



Militant-e-s CNE À VOUS DE JOUER!

www.lacsc.be/cne



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Traverser l'hiver

Et voilà, elles sont derrière nous : les Elections Sociales les plus difficiles de mémoire de syndicaliste. Jamais encore nous n'avions dû suspendre pour 6 mois la procédure, jamais nous n'avions organisé le vote sous pandémie, ni fait campagne sans voir nos collègues... Alors d'abord merci à vous toutes et tous. Il vous a fallu du cran, de la patience et de l'imagination. Grâce à vous, nous célébrons aujourd'hui deux et mille victoires.

La première, c'est que les élections (presque partout) ont eu lieu. C'est une conquête essentielle : les entreprises - qui sont loin d'être des démocraties ! - sont obligées tous les 4 ans de donner la parole aux travailleurs et d'instaurer des contre-pouvoirs. Alors, même si ces élections-ci ne sont pas celles qu'on avait rêvées, c'est déjà une victoire qu'il y ait des élections, que les patrons ne soient pas seuls maîtres à bord, que vous ayez votre mot à dire.

La seconde victoire, c'est que des milliers de travailleuses et travailleurs ont été, ce mois de novembre, métamorphosés. Ils et elles ne sont plus seulement des employés, mais sont devenus des représentants, avec une mission, une place dans l'entreprise et des pouvoirs nouveaux. Et des responsabilités, j'y reviendrai. Bienvenue à ces milliers (rien que dans la CNE) de nouveaux super-héros !

Les mille autres victoires, ce sont les vôtres, localement. Bien sûr, il y a quelques entreprises où nous n'avons pas gagné, où votre travail n'a pas été récompensé. Pour celui et celle qui doit le vivre, c'est injuste et c'est dur. Mais globalement, avec énormément de victoires et de nouvelles entreprises où nous entrons, les Elections 2020 montrent que vos collègues apprécient ce qui fait la marque de la CNE : des délégués motivés, sincères, formés, travaillant en équipe, qui savent à la fois écouter leurs collègues et porter les idées fortes d'un syndicat qui croit à la justice et à l'égalité. Merci aux anciens qui ont construit la CNE dans plus de mille entreprises en Wallonie et à Bruxelles ; bravo à tous ceux et celles qui les rejoignent.

*

Mais « bravo » et « merci », ce n'est pas assez. J'ai encore deux mots à vous dire.

Le premier est « courage ». Il en faudra pour traverser la période très difficile que nous vivons. Défendre les droits des collègues face au pouvoir de l'argent (et obtenir des droits nouveaux !) n'a jamais été facile. Ce sera spécialement difficile dans cette pandémie, et les drames sociaux qu'elle provoque. A vous qui avez accepté de marcher devant, cela vous demandera d'assumer de grandes responsabilités. Aujourd'hui, nous ne défendons pas seulement le salaire ou les droits de nos collègues, mais aussi leur santé, leur emploi ou la survie de leur entreprise. Et nous voulons en même temps transformer cette société du profit qui a laissé exploser cette pandémie et n'a pas su y répondre efficacement. Il faut donc, pour faire des délégués CNE en 2020, des femmes et des hommes avec de la générosité, de l'intelligence et du courage. Ça tombe bien : c'est aussi avec ces qualités-là que vous avez accepté de vous (re)présenter sur les listes au printemps dernier !

Le second mot est « ensemble ». Puisque vous êtes délégué CNE (ou simplement que vous avez été candidat), c'est que vous avez de grandes qualités personnelles. Mais ça ne suffira pas : personne, ni vous ni moi, ne peut porter seul les responsabilités de défendre les droits des travailleurs. Nous allons y réussir parce que nous le ferons ensemble. Vous avez - presque tous - une équipe de militants dans votre entreprise, votre magasin ou votre institution. C'est essentiel. Des formations vous seront proposées - même si dans l'immédiat on devra les faire à distance. Vous avez le soutien des permanents et des collègues qui assurent les services de la CNE et de la CSC. Vous faites partie aussi de collectifs de militants par secteur et par région. Le confinement fait qu'on se voit moins que normalement : mettez en place sans délai les ressources pour rester en lien, pour que personne ne reste en arrière - surtout pas les nouveaux délégués, ou les isolés, ni les candidats non-élus qui font aussi partie de la grande famille.

« Soyons le changement que nous voulons voir dans le monde » : cette citation du Mahatma Gandhi doit inspirer tous les militants CNE. Si vous vous êtes engagé dans le mouvement syndical, c'est parce que vous voulez voir, dans votre entreprise, notre pays et dans le monde, moins d'injustice, plus de solidarité et de respect pour chaque personne. Dès à présent, autour de vous, dans votre équipe syndicale, c'est grâce à cette attention à chacun, à ce refus de toute injustice, à cette solidarité que vous allez tenir le coup. Que nous allons traverser ensemble l'hiver qui vient. L'hiver météo, qu'on peut affronter avec de gros pulls, du vin chaud et des petites lumières, et l'hiver d'une crise sociale aggravée par la pandémie que nous affronterons avec des idées justes, la force du nombre et la qualité de nos milliers de délégués.

Felipe Van Keirsbilck

Bienvenue...

Vous venez d'être élu effectif ou suppléant au CPPT et/ou au CE de votre entreprise. Félicitations pour ce succès personnel et pour celui de votre équipe syndicale.

C'est maintenant que les affaires sérieuses commencent...

Attention les premières réunions de ce mandat doivent avoir lieu dans les 45 jours qui suivent la date des élections. Pour le reste, pas d'affolement.

Avant de vous donner quelques petits trucs et ficelles pour être un élu serein, sachez qu'une grande partie de la réussite du travail syndical se trouve dans le travail en équipe syndicale, au sein du noyau. Cette équipe décidera elle-même de son rythme de réunion, la réunion mensuelle étant l'idéal puisqu'elle donne l'occasion de se coordonner entre élu-es sur les questions qui se posent dans les différentes instances.



La CNE est à vos côtés

Vous vous êtes présenté sur les listes avec la CNE. Vous savez donc que la CNE est la plus grande organisation syndicale d'employés francophones. Avec près de 170.000 affiliés (dont une majorité de femmes et un tiers de moins de 35 ans), la CNE est la plus importante centrale syndicale en Belgique francophone. La CNE compte plus de 8000 militants, actifs dans plus de 1600 entreprises. Plus de 120 personnes sont à votre service dans 11 secrétariats régionaux, ainsi qu'au Secrétariat général.

