

L'ABC DU CPPT



Élections sociales 2012
Devenez candidat-e

FGTB
Ensemble, on est plus forts

L'ABC DU CPPT

FGTB

TABLE DES MATIÈRES

1. LE CPPT OU LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	7
2. SERVICES INTERNES ET EXTERNES POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL	8
3. QUI SIÈGE AU CPPT?	8
3.1 Les représentants des travailleurs	9
3.2 Les représentants patronaux	9
3.3 Les experts	9
3.4 Le président	10
3.5 Le secrétaire	10
4. LES RÉUNIONS: QUI, QUOI, QUAND ET COMMENT?	10
4.1 La première réunion	10
4.2 Les réunions mensuelles	10
4.3 La confidentialité	11
5. MISSIONS DE DÉCISION	11
5.1 Décisions relatives au Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail	11
5.2 Décisions relatives au Service externe pour la Prévention et la Protection au Travail	12
5.3 Constitution d'une délégation restreinte	12
5.4 La participation d'experts extérieurs aux réunions du CPPT	12

HOMMES - FEMMES: les références à des personnes ou fonctions (comme la notion de 'travailleur', 'conseiller', ...) concernent des femmes et des hommes.

6. MISSIONS D'INFORMATION ET D'AVIS	12
6.1 Plan global de prévention	13
6.2 Plan Annuel d'Action (PAA)	13
6.3 Les moyens de protection	13
6.4 L'adaptation du travail aux personnes	13
6.5 L'environnement	13
6.6 L'accueil des nouveaux travailleurs	13
6.7 L'information des travailleurs	14
6.8 L'examen des plaintes individuelles	14
6.9 Avis au sujet du Service Interne	14
6.10 Avis au sujet du Service Externe	14
7. MISSIONS DE CONTRÔLE	14
7.1 Application des lois et des règlements	14
7.2 Plan global de prévention et Plan annuel d'action	15
7.3 Stimuler et contrôler l'activité du Service interne	15
7.4 Contrôler l'action du Service Externe pour la Prévention et la protection au Travail	15
7.5 Compétence de détection	15
7.6 Egalité hommes/femmes	16
8. QUELLES SONT LES FACILITÉS DONT DISPOSE LE DÉLÉGUÉ AU CPPT?	16
9. PEUT-ON VOUS LICENCIER PARCE QUE VOUS ÊTES MEMBRE DU CPPT?	16
10. NOUVELLES COMPÉTENCES DÉVOLUES AU CPPT APRÈS L'ACCORD PME	17

AVANT-PROPOS

Les prochaines élections sociales auront lieu entre le 7 et le 20 mai 2012. Ce sera peut-être la première fois dans votre entreprise.

La FGTB vous propose de devenir candidat-e et de représenter les travailleurs au comité de prévention et de protection au travail.

Vous êtes éventuellement intéressé-e mais vous vous demandez à quoi sert concrètement cet organe de concertation?

L'objectif de cette brochure est de vous donner un aperçu en quelques pages. Il ne s'agit donc pas de vous expliquer "tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le comité pour la prévention et la protection au travail sans oser le demander" mais bien de vous permettre de mieux comprendre de quoi il s'agit pour prendre une décision en connaissance de cause.

En espérant avoir le plaisir de vous compter bientôt parmi nous.

Bonne lecture.

Anne Demelene,
Secrétaire générale FGTB

Rudy De Leeuw,
Président FGTB



1. LE CPPT OU LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Chacun de nous connaît bien l'un ou l'autre collègue qui a eu un accident de travail: une égratignure, une jambe cassée ou même un accident grave à issue fatale. Mais les dommages corporels ne sont pas toujours aussi visibles: travailler pendant des années avec des substances nocives ou dans des circonstances dangereuses peut avoir des conséquences tout aussi graves. Chaque année, bon nombre de personnes sont victimes d'une maladie professionnelle, bien que n'exerçant plus cette profession depuis longtemps.

