



# Secteur graphique Ouvriers

OCTOBER 2023 | SCP 130.01



## CONTENU

1. Salaires horaires minima
2. Prime pouvoir d'achat
3. Classification des fonctions et conditions de salaire
4. Chèques-repas
5. Equipe de jour
6. Primes d'équipe
7. Supplément pour heures supplémentaires
8. Durée du travail
9. Prime de fin d'année
10. Petit chômage
11. Délais de préavis
12. Jours fériés
13. Congé d'ancienneté
14. Jour de congé extra-légal
15. Formation
16. Prime syndicale
17. Chômage temporaire
18. Régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension)
19. Crédit-temps & emploi de fin de carrière
20. Pension complémentaire
21. Indemnité de fermeture
22. Frais de déplacement
23. Devenir délégué ou candidat aux élections sociales, ça vous tente ?
24. Avantages et réductions exclusifs pour les affiliés de la CSCBIE

## 1. SALAIRES HORAIRES MINIMA (RÉGIME DE 37H/SEMAINE)

Les montants repris dans le tableau suivant sont les montants minimums sur base d'une durée du travail hebdomadaire de 37 heures.

Dans le secteur, il est question de salaires hebdomadaires, mais pour la facilité nous reprenons aussi les salaires horaires.

Valables depuis le 1<sup>er</sup> février 2023.

CAT.	SALAIRE HEBDOMADAIRE	SALAIRE HORAIRE	SUPPLÉMENT ÉQUIPE DE NUIT
I	€ 561,133	€ 15,1657	€ 10,5335
II	€ 589,088	€ 15,9212	€ 11,2215
III	€ 624,040	€ 16,8659	€ 12,0822
IV	€ 634,552	€ 17,1500	€ 12,3419
V	€ 659,028	€ 17,8115	€ 12,9435
VI	€ 667,767	€ 18,0477	€ 13,1600
VII	€ 676,511	€ 18,2840	€ 13,3751
VIII	€ 685,187	€ 18,5185	€ 13,5895
IX	€ 693,983	€ 18,7562	€ 13,8055
X	€ 711,512	€ 19,2300	€ 14,2377
XI	€ 720,203	€ 19,4649	€ 14,4516
XII	€ 727,239	€ 19,6551	€ 14,6250
XIII	€ 746,439	€ 20,1740	€ 15,0988
XIV	€ 763,971	€ 20,6478	€ 15,5299
XV	€ 781,409	€ 21,1191	€ 15,9601
XVI	€ 799,000	€ 21,5945	€ 16,3935
XVII	€ 816,391	€ 22,0646	€ 16,8215
XVIII	€ 842,650	€ 22,7743	€ 17,4685
XIX	€ 868,873	€ 23,4830	€ 18,1144
XX	€ 903,839	€ 24,4280	€ 18,9759

Ces salaires hebdomadaires seront indexés de 2% dès dépassement de l'indice-pivot de 127,72.

A partir du 1/1/2025, les salaires seront indexés à des moments fixes, à savoir le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. La hauteur de l'indexation sera déterminée sur base de l'évolution réelle de l'indice santé lissé. Lors d'une indexation négative, les salaires ne sont pas réduits, mais l'on tient compte de l'indice négatif lors du prochain indice positif.



## 2. PRIME POUVOIR D'ACHAT

Si une entreprise a réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés durant l'année écoulée (2022), les ouvriers qui répondent aux conditions d'octroi recevront une prime pouvoir d'achat en décembre 2023.

### ■ Bénéfices élevés :

- Formule : bénéfice (code 9901)/nombre d'équivalents temps plein (code 1003)  $\geq$  8.500 €
- Montant : 125 €

### ■ Bénéfices exceptionnellement élevés :

- Formule : bénéfice (code 9901)/nombre d'équivalents temps plein (code 1003)  $\geq$  20.000 € Montant : 225 €

#### Conditions d'octroi :

- Etre en service au 1/12/2023.
- Période de référence : du 1/12/2022 au 30/11/2023 inclus.
- L'ouvrier qui a moins d'un mois d'ancienneté dans la période de référence n'a pas droit.
- S'il est entré en service après le 1/12/2022, la prime pouvoir d'achat est octroyée sur base des mois prestés pendant la période de référence.
- Travailleurs à temps partiel : prime pouvoir d'achat sur base du régime de travail pendant la période de référence.
- Les jours assimilés sont identiques à ceux pour la prime de fin d'année.
- Au niveau de l'entreprise, l'on peut décider d'accorder une prime pouvoir d'achat plus élevée.

