Fabriques de ciment

SCP 106.01

© Claudine Celva

Une publication de la
CSC bâtiment - industrie & énergie
rue de Trèves 31 - 1040 Bruxelles
T 02 285 02 11
cscbie@acv-csc.be
www.cscbie.be
Septembre 2018

CSC
bâtiment - industrie & énergie

Table des matières

1. Salaires au 1er septembre 2018 (minimaux sectoriels)

2. Primes d'équipes (montants au 01/07/2018)

3. Prime de fin d'année

4. Prime syndicale

5. Indemnité de nettoyage

6. Avantages divers

7. Frais de déplacement

8. Sécurité d'existence - chômage temporaire

9. Prime de jubilé

10. Fin de carrière

11. Assurance perte de revenus / indemnité maladie longue durée

12. Congé d'ancienneté

13. Délais de préavis

14. Santé des travailleurs - environnement - bien-être au travail

15. Heures à reprendre

16. Travaux aux tiers

17. Emploi

18. Formation CCT 2017-2018

19. En général

20. Autres avantages et réductions exclusifs réservés aux affiliés de la CSCBIE

21. Je veux m'affilier, que dois-je faire ?

Fabriques de ciment
Septembre 2018 | SCP 106.01

Les informations contenues dans ce dépliant rassemblent différents éléments qui constituent le statut du travailleur dans le secteur des fabriques de ciment en Belgique.

Dans chaque entreprise, une équipe syndicale est à votre disposition pour apporter les compléments d'informations nécessaires ou préciser les situations plus avantageuses qui existent çà et là.

1 Salaires au 1er septembre 2018 (minimaux sectoriels)

Les salaires sont adaptés mensuellement suivant l'index (indice santé).
Ils sont calculés suivant la formule ci-après :
Salaire de base x moyenne des indices des 4 mois écoulés / indice de base. L'indice de base est l'indice quadrimestriel 97,00 (base 2013 = 100) de décembre 2011.

NB : pour la vérification du salaire qui vous est appliqué => voir votre délégué ou votre secrétariat régional de la CSCBIE (adresse en couverture à l'arrière).

2e catégorie	€ 16,7476	catégorie A	€ 17,2712
3e catégorie	€ 16,9681	catégorie B	€ 17,9786
4e catégorie	€ 17,2140	catégorie C	€ 18,4166
5e catégorie	€ 17,5980	catégorie D	€ 18,8578
6e catégorie	€ 17,9786	catégorie E	€ 19,5602
7e catégorie	€ 18,6776	catégorie F	€ 19,9727
		catégorie G	€ 20,3871
		catégorie H	€ 20,7996

© Shutterstock

2 Primes d'équipes (montants au 01/07/2018)

Le salaire de référence est constitué par la moyenne arithmétique des salaires catégoriels de 4 à 7 et de B à H = € 18,7972 x 1,72321 = € 20,15668.

2 % de 20,1567*	€ 0,4031 (matin) *
5 % de 20,1567*	€ 1,0078 (après-midi) *
15 % de 20,1567*	€ 3,0235 (nuit) *

** Montant adapté au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année (barèmisation à inclure).*

3 Prime de fin d'année

Le montant de la prime de la fin d'année 2018 s'établit à la moyenne des salaires de base de décembre de l'année civile des catégories 4 à 7 et B à H augmenté sur base annuelle d'un demi pourcent/an depuis l'année 2005 x 1,10 x 157,50 heures. Ce montant est ensuite majoré de € 86,75.

Pour les jeunes payés au barème dégressif, la prime de fin d'année correspond à 90 % de ce montant.

Cette prime sera distribuée au prorata du temps de travail accompli pendant l'année calendrier, au plus tard avec le solde du salaire du mois de décembre.

Pour cette année 2018, un premier acompte de € 297,47 est payé fin septembre et un second acompte de € 297,47 dans la semaine du 26 au 30 novembre. Le solde sera payé avec le salaire de décembre.

Attention ! D'autres modes d'étalement des paiements sont toujours possibles en fonction des usines.

4 Prime syndicale

Le montant de la prime syndicale est de € 145 payable en décembre de chaque année.

© Shutterstock

5 Indemnité de nettoyage

Depuis le 1er janvier 2017, une indemnité de € 0,84 net par jour est octroyée à tous les travailleurs actifs pour couvrir le nettoyage régulier des vêtements et des sous-vêtements en raison d'un environnement très sale.