La CNE est présente partout à Bruxelles, en Wallonie et en Région de langue allemande. Elle y organise et défend les employés et les cadres de tous les secteurs privés (et dans certains cas les ouvriers également).

La CNE est affiliée à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, la CSC, au sein de laquelle d'autres centrales défendent les ouvriers et les agents du service public. La CSC totalise 1.600.000 affiliés et affiliés, ce qui en fait d'assez loin le plus grand syndicat du pays.

La CNE au niveau sectoriel

Suivant la Commission paritaire dont fait partie l'entreprise où vous travaillez, votre employeur et vous-même êtes rattachés à un secteur.

La CNE est présente dans ces secteurs :

- le on marchand (hôpitaux, maisons de repos, universités, aide à la jeunesse, petite enfance, etc.)
- les services aux entreprises : informatique, nettoyage, commerce de gros, gardiennage, garages, etc. qui relèvent de la CPAE (Commission paritaire auxiliaire pour employés), ainsi que d'autres secteurs de services : logistique, distribution de médicaments, secrétariats sociaux, transports et logistiques, etc.

- le commerce (grande distribution et commerce de détail)
- l'industrie (sidérurgie, chimie, gaz-électricité, etc.)
- les finances (banques et assurances)

Vous bénéficiez de l'aide d'un-e permanent-e spécialisé-e pour votre secteur et ce, régionalement. C'est cette personne qui est votre premier relais en cas de problème, de négociation ou de conflit. Le bureau de ce permanent se trouve toujours au siège de la fédération CSC de votre région.

La CNE au niveau interprofessionnel

C'est là que sont traités les problèmes employeurs-travailleurs de portée générale et ceux qui débordent de ce cadre mais qui revêtent un caractère essentiel au niveau du pays. Exemples : la sécurité sociale, les revenus, la fiscalité, l'emploi et la politique économique. La CNE assume un rôle interprofessionnel, soit par elle-même, soit à titre de centrale affiliée à la CSC. De cette manière, elle participe aux divers organes qui élaborent les politiques économiques et sociales (Conseil central de l'économie, Conseil national du travail, Accord interprofessionnel, etc.).

La CNE au niveau international

La CNE est convaincue que, tout en continuant à lutter pour défendre nos droits au niveau belge, il nous faut véritablement construire un syndicalisme européen et international. Elle contribue donc à la construction d'organisations internationales et d'un mouvement altermondialiste en vue de nous opposer efficacement à la tendance ultra-libérale qui régit chaque jour davantage l'Europe et le monde dans lequel nous vivons.

Des outils à votre disposition !

Les publications

Comme chaque affilié, vous recevrez chaque mois notre **Droit de l'Employé** : chroniques juridiques et économiques, actualités sectorielles et interprofessionnelles, etc. Une mine d'informations pour votre travail syndical. De plus, la CNE publie chaque trimestre une publication à destination de ses militants. Vous la recevrez directement dans votre boîte aux lettres. Finalement, certains secteurs ont leurs publications propres. Elles vous parviendront par courrier ou par l'intermédiaire de votre permanent et seront également publiées sur notre site (comme par exemple les modes d'emploi des secteurs).

Toutes les publications déjà éditées ainsi que nos **fiches réflexes** se trouvent sur notre site internet. Vous pouvez donc remonter dans le temps si une ancienne publication vous intéresse.

Notez aussi que vous recevrez des publications directement de la CSC, comme le **Syndicaliste**, deux fois par mois.





Le site internet

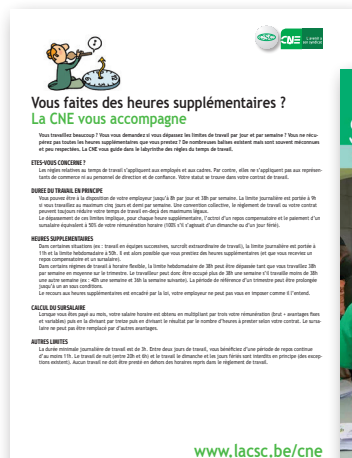
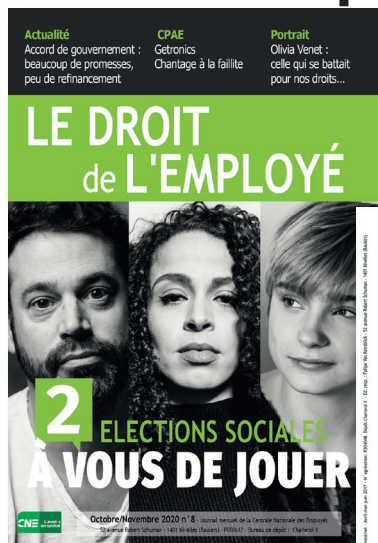
Notre site www.lacsc.be/cne est un recueil de toutes les informations que nous produisons : communiqués de presse, publications, législation sociale, etc. Vous trouverez toutes les informations personnalisées dont vous avez besoin.