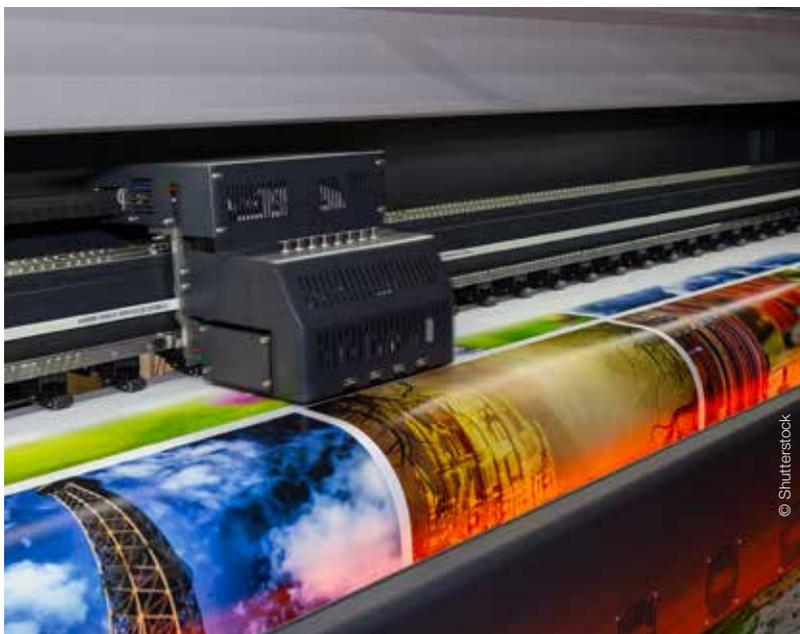
**Prenez contact avec votre secrétariat CSCBIE local pour vérifier si votre entreprise doit payer la prime pouvoir d'achat à ses travailleurs.**

### 3. CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET CONDITIONS SALARIALES

Les conditions salariales et la classification des fonctions ont été fixées par la CCT du 14 mai 1980.

- Composition - préparation
- Phototypie
- Clicherie – galvanoplastie
- Fabrication de plaques polymères
- Gravure
- Photogravure
- Typographie
- Lithographie offset
- Héliogravure
- Sérigraphie
- Reliure - brochage
- Fonctions communes

***Le texte intégral de l'accord salarial du 14 mai 1980 est disponible sur simple demande à la CSC bâtiment – industrie & énergie.***



## 4. CHÈQUES-REPAS

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la part patronale dans les chèques-repas sera augmentée de 0,50 €. Le chèque-repas est composé d'une part personnelle de 1,09 € et d'une part patronale de 3,16 €.

La valeur totale minimale du chèque-repas s'élève dès lors à 4,25 €.

Si en raison de cette augmentation le chèque-repas dans votre entreprise dépasse la valeur maximale (8 €), l'employeur doit convertir le montant restant de sa part en un avantage net équivalent.

## 5. EQUIPE DE JOUR

Les heures de travail d'une équipe de jour normale se situent entre 6h et 20h. Pour les prestations qui se terminent après 20h ou après 22h, des suppléments sont prévus (25% et 50%).

## 6. PRIME D'ÉQUIPE

### 2 – EQUIPES

Supplément de 15% sur le salaire hebdomadaire individuel.

### TRAVAIL DE NUIT EN 3 EQUIPES

Un supplément forfaitaire par heure, en plus du salaire horaire normal.

(voir tableau des salaires)





## 7. SUPPLÉMENT POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En cas d'heures supplémentaires, un supplément de 50% doit être payé au-delà du salaire normal. En cas d'heures supplémentaires prestées le dimanche ou lors d'un jour férié, le supplément s'élève à 100%. Toutes les primes et tous les suppléments doivent être pris en compte pour le calcul du sursalaire.

En cas de prestation de minimum 2 heures supplémentaires imprévues par jour, le travailleur a droit à une indemnité de repas (≠ chèque-repas) de 4,62 €. Ce montant est adapté bisannuellement à l'indice santé.

## 8. DURÉE DU TRAVAIL

Durée du travail : 37 heures par semaine.

Les modalités sont convenues au niveau de l'entreprise.

## 9. PRIME DE FIN D'ANNÉE

### PÉRIODE DE RÉFÉRENCE ?

La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### MONTANT ?

173 x salaire horaire réel x nombre d'heures par semaine

40

Ce sur le **salaire de base effectif**, la prime d'équipe **non comprise**.

## DATE DE PAIEMENT ?

La prime de fin d'année est payée le 15 décembre (ou le jour de travail le plus proche de cette date).

