



Votez CSC

LISTE

2

**POUR DES
SOLUTIONS**



**ÉLECTIONS
SOCIALES
2024**

Ce numéro spécial de *L'Info* est entièrement consacré aux élections sociales. Il présente les combats menés par 35 équipes syndicales durant leur mandat, leurs avancées, leurs victoires et revendications pour l'avenir. Leurs témoignages mettent en lumière le travail déterminé des délégués de la CSC pour trouver des solutions au bénéfice des travailleurs dans les entreprises. | La rédaction |

Pourquoi il est important de voter

Les élections sociales seront organisées du 13 au 26 mai 2024 dans plus de 7.000 entreprises en Belgique. Un exercice de démocratie qui amène des résultats positifs et concrets pour les travailleurs.

Les élections sociales visent à l'institution ou au renouvellement d'environ 11.000 organes de concertation, à savoir près de 4.000 conseils d'entreprise (CE), et plus de 7.000 comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Les travailleurs du secteur privé, tant marchand que non marchand, mais aussi de l'enseignement et de certains secteurs des services publics, sont appelés à voter pour élire leurs représentants au sein de ces organes, chargés d'assurer la concertation entre travailleurs et employeurs et de garantir leurs droits.

• Le comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT)

Les élections pour le CPPT auront lieu dans les entreprises ou institutions comptant au moins 50 travailleurs. Sa mission consiste à assurer le bien-être au travail, et à veiller à ce que chacun puisse travailler en toute sécurité dans un environnement sain.

• Le conseil d'entreprise (CE)

Les entreprises qui comptent au moins 100 travailleurs procéderont également à l'élection du CE. Il se réunit tous les mois et il dispose d'un droit d'information, de surveillance et d'avis. Il jouit en outre d'un pouvoir de décision limité sur les aspects sociaux liés à l'entreprise. Le CE arrête notamment le règlement de travail, les jours de congés collectifs et les horaires.

Du poids dans la concertation

Les élections sociales sont un moment clé pour témoigner de la volonté collective d'améliorer votre situation et celle de vos collègues. Plus le nombre de votants est élevé, plus les délégués élus ont du poids. Ils sont dès lors plus écoutés et plus forts pour faire passer le message des travailleuses et des travailleurs. Votre voix, c'est leur légitimité!

Participer au vote, c'est soutenir l'équipe syndicale qui, durant quatre ans, collectera vos attentes, et les rassemblera dans un message commun fort, qu'elle portera à la direction.

COMMENT VOTER VALABLEMENT?

VOTE EN TÊTE DE LISTE

Vous choisissez la CSC et vous êtes d'accord avec l'ordre des candidat-e-s figurant sur la liste. Noircissez la case se trouvant au-dessus de la liste CSC.

1 <input type="radio"/>	
Collègue A	Collègue A <input type="radio"/>
Collègue B	Collègue B <input type="radio"/>
Collègue C	Collègue C <input type="radio"/>
Collègue D	Collègue D <input type="radio"/>

VOTE(S) NOMINATIF(S)

Vous souhaitez marquer votre préférence pour un-e ou plusieurs candidat-e-s? Dans ce cas, noircissez la (les) case(s) se trouvant à côté de son (leurs) nom(s). N'émettez cependant pas plus de votes nominatifs qu'il n'y a de mandats à pourvoir. Sinon, votre vote sera assimilé à un vote en tête de liste.

1 <input type="radio"/>	
Collègue A	Collègue A <input type="radio"/>
Collègue B	Collègue B <input checked="" type="radio"/>
Collègue C	Collègue C <input checked="" type="radio"/>
Collègue D	Collègue D <input type="radio"/>

CE QU'IL NE FAUT PAS FAIRE

Voter pour des candidat-e-s de plusieurs listes rend votre vote nul. Vous ne pouvez voter que pour des candidat-e-s d'une seule et même liste, ou voter en tête de liste. Si vous noircissez des cases sur plusieurs listes, votre vote sera nul.

