

Qui vous représente dans votre entreprise?

Conseil d'entreprise • Comité de prévention et de protection • Délégation syndicale

Quand on entend parler des syndicats, on entend souvent parler des conflits sociaux, qui se traduisent par des grèves ou de manifestations. Ces actions constituent la partie émergée du travail syndical. Mais la grande majorité de ce travail se fait au quotidien à l'intérieur même des entreprises.

Des milliers de bénévoles s'engagent pour défendre leurs collègues, leurs conditions de travail, de rémunération. C'est un travail valorisant mais aussi difficile: les représentants des travailleurs sont confrontés aux économistes les plus aguerris, aux ingénieurs de production, aux managers des ressources humaines, etc.

Et ils s'en sortent plutôt bien. Ce ne serait pas peu dire que ce sont des héros modernes.

Des gens que l'on croise dix fois, cent fois, sans savoir...

Veiller sur les comptes et les règles

Le conseil d'entreprise (CE)

Pourquoi un conseil d'entreprise ?

Quand en 1948, les syndicats obtiennent la loi qui instaure le CE, ils constatent que ce sont les actionnaires et les gestionnaires qui décident du sort d'une entreprise, et que les travailleurs subissent les conséquences de leurs choix en terme d'investissement, de rapprochement, de vente, de fermeture, etc.

L'objectif est donc de donner un droit d'information et d'avis aux représentants des travailleurs sur la gestion de l'entreprise. La loi Renault, par exemple, prévoit qu'ils sont les premiers avertis d'un projet de restructuration ou de fermeture. Cette instance est prévue par la loi pour les entreprises qui ont plus de 100 travailleurs (en moyenne).

Quel est son rôle ?

Le CE a pour mission, entre autres : de donner un avis et de formuler des suggestions ou objections sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ; de recevoir des informations économiques et financières, définies par la loi ;

d'élaborer le règlement de travail, comprenant notamment les horaires ; d'examiner les critères généraux concernant l'embauche et le licenciement de personnel ; de fixer les dates de vacances annuelles.

Comme on le voit, il s'agit de choses qui ont une importance directe sur la vie de l'entreprise. Bien sûr, souvent, il ne s'agit que d'avis. Mais les syndicats ont d'autres lieux (la DS, notamment) et d'autres moyens de faire entendre leurs revendications si elles ne sont pas entendues dans cet organe de concertation.

Quelle est sa composition ?

Les membres du Conseil d'entreprise sont élus tous les 4 ans au suffrage universel au sein de l'entreprise lors des élections sociales. Les candidats sont présentés au vote par l'une des 3 organisations syndicales reconnues (CSC, FGTB et CGSLB). Au conseil d'entreprise, il y a quatre «collèges» : les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes travailleurs de moins de 25 ans. Le nombre des représentants à élire dépend de la taille de l'entreprise.

Et la protection ?

La protection est prévue pour favoriser la prise de position et de parole des représentants des travailleurs. L'histoire a montré que si le lien de dépendance entre le travailleur et l'employeur n'était pas tempéré par la protection, des intimidations, des pressions se faisaient jour.

Le CE, une affaire d'hommes ?

on entend souvent « le CE, c'est une affaire d'hommes, le CPPT, une affaire de femmes ». Comme si les hommes maîtrisaient mieux les chiffres et les histoires d'argent, et aux femmes les questions de santé. C'est absurde. Il faut que le regard des femmes, tout comme celui des hommes, intervienne sur toutes les questions importantes. Et le travail du CE n'est d'ailleurs pas qu'une affaire de chiffres, c'est aussi et surtout l'organisation concrète du travail : horaires, congés, crédit-temps, formation professionnelle.

Santé, sécurité, bien-être

Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Pourquoi un Comité pour la prévention et la protection au travail ?

Depuis 1952, le législateur a organisé au sein de l'entreprise un organe chargé de veiller à la sécurité, à la santé et à l'hygiène. Un renouveau dans l'approche du travail de cette instance a été donné par la Loi sur le Bien-être au travail en 1996. Depuis lors, le CPPT a vu ses domaines d'action élargis

Quel est son rôle ?