## ASSIMILATIONS?

- Les congés annuels ;
- Les 10 jours fériés légaux et 2 jours fériés complémentaires (ou leurs jours de remplacement) ;
- Les 12 premiers mois d'incapacité de travail suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle donnant lieu à une indemnité ;
- Max. 50 jours ouvrables en cas de maladie, accident ou congé de maternité. En cas d'une maladie de plus d'un an, seuls les 50 premiers jours sont assimilés ;
- Max. 10 jours de petit chômage ;
- Les jours de congé éducation payé/Vlaams Opleidingsverlof ;
- Max. 50 jours de chômage temporaire pour raisons économiques. En cas de chômage partiel ou de rappel, tous les jours de chômage temporaire pour raisons économiques sont assimilés, sans limitation ;
- La période couverte par l'indemnité de rupture/délai de préavis en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur.

Le travailleur qui démissionne, maintient le droit à la prime de fin d'année s'il a au moins 3 années d'ancienneté.

## 10. PETIT CHÔMAGE

Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail avec maintien du salaire suite à des événements familiaux ou pour remplir des obligations civiles. Le régime en vigueur dans le secteur de la SCP 130.01 est plus favorable que la réglementation générale. Pour obtenir la liste complète des jours de petit chômage, contactez votre fédération professionnelle ou votre délégué syndical.

## 11. DÉLAIS DE PRÉAVIS

Le régime de licenciement est modifié depuis le 1er janvier 2014. Le nouveau régime s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur statut, tant pour les nouveaux contrats de travail que pour les contrats en cours.

Souhaitez-vous calculer votre délai de préavis ? Prenez contact avec nous ou consultez le site internet [www.lacsc.be/cscbie](http://www.lacsc.be/cscbie). Consultez notre site web pour calculer votre délai de préavis (voir outils).

## 12. JOURS FÉRIÉS

2 jours fériés sectoriels supplémentaires s'ajoutent aux 10 jours fériés légaux. Un jour à choisir par l'employeur et un jour à fixer de commun accord.

### 13. CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Le travailleur qui a une certaine ancienneté dans l'entreprise, a droit chaque année à un congé d'ancienneté payé :

- Après 10 ans d'ancienneté : 1 jour de congé d'ancienneté payé ;
- Après 20 ans d'ancienneté : 2 jours de congé d'ancienneté payés ;
- Après 25 ans d'ancienneté : 3 jours de congé d'ancienneté payés.

Le paiement se fait sur base des heures à prester effectivement pendant le jour de congé avec un maximum de 8 heures, payées au salaire horaire normal, prime d'équipe non comprise.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les travailleurs âgés de 55 ans et plus qui comptent une ancienneté ininterrompue de 2 ans dans la même entreprise ont droit à un jour de congé d'ancienneté anticipé.

A partir de l'âge de 55 ans et en cas d'une ancienneté ininterrompue de 2 ans dans l'entreprise, vous pouvez prendre ce jour de manière anticipée. Ce jour n'est pas cumulable avec le régime actuel (au total maximum 3 jours de congé d'ancienneté).

### 14. JOUR DE CONGÉ EXTRA-LÉGAL

Le travailleur en service au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile en question, a droit à 1 jour de congé extra-légal. Le travailleur occupé à temps partiel a droit à ce jour de congé au prorata de sa fraction d'occupation. Le jour extra-légal est pris selon les mêmes conditions que celles d'application pour les vacances annuelles. Ce jour ne peut pas être transféré à l'année civile suivante. L'employeur paye ce jour de congé sur base du salaire horaire barémique à 100% (primes d'équipe ou autres suppléments non compris).



## 15. FORMATION

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (et ultérieurement), le droit individuel à la formation est fixé comme suit en fonction de la taille de l'entreprise :

- Entreprises de moins de 10 travailleurs :
  - Chaque travailleur a droit à au moins trois jours de formation individuelle par an, avec la possibilité de les collectiviser sous certaines conditions.
- Entreprises de 10 à 20 travailleurs :
  - Chaque travailleur occupé à temps plein en service pendant une année complète a droit à au moins trois jours de formation par an, dont un jour de formation individuelle et deux jours qui peuvent être collectivisés au niveau de l'entreprise ;
- Entreprises occupant plus de 20 travailleurs :
  - 2023 : chaque travailleur occupé à temps plein en service pendant une année complète a droit à au moins quatre jours de formation par an, dont deux jours de formation individuelle et deux jours qui peuvent être collectivisés au niveau de l'entreprise ;
  - 2024 : chaque travailleur occupé à temps plein en service pendant une année complète a droit à au moins cinq jours de formation par an, dont trois jours de formation individuelle et deux jours qui peuvent être collectivisés au niveau de l'entreprise ;
  - 2025-2026 : chaque travailleur occupé à temps plein en service pendant une année complète a droit à au moins cinq jours de formation par an, dont 3,5 jours de formation individuelle et 1,5 jours qui peuvent être collectivisés au niveau de l'entreprise ;
  - 2027-2028 : chaque travailleur occupé à temps plein en service pendant une année complète a droit à au moins quatre jours de formation individuelle par an ;
  - A partir du 1/1/2029 : chaque travailleur occupé à temps plein en service pendant une année complète a droit à au moins cinq jours de formation individuelle par an.