6 Avantages divers

Chèques-repas

Depuis le 1er janvier 2016, la valeur faciale unitaire du chèque-repas est de € 8 par jour de travail effectif. La participation patronale dans le montant du chèque repas est de € 6,91, la quotepart personnelle du travailleur reste inchangée.

Chèques-cadeaux et éco-chèques

Maintien des chèques acquis lors des conventions précédentes et octroi d'un chèque-cadeau de € 40 qui est converti en éco-chèques, et ce pendant la durée de la convention (2017-2018). Ces éco-chèques, pour un montant total de € 250 sont octroyés aux ouvriers actifs au 1er juillet.

Frais propres à l'employeur

Le montant de € 29,15 par mois ou € 350 par an est maintenu pour 2017 et 2018. Ce montant est octroyé aux travailleurs pour couvrir les frais de nettoyage de voiture en raison d'une salissure anormale du véhicule, occasionnée par le travail en usine. Il représente 12 mois de présence (du 1er janvier de l'année au 31 décembre de la même année) calculé au prorata de la présence durant les premiers mois de l'année et supposée pour les mois restants dans l'entreprise. Ce montant est payé en juin. Les éventuels « trop perçus » en cas de sortie de l'entreprise seront retirés des décomptes de sortie.

Frais internet / PC

A partir du 1er janvier 2017, un montant forfaitaire de € 20 net par mois est accordé à tous les travailleurs actifs pour la connexion internet (comprenant l'abonnement) et un montant forfaitaire de € 20 net par mois est accordé à tous les travailleurs actifs pour l'utilisation de PC, tablettes, ... (périphériques et logiciels compris).

Ces montants sont remboursés pour autant que :

- le travailleur utilise son propre PC et/ou sa propre connexion à des fins professionnelles de façon régulière et substantielle ;
- l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de PC et internet (en prenant une partie du prix d'achat du PC à sa charge, par exemple).

7 Frais de déplacement

Les frais de déplacements sont accordés à partir du 1er km à partir du 1er janvier 2016 sur base des barèmes en vigueur.
Les déplacements à vélo sont remboursés de manière spécifique sur base d'une indemnité de € 0,22/km.

8 Sécurité d'existence - chômage temporaire

Garantie de 100 % du salaire pendant le 1er mois de chômage temporaire ou partiel et garantie de 80 % du salaire imposable ensuite.

9 Prime de jubilé

Augmentation de la prime de jubilé existante en entreprise par une prime de jubilé sectorielle d'un montant de € 500 net à 25 ans de carrière, dans le respect du plafond légal (salaire de base). Augmentation de la prime de jubilé existante en entreprise par une prime de jubilé sectorielle d'un montant de € 1.000 net à 35 ans de carrière, dans le respect du plafond légal (salaire de base). Une prime de jubilé « one-shot » d'un montant de € 150 net est octroyée aux ouvriers qui ont atteint 25 ans de carrière au 31 décembre 2016.

10 Fin de carrière

A. Prépension/RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise)

L'âge normal pour le départ en RCC dans le régime général est fixé à 62 ans pour 2018, et il convient de prouver une carrière de 40 ans (pour les hommes).
Les femmes doivent prouver une carrière de 34 ans en 2018, de 35 ans en 2019. Dans le 'Deal pour l'emploi', le gouvernement a décidé d'augmenter cette condition de carrière à 41 ans pour les hommes à partir de 2019.

Moyennant respect de certaines conditions, il est encore possible de partir en RCC plus tôt, et ce via plusieurs régimes de RCC :

- Régime de chômage avec complément d'entreprise 58 ans en 2017, 59 ans en 2018 et 40 ans de passé professionnel,
- RCC métiers lourds/travail de nuit, 20 ans de travail de nuit, 33 ans de passé professionnel et 58 ans en 2017, 59 ans en 2018,
- RCC métiers lourds, 35 ans de passé professionnel, 58 ans en 2017, 59 ans en 2018, travail en équipes successives, travail en services ininterrompus, …
- RCC pour travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, 58 ans et 35 ans de passé de professionnel.

Nous vous conseillons de vous adresser à votre centre de services CSC pour faire calculer votre carrière professionnelle, et ce bien à l'avance pour éviter des surprises.

N'oubliez pas que si vous êtes en RCC, vous êtes soumis à une obligation de « disponibilité adaptée ». Vous ne devez pas rechercher un emploi activement, mais être inscrit comme demandeur d'emploi.