Dans les entreprises de service aussi, il y a des problèmes de santé. Il suffit de penser par exemple aux conséquences d'une mauvaise posture lorsqu'on travaille sur ordinateur ou aux conséquences du stress au travail qui épargne peu de travailleurs.

Notre santé physique et psychique détermine la qualité de notre vie, celle d'aujourd'hui, mais aussi celle de demain.

Cela fait partie des responsabilités de l'employeur. Mais certains employeurs ne s'en préoccupent pas trop. Ils sont plus préoccupés par le bien-être financier de leurs actionnaires. Grâce au combat incessant des organisations syndicales, les choses ont toutefois changé. Aujourd'hui, l'employeur doit respecter des lois et des règlements de prévention et de protection du bien-être des travailleurs pendant l'exécution de leur travail.

Ces lois sont *un strict minimum*. Mais sur le terrain, beaucoup de choses tournent mal et les problèmes de sécurité et de santé restent un souci quotidien.

Puisqu'il n'arrive pas souvent que l'employeur prenne l'initiative d'apporter des améliorations, nous devons l'y inciter. Un délégué FGTB peut le faire en contrôlant sa politique et en formulant des avis pour prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Le CPPT est l'organe indiqué pour le faire!

Le Comité pour la prévention et la protection au travail est le successeur de l'ancien Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (CSHE), créé en 1946. Au cours de la période qui a suivi la seconde guerre mondiale, on s'est rendu compte de l'importance croissante de la participation et de l'implication des travailleurs à la problématique de la santé et de la sécurité. La réglementation relative au fonctionnement du CSHE a été intégrée au Règlement général pour la Protection au Travail (RGPT).

L'année 1952 a vu l'instauration de la loi sur la sécurité qui a élargi le champ d'application de la législation sur la santé et la sécurité sans toutefois apporter des modifications fondamentales à l'installation, à la composition, aux missions, aux compétences et au fonctionnement des CSHE.

En 1996, cette loi a été remplacée par la loi sur le bien-être qui accorde une place centrale non seulement à la santé et à la sécurité, mais également à la charge psychosociale causée par le travail, à l'ergonomie, à l'hygiène du travail, à l'environnement et à l'embellissement des lieux de travail.

2. SERVICES INTERNES ET EXTERNES POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Chaque employeur doit créer un Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail.

Le Service Interne doit fonctionner de manière multidisciplinaire, ce qui signifie que le bien-être au travail doit être concrétisé dans les domaines suivants:

- la sécurité du travail
- la protection de la santé du travailleur au travail
- la charge psychosociale provoquée par le travail, dont la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, ...
- l'ergonomie
- l'hygiène du travail
- les mesures en matière d'environnement
- l'embellissement des lieux du travail.

Lorsque le Service Interne est dans l'impossibilité de remplir une ou plusieurs de ces missions, l'entreprise doit faire appel à un Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail.

Celui-ci peut offrir d'autres services que la surveillance de la santé (mais il doit au moins comporter une section de surveillance médicale).

3. QUI SIÈGE AU CPPT?

Siègent au CPPT:

- les représentants des travailleurs (effectifs et suppléants),
- la délégation de l'employeur (délégués effectifs et suppléants),
- des experts (médecin du travail, coordinateur environnemental, experts externes).

Le CPPT est présidé par le chef d'entreprise ou un de ses représentants ayant pouvoir de décision.

Le secrétariat du CPPT est assuré par le Service interne pour la prévention et la protection au travail.

3.1 LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

La délégation des travailleurs est composée des personnes élues par les travailleurs de l'entreprise sur les listes de candidats au CPPT. Il est important que la délégation soit composée de manière mixte, d'hommes et de femmes, car chacun en raison de son expérience professionnelle, ses connaissances et ses qualifications apporte des éléments différents à l'agenda du CPPT.

Il s'agit d'ouvriers et d'employés et éventuellement de jeunes présentés par la FGTB, la CSC et la CGSLB. La délégation des travailleurs compte autant de membres "effectifs" que de membres "suppléants". Un membre suppléant doit être capable de reprendre valablement la tâche d'un membre effectif. Il est donc important que les suppléants puissent suivre de près le travail du Comité.