## 16. PRIME SYNDICALE

A partir du paiement de l'année 2023, la prime syndicale s'élève à :

- Vous êtes actif : 145 € ou 12,08 € par mois ;
- Vous bénéficiez du RCC ou vous êtes chômeur et âgé de plus de 50 ans : 95,20 € ou 7,93 € par mois ;
- Vous êtes chômeur complet et âgé de moins de 50 ans : 76 € ou 6,33 € par mois jusqu'à la 2ème année de chômage complet.

La prime est payée chaque année à la mi-janvier.

## 17. CHÔMAGE TEMPORAIRE PAR SUITE DE MANQUE DE TRAVAIL

En cas de manque de travail résultant d'un motif économique, l'exécution de votre contrat de travail peut être suspendue et vous pouvez être mis en chômage temporaire.

L'employeur a l'obligation de vous informer par écrit du régime de chômage qui sera appliqué, au plus tard le mercredi de la semaine précédant la suspension complète ou partielle (cela peut aussi se faire par affichage dans l'entreprise). Vous recevrez une confirmation personnelle le vendredi précédant la période de chômage temporaire.

La communication comprend les éléments suivants :

- le régime de chômage,
- la durée maximale du chômage temporaire,
- la date de début et de fin du chômage temporaire,
- les jours que vous serez en chômage.

L'ensemble des indemnités, y compris l'allocation de chômage, est limité au salaire journalier net de l'ouvrier.

### SYSTÈME 1 – PRINCIPE GÉNÉRAL

La période de chômage débute toujours le premier jour ouvrable de la semaine et a une durée ininterrompue d'une ou de maximum deux semaines complètes. Après cette période, vous devez travailler pendant au moins une semaine.

Vous recevrez une indemnité journalière de 7 € pour les 40 premiers jours de chômage temporaire de l'année. Pour les jours suivants, vous recevrez une indemnité journalière de 2 €.

Vous pouvez être rappelé au maximum deux fois par semaine et six fois par trimestre, et ce dans le régime de travail initialement prévu pour cette semaine.

En cas de rappel, vous recevrez une indemnité égale à 1 salaire horaire brut pour chaque jour de chômage temporaire (y compris les primes d'équipe éventuelles) + 7 €.

## SYSTÈME 2 - CHÔMAGE TEMPORAIRE PARTIEL

Le nouveau règlement prévoit une petite et une grande suspension. Les jours de chômage temporaire ne doivent plus être précédés ou suivis d'un week-end.

Grande suspension :

- Soit moins de trois jours de travail sont prévus par semaine ;
- Soit moins d'une semaine de travail est prévue par deux semaines.

En d'autres termes, il peut y avoir au maximum quatre jours de chômage par semaine ou huit jours de chômage par deux semaines.

Petite suspension :

- Soit au moins trois jours de travail sont prévus par semaine ;
- Soit au moins une semaine de travail est prévue par deux semaines.

En d'autres termes, il peut y avoir au maximum deux jours de chômage par semaine ou cinq jours de chômage par deux semaines (dans un régime de travail de cinq jours par semaine).

Tant pour la grande que pour la petite suspension, la durée maximale est de trois mois. Si la durée maximale est atteinte, et l'on veut introduire une demande pour un nouveau régime partiel, une semaine de travail complète devra d'abord être rétablie.

En cas de chômage temporaire partiel, les travailleurs reçoivent une indemnité complémentaire de 7 € + 1 salaire horaire brut (y compris les primes d'équipes) par jour de chômage.

Il y a également de nouvelles règles relatives au moment d'avertissement du travailleur en cas de rappel. Elles s'appliquent tant en cas de chômage temporaire complet que partiel :

- Pour l'équipe du matin et du jour : au plus tard à 14h la veille du jour de rappel ;
- Pour l'équipe du soir et de nuit : au plus tard à 18h la veille du jour de rappel.