De plus, vous devez apporter votre collaboration à un accompagnement adapté. Une dispense est possible dans certaines conditions qui sont déterminées par le régime dans lequel vous êtes parti en RCC.

Vous trouvez dans le tableau à la page suivante (à titre indicatif) les montants annuels bruts pour la prépension en fonction de l'âge de départ.

Attention, le net variera bien sûr en fonction de votre situation familiale.

Age de départ en prépension	Montant annuel brut en 2018 y compris les allocations de chômage
59 à 65 ans	€ 31.943,26
58 ans	€ 29.645,06
55 à 57 ans	€ 29.696,43
La révision annuelle est appliquée au début de chaque année.	

B. Emplois de fin de carrière

En 2018, vous pouvez encore opter pour un emploi de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans. Vous pouvez, par exemple, travailler à 4/5ème ou à mi-temps jusqu'à la fin de votre carrière professionnelle active.

Si vous avez une carrière de 35 ans ou si vous avez travaillé dans un métier lourd (pendant 5 ans dans les 10 dernières années ou pendant 7 ans dans les 15 dernières années) ou dans un régime de travail de nuit (au moins 20 ans), si votre entreprise a été déclarée en difficultés ou en restructuration ou si vous êtes en possession d'une attestation d'incapacité, vous avez droit à une indemnité de l'ONEM. Si vous ne remplissez pas une des conditions mentionnées ci-avant, vous pouvez aussi opter pour un emploi de fin de carrière à l'âge de 55 ans, mais vous aurez seulement droit à une indemnité à partir de l'âge de 60 ans.

Dans le « Deal pour l'emploi » (juillet 2018), le gouvernement a décidé d'augmenter l'âge à 60 ans (au lieu de 55 ans) à partir du 1er janvier 2019.

© Shutterstock

11 Assurance perte de revenus / indemnité maladie longue durée

Les entreprises s'engagent à implémenter une assurance garantissant un revenu en cas d'incapacité de travail (hors accidents de travail) dont les conditions sont les suivantes :

- La rente est égale à 20 % du salaire mensuel, plafonnée à € 500 brut par mois. Pour le calcul, la rémunération annuelle de référence sera égale au salaire horaire du mois de juillet multiplié par 2028 ;
- La rente est dégressive de 80 % après la 1ère année (plafond de € 400) et de 60 % après la 2ème année (plafond de € 300) ; La rente est accordée après le délai de carence de 30 jours calendrier ;
- Cette rente n' est pas indexée.

En outre, l'employeur s'engage à maintenir en service les malades de longue durée pour les durées minimales suivantes en fonction de leur ancienneté :

Moins de 2 ans d'ancienneté	Pendant 6 mois
De 2 à 4 ans d'ancienneté	Pendant 1 an
De 4 à 6 ans d'ancienneté	Pendant 2 ans
De 6 à 8 ans d'ancienneté	Pendant 3 ans
De 8 à 10 ans d'ancienneté	Pendant 4 ans
Plus de 10 ans d'ancienneté	L'ouvrier est maintenu au registre du personnel ou déclaré en DIMONA jusqu'à l'âge de la retraite.

12 Congé d'ancienneté

Le congé d'ancienneté est accordé au 1er janvier de l'année en cours.

3 ans d'ancienneté	2 jours
5 ans d'ancienneté	3 jours
10 ans d'ancienneté	5 jours
15 ans d'ancienneté	6 jours
20 ans d'ancienneté	7 jours
25 ans d'ancienneté	8 jours
30 ans d'ancienneté	10 jours

13 Délais de préavis

Depuis le 1er janvier 2014, la règle en matière de calcul des délais de préavis a subi des modifications fondamentales.

Désormais, la même règle s'applique à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut. Toutefois, pour assurer la transition le mode de calcul est différent pour les contrats de travail ayant débuté avant le 1er janvier 2014 par rapport à ceux ayant débuté à partir du 1er janvier 2014.