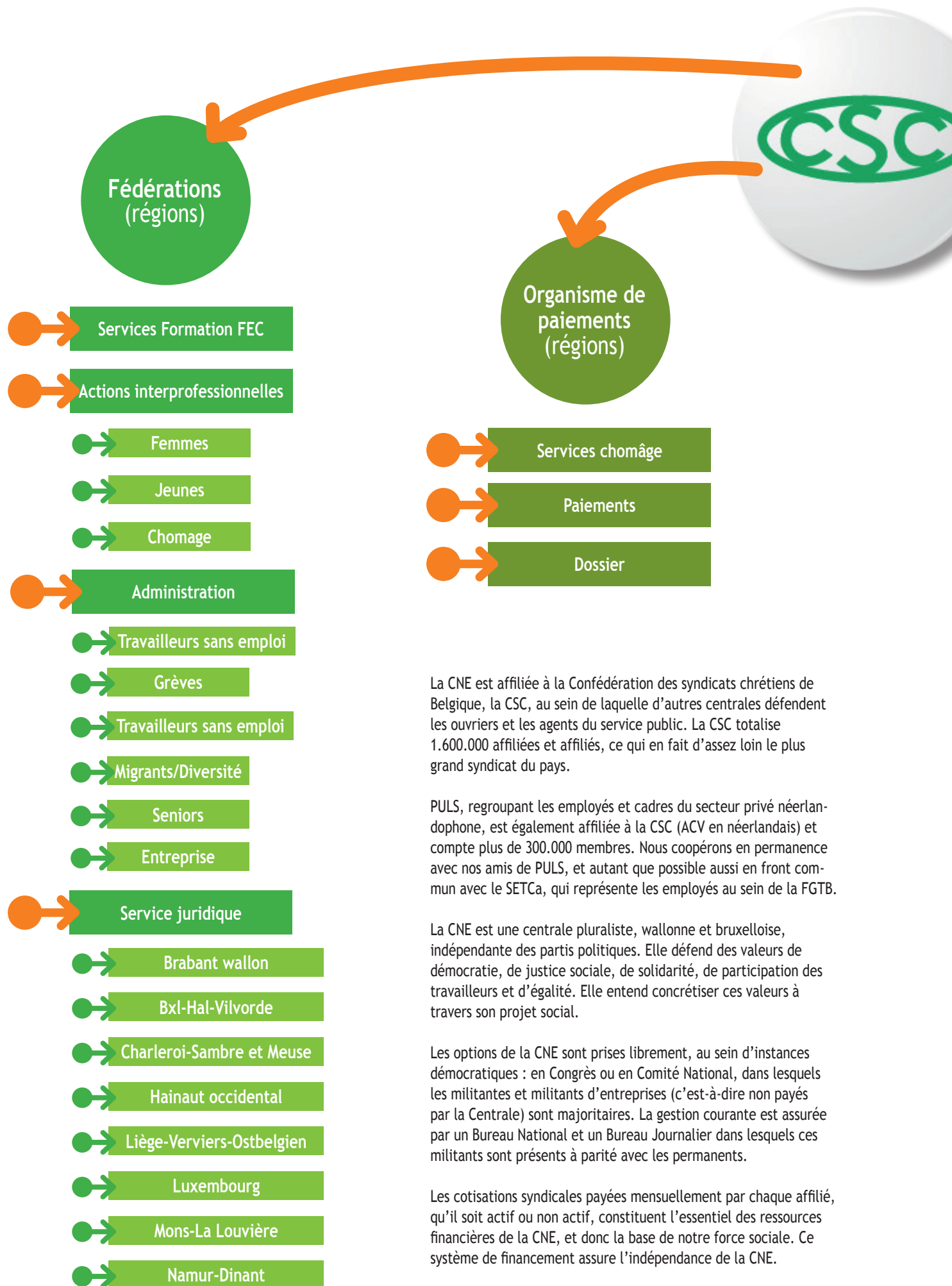
De plus, il y a une partie exclusivement réservée à nos militants (vous y aurez accès avec votre login au choix). C'est dans cette partie que vous trouverez les informations concernant les formations notamment. Par ailleurs, tous les outils de calcul qui vous seront nécessaires pour votre mandat (calcul de RCC, préavis, etc.) s'y retrouvent également. Dans la partie "contactez-nous", vous trouverez toutes les adresses des secrétariats CNE et des centres de services de la CSC.

Les réseaux sociaux

La CNE est présente sur Facebook, Twitter, LinkedIn et Youtube. Vous trouverez là les dernières informations mises à jour et une tonne de visuels et vidéos que vous pouvez utiliser et partager avec vos équipes et vos affiliés.

-  Centrale Nationale des Employés
-  @CNEGNC
-  Centrale Nationale des Employés
-  CNE (CSC)





La CNE est affiliée à la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique, la CSC, au sein de laquelle d'autres centrales défendent les ouvriers et les agents du service public. La CSC totalise 1.600.000 affiliés et affiliés, ce qui en fait d'assez loin le plus grand syndicat du pays.

PULS, regroupant les employés et cadres du secteur privé néerlandophone, est également affiliée à la CSC (ACV en néerlandais) et compte plus de 300.000 membres. Nous coopérons en permanence avec nos amis de PULS, et autant que possible aussi en front commun avec le SETCa, qui représente les employés au sein de la FGTB.

La CNE est une centrale pluraliste, wallonne et bruxelloise, indépendante des partis politiques. Elle défend des valeurs de démocratie, de justice sociale, de solidarité, de participation des travailleurs et d'égalité. Elle entend concrétiser ces valeurs à travers son projet social.

Les options de la CNE sont prises librement, au sein d'instances démocratiques : en Congrès ou en Comité National, dans lesquels les militantes et militants d'entreprises (c'est-à-dire non payés par la Centrale) sont majoritaires. La gestion courante est assurée par un Bureau National et un Bureau Journalier dans lesquels ces militants sont présents à parité avec les permanents.

Les cotisations syndicales payées mensuellement par chaque affilié, qu'il soit actif ou non actif, constituent l'essentiel des ressources financières de la CNE, et donc la base de notre force sociale. Ce système de financement assure l'indépendance de la CNE.



Centrales

Bâtiment Industrie

Météa

Transcom

Alimentation et services

Services publics

Enseignements

Sporta

CNE

Secrétaire général Felipe Van Keirsbilck

Secrétaire général adjoint Sébastien Robeet

UOP

Bxl-Brabant wallon

Lahoucine Tazribine

Liège-Verviers-Ostbelgien

Raymond Vrijdaghs

Hainaut

Isabelle Wanschoor

Namur-Luxembourg

Isabelle Laloy

Secteurs

CPAE

Claude Lambrechts

Industrie

Jean-Marc Lepied

Finances

Philippe Samek

Cadres

Non Machand

Yves Hellendorff

Stéphanie Paermentier

Commerce

Delphine Latawiec

Action Femmes

SEF

Service d'études

Aide juridique

Ecole syndicale

Communication

Formation

Service administratif

Grèves

Cotisations

Administration membres

Le comité PPT

Un outil au service de l'amélioration du bien-être

Être délégué-e au comité PPT, c'est être porte-parole de ses collègues sur les questions de bien-être au travail, relayer les plaintes, les avis et formuler des propositions. C'est travailler en équipe et en coordination avec les délégués au CE (conseil d'entreprise) et/ou la DS (délégation syndicale). C'est contrôler l'application des réglementations dans le but d'améliorer les conditions de travail.

La mission générale du CPPT est de « *rechercher et proposer tous les moyens et contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* ».

La politique du bien-être au travail, c'est mettre en place une politique de prévention structurelle et planifiée. Cela veut dire qu'il ne faut pas attendre l'incident ou l'accident pour prendre des mesures. Cette période est révolue.