Le comité émet un avis sur tout ce qui concerne la politique de l'entreprise, dès lors qu'elle touche au bien-être des travailleurs. Par exemple, l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux équipements de travail (mesures de protection, vêtements de travail, etc.) Il émet un avis concernant le plan de prévention de l'entreprise. Ce plan concerne les mesures en cas d'incendie, mais se base aussi sur la prévention des risques mis en avant par l'analyse dynamique des risques qui doit obligatoirement être réalisée au sein de l'entreprise. Il doit donner son avis quant au choix des conseillers externes et internes en prévention, à savoir les services auxquels il sera fait appel pour mettre en place la prévention et le suivi médical des travailleurs et la (les) personne responsable du suivi en interne de la santé et de la sécurité.

Quelle est sa composition ?

Le CPPT est paritaire. Les délégués du personnel sont choisis au suffrage universel lors des élections sociales. Pour le CPPT, il y a deux collègues, les ouvriers et les employés. Le nombre de personnes à élire dépend de la taille de l'entreprise. Cet organe est prévu par la loi à partir de 50 travailleurs en moyenne.

Choisir la couleur du papier-peint... ou agir concrètement pour la santé et la sécurité ?

Le CPPT est sans doute l'endroit pour travailler le plus concrètement pour ses collègues. Donner des avis sur les nouvelles technologies, sur l'aménagement des bâtiments, sur les mesures de sécurité, faire de la prévention pour éviter les maux de dos, le stress, etc. Et parfois, éviter les accidents graves. Huit domaines d'action privilégiés ont été définis par la loi : l'ergonomie, les facteurs psycho-sociaux, la prévention, la protection, l'hygiène, l'embellissement des lieux de travail, l'environnement (en ce qu'il influence les autres points, par exemple les pollutions qui sont néfastes aux travailleurs) et la protection contre le harcèlement sexuel et moral.

Le CPPT, une affaire de femmes ?

Ce rôle de prévention serait souvent associé au côté maternant des femmes. Puisqu'il s'agit de santé, ce serait une affaire de femmes. Et la virilité obligerait à nier les dangers... ce qui est absurde et dangereux ! Or les domaines de la prévention et de la sécurité sont aussi l'affaire des hommes qui subissent le plus d'accidents du travail, par exemple.

Négocier et vous défendre

La délégation syndicale (DS)

Quelle différence par rapport aux délégués CE et CPPT ?

CE et CPPT sont instaurés par la loi. Les délégations syndicales le sont par des conventions sectorielles, chapeautées par une convention nationale supplétive. Chaque secteur, et parfois chaque entreprise, détermine les contours de la délégation syndicale. Le mode de désignation, le nombre de délégués, la protection sont donc variables. Les délégués syndicaux sont toujours « accrédités » par l'une des organisations syndicales reconnues. Cela leur donne accès à des informations et des formations, de manière à pouvoir exercer leur mandat le mieux possible.

Quel rôle spécifique ?

Là où il n'y a ni CE ni CPPT, c'est la délégation qui endosse en partie leurs tâches : règlement de travail, congés, avis sur le plan de sécurité, etc.

Dans tous les cas, c'est la délégation syndicale qui négocie les conventions collectives dans l'entreprise. Cela touche des questions aussi variées que les salaires et les primes, les pré-pensions, les licenciements collectifs... C'est aussi la DS qui s'occupe des cas de défense individuelle des travailleurs affiliés. Quotidiennement, c'est aussi la délégation syndicale qui doit marquer son accord pour le recours aux intérimaires ou aux heures supplémentaires, et plus largement, du respect de la législation sociale dans l'entreprise.

Question de seuil

La législation européenne prévoit une représentation des travailleurs à partir de 20 travailleurs en moyenne. La Belgique est pour le moment en contravention avec cette directive, puisque la loi n'oblige à constituer un organe de représentation qu'à partir de 50 travailleurs en moyenne (le CPPT).

Certains secteurs ont déjà négocié des seuils plus bas, et même des statuts particuliers, comme les délégués itinérants, qui vont visiter des sièges comptant parfois moins de 20 travailleurs.

Les services de la CSC

La CNE est une centrale de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) et à ce titre, elle permet à ses affiliés de bénéficier des services de celle-ci (sans que cela ne vous coûte 1€ de plus).