A. Délais de préavis pour un contrat débuté à partir du 1er janvier 2014

Pour les contrats de travail débuté à partir du 1er janvier 2014, le délai de préavis est déterminé uniquement sur base ***de l'ancienneté que vous avez constituée à partir du moment où vous êtes entré en service.***

(voir tableau ci-après)

Délai de préavis à partir du 1er janvier 2014		
Ancienneté à partir du 1/1/2014	**Préavis donné par l'employeur**	**Préavis donné par le travailleur**
< 3 mois	1 semaine	1 semaine
3 mois et < 4 mois	3 semaines	2 semaines
4 mois et < 5 mois	4 semaines	2 semaines
5 mois et < 6 mois	5 semaines	2 semaines
6 mois et < 9 mois	6 semaines	3 semaines
9 mois et < 1 ans	7 semaines	3 semaines
1 an	8 semaines	4 semaines
1 an et 3 mois	9 semaines	4 semaines
1 an et 6 mois	10 semaines	5 semaines
1 an et 9 mois	11 semaines	5 semaines
2 ans	12 semaines	6 semaines
3 ans	13 semaines	6 semaines
4 ans	15 semaines	7 semaines

5 ans	18 semaines	9 semaines
6 ans	21 semaines	10 semaines
7 ans	24 semaines	12 semaines
8 ans	27 semaines	13 semaines
9 ans	30 semaines	13 semaines
10 ans	33 semaines	13 semaines
11 ans	36 semaines	13 semaines
12 ans	39 semaines	13 semaines
13 ans	42 semaines	13 semaines
14 ans	45 semaines	13 semaines
15 ans	48 semaines	13 semaines
16 ans	51 semaines	13 semaines
17 ans	54 semaines	13 semaines
18 ans	57 semaines	13 semaines
19 ans	60 semaines	13 semaines
20 ans	62 semaines	13 semaines
… ans	+ 1 semaine / an	13 semaines

© iStock

B. Délais de préavis pour un contrat débuté avant le 1er janvier 2014

La nouvelle règle de licenciement prévoit un 'régime transitoire', une sorte de système de rattrapage, pour les ouvriers qui étaient déjà au service du même employeur avant le 1er janvier 2014

Dans ce cas de figure, ce préavis est constitué du préavis acquis au 31 décembre 2013 **(Partie A)** et du préavis constitué selon le nouveau régime applicable à partir du 1er janvier 2014 **(Partie B)**.

Calcul de la Partie A

Il s'agit donc des droits constitués sur base des règles existantes au 31 décembre 2013 et reprend donc le délai de préavis auquel vous auriez pu prétendre si vous aviez été licencié au 31 décembre 2013.

Délai de préavis jusqu'au 31 décembre 2013	
Ancienneté jusqu'au 31/12/2013	**Préavis donné par l'employeur**
< 6 mois	Contractuel (7 jours)
>= 6 mois et < 5 ans	5 semaines
5 ans et < 10 ans	10 semaines
10 ans et < 15 ans	15 semaines
15 ans et < 20 ans	20 semaines
20 ans et < 25 ans	25 semaines
25 ans et plus	30 semaines

Calcul de la Partie B

A partir du 1/1/2014, les droits sont constitués sur base des nouvelles règles (voir tableau en page 10 et 11). Ici, le compteur est remis à zéro au 1/1/2014.

Il ne vous reste plus qu'à additionner la Partie A et la Partie B pour connaitre le délai de préavis qui doit être respecté par l'employeur.

En plus de ce préavis, l'ONEM verse (selon certaines conditions notamment d'ancienneté, …) une indemnité compensatoire de licenciement. Cette indemnité compense l'écart entre le nouveau et l'ancien régime de préavis. À cet effet, une comparaison est effectuée entre les délais de préavis calculés sur base du régime transitoire (Parties A+B) et les délais de préavis calculés comme si l'ouvrier avait acquis l'intégralité de son ancienneté dans le nouveau régime (d'application à partir du 1er janvier 2014).

Une fiche et un outil de calcul des délais de préavis ont également été élaborés, vous les trouverez sur ***www.cscbie.be***.

Attention !

D'autres règles s'appliquent en cas de licenciement dans le cadre d'une RCC, d'une entreprise en difficultés, d'une restructuration et d'un contre-préavis donné par le travailleur.

Pour de plus amples informations, contactez votre secrétaire régional CSCBIE.

14 Santé des travailleurs - environnement - bien-être au travail

Nous apportons une attention particulière à trois niveaux :

- Bien-être au travail: via les CPPT, effort maximum pour prévenir et éviter les accidents du travail. Le maximum en homme et en moyens doit être mis en œuvre.
- Remise et/ou maintien au travail (de commun accord entre les parties) de victimes d'accident de travail ou de vie privée, de maladie ou de maladies professionnelles ayant pour conséquence de réduire la capacité au travail.
- Environnement : respect des règles dans le processus de production mais aussi attention et protection maximale des travailleurs par exemple lors de l'utilisation de combustibles alternatifs. Information transparente, études préalables des risques, ...