Le CPPT fixe des objectifs et les moyens pour atteindre l'objectif d'une vraie politique de prévention. Il détermine les mesures, les délais, les méthodes... et surtout répartit les tâches et les responsabilités. Ensuite, le CPPT évalue cette politique à travers un « système dynamique de gestion des risques ».

Le dépistage et l'analyse des risques se réalise à trois niveaux :

- pour l'ensemble de l'organisation, de l'entreprise
- pour chaque poste de travail, chaque type de fonction
- pour chaque travailleuse et travailleur.

En plus, le CPPT remet des avis préalables sur tous les projets, mesures et moyens qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être au travail. Il remet des avis et propositions sur la politique du bien-être au travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action. Il assure le suivi du service interne pour la prévention et la protection au travail.

Être actif au comité PPT, c'est aussi remettre des avis sur le choix et la mise en service des équipements de travail, sur les équipements de protection, sur les mesures concernant l'ergonomie ainsi que sur les mesures lors de l'accueil et l'accompagnement d'un nouvel embauché.

Le CPPT remet un avis sur l'évaluation des risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes et sur les mesures de prévention à prendre, sur la liste des postes de sécurité et de vigilance et toutes les autres activités à risque soumises à la surveillance médicale, ainsi que sur la liste nominative des travailleurs qui y sont soumis suivant l'analyse des risques.

Enfin, le CPPT remet un avis sur les mesures de prévention relatives aux intérimaires et au personnel des sous-traitants.

Le CPPT a en charge encore quelques autres missions spécifiques :

- Information sur la politique environnementale de l'entreprise
- Accord préalable sur les procédures d'application quand des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel sont signalés
- Prévention de la charge psychosociale (dont le stress)
- Embellissement des lieux de travail
- Avis sur l'introduction de nouvelles technologies

D'aucuns diront que les missions sont essentiellement des missions d'avis. C'est vrai mais en participant aux avis, on fait entendre les problèmes des collègues et on peut infléchir des décisions.

Première réunion

À la première réunion du CPPT, on présente les membres qui représenteront la Direction. Il faut veiller à bien vérifier que ceux-ci, par leurs interventions dans les débats, ont un réel pouvoir de décision. Si vous devez attendre qu'ils consultent plus haut qu'eux, les problèmes ne seront pas solutionnés rapidement.

Ensuite, on vous présentera le conseiller en prévention. Il doit être neutre et indépendant. C'est lui qui est le conseiller des travailleurs et des employeurs en matière de prévention. À ce titre, il participe à l'identification des risques et des dangers. Selon le niveau de formation du conseiller en prévention, l'employeur doit être affilié à un service externe de protection et de prévention pour garantir la multidisciplinarité dans la solution des problèmes. C'est lui exclusivement qui est le secrétaire du CPPT. Il rédige les procès-verbaux des réunions et à chaque nouvelle réunion, il présente son rapport d'activités depuis le mois précédent.

À cette première réunion, on devra aussi vous remettre « l'info de base en CPPT ». Ce n'est pas une obligation légale, mais il n'est pas possible d'envisager un bon exercice du mandat si vous ne possédez pas quelques documents essentiels. Nous entendons par là le fait ►►

Le Conseil d'entreprise

Les gestes qui sauvent pour la 1ère réunion

Le Conseil d'entreprise (CE) est principalement un organe d'information et de consultation sur la politique économique, financière et sociale de l'entreprise.

Cette compétence générale couvre de nombreux domaines tels que la situation financière et économique de l'entreprise et ses perspectives, l'emploi et la formation, la politique du personnel, l'organisation du travail, les conditions de travail, les nouvelles technologies, l'innovation, etc. Dans certains cas précis, le Conseil d'entreprise a un pouvoir de décision, en particulier pour établir ou modifier le règlement de travail de l'entreprise.

La première réunion du CE est très importante pour établir les bases d'un fonctionnement efficace. Tout ce qui est repris ci-après est détaillé dans la brochure « préparer votre première réunion du CPPT et du CE » d'avril 2020, disponible dans l'onglet militants du site internet de la CSC. La première réunion a lieu dans les 43 jours qui suivent la date des élections. Elle doit donc avoir lieu avant le 1er janvier pour un vote le 16 novembre et le 13 janvier pour un vote le 29 novembre.

Elle doit être consacrée à :

- la présentation des membres et la composition de la délégation patronale. Le nombre de membres sur le banc patronal ne peut pas être supérieur à celui des représentants des travailleurs. De

- ▶▶ qu'on doit vous remettre le document sur l'analyse des risques par poste de travail et par fonction. On doit également vous donner une copie du document d'identification avec le SEPP, une copie du plan global de prévention, une copie du plan annuel d'action 2021, des informations sur les contrats d'assurance accidents de travail, assurance incendie, etc. Enfin, il faut discuter de la proposition de l'employeur pour le règlement d'ordre intérieur et examiner point par point comment les relations entre parties seront fixées pour favoriser le bon fonctionnement du CPPT. On pense ici entre autres aux modalités de prise de décision, à la communication des avis, à la présence des conseillers en prévention comme le médecin du travail, etc.

- plus, les représentants de l'employeur doivent faire partie des fonctions qui ont été communiquées durant la procédure ;
- la désignation du ou de la secrétaire du CE. En principe, le ou la secrétaire et le ou la suppléant-e sont issus de la liste majoritaire au sein du CE. Si le nombre de mandat est égal, il peut être convenu que le mandat effectif est exercé par une organisation pendant la moitié du mandat et le suppléant revient à l'autre organisation. À mi-mandat, les rôles sont inversés. Il faudra préciser dans le règlement d'ordre intérieur que cette personne disposera du temps et des facilités nécessaires pour faire son travail, ainsi que du matériel ;
- fixer le calendrier des réunions ordinaires. Le législateur prévoit la tenue de minimum 12 réunions sur l'année civile. Pensez à programmer une réunion de préparation en équipe syndicale une dizaine de jours avant, afin de pouvoir soumettre vos points à l'ordre du jour et préparer vos positionnements suite au dernier CE ;
- élaborer le règlement d'ordre intérieur ou, s'il existe déjà, examiner s'il y a lieu de le modifier. Prenez le temps d'en prendre connaissance. Vous n'avez pas obligation de l'approuver lors de cette première réunion. Précisez dans ce document tout ce qui concerne aussi les suppléants. En effet, si vous précisez que les représentants disposent d'une réunion de préparation de minimum 3 heures, 15 jours avant la réunion avec l'employeur, celle-ci doit être accessible aux suppléants également. Sinon, lorsque ceux-ci devront venir en réunion, ils ne connaîtront pas vos positions et auront des difficultés pour intervenir ;
- fixer une réunion spéciale du CE consacrée à la discussion sur l'information de base relative à la situation économique et financière de l'entreprise. Cette réunion doit se tenir au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'élection. Elle est d'une durée de minimum 8 heures. Veillez aussi à ce que le réviseur d'entreprise soit invité à temps à cette réunion spéciale. Il n'y a pas d'obligation à ce que ces 8 heures soient en continu. En effet, vous pourriez avoir besoin de temps pour prendre connaissance des documents (transmis 15 jours avant la date) et peut-être le besoin d'une rencontre particulière avec le réviseur d'entreprise. Dans cette situation, vous actez la suspension de la réunion pour une reprise à la date qui a été convenue.
- fixer une réunion spéciale du CE consacrée à la discussion sur l'information annuelle.