## 18. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC

### COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Les régimes de RCC suivants sont d'application (période 1/1/2023 - 30/06/2025) :

- RCC à partir de 62 ans (à partir du 01/01/2023) :
  - Hommes : carrière de 40 ans ;
  - Femmes : 39 ans de carrière en 2023, 40 ans de carrière en 2024
- RCC à partir de 60 ans et 40 ans de carrière.
- RCC à partir de 60 ans, 33 ans de carrière et satisfaire à une des deux conditions suivantes :
  - 20 ans de travail de nuit ;
  - Métier lourd (5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années).

- RCC à partir de 60 ans, 35 ans de carrière et satisfaire à la condition suivante (à partir du 01/01/2023):
  - avoir travaillé dans un métier lourd (5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années).

Pour les travailleurs de 50 ans et plus qui bénéficient d'un régime de crédit-temps, de réduction de carrière ou d'emploi de fin de carrière, le salaire réel à 100% est pris en compte pour le calcul du RCC.

Le complément d'entreprise RCC reste à charge de l'employeur, également en cas de reprise d'une activité en tant que salarié ou indépendant, s'il est satisfait à certaines conditions.

Il existe en outre la possibilité de partir en RCC en raison de problèmes physiques graves (RCC médical). Ceci est possible à partir de l'âge de 58 ans et avec une carrière de 35 ans.

## 19. CRÉDIT-TEMPS & EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Il convient de faire une distinction entre le droit au crédit-temps et le droit à l'allocation d'interruption octroyée par l'ONEM.

Vous pouvez faire appel aux régimes de crédit-temps suivants :

- Crédit-temps motivé (soins ou formation) ;
- Dans le régime de fin de carrière (emploi de fin de carrière).

Le droit à une allocation d'interruption se présente comme suit :

- Indemnité en cas de crédit-temps avec motif ;
- Allocation en cas de crédit-temps fin de carrière (emploi de fin de carrière) à partir de 60 ans. Si vous avez une carrière de 35 ans ou vous avez travaillé dans un métier lourd (5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années) ou vous avez fait du travail de nuit (au minimum pendant 20 ans) ou votre entreprise est en restructuration ou en difficulté, vous bénéficierez d'une indemnité à partir de 55 ans en cas d'emploi de fin de carrière d'1/5 temps ou d'un mi-temps (jusqu'au 30/06/2025).

La législation sur le crédit-temps et les emplois de fin de carrière est complexe et change rapidement. Si vous souhaitez faire appel à un de ces régimes, prenez d'abord contact avec nous !



## 20. PENSION COMPLÉMENTAIRE

### CRS (POUR LES PRESTATIONS AVANT LE 1/1/2007)

Les travailleurs bénéficiant d'une pension de ménage peuvent, sous certaines conditions (e.a. carrière professionnelle dans le secteur graphique d'au moins 10 ans), prétendre à une pension complémentaire de maximum 355,76 € par an pour une carrière professionnelle complète de 40 ans.

Pour les travailleurs bénéficiant d'une pension en tant qu'isolé, ce montant s'élève au maximum à 266,82 € par an.

Les dispositions légales de la loi sur les Pensions Complémentaires ne nous permettent plus de poursuivre ce système. Le système a pris fin au 31 décembre 2006, mais tous les droits constitués restent acquis.

### F2PL (FONDS 2<sup>ÈME</sup> PILIER) (POUR LES PRESTATIONS À PARTIR DE 2009)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, un nouveau système, appelé 2<sup>ème</sup> pilier, est mis en place. Celui-ci prévoit le paiement d'une prime de pension si vous atteignez l'âge de la pension (anticipée) ou à partir de l'âge de 60 ans en cas de RCC.

En cas de décès avant cet âge, la prime est accordée aux ayants droits.

Le 2<sup>ème</sup> pilier est financé par une cotisation patronale de 136 € par an.

Certaines entreprises disposent de leur propre système, mais celui-ci doit au moins être équivalent à celui du secteur.

## 21. INDEMNITÉ DE FERMETURE

Le Fonds de Fermeture d'entreprises paye, sous certaines conditions, une indemnité de fermeture aux travailleurs occupés dans une entreprise en fermeture :

- occupant en moyenne au moins 20 travailleurs par trimestre au cours de l'année précédente,
- suite à une faillite et occupant en moyenne au moins 5 à 19 travailleurs par trimestre au cours de l'année précédente.

### QU'EST-CE QUE LE SECTEUR AJOUTE À CELA ?

Vous avez droit à une indemnité de fermeture payée par le Fonds de Sécurité d'existence sectoriel si :

- Votre entreprise ferme et occupait moins de 20 travailleurs en moyenne par trimestre au cours de l'année précédente ;
- Votre entreprise ferme suite à une faillite et occupait moins de 5 travailleurs en moyenne par trimestre au cours de l'année précédente.