Les centres de services de la CSC

Les centres de services de la CSC donnent accès à une gamme étendue de services syndicaux. Du personnel spécialisé peut aider et conseiller les affilié-e-s bien au courant des législations en vigueur, ils peuvent apporter une aide efficace.

La CSC développe également des programmes de calcul et des applications informatiques qui permettent à ses affilié-e-s de recevoir des calculs précis, une explication détaillée de ceux-ci et tous les formulaires adéquats. L'accès à ces programmes de calculs est réservé à nos affilié-es. Aussi, pour y accéder, vous devrez suivre une procédure qui, via votre numéro d'affiliation, vous permettra d'accéder à un mot de passe.

Les services syndicaux traitent entre autres:

- du temps de travail
- des salaires
- du crédit-temps et réduction de carrière
- des contrats 1
- des accidents de travail
- de la prépension
- de la fiscalité
- des maladies professionnelles
- des primes de fin d'année et syndicales
- des licenciements et faillites
- des vacances annuelles 2
- des allocations familiales
- des bourses d'étude 3
- des documents sociaux 4
- des maladies et accidents
- d'apporter un soutien en cas de grève

1. La CSC peut vous apporter toutes les précisions utiles relatives aux différents types de contrats, de statuts et leur contenu.

Le temps où il n'existait quasi qu'un seul type de contrat est largement dépassé. Divers plans de carrière et des formes de travail flexibles sont le résultat de types de contrats divers. Le contrat à durée déterminée, à temps partiel, à l'essai, pour ouvrier-ère, pour employée, pour fonctionnaire, pour job étudiant-e, contrat d'intérimaire,... ceci n'est qu'un échantillon parmi une large gamme. Dans ces conditions, il est normal que vous ne sachiez plus si votre contrat doit être rédigé de telle ou telle manière.

2. La CSC veille à ce que vos congés ne tombent pas à l'eau

Chacun peut apprécier quelques jours d'interruption de travail. Mais à quelle période et à combien de jours avez-vous réellement droit ? Et le pécule de vacances, comment est-il calculé ? Lorsque vous changez d'employeur ou quand vous terminez vos études, n'avez-vous pas droit, dans ce cas, à des vacances ?

3. Grâce à ses services relatifs aux bourses d'étude, la CSC veille à ce que personne ne soit exclu de l'enseignement.

Etudier est important mais c'est également coûteux. Dès les premiers mois de l'année scolaire, la CSC organise, dans certains cas avec le MOC, des services relatifs aux bourses d'étude : il est possible d'examiner si vous avez droit à une bourse et quel en est éventuellement le montant.

4. Documents sociaux: la CSC peut vous aider...

Fiches de paie, fiches d'impôt, bon de cotisation pour la mutuelle, comptes individuels... Tous ces documents existent, mais à quoi servent-ils ? et à qui les renvoyer ?

La CSC paie votre chômage ou votre prépension, vos allocations de garantie de revenus pour temps partiels.

La CSC vous informe

- La CSC offre aux affiliés une information ciblée via des brochures et dépliants. L'offre va du dépliant de présentation de la sécurité au travail jusqu'aux publications de réglementation sociale. Ils sont gratuits. Disponibles dans les fédérations régionales ou à commander via le site de la CSC : www.csc-en-ligne.be.
- La CSC met à disposition de ses affiliés une mine d'information sur un site en ligne ; en plus des textes, on trouve également des programmes de calcul (prépension, crédit-temps, salaire net...), des bons de commande pour des brochures et dépliants et la possibilité d'avoir une info propre à sa région ou à son secteur.
- La CSC dispose enfin d'un temps d'antenne sur les chaînes de radio et TV de la RTBF. L'émission radio intitulée «socialement vôtre» est diffusée un mercredi sur deux sur les ondes de La Première à 20h2. En sept minutes, vous découvrirez un thème de l'actualité sociale. L'émission TV « Opinions CSC » est diffusée environ cinq fois par an sur la RTBF Une et rediffusée sur La Deux et La Trois. Ce magazine aborde les questions sociales du moment avec recul et analyse. Avec Opinions CSC, vous serez au courant des enjeux cruciaux de la concertation sociale.