Protection contre le licenciement

L'exercice de votre mandat syndical (DS, CE, CPPT) ne peut avoir d'impact sur votre travail. La meilleure expression de cette protection est l'interdiction de licenciement des représentants des travailleurs en raison de leur mandat. Petit guide de votre garantie d'emploi.

Travailleurs protégés

La protection des délégués syndicaux couvre tous les candidats aux élections sociales, élus ou non, depuis l'ouverture des candidatures jusqu'à la fin du mandat des élus. Les membres de la délégation syndicale des entreprises sans élections sociales bénéficient de la même protection parce qu'ils exercent les compétences du CPPT.

Par contre, les membres de la délégation syndicale d'une entreprise avec élections sociales, s'ils n'étaient pas candidats à ces élections, bénéficient d'une protection inférieure.

Procédures d'autorisation de licenciement

Le licenciement d'un représentant des travailleurs est interdit lorsqu'il est justifié par l'exercice de son mandat syndical. Par contre, il reste possible de licencier un délégué pour motif grave ou pour des raisons économiques ou techniques. Dans ce cas, le motif de licenciement doit être contrôlé. Distinguons les deux hypothèses.

- 1. Licenciement pour motif grave :** l'employeur qui constate une faute grave dans le chef d'un candidat aux élections sociales (élu ou non) est obligé de faire approuver cette faute grave par le Tribunal du travail avant de procéder au licenciement. La procédure fait intervenir l'employeur, le travailleur concerné et la CNE. Si le Tribunal du travail confirme le motif grave, le licenciement peut avoir lieu normalement (sans préavis ni indemnité). Mais si le juge refuse le motif, le licenciement est interdit.
- 2. Licenciement pour raisons économiques ou techniques :** l'employeur désireux de licencier un candidat (élu ou non) pour des raisons d'ordre économique ou technique est obligé, au préalable, de faire approuver ces raisons par sa commission paritaire. Si celle-ci confirme le motif économique ou technique, le licenciement peut avoir lieu normalement (moyennant prestation de préavis ou paiement d'une indemnité compensatoire). Si elle refuse le motif de l'employeur, le licenciement est interdit. Mais si elle ne parvient pas à trouver un consensus, la commission paritaire rend alors un constat de carence. Dans ce cas, l'employeur ne pourra pas licencier pour raison économique ou technique mais uniquement en cas de fermeture de l'entreprise, de fermeture d'une division de l'entreprise ou de licenciement d'une catégorie déterminée de personnel. Dans cette troisième et dernière situation, le

licenciement doit être approuvé, au préalable, par le Tribunal du travail (comme pour la faute grave). Quant aux deux premières situations, l'employeur peut saisir le juge pour éviter les contestations ultérieures, mais sans obligation. Si le motif est refusé ou la procédure non-respectée, le licenciement est interdit.

Par contre, pour les membres de la délégation syndicale d'une entreprise avec élections sociales et qui n'étaient pas candidats à ces élections, la protection est différente. Le licenciement pour motif grave est autorisé tant que les autres délégués sont informés immédiatement. Quant au licenciement économique ou technique, il doit être approuvé par la CNE, et s'il ne l'est pas, le bureau de conciliation de la commission paritaire doit être saisi. Si le bureau approuve le motif, l'employeur peut licencier, s'il refuse, le licenciement est interdit, et s'il rend un constat de carence, l'employeur doit saisir le Tribunal du travail. Si le juge approuve le motif, l'employeur peut licencier, mais s'il refuse, le licenciement est interdit.

Sanctions en cas de licenciement interdit

Si l'employeur procède au licenciement interdit d'un candidat (élu ou non), il est soumis à une sanction financière au bénéfice du travailleur licencié. Elle s'élève à 2, 3 ou 4 années de rémunération selon que ce travailleur dispose d'une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 10 ans, comprise entre 10 et 20 ans, ou égale ou supérieure à 20 ans. Si le travailleur licencié demande sa réintégration dans l'entreprise et qu'elle est refusée, il a droit, en plus, à une indemnité s'élevant à la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat des élus. Ces deux indemnités se cumulent avec l'indemnité compensatoire de préavis ordinaire calculée sur base de l'ancienneté. Le montant total des trois indemnités peut être très élevé.

Par contre, pour les membres de la délégation syndicale d'une entreprise avec élections sociales et qui n'étaient pas candidats à ces élections, si l'employeur procède à un licenciement interdit, il est soumis à une sanction financière au bénéfice du travailleur licencié. Elle s'élève à une année de rémunération. Elle se cumule avec l'indemnité compensatoire de préavis ordinaire calculée sur base de l'ancienneté.

La CNE à vos côtés pour vous former

Je suis élu, la concertation sociale avec l'employeur va commencer. Mais sur quelles matières ? Comment ? Je me pose plein de questions. Où trouver les réponses ? Que faire ? Vive la formation syndicale !