1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/> CSC
Collègue A	Collègue A <input type="radio"/>
Collègue B	Collègue B <input checked="" type="radio"/>
Collègue C	Collègue C <input checked="" type="radio"/>
Collègue D	Collègue D <input type="radio"/>

TIRAGE EXCEPTIONNEL
370.000 exemplaires

RÉDACTION
Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
02.244.32.86
presse@acv-csc.be

ABONNEMENTS ET POSTE
Danny Assumani
danny.assumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE
Stéphanie Siegels
stephanie.siegels@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION
Marie-Marie van der Rest
marie-marie.vanderrest@acv-csc.be

RÉDACTION
David Morelli
dmorelli@acv-csc.be

Donatienne Coppieters, Marine Leblicq,
Rebecca Lévêque, François Reman,
Vinciane Pigarella

MISE EN PAGE
Marie-Hélène Toussaint
mht.paraph@skynet.be

ÉDITEUR
Confédération des syndicats
chrétiens (CSC)

IMPRIMERIE
Remy-Roto Beauraing

- www.lacsc.be
- www.facebook.com/lacsc
- www.twitter.com/la_csc
- www.instagram.com/lacsc
- www.youtube.com/cscvideo



Serge dehaes pour la CSC

La voix des intérimaires compte aussi!

Depuis les précédentes élections, les intérimaires ont le droit de vote dans l'entreprise qui les occupe. Les conditions pour qu'ils puissent voter ont été simplifiées.

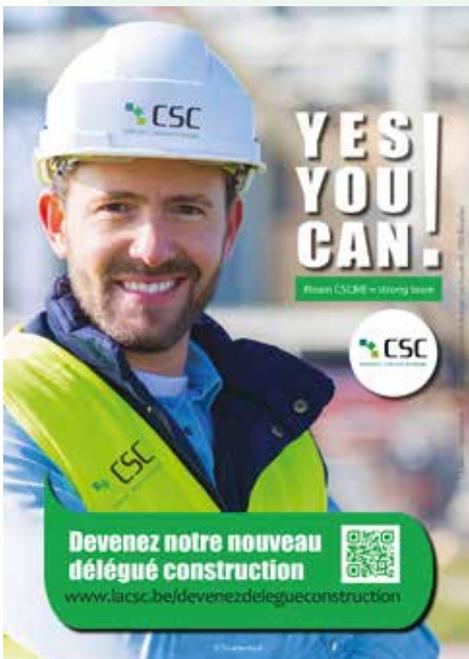
Désormais, un intérimaire peut voter chez l'utilisateur s'il a presté 32 jours de travail (avec ou sans interruption) entre le 1^{er} novembre 2023 et le 31 janvier 2024. Les intérimaires qui répondent à cette condition seront désormais repris sur les listes électorales avec mention de leur qualité d'intérimaire. Si vous remplissez la condition mais que vous ne travaillez plus dans l'entreprise, vous serez quand même autorisé à voter. Vos frais de déplacement seront alors indemnisés par l'agence d'intérim. Pour rappel, il n'est pas nécessaire d'être affilié à un syndicat pour pouvoir voter. Si vous êtes affilié à un autre syndicat, vous pouvez quand même voter pour un candidat CSC.

Les intérimaires ont quelques bonnes raisons de voter pour la CSC

Pour la CSC, il est important que chaque travailleur se sente reconnu à part entière dans l'entreprise. Un syndicalisme basé sur la solidarité est essentiel, afin que les travailleurs fixes et temporaires défendent ensemble leurs intérêts. Voter, c'est affirmer que les intérimaires, tout comme les autres membres du personnel, ont des droits. C'est aussi soutenir les délégués qui négocient au quotidien les salaires et les conditions de travail pour l'ensemble du personnel, en ce compris les intérimaires.

Soutenez vos délégués CSC: **votez 2!**

Découvrez tout ce que l'agence d'intérim ne vous dit pas sur www.interimunited.be



Devenez délégué construction!

La CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE), le plus grand syndicat du secteur de la construction, est en permanence à la recherche de nouveaux délégués (ouvriers et employés) dans les entreprises de la construction. Une délégation syndicale permet un dialogue constructif entre l'employeur et l'ensemble du personnel. Les délégués permettent de faire la différence sur le terrain et contribuent également à améliorer les conditions de travail.

Si vous:

- ✓ êtes à l'écoute des questions et/ou des problèmes de vos collègues;
- ✓ êtes prêt à défendre leurs intérêts;
- ✓ souhaitez entamer la concertation et le dialogue avec votre employeur;
- ✓ souhaitez en savoir plus sur la mission du délégué...

Consultez www.lacsc.be/devenezdelegueconstruction ou scannez le code QR ci-contre, et posez votre candidature!





La CSC Alimentation et Services (A&S) défend les intérêts des travailleurs dans toute une série de secteurs: le nettoyage, l'industrie alimentaire, l'Horeca, le gardiennage...

Équipe syndicale de l'ALE de Mons, Havré.