15 Heures à reprendre

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, d'opter pour la récupération ou pour le paiement des 91 premières heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi de travail du 16 mars 1971) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (article 26, § 1er, 3° de la même loi).

Lors des dernières CCT, les employeurs ont souhaité mettre en place, dans les usines où des problèmes existent, des groupes de travail paritaires pour analyser et trouver des solutions à la génération automatique d'heures à reprendre.

16 Travaux aux tiers

Les partenaires sociaux de secteur confirment leur volonté de poursuivre les efforts convenus dans les CCT précédentes, à savoir :

- Privilégier l'occupation de travailleurs en cimenterie ;
- Ne pas sous-traiter les travaux à caractère permanent ;
- Les directions des usines, responsables de la gestion et du recours à la sous-traitance, reconnaissent le droit à l'information du personnel et de ses représentants ;
- Elles s'engagent à améliorer, au sein de leurs usines respectives, le dialogue avec les représentants du personnel en privilégiant le rôle respectif de la délégation syndicale et/ou du conseil d'entreprise. Les directions locales procéderont à l'information préalable pour tous travaux importants, connus et planifiés ;
- En outre, les employeurs s'engagent à fournir au conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale) toute l'information préalable sur les travaux importants connus, planifiés à exécuter par des entreprises tierces ;
- Un bilan des travaux du mois passé exécutés par des entreprises tierces sera également fourni mensuellement au conseil d'entreprise (ou à défaut à la délégation syndicale).

17 Emploi

En cas de projet ayant un impact majeur sur l'emploi, les employeurs s'engagent à informer anticipativement les délégations syndicales locales et les permanents concernés.

18 Formation CCT 2017-2018

Les entreprises du secteur s'engagent à porter l'effort pour la formation à concurrence de 2 jours de formation par an pour la période de 2017 à 2018.

A terme, on vise à garantir 5 jours de formation par an par ouvrier.

La trajectoire pour atteindre les 5 jours de formation par an sera réalisée comme suit :

- 2019-2020 : 1 jour de formation en plus (3 jours de formation au total) ;
- 2021-2022 : 1 jour de formation en plus (4 jours de formation au total) ;
- 2023-2024 : 1 jour de formation en plus (5 jours de formation au total).

Un groupe de travail au sein de la Commission Restreinte, réunissant les syndicats et le banc patronal sera mis en place pour définir ce qu'il faut entendre par « formation ».

Trimestriellement, une information et un dialogue sur les plans de formation et leur suivi se feront en Conseil d'Entreprise ou en délégation syndicale.

19 En général

D'autres dispositions telles que l'assurance-groupe, l'indemnité de retraite, la prime de productivité, l'assurance hospitalisation, etc., … sont d'application de longue date dans le secteur des fabriques de ciment.

Si vous avez des précisions à demander, n'hésitez pas à vous adresser à vos délégués ou à votre secrétaire régional (voir couverture à l'arrière de cette brochure), ils se feront un plaisir de vous répondre et de vous aider !

Plus de pouvoir d'achat
grâce à la carte CSCBIE-Plus !

20 Autres avantages et réductions exclusifs affiliés CSCBIE

- ***Supermarchés & magasins de meubles*** (5 % de réduction)
  Carrefour, Ikea, ...
- ***Vêtements & chaussures*** (de 5 à 10 % de réduction)
  Jack & Jones, Zeb, Veritas, e5mode, A.S. Adventure, Maasmechelen Village, Hunkemöller, Brantano, Torfs, Avance, Shoe Discount, ...
- ***TV, Hifi, Vidéo & Electro***
  Toutes les grandes marques en vidéo, audio, petit et gros électroménager jusqu'à 30 % de réduction et jusqu'à 17 % de réduction chez Apple Online Store, ...
- ***Parcs d'attractions et excursions*** (jusqu'à 30 % de réduction)
  Walibi, Aqualibi, Plopsa Coo, Efteling, Toverland, Plopsa Indoor, SeaLife, Aquatopia, Domaines des grottes de Han, Snowworld, Océade, Bellewaerde, Zoo d'Anvers et Planckendael, ...
- ***Tickets de cinéma*** (jusqu'à 25 % de réduction)
  Kinepolis, UGC, Utopolis, Imagix,...
- ***Restaurants*** (jusqu'à 10 % de réduction)
  Lunch Garden, Pizza Hut, ...
- ***Lentilles, montures et verres***
  Pearle Opticiens, Lensonline.be (jusqu'à 15 % de réduction), ...
- ***Cadeaux*** (de 5 à 10 % de réduction)
  DreamLand, Dreambaby, ColliShop, BONGO, Vivabox, Cadeaubox, Gift.be, ICI Paris XL, ...
- ***Voitures***
  Cardoen, Carglass, Hertz Car Rental, Octa+, DATS 24 (réduction à la pompe),...
- ***Fleuristes*** (de 7 % à 11 % de réduction)
  Aquarelle.com, Fleurop Interflora, Walter Van Gastel, ...