La CSC vous aide à régler les différentes étapes de votre dossier chômage :

- Information lors de la rédaction de votre dossier, de l'influence sur le paiement de vos indemnités de votre durée de chômage et de votre composition de ménage, information sur votre inscription à l'ONEm et sur le contrôle de pointage ;
- Examen des conditions d'accès ;
- Avis et guidance au rassemblement des documents nécessaires ;
- Rédaction des bons documents et envoi à la bonne institution ;
- Examen du montant des indemnités de l'ONEm ;
- Information quant au travail à temps partiel et les influences sur les indemnités ;
- Information et service concernant les réglementations d'emploi (ALE par exemple) ;
- Information si vous étiez menacé d'exclusion de l'assurance chômage (...)

La CNE - Non Marchand

Le Non Marchand, un secteur très diversifié,
mais qui partage les mêmes valeurs

Quand nous entendons parler du Non Marchand, nous imaginons une foule de gens bien différents qui rendent des services à la population... Et bien, comme définition, ce n'est pas si mal ! Le Non Marchand (NM) en Belgique, c'est environ 525.000 travailleurs. Soit plus de 15 % de l'emploi total du pays !

Le Non Marchand, ce sont des travailleurs qui, dans de très nombreuses institutions ou associations, assurent quotidiennement un « Service au Public ». Ces institutions sont souvent subventionnées par les pouvoirs publics. En Belgique, pas moins de 9 gouvernements gèrent le Non Marchand.

Vers des logiques plus globales

La conclusion d'Accords Non Marchand depuis 2000 a fait évoluer les logiques sectorielles. Progressivement, un(e) travailleur(euse) des hôpitaux ou d'un centre culturel s'identifie au secteur Non Marchand. Une infirmière n'est pas un éducateur, un animateur de jeunesse n'est pas une aide familiale. Pourtant, leurs conditions de travail dépendent de plus en plus de ces accords. Tout en voulant respecter les spécificités de chaque secteur, l'harmonisation est un objectif syndical important... Ces travailleur(euse)s partagent de plus en plus de choses, notamment leur vision d'un service au public où le bien-être du « patient/bénéficiaire/utilisateur » est compatible avec le bien-être du personnel : on ne crée pas le bien-être social en développant le malaise du personnel!

Les secteurs suivants, regroupés selon l'autorité en charge, sont couverts par les Accords Non Marchand.

Le Non Marchand fédéral (CP 330) (240.000 personnes)

- Les hôpitaux privés (128.000 travailleurs)
- Les Maisons de Repos et les Maisons de Repos et de Soins (72.000 travailleurs) (Secteurs transféré entre-temps vers les Régions)
- Les soins infirmiers à domicile salariés (10.800 travailleurs)

- Les centres de revalidation (autonomes), la transfusion sanguine, les maisons médicales (9.000 travailleurs)

Le Non Marchand communautaire (CP 319.02, CP 329.02 et CP 332) (environ 15.800 personnes)

- Le secteur de l'Aide à la Jeunesse (± 8.000 travailleurs) est constitué de nombreux petits services ayant des missions spécifiques (il existe une quinzaine de types de services différents) allant de l'hébergement à l'accompagnement dans le milieu de vie. L'accompagnement peut se réaliser à la demande d'un juge de la jeunesse, d'un conseiller du service d'Aide à la Jeunesse ou à la demande du jeune lui-même.
- Les Milieux d'Accueil de l'Enfance et les Services Spécialisés en Accueil de la Petite Enfance, comptent environ 7.600 travailleurs. Les Milieux d'Accueil de l'Enfance comprennent non seulement les crèches mais aussi les «accueillant-e-s conventionné-e-s», l'Accueil Extra-Scolaire...
- Le Socio-culturel de la Communauté Française est composé d'un puzzle de nombreux secteurs très variés, tels que l'Education Permanente, les télévisions locales, les centres et associations sportifs, les organisations et centres de jeunes, les bibliothèques, les Point Culture, les centres culturels... Près de 8.000 travailleurs y sont occupés.
- Le secteur social - santé qui regroupe de petites initiatives qui petit à petit se fédèrent et s'organisent : l'aide aux détenus, la promotion de la santé à l'école, les services SOS-Enfants... Ce secteur compte près de 1000 travailleurs.