Tout comme les effectifs, les suppléants ont été élus par les travailleurs pour défendre leurs intérêts. En principe, ils jouissent des mêmes droits (information, facilités, ...) que les membres effectifs. Cependant, des contestations surgissent régulièrement parce que la législation y afférente est très vague. Il s'agit donc d'un point à surveiller!

3.2 LES REPRÉSENTANTS PATRONAUX

Ils représentent la direction. Chef d'entreprise inclus, cette délégation ne peut compter plus de membres que celle des travailleurs: la composition du CPPT est en effet paritaire. Les noms des membres de la délégation patronale sont affichés avec ceux des membres de la délégation des travailleurs. Chaque représentant patronal doit être habilité à représenter l'employeur et à prendre des décisions.

3.3 LES EXPERTS

Ces personnes ne disposent que d'une voix consultative au CPPT.

Il s'agit:

- du chef du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail et éventuellement des autres conseillers en prévention rattachés au Service Interne;
- du coordinateur environnemental: uniquement obligatoire dans les entreprises qui ont un permis d'environnement de la catégorie;
- du conseiller en prévention - médecin du travail lié à l'entreprise. Si le Service Interne a une section surveillance de la santé, le conseiller en prévention - médecin du travail qui dirige cette section peut aussi être le chef du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail;
- des personnes extérieures, comme par ex. le secrétaire syndical, un membre de la délégation syndicale. Mais pour cela, il faut l'accord du CPPT (l'employeur aussi a besoin de cette autorisation!).

3.4 LE PRÉSIDENT

Le président du CPPT est le chef d'entreprise ou un de ses représentants qui est habilité à prendre des décisions. Il convoque la réunion, la préside, établit l'ordre du jour et fait approuver le procès-verbal de la réunion précédente.

3.5 LE SECRÉTAIRE

Le Code du bien-être (qui comprend la majeure partie de la législation) prévoit que le secrétariat du CPPT est assuré par le Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail. Dans de nombreux cas, le chef de ce Service Interne assumera la tâche de secrétaire. Il envoie les convocations, établit les PV, les affiche à un endroit bien visible et les transmet aux membres du CPPT.

4. LES RÉUNIONS:

QUI, QUOI, QUAND ET COMMENT?

4.1 LA PREMIÈRE RÉUNION

La première réunion du CPPT doit avoir lieu endéans les 45 jours de l'affichage des résultats des élections sociales. C'est prévu par la loi qui ne précise cependant pas la manière dont cette réunion doit se dérouler.

Le CPPT doit toutefois avoir un règlement d'ordre intérieur qui précise comment il doit fonctionner dans l'entreprise. Le règlement doit se conformer aux dispositions légales. La première réunion est une bonne occasion d'examiner le règlement existant et de le modifier éventuellement.

Pendant la première réunion, le CPPT constitue aussi la "délégation restreinte" (voir plus loin).

Enfin, le CPPT a intérêt à désigner le représentant de la délégation des travailleurs qui accompagnera l'inspecteur de la Direction Générale Surveillance du Bien-être au Travail lorsqu'il rend une visite de contrôle à l'entreprise. En effet, il n'y a qu'un seul représentant patronal et un seul représentant des travailleurs qui peuvent le faire, toutefois cela peut varier selon le règlement d'ordre intérieur.

4.2 LES RÉUNIONS MENSUELLES

Le CPPT se réunit au moins une fois par mois, mais il peut se réunir plus souvent. Une réunion extraordinaire a lieu chaque fois qu'au moins 1/3 de la délégation des travailleurs ou de l'employeur le demande. Il est possible de mettre un point à l'ordre du jour *jusqu'à dix jours avant la réunion*. La convocation est envoyée *huit jours avant la réunion* et mentionne la date, l'heure, le lieu et l'ordre du jour de la réunion.