Relever le défi du contact avec les travailleuses



Notre équipe syndicale a réussi à s'imposer durant ce premier mandat où la CSC était représentée dans l'ALE. Nous avons obtenu des avancées: le calcul du temps de nettoyage d'une maison était souvent calculé de manière trop courte par le conseiller en prévention interne. Désormais, nous pouvons l'accompagner lors de la visite d'évaluation. Nous avons établi une checklist pour objectiver le temps nécessaire pour réaliser un bon travail de manière tenable. Par ailleurs, les clients ne peuvent désormais plus demander aux travailleuses de nettoyer les vitres à l'extérieur si la température est inférieure à 8 degrés. En période de canicule, les repasseuses ne doivent plus travailler que le matin. Nous nous efforçons d'entrer en contact avec les travailleuses. C'est difficile, car elles travaillent de manière isolée, et certaines d'entre elles ont encore peur de nous livrer les problèmes qu'elles rencontrent chez les clients. Nous allons tenter de faciliter la communication, et de les sensibiliser à ce que notre travail syndical peut leur apporter. Enfin, nous sommes très fières d'avoir gagné le 1^{er} prix du «Défi mobilité» en septembre dernier (à lire dans *L'Info* n°18, 2023).

Équipe syndicale de Consult&Nous, Gembloux et Grez-Doiceau.

Une équipe au taquet

Nous avons mis en place une CCT104. Celle-ci prévoit, entre autres mesures, que les travailleuses de plus de 45 ans ne travaillent plus que dans des maisons de plain-pied. Nous allons la peaufiner en matière de fins de carrière. Nous souhaiterions même aller plus loin et obtenir, à partir d'un certain âge, des temps pleins réduits d'une journée, avec maintien du salaire. Nous avons également obtenu une augmentation des chèques-repas, passant de 3,5 à 5 euros. En 2023, avec l'employeur, nous avons organisé une Journée des droits des femmes dans l'entreprise. C'est un moyen festif de sensibiliser les travailleuses sur cette thématique, et surtout de les rencontrer ailleurs que sur les groupes que nous avons créés sur Facebook et



Messenger. On y communique des informations sur l'actualité des titres-services, sur nos activités, les formations, etc. On souhaiterait également mettre en place un système d'accueil des nouveaux engagés, via Teams. Durant le prochain mandat, nous allons nous battre contre la menace de Federgon de supprimer les primes de fin d'année et la prime syndicale. Nous sommes toutes les trois au taquet!

Équipe syndicale de Lunch Garden, Tournai.

Vers plus de durabilité

Lunch Garden, c'est 62 restaurants, avec chacun sa propre délégation syndicale, et une délégation nationale. Comme d'autres entreprises qui ont subi de plein fouet la crise Covid, la chaîne de restauration est passée par une procédure Renault. Les négociations ont porté leurs fruits (emplois sauvés, compensation de pertes comme la prime de fin d'année et la prime de congés payés...), mais faute d'une santé financière florissante, il faut sans cesse innover pour se maintenir à flot. Notre délégation a réfléchi à comment recycler les contenants d'un produit phare de l'enseigne: les moules. Avant, celles-ci arri-

vaient dans des sacs en jute. Aujourd'hui, elles arrivent dans des bacs à base de polypropylène de 10 kilos, une matière revalorisée sur le marché du déchet. Et ce n'est qu'un début. Une équipe syndicale se réunit tous les deux mois pour aller plus loin dans la durabilité. Un autre combat mené, c'est le retour à un horaire étalé sur quatre semaines, comme c'était le cas avant la pandémie. À cette période, le planning avait été réduit à deux semaines pour plus de flexibilité. Nous portons cet objectif afin d'offrir une meilleure organisation et un meilleur équilibre de vie aux plus de 900 employés de la chaîne.



Équipe syndicale de Brink's Solutions Belgium, Dilbeek.

Il est important d'être à l'écoute de tout le monde

Notre délégation compte des représentants des ouvriers et des employés. Nous avons dû faire face, ces quatre dernières années, à la pandémie, aux nombreux cas de chômage temporaire, et à une restructuration. Notre matériel n'était pas non plus optimal, et des responsables ont changé de poste. Bref, c'est tout un écosystème qui a été modifié.

À cela s'ajoutent les évolutions dans notre secteur, que ce soit au niveau technologique ou au niveau de la flexibilité demandée par les clients, ainsi que des départs à la pension que nous avons dû gérer. Brink's étant composé de collègues très jeunes et d'autres plus âgés, mais aussi de plus en plus de femmes, il est important d'être à l'écoute de tout le monde.