Le Non Marchand wallon (CP 318.01, CP 319.02, CP 329.02 et CP 332) (plus de 18.000 personnes)

Le Non marchand régional concerne des secteurs privés régionalisés tels que :

- L'aide aux familles et aux personnes âgées (près de 10.000 travailleurs)

- L'aide aux personnes handicapées menée par les services subventionnés par l'AVIQ-Handicap (11.000 travailleurs)
- Les maisons d'accueil pour adultes (quelques 1000 travailleurs)
- L'insertion socioprofessionnelle (2.000 équivalents temps pleins)
- Le socio-sanitaire constitué de services tels que : les espaces rencontres, l'aide sociale aux justiciables, les centres de lutte contre les addictions, les plannings familiaux, les centres de santé mentale, les centres de services sociaux...) (3800 travailleurs)

Ces différents secteurs, dont la CNE coordonne également l'action syndicale, représentent en Wallonie plus de 18.000 travailleurs. A cela il faut ajouter les secteurs récemment transférés dans le cadre de la 6ème Réforme de l'Etat, essentiellement les maisons de repos et maisons de soins et de soins.

Le Non Marchand bruxellois (CP 318.01, CP 319.02, CP 329.02 et CP 332) (7.500 personnes)

La Région bruxelloise, avec la COCOF, est compétente à Bruxelles pour les mêmes matières que la Région wallonne en Wallonie. On y retrouve donc des secteurs tels que :

- L'Aide à domicile (800 travailleurs)
- L'aide aux personnes handicapées (les services subventionnés par la COCOF) (1.700 travailleurs)
- Les maisons d'accueil pour adultes
- L'insertion socioprofessionnelle (750 travailleurs)
- Les espaces-rencontres
- L'aide aux justiciables
- Les plannings familiaux
- Les services liés à la santé qui regroupent plus de 700 travailleurs (addictions, maisons médicales, santé mentale, services sociaux, planning familial,...)
- A cela il faut ajouter les secteurs récemment transférés dans le cadre de la 6ème Réforme de l'Etat, essentiellement les maisons de repos et maisons de soins et de soins.
- Et d'autres encore ... !

Le Non Marchand germanophone (CP 319.02, CP 329.02 et CP 332)

La Communauté germanophone est compétente sur le territoire de langue allemande pour les matières de la Communauté française sur le territoire de langue française et celles transférées par elle aux Régions.

C'est donc principalement le secteur socio culturel, l'aide à la jeunesse, la petite enfance, les AF,... qui sont subventionnés par la Communauté germanophone.

A côté de ces secteurs qui bénéficient des Accords Non Marchand, certains secteurs ne sont toujours pas couverts. Il s'agit :

- En CP 318.00, CP 319.00 et CP 332, quelques types de services restent encore en dehors des accords.
- En CP 330, des Services Externes de Prévention et de Protection au Travail (SEPPT), des polycliniques, des services de radiologie. Ces services restent avec des barèmes et des contrats de travail très défavorables.
- En CP 329, les ONG et certaines autres associations (sport, tourisme, ...) ne sont toujours pas couverts. Un travail sur les classifications de fonctions est en cours.

Par ailleurs, de nombreuses associations dépendent de la CP 337 (Résiduaire du Non Marchand). Cette commission paritaire (CP) a été créée il y a 2 ans et a débuté ses travaux récemment. La couverture par les Accords Non Marchand de ces secteurs est une priorité pour l'avenir.



Besoins d'info ? Une question ? Un avis ?

Le premier réflexe, c'est votre délégué-ée...

Sinon il y a votre permanent-e CNE :

Dans le secteur de l'Aide aux familles et aux personnes âgées (Cp 318)

Namur - Luxembourg

Isabelle LALOY • 081/25.90.70

isabelle.laloy@acv-csc.be

Liège - Verviers

Nadine VANSTEEGER • 04/340.74.90

nadine.vansteeger@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Germaine NZUANZU • 02/557.86.14

germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • Tél : 087/85.98.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Mons - Hainaut occidental

Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13 • sylvie.pottiez@acv-csc.be

Dans le secteur de l'aide sociale (Cp 319.02)

Namur - Luxembourg

Alain ANTOINE • 081/25.90.76 • alain.antoine@acv-csc.be

Liège - Verviers

Nicolas CAHAY • 04/3407490 • nicolas.cahay@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Anne-Marie MAGNANI • 067/88.46.94

anne-marie.magnani@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • Tél : 087/85.98.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Mons - Hainaut occidental

Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13 • sylvie.pottiez@acv-csc.be

Dans le secteur socio culturel (Cp 329.02 et 329.00)

Namur - Luxembourg

Alain ANTOINE • Tél : 081/25.90.76

alain.antoine@acv-csc.be

Liège - Verviers

Nadine VANSTEEGER • 04/340.74.90

nadine.vansteeger@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Laure MESNIL • 02/557.86.14

laure.mesnil@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • 087/85.98.46.

vera.hilt@acv-csc.be

Tournai - Mons

Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13

sylvie.pottiez@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Dans le secteur des hôpitaux privés (Cp 330)

Namur - Luxembourg

Claire DE PRYCK • 081/25.90.71 • claire.depryck@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Evelyne MAGERAT • 02/557.86.12

evelyne.magerat@acv-csc.be

Liège - Verviers

Nicolas CAHAY • 04/340.74.90

nicolas.cahay@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • Tél : 087/85.98.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière - Mons

Eric CAUDRON • 071/23.08.78 • eric.caudron@acv-csc.be

Tournai

Frédéric LEFEVRE • 069/88.07.49

frederic.lefevre@acv-csc.be

Dans le secteur des maison de repos (Cp 330)

Namur - Luxembourg

Claire DE PRYCK • 081/25.90.71 • claire.depryck@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Nathalie SNAKKERS • 02/557.86.12

nathalie.snackers@acv-csc.be

Wojciech KACPRZYCKI • 02/557.86.12

wojciech.kacprzycki@acv-csc.be

Liège - Verviers

Salvador ALONSO MERINO • 04/340.74.90

salvador.alonsomerino@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • Tél : 087/85.98.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Dany DUBOIS • 071/23.08.78 • dany.dubois@acv-csc.be

Mons

Eric CAUDRON • 071/23.08.78 • eric.caudron@acv-csc.be

Tournai

Frédéric LEFEVRE • 069/88.07.49

frederic.lefevre@acv-csc.be

Dans le secteur des soins à domicile (Cp 330)

Namur - Luxembourg

Isabelle LALOY • 081/25.90.70 • isabelle.laloy@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Germaine NZUANZU • 02/557.86.14

germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Liège - Verviers

Nadine VANSTEEGER • 04/340.74.90

nadine.vansteeger@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • 087/85.98.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Tournai

Frédéric LEFEVRE • 069/88.07.49

frederic.lefevre@acv-csc.be

Dans le secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants (Cp 332)

Namur - Luxembourg

Claire DE PRYCK • 081/25.90.71 • claire.depryck@acv-csc.be

Liège - Verviers

Salvador ALONSO MERINO • 04/340.74.90

salvador.alonsomerino@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Germaine NZUANZU • 02/557.86.14

germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • 087/85.99.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Mons - Hainaut occidental

Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13 • sylvie.pottiez@acv-csc.be

Dans Le secteur ambulatoire (Cp 332)

Namur - Luxembourg

Alain ANTOINE • 081/25.90.76 • alain.antoine@acv-csc.be

Liège - Verviers

Salvador ALONSO MERINO • 04/340.74.90

salvador.alonsomerino@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant

Germaine NZUANZU • 02/557.86.14

germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • 087/85.99.46 • vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Stéphanie PAERMENTIER • 071/23.08.78

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Mons - Hainaut occidental

Sylvie POTTIEZ • 065/37.26.13 • sylvie.pottiez@acv-csc.be

Et leur adresse :

Bruxelles • Rue Pléтинckx 19 • 1000 Bruxelles

Nivelles • Rue des Canoniers, 14 • 1400 Nivelles

Namur • Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge

Charleroi • Rue Prunier, 5 • 6000 Charleroi

Mons • Rue Claude de Bettignies, 10-12 • 7000 Mons

Tournai • Avenue des Etats-Unis, 10 boîte 5 • 7000 Tournai

Liège • Boulevard Saucy, 10 • 4020 Liège

Eupen • Rue d'Aix la Chapelle, 89 • 4700 Eupen

Le secteur socio culturel

en Communauté française (329.02)

Le secteur socio culturel

Dans le secteur socio culturel, il y a trois sous-commissions paritaires :

- SCP 329.01 : Sous-Commission paritaire pour le secteur socio culturel de la Communauté flamande ;
- SCP 329.02 : Sous-Commission paritaire pour le secteur socio culturel de la Communauté française et germanophone, de la Région wallonne, de l'insertion bruxelloise ;
- SCP 329.03 : Sous-Commission paritaire pour les organisations du socio culturel fédérales et bicommunautaires (essentiellement des ONG).