Il est conseillé de préparer la réunion avec les suppléants afin qu'ils restent au courant car en cas de maladie ou d'un autre empêchement d'un membre effectif, c'est eux qui devront participer à la réunion.

Le secrétaire rédige le PV de la réunion. A la réunion suivante, on demandera de l'approuver. Une fois approuvé, il ne peut plus être modifié.

Vous avez donc intérêt à le lire attentivement et à le comparer aux notes personnelles que vous avez prises pendant la réunion.

Dans les 8 jours, les conclusions de la réunion sont affichées dans l'entreprise à différents endroits accessibles à tous.

4.3 LA CONFIDENTIALITÉ

Parfois, les documents du CPPT porteront le cachet "confidentiel". L'employeur demande alors de garder le secret sur ce qui est discuté. Le caractère confidentiel s'applique uniquement à l'information globale ou individuelle dont la publicité peut nuire aux intérêts des travailleurs ou de l'entreprise. Le but n'est certainement pas de faire obstacle aux relations normales entre la délégation de l'employeur et celle des travailleurs.

5. MISSIONS DE DÉCISION

5.1 DÉCISIONS RELATIVES AU SERVICE INTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Des décisions peuvent être prises sur:

- les prestations minimales de(s) conseiller(s) en prévention,
- la désignation, le remplacement et l'éloignement de(s) conseiller(s) en prévention liés au Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail,
- les autres cas prévus par les lois et arrêtés d'exécution.

La manière de constater l'accord est à définir dans le règlement d'ordre intérieur.

Attention: en cas de désaccord persistant entre l'employeur et le CPPT, il faut recourir à la conciliation de l'inspecteur de la Direction Générale Contrôle du Bien-être au Travail. Celui-ci formulera dans le mois un avis qui n'est toutefois pas contraignant. En fin de compte, le pouvoir de décision reste aux mains de l'employeur.

Lorsque l'employeur veut désigner au sein du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail un conseiller en prévention spécialisé dans la prévention de la charge psychosociale due au travail, il doit obtenir l'accord préalable de tous les représentants des travailleurs. A défaut d'accord, même après la médiation de l'inspecteur de la Direction Générale Contrôle du Bien-être au Travail, l'employeur doit désigner un conseiller en prévention rattaché à un Service Externe.

5.2 DÉCISIONS RELATIVES AU SERVICE EXTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Un conseiller en prévention travaillant pour un Service Externe doit être remplacé lorsque la délégation unanime des travailleurs au CPPT le demande.

5.3 CONSTITUTION D'UNE DÉLÉGATION RESTREINTE

La délégation restreinte est composée d'au moins un représentant de l'employeur et d'au moins un représentant des travailleurs. L'on peut évidemment convenir que tous les syndicats puissent désigner un représentant dans la délégation restreinte.

En cas d'urgence, la délégation restreinte se rend immédiatement sur les lieux. Elle le fait aussi lorsque 1/3 de la délégation des travailleurs le demande.

La délégation restreinte peut agir directement, sans devoir attendre la réunion mensuelle. Elle doit toutefois faire rapport au CPPT. Lors de la constitution de cette délégation restreinte, il faut tenir compte du travail posté. Il importe en effet que quelqu'un de la délégation restreinte soit présent à tout moment. On peut aussi convenir (par exemple dans le règlement d'ordre intérieur) de prévoir des suppléants.

5.4 LA PARTICIPATION D'EXPERTS EXTÉRIEURS AUX RÉUNIONS DU CPPT

Pour inviter un expert extérieur - par ex. un secrétaire syndical - à une réunion, il faut toujours l'accord de l'employeur.

L'inverse est vrai également: lorsque l'employeur veut faire appel à un expert extérieur, il doit demander l'accord au Comité.

6. MISSIONS D'INFORMATION ET D'AVIS

Les membres du CPPT œuvrent pour avoir les meilleures conditions de travail en matière de sécurité, d'hygiène, de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et pour la protection de l'environnement à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Ce sont les conditions de travail et l'organisation de travail qui doivent être adaptées à l'homme et non l'inverse. Il est possible de le faire en recueillant des informations, en émettant des avis et en formulant des propositions.

