière professionnelle de 28 ans. Mais attention, il n'y a pas de droit à un complément de l'ONEM et ce n'est pas assimilé pour la pension.

## Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les systèmes suivants (et les conditions principales) sont d'application dans le secteur :

RCC	Conditions principales
58/59 ans carrière longue	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir 58 ans entre le 01/01/2017 et 31/12/2017</li><li>• Avoir 59 ans entre le 01/01/2018 et 31/12/2018</li><li>• Avoir 40 ans de carrière</li></ul>
58/59 ans et travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir 58 ans entre le 01/01/2017 et 31/12/2017</li><li>• Avoir 59 ans entre le 01/01/2018 et 31/12/2018</li><li>• Avoir 33 ans de carrière</li><li>• Avoir 20 ans de travail de nuit</li></ul>
58 ans et raisons médicales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir 58 ans entre le 01/01/2017 et 31/12/2018</li><li>• Avoir 35 ans de carrière</li></ul>
58/59 ans et métier lourd	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir 58 ans entre le 01/01/2017 et 31/12/2017</li><li>• Avoir 59 ans entre le 01/01/2018 et 31/12/2018</li><li>• Avoir 33 ans de carrière</li><li>• Avoir travaillé dans un métier lourd durant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années</li></ul>
60/62 ans	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir 60 ans entre 01/01/2017 et 31/12/2017</li><li>• Avoir 62 ans entre 01/01/2018 et 31/12/2018</li><li>• Avoir 40 ans de carrière pour les hommes ; 33/34 ans (en 2017/2018) pour les femmes</li></ul>

Un « métier lourd » est :

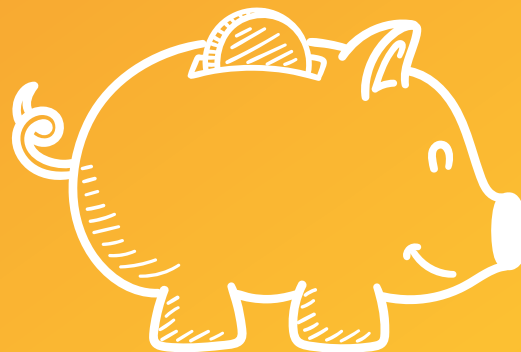
- soit un travail en équipes successives
- soit un travail en services interrompus
- soit une occupation dans un régime de travail avec des prestations de nuit, c'est-à-dire de prestations effectuées habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20h et 6h du matin.

Afin de pouvoir bénéficier du RCC, l'ancienneté d'entreprise suivante doit être prouvée :

- pour un RCC à 60 ans => 5 ans
- pour un RCC à 59 ans => 6 ans
- pour un RCC à 58 ans => 7 ans
- pour un RCC à 57 ans => 8 ans
- pour un RCC à 56 ans => 9 ans.

Le calcul du salaire net de référence est effectué sur la base du salaire brut à 100 % à temps plein.

En cas de reprise du travail chez le même employeur, le maintien de l'indemnité complémentaire de prépension est garanti.



## Avantages sociaux

---

## Indemnités par le fonds social

### Prime syndicale

Les travailleurs actifs, membres d'une organisation syndicale, ont droit à une prime syndicale annuelle de 135 €. Ce montant passera à 145 € lorsque le cadre légal le permettra.

Ces montants serviront également de base de calcul pour les ayants droit pensionnés et les conjoints d'ayants droit décédés au cours de la période de référence. Pour les prépensionnés le montant de la prime syndicale est de 126 €.

### Prime d'ancienneté

En tant qu'ouvrier, vous avez droit au 31 décembre de l'année où vous atteignez vos 60 ans à une prime d'ancienneté :

- si vous êtes occupé dans une entreprise du secteur
- ou si vous êtes dans un régime RCC, ayant droit à une indemnité de RCC à charge d'un employeur du secteur.

Vous recevrez 25 € par année d'ancienneté dans le secteur. La prime d'ancienneté s'élève, dans ce cas-ci, à maximum 450 €. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ce montant passera à 27 € par année d'ancienneté avec un maximum de 500 €.

Une période ininterrompue de travail intérimaire est comptabilisée pour maximum un an dans l'ancienneté.