La sous-commission paritaire 329.02 reprend 22.000 travailleurs environ. Une partie des associations est financée par la Communauté française ou germanophone.

Le secteur socio culturel dépendant de la Communauté française est particulièrement large puisqu'il regroupe 15 sous-secteurs, tous relevant du secteur non marchand :

- Les centres culturels ;
- les organisations et mouvements de jeunesse et les centres et maisons de jeunes ;
- les associations et institutions de formation professionnelle, de formation complémentaire et de recyclage ;
- les organisations d'éducation populaire, de travail socio culturel et d'éducation de base dans le cadre de l'éducation permanente des adultes ;
- les bibliothèques, médiathèques et ludothèques; les centres d'information et de documentation et centres d'archives ;
- les associations, les clubs et les centres sportifs ;
- les associations de radiodiffusion et/ou télévision non commerciales ;
- les initiatives de développement communautaire ;
- les organisations de protection de l'environnement, de l'habitat ou du patrimoine culturel et historique ;
- les organisations de développement socio culturel pour adultes ;
- les organisations touristiques non commerciales ;
- les organisations de coopération au développement ;
- les institutions ou associations pour la promotion d'une conception idéologique ;
- les musées et leurs services éducatifs ;

- les associations de promotion des arts plastiques et littéraires ;
- les organisations encadrant ou soutenant les organisations précédemment citées.

Ce secteur est subsidié principalement par la Communauté française.

Travailler en socio culturel en communauté française

Grâce aux diverses mobilisations des travailleurs du secteur, grâce à la solidarité, différentes conventions collectives de travail ont été signées :

1. Délégation syndicale

A partir de 13 travailleurs, une délégation syndicale peut être installée dans l'association.

2. Prime syndicale

Sont concernés les secteurs suivants pour autant que les associations soient agréées et subventionnées : ateliers de production et d'accueil, bibliothèques, centres culturels, centres de jeunes, organisations d'éducation permanente, fédérations sportives, La Médiathèque, organisations de jeunesse, télévisions locales.

Tous les travailleurs syndiqués, en ordre de cotisation, ont droit au paiement d'une prime syndicale dont le montant est de 90 € pour une cotisation temps plein et 45 € pour une cotisation temps partiel.

3. Rémunération

Barèmes :

Depuis l'Accord non-marchand 2000 obtenu au bout de nombreuses et importantes mobilisations, une revalorisation salariale d'envergure est à l'œuvre dans le secteur. Avec l'accord 2010-2011, les barèmes du personnel du secteur ont atteint 94,14 % du barème hospitalier. Progressivement, les barèmes seront harmonisés jusqu'à concurrence du barème des travailleurs des hôpitaux (C.P. 330).

4. Temps de travail

Durée du temps de travail hebdomadaire : 38 heures.

5. Frais de déplacements

En transport en commun

Les frais de déplacement sont payés à tous les travailleurs et s'élèvent à 75% du prix de l'abonnement social de la SNCB, 2ème classe.

En cas d'autre moyen de transport, les frais de déplacements sont payés à raison de 60 % du prix de la carte mensuelle train 2ème classe de la SNCB pour autant que le travailleur fasse un déplacement de minimum 3 km.

Déplacements en vélo : 0,22 €/km (montant 2016).

En dehors de la Belgique, les 150 premiers km sont pris en compte. Dans certaines associations, les équipes CNE ont obtenu des avantages supplémentaires... Renseignez-vous.

6. Utilisation de son véhicule pour raison de service («frais de mission»)

Le montant du défraiement pour l'utilisation d'une voiture sur le territoire de l'Union européenne est de minimum 0,3458 € km (montant 2016).

Pour les cyclomoteurs : 0,1673 €/km (montant 2016).