L'employeur n'est pas obligé de donner suite à ces avis et ces propositions. Mais il ne peut pas les ignorer non plus: il doit motiver son refus de suivre l'avis des représentants des travailleurs ou d'une organisation syndicale.

Les représentants des travailleurs ont également droit à une documentation que l'employeur doit mettre à leur disposition. Celle-ci concerne non seulement le Règlement Général pour la Protection au Travail (RGPT) ou le Code sur le bien-être au travail, mais aussi les rapports mensuels et annuels du SIPP par exemple.

6.1 PLAN GLOBAL DE PRÉVENTION

Mieux vaut prévenir que guérir. Des machines, appareils, outils et ordinateurs sûrs diminuent les risques. Après une évaluation des risques, l'employeur doit établir un plan de prévention, dans lequel il précise les mesures qu'il envisage de prendre pour prévenir les accidents, les maladies, le stress, la charge psychosociale, etc. Ce plan doit porter sur les cinq années à venir.

6.2 PLAN ANNUEL D'ACTION (PAA)

Le PAA est le suivi annuel et la mise en œuvre concrète du plan global de prévention. Dans le cadre du PAA, le plan peut être complété et adapté aux réalités et aux besoins.

Les membres du CPPT ont un rôle important à jouer ici. Ils doivent en effet donner leur avis sur le plan et l'employeur doit en tenir compte.

6.3. LES MOYENS DE PROTECTION

Le CPPT doit émettre des avis sur le choix, l'achat, l'entretien et l'utilisation des moyens de protection collectifs et individuels, tels les chaussures, les masques, les tabliers, les lunettes de protection...

6.4 L'ADAPTATION DU TRAVAIL AUX PERSONNES

C'est l'être humain qui occupe une place centrale, et non la machine, l'ordinateur. La machine ou l'ordinateur doivent donc être un outil qui facilite le travail des personnes. L'adaptation des conditions de travail aux hommes et aux femmes est la mission de l'ergonomie.

6.5 L'ENVIRONNEMENT

Les activités des entreprises peuvent exercer une grosse influence sur l'environnement. A son tour, l'environnement influence grandement notre santé. Le temps où la protection de l'environnement était l'ennemi de l'emploi est révolu depuis longtemps. Si l'on veut sauvegarder l'emploi, on doit prendre soin aussi de l'environnement.

Depuis mars 1994, l'employeur doit informer le CPPT au sujet des aspects environnementaux. L'information à elle seule ne suffit pourtant pas; l'environnement doit aussi devenir un thème du combat syndical.

L'Interrégionale wallonne et l'Interrégionale bruxelloise de la FGTB ont rédigé plusieurs brochures qui traitent des thèmes environnementaux.

6.6 L'ACCUEIL DES NOUVEAUX TRAVAILLEURS

L'employeur est tenu de respecter plusieurs obligations relatives à l'accueil des nouveaux travailleurs. Le CPTT émet un avis sur la manière dont cet accueil sera organisé.

Les membres du CPPT ont le droit d'organiser l'accueil syndical des nouveaux travailleurs. Ils

ne les informent pas seulement de la sécurité et des mesures y afférentes dans l'entreprise et sur le lieu de travail, mais aussi de l'action syndicale menée au CPPT: quelles sont les préoccupations syndicales mises en avant, quels sont les acquis, le rôle qu'ils peuvent jouer pour les nouveaux travailleurs...

Une petite brochure d'information pour les nouveaux collègues peut être utile dans ce cadre.

6.7 L'INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Les représentants du personnel doivent informer régulièrement les travailleurs des activités du CPPT. Cela permet de les associer à leur action.

Cette information peut être fournie par l'affichage aux valves, les visites des postes de travail, la distribution d'un dépliant...