Bienvenue à la CSCBIE !

Nous sommes à votre service !

Vacances et voyages

Vayamundo reste le partenaire de voyage par excellence pour nos affilié(e)s.

Ils bénéficient de **25 % de réduction** dans les clubs Vayamundo tout récemment rénovés à Ostende et à Houffalize ainsi que dans notre nouveau club l'Espinet-Quillan en France.

Attention!

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

Surfez sur ce site pour consulter les réductions actuelles et pour connaître la procédure d'utilisation.

Surfez aussi sur www.cscbie.be, une source d'informations inépuisable!

21 Je veux m'affilier, que dois-je faire ?

Devenir membre de la CSC, c'est très simple ! A vous de choisir comment vous souhaitez vous inscrire:

- Inscrivez-vous en complétant le formulaire en ligne que vous trouverez sur notre site web.
- N'hésitez pas à vous rendre dans un de nos centres de services. Nos collègues se chargeront de vous inscrire sur place.
- Contactez votre délégué syndical au sein de votre entreprise.
- Vous êtes jeunes en formation professionnelle (entre 15 et 25 ans) ou étudiants, la CSC a prévu pour vous l'affiliation ENTER entièrement gratuite.

Bienvenue!

Adresses CSC bâtiment - industrie & énergie

Aalst - Oudenaarde	Aalst: Hopmarkt 45	T 053 73 45 84
Antwerpen	Nationalestraat 111	T 03 222 70 81
Bastogne	rue Pierre Thomas 12	T 063 24 47 00
Bruxelles	Rue Pletinckx 19	T 02 557 85 85
Charleroi	rue Prunieau 5	T 071 23 08 93
Gent - Eeklo	Gent: Poel 7	T 09 265 43 61
Hasselt	Mgr. Broekxplein 6	T 011 29 09 80
Leuven	Kessel-Lo: Martelarenlaan 8	T 016 21 94 21
Liège	boulevard Saucy 10	T 04 340 73 10
Mechelen	Onder Den Toren 4A	T 015 71 85 30
Mons - La Louvière - Hainaut Occidental	Mons: rue Claude de Bettignies 10 / 12 La Louvière: place Maugrétout 17 Tournai: avenue des Etats-Unis 10 bte 7	T 065 37 25 93 T 065 37 26 11 T 069 88 07 42
Namur - Brabant Wallon	Bouge: chaussée de Louvain 510 Nivelles: rue des Canonniers 14	T 081 25 40 27 T 067 88 46 35
Turnhout	Korte Begijnenstraat 20	T 014 44 61 01
Verviers	pont Léopold 4 / 6	T 087 85 99 66
Waas en Dender	Dendermonde: Oude Vest 144 bus 2 Sint-Niklaas: Hendrik Heymanplein 7	T 03 765 23 17 T 03 765 23 00
West-Vlaanderen	Brugge: Koning Albert-I-laan 132 Ieper: St.-Jacobsstraat 34 Kortrijk: President Kennedypark 16D Oostende: Dr. L. Colensstraat 7 Roeselare: H. Horriestraat 31A	T 050 44 41 76 T 059 34 26 31 T 056 23 55 51 T 059 55 25 40 T 051 26 55 31

E.R.: CSC bâtiment - industrie & énergie , rue de Trèves 31, 1040 Bruxelles / **Septembre 2018**

rue de Trèves 31
1040 Bruxelles

T 02 285 02 11
F 02 230 74 43

cscbie@acv-csc.be
www.cscbie.be

CSC
bâtiment - industrie & énergie