7. Fin de carrière

Reclassement professionnel

Conditions :

Soit

- avoir 45 ans au moment du licenciement par l'employeur
- avoir au moins un an d'ancienneté sans discontinuité

Soit

- avoir été licencié avec un préavis d'au moins 30 semaines
- Tout travailleur qui remplit les conditions ci-dessus a droit au reclassement professionnel payé par l'employeur.

Régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans

Un régime de chômage avec complément d'entreprise est organisé pour les travailleurs licenciés de plus de 60 ans.

Conditions :

- Avoir un passé professionnel de minimum 40 ans pour les hommes et 32 ans (33 ans apd. 01/01/2017) pour les femmes
- Etre lié par un contrat de travail avec l'employeur depuis au moins 5 ans

Le travailleur reçoit une indemnité complémentaire qui équivaut à 57 % de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Régime de chômage avec complément d'entreprise - carrière longue

Conditions :

- Avoir 58 ans et plus
- Justifier une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié

Le travailleur reçoit une indemnité complémentaire qui équivaut à 57 % de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Dans certaines associations, les équipes CNE ont obtenu des avantages supplémentaires... Renseignez-vous.

La CNE en socio culturel

La CNE est organisée au sein d'un Bureau national du secteur socio culturel et de comités provinciaux (BXL-BW, Namur-Lux., Liège, Hainaut). Ces Comités sont constitués des délégués des associations du socio culturel. Ceux-ci définissent les positions défendues par la CNE et les actions syndicales prioritaires.

Le Bureau national socio culturel participe au Bureau national du Non Marchand qui pilote les négociations avec les confédérations d'employeurs ou les gouvernements.

La CNE est représentée directement dans de multiples endroits où se décident/ se discutent les enjeux du secteur:

- les Conseils Consultatifs à Bruxelles;
- la Commission paritaire ;
- les Fonds sociaux :
 - Le Fonds groupe à risques prend des initiatives pour l'emploi et la formation des travailleurs du secteur et des travailleurs sans emploi («Fonds 4S»)
 - Le Fonds Maribel social crée et subsidie des emplois en vue de limiter la charge de travail du personnel

Les Fonds sont regroupés au sein de l'Association pour la Promotion de l'Emploi et la Formation (A.P.E.F) • <http://www.apefasbl.org> et, pour ce qui concerne les ONG, l'Association des Fonds sociaux fédéraux et bicommunautaires (FEBI) <http://www.fe-bi.org>.

- ...

La CNE en socio culturel, c'est plus de 4.000 affilié(e)s, avec un taux de progression des affiliations d'environ 7% par an !

La CNE est l'organisation syndicale largement majoritaire dans le Non Marchand.

Besoin d'infos ? Une question ? Un avis ?

- Le premier réflexe : votre délégué
- S'il n'y a pas de délégué dans votre institution :
Site CNE : www.lacne.be
Les permanents CNE : voir liste

Bxl - BW • Laure MESNIL

Rue Pléтинckx 19 • 1000 Bruxelles
Tél : 02/557.86.12 ou +32/470.32.99.20
laure.mesnil@acv-csc.be

Namur - Luxembourg • Alain Antoine

Chaussée de Louvain 510 • 5004 Bouge
Tél : 081/25.90.76 • alain.antoine@acv-csc.be

Liège - Verviers • Nadine VANSTEEGER

Bld Saucy 10 • 4020 Liège
Tél : 04/340.74.90 • nadine.vansteeger@acv-csc.be

Eupen : Vera Hilt •

Rue d'Aix-La-chapelle 89 • 4700 EUPEN
Tél : 087/85 98 46 • vera.hilt@acv-csc.be

Tournai - Mons • Sylvie Pottiez

Rue Claude de Bettignies 10-12 • 7000 Mons
Tél : 065/37.26.13 • sylvie.pottiez@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière • Stéphanie Paermentier

Rue Pruniveau 5 • 6000 Charleroi •
Tél : 071/23.08 78 • stephanie.paermentier@acv-csc.be

Voyez aussi notre site www.cne-gnc.be

Adresses utiles

Ministère de la Communauté française - Administration
Espace 27 septembre • Boulevard Léopold II, 44
1080 Bruxelles • Tél. : 02/413.24.05. • <http://www.cfwb.be/>
FOREM - Direction A.P.E. • Boulevard Tirou, 104
6000 Charleroi • Tél. : 071/20.68.41. • Tél. vert : 0800 - 24567