Le montant de l'indemnité de fermeture d'entreprises est calculé comme suit :

- 86,78 € par année d'ancienneté dans l'entreprise, avec un maximum de 20 ans ;
- 86,78 € par année d'âge au-delà de 45 ans, avec un maximum de 20 ans ;
- 104,43 € par année d'affiliation syndicale (sous certaines conditions), avec un maximum de 14 ans. Cette indemnité est calculée en fonction de votre affiliation syndicale pendant la période où vous avez été lié à l'entreprise par un contrat de travail.

## 22. FRAIS DE DÉPLACEMENT

### TRAIN

Vous trouverez ci-après les montants de l'intervention patronale, valables depuis le 01/02/2023. Si votre employeur a conclu une convention de tiers payant avec la SNCB, le montant intégral de votre abonnement train sera remboursé !

KM	MOIS	KM	MOIS
1	€ 34,00	30	€ 104,00
2	€ 34,00	31 – 33	€ 108,00
3	€ 34,00	34 – 36	€ 114,50
4	€ 36,80	37 – 39	€ 121,00
5	€ 40,00	40 – 42	€ 127,00
6	€ 42,40	43 – 45	€ 133,00
7	€ 44,80	46 – 48	€ 139,00
8	€ 48,00	49 – 51	€ 145,50
9	€ 50,40	51 – 54	€ 150,50
10	€ 52,80	55 – 57	€ 154,50
11	€ 55,20	58 – 60	€ 159,00
12	€ 57,60	61 – 65	€ 165,00
13	€ 60,80	66 – 70	€ 173,00
14	€ 63,20	71 – 75	€ 180,00
15	€ 65,60	76 – 80	€ 187,00
16	€ 68,00	81 – 85	€ 195,00
17	€ 70,40	86 – 90	€ 202,00
18	€ 73,60	91 – 95	€ 210,00
19	€ 76,00	96 – 100	€ 218,00
20	€ 78,40	101 – 105	€ 225,00
21	€ 80,80	106 – 110	€ 232,00
22	€ 83,20	111 – 115	€ 239,00

KM	MOIS	KM	MOIS
23	€ 86,40	116 – 120	€ 247,00
24	€ 88,80	121 – 125	€ 254,00
25	€ 91,20	126 – 130	€ 262,00
26	€ 93,60	131 – 135	€ 270,00
27	€ 96,00	136 – 140	€ 277,00
28	€ 98,40	141 – 145	€ 284,00
29	€ 101,50	146 – 150	€ 294,00

Le tableau complet peut être consulté sur [www.lacsc.be/cscobie](http://www.lacsc.be/cscobie).

## AUTRES MOYENS DE TRANSPORT EN COMMUN

L'intervention patronale s'élève à 80% du coût réel.

## MOYEN DE TRANSPORT PRIVÉ MOTORISÉ

L'intervention patronale en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé s'élève à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 à :

INTERVENTION PATRONALE			
KM (DISTAN- CE SIMPLE)	INTERVENTION PAR JOUR DE TRAVAIL	KM (DISTAN- CE SIMPLE)	INTERVENTION PAR JOUR DE TRAVAIL
0 – 4	€ 0,596	49 – 51	€ 5,348
5	€ 1,313	52 – 54	€ 5,543
6	€ 1,403	55 – 57	€ 5,671
7	€ 1,497	58 – 60	€ 5,866
8	€ 1,573	61 – 65	€ 6,057
9	€ 1,676	66 – 70	€ 6,381
10	€ 1,742	71 – 75	€ 6,702
11	€ 1,869	76 – 80	€ 6,962
12	€ 1,934	81 – 85	€ 7,285
13	€ 1,997	86 – 90	€ 7,605
14	€ 2,127	91 – 95	€ 7,864
15	€ 2,191	96 – 100	€ 8,185
16	€ 2,287	101 – 105	€ 8,509
17	€ 2,386	106 – 110	€ 8,830
18	€ 2,449	111 – 115	€ 9,088
19	€ 2,579	116 – 120	€ 9,409
20	€ 2,642	121 – 125	€ 9,668
21	€ 2,739	126 – 130	€ 9,991