6.8 L'EXAMEN DES PLAINTES INDIVIDUELLES

Chaque travailleur confronté à des problèmes de bien-être au travail peut s'adresser aux membres du CPPT. Rappelons que le bien-être au travail va plus loin que la santé et la sécurité au travail. Il concerne aussi les problèmes de stress et le harcèlement au travail.

6.9 AVIS AU SUJET DU SERVICE INTERNE

Le CPPT émet un avis préalable au sujet de la répartition des tâches entre le Service Interne et le Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail.

Le CPPT émet aussi un avis préalable au sujet de la composition du Service Interne et des moyens mis à sa disposition.

6.10 AVIS AU SUJET DU SERVICE EXTERNE

Le CPPT peut consulter et émettre un avis préalable concernant les missions, la durée minimale des prestations et la collaboration avec le Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail.

7. MISSIONS DE CONTRÔLE

7.1. APPLICATION DES LOIS ET DES RÈGLEMENTS

C'est la base. Ne croyez pas que toutes les obligations légales seront automatiquement respectées. Un contrôle minutieux n'est jamais inutile. Tant mieux si tout se passe dans les règles. Dans le cas contraire, sachez que la loi est de votre côté.

7.2 PLAN GLOBAL DE PRÉVENTION ET PLAN ANNUEL D'ACTION

Il va de soi qu'il ne s'agit pas de se contenter de l'établissement d'un plan quinquennal de prévention et d'un PAA. Encore faut-il les réaliser. Le suivi et le contrôle de leur mise en œuvre concrète sont donc tout aussi importants.

7.3 STIMULER ET CONTRÔLER L'ACTIVITÉ DU SERVICE INTERNE

Le Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail est l'organe chargé de réaliser le tout dans la pratique même si c'est l'employeur qui reste le seul responsable. Il veille à ce que le PAA soit élaboré et appliqué, que la législation et les avis du CPPT soient respectés, que les mesures pour combattre les dangers soient prises.

Pour vérifier si les décisions sont transposées correctement dans la pratique, il faut suivre de près les activités de ce service.

7.4 CONTRÔLER L'ACTION DU SERVICE EXTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

L'employeur peut confier certaines missions à un Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail. C'est ainsi qu'il peut embaucher un conseiller en prévention - médecin du travail ou faire appel à un Service Externe.

Avant de faire appel à un Service Externe agréé, il doit demander l'avis du CPPT (il doit aussi demander l'avis du Comité s'il veut changer de Service Externe).

La délégation des travailleurs émettra un avis préalable au sujet des candidatures à ce poste.

Il est sans aucun doute utile d'inviter le médecin du travail aux réunions du CPPT. Ainsi, il pourra suivre ce qui se passe au sein de l'entreprise et il aura au moins une fois par mois un contact formel avec les délégués des travailleurs. Veillez à ce qu'il soit effectivement invité et insistez sur sa présence.

7.5 COMPÉTENCE DE DÉTECTION

Le CPPT participe à la détection des risques. Ces risques peuvent être de nature diverse: des risques généraux, mais aussi des risques très spécifiques comme par exemple les risques liés à la grossesse. Pour les détecter, les travailleurs eux-mêmes sont une bonne source d'informations. Vous pouvez utiliser ici des listes modèles. Demandez-en une à votre secrétaire professionnel ou regardez dans votre "Vademecum Bien-être au travail" que vous pouvez télécharger gratuitement sur notre site www.fgtb.be.

Lorsque vous avez détecté un risque, il faut en rechercher les causes éventuelles et tenter de les éliminer. Proposez ces solutions au CPPT.

7.6 ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

En matière de prévention et de protection au travail, les représentants syndicaux disposent de différents outils pour mettre en place ou développer une politique d'égalité femmes/hommes.

Des efforts continus sont nécessaires pour améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes. De manière générale, ni les femmes ni les hommes ne constituent un groupe homogène et tous ne travaillent pas dans des métiers que l'on a tendance à considérer comme typiquement "féminins" ou typiquement masculins. Néanmoins, les analyses montrent qu'il y a des tendances dans les risques auxquels sont soumis les femmes et les hommes sur le marché du travail.