Notre principale motivation est de faire en sorte que l'entreprise respecte mieux l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Le respect des heures prescrites est essentiel. On insiste par



conséquent pour que les agents prestent au maximum huit heures par jour. C'est maintenant acquis. On s'est aussi mobilisés pour que le matériel que nous utilisons soit plus performant. Notre travail dépendant fortement du marché, il est important de sécuriser l'emploi. Enfin, nous travaillons beaucoup à la reconnaissance de la pénibilité. En améliorant les conditions de travail, les agents viennent travailler avec le sourire.



Équipe syndicale de Ferrero, Arlon.

Une équipe représentative de la diversité

Malgré la crise que nous avons connue chez Ferrero en 2022, nous avons quand même réussi à obtenir un bonus salarial de presque 1.800 euros, sous la forme d'une prime CCT90. Nous sommes au maximum de valeur pour les chèques-repas, à hauteur de 8 euros. Nous avons également négocié des primes pour l'équipe du week-end: en travaillant deux fois douze heures, elle obtient presque le même salaire que si elle avait travaillé cinq jours par semaine, avec des primes et des chèques-repas. Cela permet à beaucoup de mamans de travailler le week-end pour pouvoir rester à la maison la semaine avec les enfants. Nous venons également de négocier une prime pouvoir d'achat. Un important travail de lutte contre les discriminations et d'intégration de travailleurs migrants a également été réalisé (à lire dans *L'Info* n°5). À cet égard, notre équipe est vraiment diversifiée: nous souhaitons proposer une équipe syndicale qui soit la plus représentative possible du personnel de Ferrero. Nous avons une direction à l'écoute, qui fait les efforts nécessaires lorsque nous tentons de négocier quelque chose, et attentive à la diversité au sein de l'entreprise.





La CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE) défend les intérêts des ouvriers, employés et cadres, notamment dans les secteurs de la construction, du bâtiment et des matières premières, de la chimie, de l'énergie et du pétrole, ou encore des imprimeries et des entreprises de travail adapté (ETA).

Équipe syndicale de Gerresheimer, Momignies.

Assurer des conditions de travail équitables et saines



La force de notre équipe, c'est que nous communiquons énormément entre nous grâce aux relais que nous avons dans chaque atelier. Nous avons obtenu des avancées salariales, comme l'augmentation

des catégories pour les différents releveurs de l'entreprise et pour les machinistes décors, qui étaient bloqués depuis de nombreuses années, et des avantages sociaux que nous avons améliorés, comme

l'augmentation des primes de médaillage, qui valorisent des travailleurs qui ont plus de 25 ans dans l'entreprise. Nous avons également obtenu des primes au-delà de nos espérances. Nous portons une attention constante au bien-être des travailleurs: par exemple, nous avons obtenu des crédits-temps et des aménagements de fin de carrière dans des secteurs qui n'en avaient pas jusqu'à présent. Pour le prochain mandat, notre objectif est d'assurer des conditions de travail équitables et saines. C'est important dans une entreprise qui s'est robotisée de manière rapide, entraînant une augmentation des cadences et, conséquemment, des problèmes d'ergonomie. Nous allons continuer le travail débuté en la matière pour améliorer les postes de travail.

Équipe syndicale de Saluc, Péruwelz.

Un CDI pour chaque personne

Il y a eu beaucoup de travail syndical durant la crise sanitaire, principalement en matière de sécurité. Nous avons travaillé main dans la main avec la direction pour que l'entreprise ne ferme pas.

Ensuite, nous avons pu obtenir diverses augmentations et avancées pour le pouvoir d'achat. Des investissements ont été réalisés pour améliorer les postes de travail sur le plan ergonomique. C'est important, car le travail est principalement manuel. Il y a près de dix ans, nous sommes parvenus à un accord avec la direction suite à de longues négociations concernant l'embauche des intérimaires, et nous nous assurons toujours de son respect. Une CCT a été signée instaurant qu'au bout de douze mois de travail sans interruption,



un intérimaire est embauché en CDI. Pas de CDD, pas de contrat jeune: un CDI pour chaque personne.