INTERVENTION PATRONALE			
KM (DISTAN- CE SIMPLE)	INTERVENTION PAR JOUR DE TRAVAIL	KM (DISTAN- CE SIMPLE)	INTERVENTION PAR JOUR DE TRAVAIL
22	€ 2,836	131 – 135	€ 10,313
23	€ 2,933	136 – 140	€ 10,634
24	€ 2,997	141 – 145	€ 10,895
25	€ 3,126	146 – 150	€ 11,280
26	€ 3,191	151 – 155	€ 11,473
27	€ 3,288	156 – 160	€ 11,732
28	€ 3,416	161 – 165	€ 12,055
29	€ 3,480	166 – 170	€ 12,311
30	€ 3,545	171 – 175	€ 12,633
31 – 33	€ 3,739	176 – 180	€ 12,955
34 – 36	€ 3,997	181 – 185	€ 13,149
37 – 39	€ 4,254	186 – 190	€ 13,471
40 – 42	€ 4,511	191 – 195	€ 13,793
43 – 45	€ 4,770	196 – 200	€ 14,052
46 – 48	€ 5,029		

## DÉPLACEMENT À VÉLO

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'indemnité vélo s'élève à 0,17 € par km réellement parcouru (pour le trajet aller et retour) avec un maximum de 6,8 € (maximum 40 km pour le trajet aller et retour) par jour de travail.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'indemnité vélo sera augmentée. Elle s'élèvera à 0,23 € par km réellement parcouru (pour le trajet aller et retour) avec un maximum de 9,20 € (maximum 40 km pour le trajet aller et retour) par jour de travail.



## 23. DEVENIR DÉLÉGUÉ OU CANDIDAT AUX ÉLECTIONS SOCIALES, ÇA VOUS TENTE ?

Une délégation syndicale peut être installée pour les ouvriers à partir du moment où minimum 5 ouvriers/ouvrières relèvent de la compétence de la commission paritaire nationale 130.

En mai 2024, des élections sociales pourront être organisées dans toutes les entreprises occupant au moins 50 travailleurs.

### POURQUOI ?

1. Parce qu'avoir son mot à dire, c'est capital ;
2. Parce que veiller à la sécurité et aux conditions de travail et de salaire est essentiel pour vous et vos collègues ;
3. Parce que défendre vos intérêts et ceux de vos collègues est uniquement possible grâce aux délégués syndicaux.

***Souhaitez-vous poser votre candidature ? Contactez-nous !***

## 24. AVANTAGES ET RÉDUCTIONS EXCLUSIFS POUR LES AFFILIÉS DE LA CSCBIE

En plus d'une qualité de services optimale, la CSCBIE souhaite offrir davantage de pouvoir d'achat à ses affiliés. Grâce à la carte avantage CSCBIE-Plus et à la mise en place d'une plateforme d'achats groupés, nos membres bénéficient de réductions et de prix avantageux auprès de nombreux distributeurs. C'est ainsi par exemple que nous parvenons à diminuer de 5% le prix payé par nos affiliés à la caisse d'un supermarché. Voilà une autre manière pour nous d'augmenter le pouvoir d'achat de nos membres.

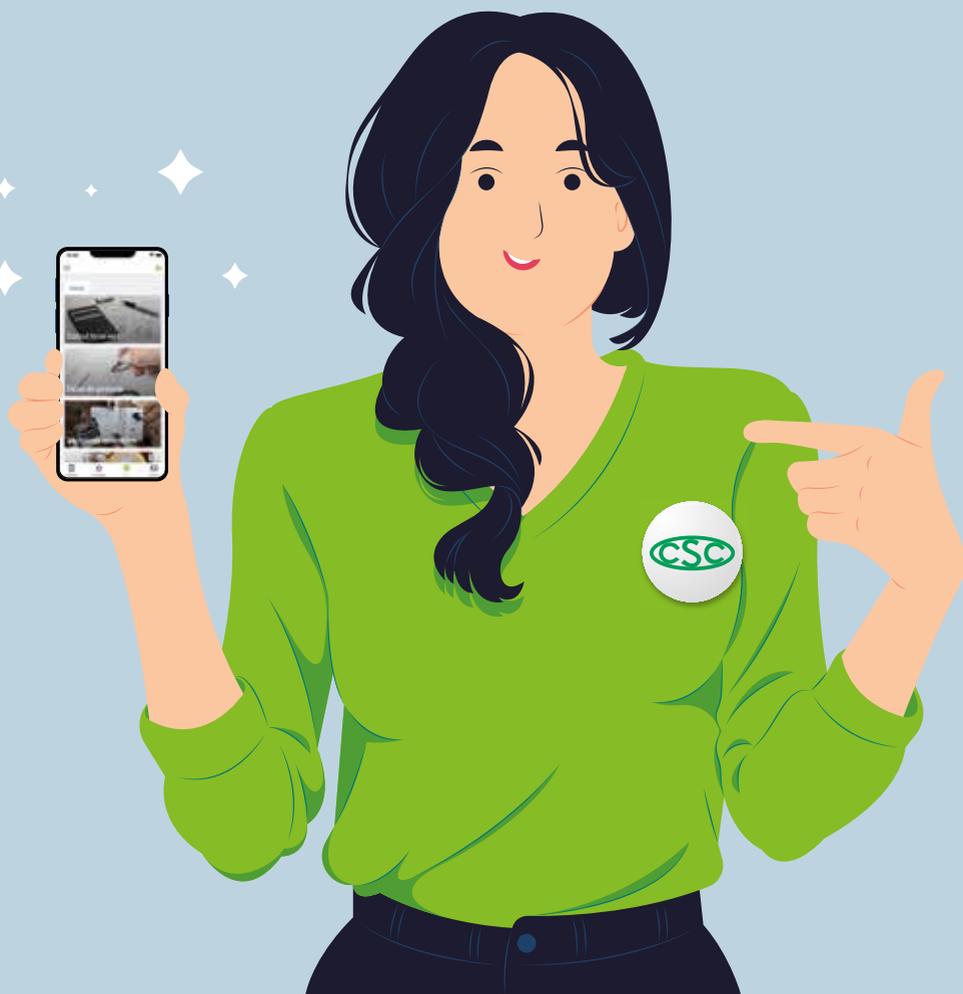
Pour profiter pleinement de ces avantages, il est nécessaire de s'enregistrer sur [www.cscbieplus.be](http://www.cscbieplus.be). Pas encore enregistré(e) ? Faites-le dès aujourd'hui !