Formation nouveaux élus ou nouvel organe

Maintenant, pour vous aider à comprendre votre rôle dans votre organe et les compétences sur lesquelles vous allez pouvoir débattre, la CNE, en collaboration avec la FEC¹, a mis au point un programme de formation qui va s'étaler sur les 4 années du mandat à venir, à raison de 5 journées de formation par année sociale². Pour pouvoir y participer, le mécanisme du CEP³ est utilisé pour vous permettre de vous libérer de votre travail. L'employeur ne peut pas s'opposer à cette demande de libération en CEP. On parle alors de la formation de base. Ces journées sont structurées en deux temps :

Trois jours sur le mandat :

- Une journée transversale aux différents organes. Le but de celle-ci est de vous faire comprendre l'interaction qu'il y a entre les trois organes potentiels de votre entreprise (CE-CPPT-DS) et l'intérêt de communiquer entre ces organes pour faire aboutir vos revendications.
- Les deux autres journées en première année aborderont le rôle et les compétences de l'organe, son fonctionnement, etc. Les années suivantes, d'autres thèmes sont abordés : la rémunération, le temps de travail pour la DS, le plan global de prévention et annuel d'action, les risques psychosociaux pour le CPPT, la compréhension, l'analyse et l'utilisation syndicale des informations économiques et financières (IEF), l'emploi et la formation des travailleurs pour le CE.

Cette formation s'inscrit par ses finalités, ses objectifs et ses méthodes dans un processus d'éducation permanente, ce qui signifie que la formation s'appuie sur le partage et l'analyse des expé-

riences des militants présents. Ceux-ci travaillent dans différents secteurs. Cette diversité est souvent enrichissante.

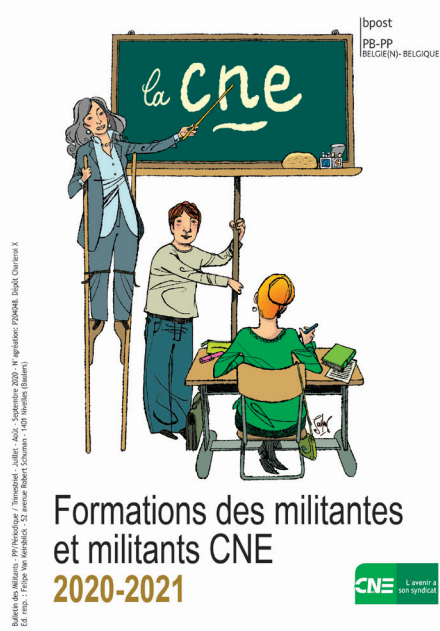
Deux jours de tronc commun.

- Ces journées abordent un thème transversal à la concertation sociale, comme par exemple la Sécurité sociale, l'emploi et les revenus, etc.

Si vous disposez de plusieurs mandats (CE - CPPT par exemple), vous devez vous inscrire pour suivre les journées de formation spécifiques au CE et au CPPT et vous n'aurez qu'un module tronc commun. Vous suivrez donc 8 jours de formation CEP sur l'année.

Vous avez déjà réalisé au moins un mandat dans un organe, mais vous êtes élu dans un autre organe pour la première fois ? Vous devez alors suivre le programme prévu pour cet organe.

Pratiquement, cette formation se donne dans les locaux de la fédération de la CSC dont vous dépendez au regard de votre lieu de travail. C'est votre permanent qui doit vous y inscrire. Il vous faut donc prendre rapidement contact avec lui ou elle pour lui demander qu'il vous inscrive dans les sessions de formation qui débiteront dans les semaines à venir.



Chaque année, à la rentrée sociale, vous recevrez une brochure formation dans votre boîte aux lettres. Elle renfermera toutes les informations nécessaires sur les formations que vous pouvez suivre, les modalités pratiques et celles pour vous inscrire.

Cette brochure se retrouve aussi sur notre site dans la partie réservée aux militants. Vous pouvez également vous inscrire aux formations en remplissant le formulaire de cette page.

N'hésitez pas, formez-vous !

Formation pour les militants chevronnés

Pour les militantes et militants chevronnés (celles et ceux qui ont au moins réalisé un mandat syndical dans un organe), la CNE a développé des modules de formation thématiques (mise à jour de la législation du CPPT, IEF approfondi, la communication syndicale, initiation en bureautique, etc.), qui sont repris dans la brochure annuelle qui vous est envoyée lors de chaque rentrée sociale. Celle-ci est disponible sur le site de la CNE.

Ceux-ci sont structurés en 2 temps :

- Deux journées de tronc commun à l'ensemble des modules qui abordent une thématique intersectorielle : pour cette année cela sera "Le syndicat et la transition écologique". Ces journées se déroulent systématiquement au secrétariat national de la CNE à Nivelles.
- En fonction du thème de la formation, le module se déroulera sur 2 à 4 jours. Ces formations se déroulent aussi au secrétariat national de la CNE à Nivelles, sauf pour celles qui sont organisées pour plusieurs groupes. Elles peuvent alors avoir lieu à Namur ou Liège.

L'inscription se fait via votre permanent ou sur notre site dans la partie formation réservée aux militants.

Les autres outils de formation

En plus de ces programmes de formation, la CNE et la CSC disposent d'une série d'outils qui répondent à des questions générales ou particulières. Ceux-ci se trouvent dans l'espace militants du site internet de la CNE. Pour ce faire, vous devrez vous connecter à cette partie sécurisée.

Ces outils se classent de la manière suivante :

Publications générales : guide de législation sociale mis à jour tous les ans, « Je suis secrétaire du CE, comment mener mon travail à bien ? », « Préparer votre première réunion de CPPT et de CE », etc. ;

- Publications thématiques : crédit-temps et congés thématiques, risques psychosociaux au travail, etc. ;
- Outils de calcul : RCC, calcul du préavis ;
- Outils sectoriels : suivant votre secteur d'activité et votre commission paritaire, vous trouverez des informations propres telles que les conventions collectives de travail, etc.