L'évaluation des risques est l'élément fondamental sur lequel repose la politique du bien être au travail et celle-ci doit intégrer la dimension de l'égalité hommes/femmes.

8. QUELLES SONT LES FACILITÉS DONT DISPOSE LE DÉLÉGUÉ AU CPPT?

Grâce à des lois et des conventions collectives, le délégué dispose d'un certain nombre de facilités pour faire son travail. Cependant, dans bon nombre d'entreprises, il faut se battre pour bénéficier effectivement de ces facilités qui sont pourtant prévues par la loi.

Si vous voulez en savoir davantage sur les facilités dont vous disposez pour accomplir votre mandat, consultez notre "Guide des Elections sociales" ou la brochure récapitulative qui traite également de ce point "Elections sociales: l'ABC de la procédure".

9. PEUT-ON VOUS LICENCIER PARCE QUE VOUS ÊTES MEMBRE DU CPPT?

Les membres du CPPT jouissent d'une protection légale: ils ne peuvent être licenciés à cause de leur mandat de délégué au CPPT.

Si vous voulez en savoir davantage, consultez notre "Guide des Elections sociales" ou la brochure récapitulative qui traite également de ce point "Elections sociales: l'ABC de la procédure".

10. NOUVELLES COMPÉTENCES DÉVOLUES AU CPPT APRÈS L'ACCORD PME

Pendant des années on a discuté dans notre pays de la manière dont une directive européenne relative à l'information et à la consultation des travailleurs dans l'entreprise (la fameuse directive Renault) devait être transposée en droit belge.

Finalement, le Groupe des dix, qui réunit les dirigeants des organisations patronales et syndicales, a conclu un accord en la matière le 23 novembre 2007.

Dans les entreprises occupant entre 50 et 99 travailleurs et qui n'ont pas de conseil d'entreprise, le CPPT se voit attribuer plusieurs des compétences financières et économiques attribuées au conseil d'entreprise.

Ainsi, le CPPT doit recevoir des informations sur:

- le statut,
- la position concurrentielle,
- la production et la productivité,
- le programme et les perspectives de l'entreprise.

L'employeur doit donner ces informations dans les deux mois qui suivent le jour des élections sociales dans l'entreprise.

D'autre part, le CPPT doit recevoir et discuter annuellement les comptes annuels (et plus particulièrement le bilan, le compte de résultats et le rapport de gestion).

En outre, lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise (et uniquement dans ce cas), les CPPT reçoivent plusieurs compétences "sociales". Ils pourront alors exercer ces compétences qui sont normalement exercées par la délégation syndicale en l'absence de conseil d'entreprise. Ainsi, le CPPT devra notamment être informé et consulté concernant l'emploi, un licenciement collectif ou un transfert d'entreprise, les nouvelles technologies et les nouveaux régimes de travail.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE CPPT

Cette petite brochure est évidemment trop succincte pour vous expliquer en détail toutes les missions et toutes les compétences du CPPT.

Les formations organisées par la FGTB approfondissent toutes ces questions. Votre centrale professionnelle ou votre section régionale vous offre en effet un large éventail de cours de formation.

Vous avez le droit de les suivre pendant les heures de travail, dans le cadre du congé-éducation si vous remplissez les conditions.

Informez-vous auprès de votre secrétaire professionnel ... ou auprès de votre délégué dans l'entreprise!

ÊTRE CANDIDAT-E VOUS INTÉRESSE? POUR EN SAVOIR PLUS...

Vous pouvez évidemment prendre contact avec un délégué de votre entreprise. Vous pouvez aussi nous contacter:

- en téléphonant en toute confidentialité au numéro gratuit **0800 21 160**;
- en allant sur le site internet www.fgtb.be.

POUR PLUS D'INFO

FGTB
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

Tél. +32 2 506 82 11
Fax +32 2 550 14 00

infos@fgtb.be
www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: Rudy De Leeuw

© juin 2011 - D/2011/1262/9