Les réductions et avantages exclusifs réservés aux affilié-e-s de la CSCBIE sont disponibles dans l'application développée par 'Ekivita Edenred', app que vous pouvez télécharger en scannant le code QR ci-joint.



Vayamundo reste le partenaire de voyage par excellence pour nos affilié(e)s. Ils bénéficient de 25% de réduction dans les clubs Vayamundo à Ostende et à Houffalize. Vous trouverez plus d'infos sur [www.vayamundo.eu](http://www.vayamundo.eu).

# DÉCOUVREZ NOTRE NOUVELLE APPLICATION



**Téléchargez la nouvelle application  
ACV-CSC et restez informé-e!**



- Restez au courant des dernières nouvelles sectorielles
- Calculez votre salaire net, vos jours de congé et votre préavis
- Consultez vos avantages en tant qu'affilié-e
- Trouvez le bureau CSC le plus proche de chez vous

*Scannez  
et découvrez!*



## CONTACTS CSC BATIMENT - INDUSTRIE & ENERGIE

<b>AALST - OUDENAARDE</b>	Aalst: Hopmarkt 45	053 73 45 84
<b>ANTWERPEN</b>	Nationalestraat 111	03 222 70 81
<b>BASTOGNE</b>	Rue Pierre Thomas 12	063 24 47 00
<b>BRUXELLES</b>	Rue Pletinckx 19	02 557 85 85
<b>CHARLEROI</b>	Rue Prunieu 5	071 23 08 93
<b>GENT - EEKLO</b>	Gent: Poel 7	09 265 43 61
<b>HASSELT</b>	Frans Massystraat 11	011 29 09 80
<b>LEUVEN</b>	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	016 21 94 21
<b>LIÈGE</b>	Boulevard Saucy 10	04 340 73 10
<b>MECHELEN</b>	Onder Den Toren 4A	015 71 85 30
<b>MONS - LA LOUVIÈRE - HAINAUT OCCIDENTAL</b>	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12	065 37 25 93
	La Louvière: Place Maugrétout 17	065 37 26 11
	Tournai: Avenue des Etats-Unis 10 bte 7	069 88 07 42
<b>NAMUR - BRABANT WALLON</b>	Bouge: Chaussée de Louvain 510	081 25 40 27
	Nivelles: Rue des Canonniers 14	067 88 46 35
<b>TURNHOUT</b>	Korte Begijnenstraat 20	014 44 61 01
<b>VERVIERS</b>	Pont Léopold 4 / 6	087 85 99 66
<b>WAAS EN DENDER</b>	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2	03 765 23 17
	Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	03 765 23 00
<b>WEST-VLAANDEREN</b>	Brugge: Koning Albert-I-laan 132	050 44 41 76
	Ieper: St.-Jacobsstraat 34	059 34 26 31
	Kortrijk: President Kennedypark 16 D	056 23 55 51
	Oostende: Dr. L. Colensstraat 7	059 55 25 40
	Roeselare: H. Horriestraat 31 A	051 26 55 31



bâtiment - industrie & énergie

Rue Royale 45 – 1000 Bruxelles – T 02 285 02 11  
cscbie@acv-csc.be – www.lacsc.be/cscbie

© cscbie.syndicat – f ACVBIE - CSCBIE

Téléchargez notre app !