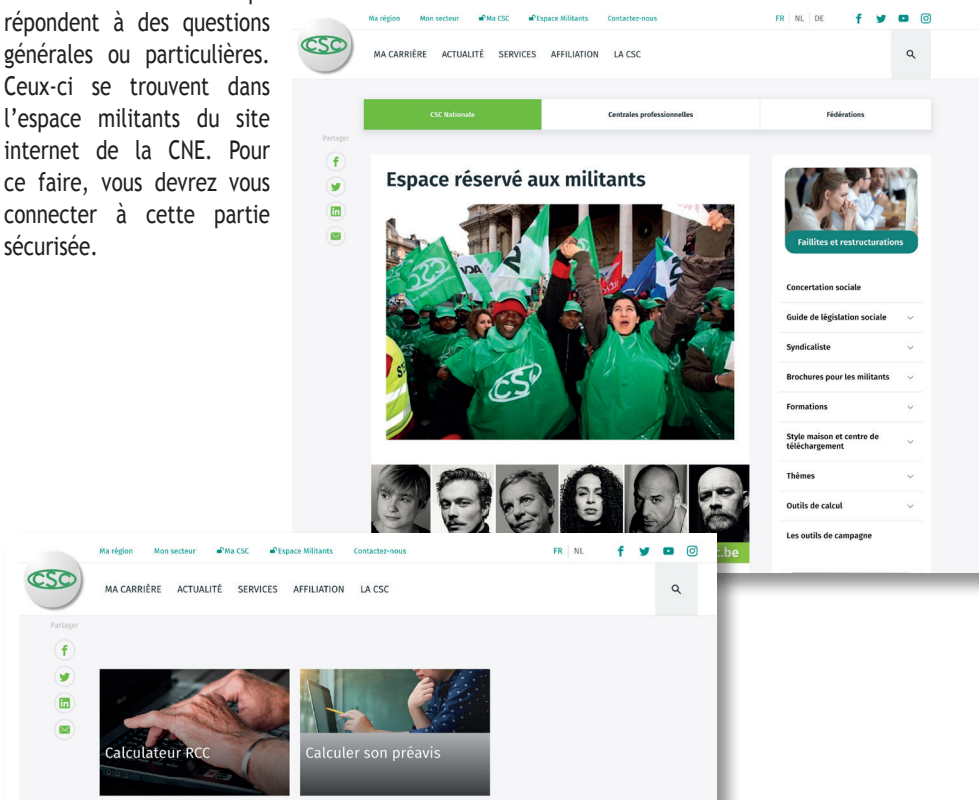
Tout ceci vous donne un aperçu très rapide de ce que la CNE met à votre disposition pour vous former durant votre mandat syndical. N'hésitez pas non plus à poser des questions à votre permanent. Il est disponible pour vous aiguiller.

En cas de questions autour de la formation qui n'obtiendraient pas de réponses auprès de votre permanent ou de son secrétariat, vous pouvez vous adresser aux responsables formation de la centrale : Etienne Lebeau et Emmanuel Bonami.

1 FEC = Formation Education Culture. ASBL d'éducation permanente reconnue par la Communauté française pour la formation des militants syndicaux.

2 L'année sociale s'entend de septembre à juin.

3 CEP = Congé-éducation payé. C'est un mécanisme de droit individuel qui permet à un travailleur de suivre une formation de minimum 32h à 80h/an maximum pour les formations générales ou syndicales, tout en conservant sa rémunération (totallement ou partiellement si celle-ci dépasse le plafond de 2.987€). Pour les formations CEP qui ne couvrent pas une année scolaire, vous devez transmettre à votre employeur dans les meilleurs délais le formulaire d'inscription que vous recevrez. Votre employeur ne pourra pas vous refuser votre participation à cette formation car vous n'auriez pas remis avant le 31 octobre votre inscription. En effet, le législateur ne prévoit pas d'échéance pour les formations inférieures à une année scolaire.



Les adresses de la CNE

La CNE est composée de 11 secrétariats régionaux et un secrétariat national situé à Nivelles.

SECRETARIAT NATIONAL

Avenue Robert Schuman 52
1401 Nivelles (Baulers)
067 88 91 91 - Fax 067 88 91 97

REGION DE BRUXELLES

PROVINCE BRABANT-WALLON

Secrétariat CNE de Bruxelles
Rue Pletinckx, 19 - 1000 Bruxelles
02 557 86 10 - Fax 02 557 86 39
Secrétariat CNE du Brabant-wallon
Rue des Canoniers, 14 - 1400 Nivelles
067 88 46 90 - Fax 067 88 46 99

PROVINCES DE NAMUR-LUXEMBOURG

Secrétariat CNE d'Arlon
Rue Pietro Ferrero, 1 - 6700 Arlon
063 24 20 55 - Fax 063 24 20 57
Secrétariat CNE de Namur
Chaussée de Louvain, 510 - 5004 Bouge
081 25 90 70 - Fax 081 25 90 32

PROVINCE DE LIEGE

Secrétariat CNE de Liège
Boulevard Saucy, 10 - 4020 Liège
04 340 74 90 - Fax 04 340 74 99
Secrétariat CNE d'Eupen
Rue d'Aix-la-Chapelle, 89 - 4700 Eupen
087 85 99 26 - Fax 087 85 99 44
Secrétariat CNE de Verviers
Pont Léopold, 4/6 - 4800 Verviers
087 85 99 96 - Fax 087 85 99 94

PROVINCE DU HAINAUT

Secrétariat CNE de Charleroi
Rue Prunier, 5 - 6000 Charleroi
071 23 08 78 - Fax 071 23 08 79
Secrétariat CNE de La Louvière
Place Maugrétout, 17 - 7100 La Louvière
065 37 28 22 - Fax 065 37 28 23
Secrétariat CNE de Mons
Rue Claude de Bettignies, 10-12 - 7000 Mons
065 37 26 13 - Fax 065 37 26 12
Secrétariat CNE du Hainaut Occidental
Av. des Etats-Unis, 10 boîte 5 - 7500 Tournai
069 88 07 49 - Fax 069 88 07 92

Les adresses de la CSC

Confédération des Syndicats Chrétiens
Chaussée de Haecht, 579 - 1031 Bruxelles
02 246 31 11 - Fax 02 246 30 10
www.lacsc.be

Fédérations régionales

CSC Bruxelles
rue Pléтинckx, 19 - 1000 Bruxelles
02 557 80 00
CSC Brabant wallon
rue des Canoniers, 14 - 1400 Nivelles
067 88 46 11
CSC Charleroi-Sambre & Meuse
rue Prunier, 5 - 6000 Charleroi
071 23 09 11
CSC Hainaut occidental
avenue des Etats-Unis, 10 - bte 1
7500 Tournai - 069 88 07 07
CSC Liège-Verviers-Ostbelgien
boulevard Saucy, 10 - 4020 Liège
04 340 70 00

pont Léopold, 4-8 - 4800 Verviers
087 85 99 99

CSC Luxembourg
rue Pietro Ferrero, 1
6700 Arlon - 063 24 20 20
CSC Mons - La Louvière
rue Cl. de Bettignies, 10-12
7000 Mons
065 37 25 11
CSC Namur-Dinant
chaussée de Louvain, 510
5004 Bouge - 081 25 40 40

Centres de services et secrétariats :

CSC Charleroi-Sambre & Meuse
Numéro de téléphone unique :
071 23 09 65
Charleroi - rue Prunier, 5
6000 Charleroi
Châtelet - place du Marché, 19
6200 Châtelet

Vous avez une question ?