Adressez-vous à votre section locale de la Centrale Générale - FGTB, elle vous aidera dans la constitution du dossier et l'introduira pour vous auprès du Fonds Social.

### Indemnité de fermeture d'entreprise

En cas de faillite d'une entreprise occupant moins de 20 travailleurs, le Fonds Social paye l'indemnité de fermeture. Le montant est fixé annuellement par le Fonds Social. (En principe, ce montant est identique à celui que les ouvriers des entreprises de plus de 20 travailleurs reçoivent du Fonds de Fermeture d'Entreprises).



## Petit chômage

Vous pouvez être absent(e) de votre travail, tout en maintenant votre salaire, pour certains événements familiaux ou diverses obligations.

Ce sont les principales dispositions en matière de petit chômage.

A côté de cela, d'autres circonstances donnent droit au petit chômage. Prenez contact avec votre délégué ou votre permanent régional pour plus d'informations.

Événement	Nombre de jours
Naissance de l'enfant de l'ouvrier	10 jours (3 payés par l'employeur, 7 par la mutuelle)
Mariage de l'ouvrier	3 jours (à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante)
Mariage de l'enfant (adoptif) de l'ouvrier, de ses (beaux-frères et (belles-)sœurs, des (beaux-) parents, de son (petit-)enfant	1 jour (à choisir par le travailleur – dans le cas de mariage de l'enfant – dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante ; dans les autres cas le jour du mariage même)
Décès du conjoint, d'un enfant (adoptif) du travailleur	5 jours à choisir par le travailleur pendant la période à dater du jour du décès et qui se termine quatorze jours après les funérailles

Décès d'un enfant du conjoint(e), décès des (beaux-)parents	3 jours à choisir par le travailleur pendant la période à dater du jour du décès et qui se termine quatorze jours après les funérailles
Décès (demi-)frères et sœurs, (beaux-) frères et (belles-)sœurs, grands-parents, gendres et brus de l'ouvrier	2 jours s'ils habitent chez l'ouvrier (dans la période commençant le jour du décès et qui se termine le jour des funérailles) 1 jour (le jour des funérailles) s'ils n'habitent pas chez l'ouvrier

Remarques :

- Dans le cas d'événements se produisant dans la famille du partenaire, les travailleurs cohabitant légalement avec leur partenaire ont les mêmes droits au petit-chômage que les travailleurs mariés.
- Consultez votre règlement de travail ou contactez votre délégué syndical ou votre section syndicale afin d'obtenir la liste complète de petit chômage.



## Formation

Une partie de la formation pourra avoir lieu en dehors du temps de travail. Ces heures de formation seront payées aux ouvrières et ouvriers sur base du salaire normal.

Pour la période 2017-2018 une obligation de formation collective est instaurée à hauteur de 2 jours par équivalent temps plein (en moyenne) par an. L'offre sectorielle de formation sera élargie.

Prenez contact avec votre délégué syndical pour les modalités pratiques sur le droit à la formation dans votre entreprise.



Représentation  
syndicale

---







# 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

## LIEGE - HUY - WAREMME

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

## MONS - BORINAGE

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

## LUXEMBOURG

rue Fonteny Maroy 1  
6800 Libramont  
061/53.01.60  
cg.Luxembourg@accg.be

## CHARLEROI

bld Devreux 36/38 bt 9  
6000 Charleroi  
071/64.12.95  
cg.Charleroi@accg.be

## NAMUR

rue Dewez 40-42 (2e étage)  
5000 Namur  
081/64.99.66  
cg.namur@accg.be

## WAPI

av. de Maire 134, 7500 Tournai  
069/66.94.20

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

## VERVIERS

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

  
**Floreal**  
Holidays



Vacances pour tous  
dans les plus beaux coins  
de Belgique

7 campings  
4 domaines  
de vacances

Nature Balades  
Mer Ardennes  
Camping Vélo  
Des lieux uniques  
Animation enfants  
Terrains de sport  
Gastronomie  
Aventure  
Détassement

N'oubliez pas votre réduction!  
Affiliés Centrale Générale - FGTB:  
25% sur le logement.

Découvrez toutes nos destinations:  
[www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be)



Transformation  
du papier et du carton

CP 136

Plus d'infos ?

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

 **Centrale Générale - FGTB**

**FGTB**

**Centrale Générale**

*Ensemble, on est plus forts*