Votre première personne de contact est bien évidemment votre permanent pour toutes les questions politiques ou de négociation. Mais la CNE dans sa globalité est à vos côtés.

Vous avez une question concernant les primes syndicales ?

Par email
cne.primes@acv-csc.be
Par téléphone
067 88 91 99
du lundi au jeudi de 8h30 à 16h
et le vendredi de 8h30 à 12h

Vous avez une question concernant les affiliations ?

Par email
affiliations.cne@acv-csc.be
Par téléphone
067 88 91 11 ou 12
du lundi au jeudi de 8h30 à 16h
et le vendredi de 8h30 à 12h

Vous avez une question concernant des cotisations ?

La CNE ne gère pas les cotisations. Nous vous invitons donc à contacter le centre de services CSC le plus proche de votre domicile (toutes les coordonnées sont sur notre site).

Vous avez une question d'ordre administratif ?

Modification des données vous concernant (changement d'adresse, email, changement de numéro de GSM, changement d'employeur, etc.).
Par email
cne.gestion@acv-csc.be
Par téléphone
067 88 91 11 ou 12
du lundi au jeudi de 8h30 à 16h
et le vendredi de 8h30 à 12h

Chimay - rue Terre Rognac, 5
6460 Chimay
Courcelles - rue Monnoyer, 27
6180 Courcelles
Erquelinnes - rue Albert 1er, 38
6560 Erquelinnes
Fleurus - Chaussée de Charleroi, 275
6220 Fleurus
Fontaine-l'Évêque - rue Louis Delattre, 33
6140 Fontaine-l'Évêque
Gozée - rue de Marchienne, 170
6534 Gozée
Philippeville - rue de France 60
5600 Philippeville

CSC Mons - La Louvière

Numéro de téléphone unique
065 37 25 11

Binche - rue de Biseau, 24 - 7130 Binche
Dour - rue Pairois, 48 - 7370 Dour
Frameries - rue des Alliés, 35
7080 Frameries
Jemappes - rue du Marché, 2
7012 Jemappes
La Louvière - place Maugrétout, 17
7100 La Louvière
Mons - rue Claude de Bettignies, 10-12
7000 Mons
Soignies - rue Gregoire Wincqz, 2
7060 Soignies

CSC Hainaut occidental

Numéro de téléphone unique
069 88 07 07

Ath - rue de Gand, 28 - 7800 Ath
Comines - rue de Wervicq, 14
7780 Comines
Enghien - Grand-Place, 84
7950 Enghien
Lessines - Grand-Rue, 17
7860 Lessines
Mouscron - place Charles de Gaulle, 3
7700 Mouscron
Péruwelz - rue Astrid 10
7600 Péruwelz
Tournai - avenue des Etats-Unis, 10 Bte 1
7500 Tournai

CSC Liège-Verviers-Ostbelgien

Ans - rue Lambert Dewonck, 211
4432 Alleur - 04 340 76 40
Aywaille - Résidence Aqualis, av. République
Française, 19 - 4920 Aywaille - 04 340 76 60
Chênée - rue de la Station, 91
4032 Chênée - 04 340 76 90
Fléron - avenue des Martyrs, 130
4620 Fléron - 04 340 76 50
Herstal - Place Laixheau 2
4040 Herstal - 04 340 76 20
Liège - boulevard Saucy, 10
4020 Liège - 04 340 76 10
Seraing - rue Colard Trouillet, 23
4100 Seraing - 04 340 76 30
Visé - rue Tour l'Évêque, 14
4600 Visé - 04 340 76 80
Waremme - rue sous le Château, 15
4300 Waremme - 04 340 76 70

Verviers et région de langue allemande

Numéro de téléphone unique en français :
087 85 99 99

Numéro de téléphone unique en allemand
087 85 99 98

Verviers - pont Léopold, 4/6
4800 Verviers
Malmedy - route de Falize 39
4960 Malmedy
Eupen - Aachenerstrasse 89
4700 Eupen
St-Vith - Klosterstrasse, 16
4780 St-Vith
La Calamine - Thimstrasse, 44
4720 Kelmis

CSC Luxembourg

Arlon - rue Pietro Ferrero, 1
6700 Arlon - 063 24 20 20
Bastogne - rue Pierre Thomas, 12
6600 Bastogne - 063 24 47 20
Bertrix - rue de la Gare, 20
6880 Bertrix - 063 24 47 40
Florenville - rue de l'Eglise 15
6820 Florenville
Libramont - avenue Herbofin 32 A1
6800 Libramont - 063 24 47 40
Marche - avenue du Monument, 8A/bte2
6900 Marche - 063 24 47 30
Vielsalm - rue du Vieux Marché 5
6690 Vielsalm
Virton - avenue Bouvier, 31
6760 Virton - 063 24 47 50

CSC Namur - Dinant

Centre de service téléphonique
081 25 40 40

Bouge - chaussée de Louvain, 510
5004 Bouge
Auvelais - rue du Comté, 9
5060 Auvelais
Ciney - rue du Commerce, 93E
5590 Ciney
Dinant - place Patenier, 14
5500 Dinant
Namur - place l'Ilon, 15
5000 Namur
Andenne - avenue Belle Mine, 16
5300 Andenne
Gembloux - rue du Moulin, 47
5030 Gembloux
Beauraing - place de la Seurre, 9
5570 Beauraing

CSC Brabant wallon

Centre de service téléphonique :
067 88 46 11

Nivelles - avenue des Canonniers, 14 -
1400 Nivelles
Wavre - pré des Querelles, 3
1300 Wavre
Tubize - rue des Ponts, 65
1480 Tubize
Braine-l'Alleud - rue Cloquet, 2
1420 Braine-l'Alleud

CSC Bruxelles

Numéro de téléphone unique :
02 557 88 88

Anderlecht - rue d'Aumale, 11
1070 Anderlecht
Bruxelles - bd Barthélémy, 43
1000 Bruxelles
Ixelles-Etterbeek - rue Malibrant, 51
1050 Ixelles
Jette - rue Uyttenhove, 45-47
1090 Jette
Molenbeek - rue Delaunoy, 58
1080 Molenbeek
Schaerbeek - avenue Zénobe Gramme, 27
1030 Schaerbeek
Uccle/Forest/St-Gilles - rue du Patinage, 51
1190 Forest

www.lacsc.be/cne



www.lacsc.be/cne