C'est constructif, parce que la personne qui va être formée va s'investir dans son travail en sachant qu'au bout de la route, il y a un poste à la clé. En matière

de projets, nous souhaitons, entre autres, qu'un système de type éolien soit mis en place dans l'entreprise, ainsi que la récupération de l'eau dans le bassin d'orage pour refroidir les machines. Trouver des solutions pour diminuer les dépenses d'énergie sera positif tant pour les travailleurs que pour la direction.



Équipe syndicale de Travie, Anderlecht.

De nombreuses revendications rencontrées

Travie emploie plus de 400 travailleurs porteurs de handicap. En 2022, nous avons introduit un carnet de revendications. Un nombre important de celles-ci ont été rencontrées: augmentation de l'intervention de l'employeur dans le cadre des frais de déplacement en enclave (désormais 5 euros par jour par travailleur), intervention dans les frais d'aisance de 7 euros par jour pour le travail en itinérance, ou encore l'attribution d'une prime de 550 euros net pour les travailleurs ayant atteint une ancienneté de 25 ans dans l'entreprise. Une grille barémisée selon l'ancienneté, allant de 5 à 45 ans, a été finalisée. En 2021, un accord sur l'attribution d'une prime de départ en RCC ou pension du travailleur a également été conclu. Le directeur de l'ETA n'a fermé aucune porte à nos revendications malgré une mauvaise passe économique de notre atelier durant la période Covid. Dès lors, nous avons souhaité attendre cette année pour négocier la suite de nos revendications: une augmentation de deux euros des chèques-repas, la finalisation de la prime barémisée liée au départ en RCC ou pension du travailleur, et une intervention complémentaire dans le cadre du chômage temporaire.

Équipe syndicale de Mölnlycke, Waremme.

Un combat rude pour un plan social décent

Mölnlycke Health Care propose des solutions médicales (soin de plaies et escarres, solutions pour le bloc opératoire, gants, antiseptique...) pour les soins de santé. Elle emploie 306 personnes, dont cinq forment l'équipe syndicale. Malgré de nombreux changements de direction et une situation plus stable aujourd'hui, nous avons connu une restructuration et un premier plan Renault de fin 2022 à septembre 2023. Le combat pour l'obtention d'un plan social décent a été rude, mais nous avons obtenu un accord qui convenait aux deux parties. En plus du préavis légal, nous avons négocié un socle financier pour tout le monde, une prime de formation pour les nouveaux marchés extérieurs, et un montant par année d'ancienneté. Les personnes en CDD et les intérimaires ont bénéficié d'une partie de ce plan social. Ceux qui le souhaitaient ont postulé en interne, dans un nouveau département dédié aux activités transactionnelles. Nous avons pu réduire les pertes d'emploi de 41 à 33 postes. Le pire semble être derrière, et la volonté d'améliorer les choses est désormais aussi du côté de la direction. Nous continuerons à nous battre pour l'intérêt général et le bien-être du personnel au sein de l'entreprise.



Équipe syndicale de Sabert Europe, Nivelles.

Valoriser la mixité et le travail des femmes

Notre équipe, composée actuellement de sept personnes, est majoritaire. Nous souhaitons qu'une majorité de femmes intègrent la future délégation pour qu'elle reflète la mixité de l'entreprise. Notre équipe a abattu un énorme travail. Une belle victoire concerne les accords interprofessionnels (AIP) 2023-2024: nous avons pu obtenir plus de 1.000 euros en chèques-consommation, en écochèques, mais aussi une demi-journée de congé pour les personnes de 45 ans et plus. Elle a été complétée d'une seconde demi-journée par le fonds de démographie que nous avons mis en place. Ce fonds permet, entre autres, que les travailleuses bénéficient d'une mammographie gratuite. Autre victoire: l'obtention de l'indexation des primes

de pause que nous demandions depuis des années. Actuellement, nous travaillons à l'établissement d'un barème pour les salaires, par niveau et par ancienneté. Nous sommes à cet égard extrêmement attentifs aux salaires des travailleuses, et tentons d'obtenir un salaire plus élevé pour leurs tâches, pénibles et soumises à des cadences de plus en plus importantes. Les travailleuses qui opèrent de manière autonome devraient également voir leur fonction valorisée. Nous souhaitons également des possibilités d'évolution plus importantes pour les femmes au sein de l'entreprise. En matière d'amélioration des conditions de travail, nous avons obtenu des briseurs d'air, mais nous allons travailler lors du prochain mandat à l'obtention d'un système de ventilation fixe et d'un meilleur éclairage. Enfin, nous aimerions réinstaurer la pause repas à 10h et à 18h, pour permettre aux travailleurs d'avoir un moment de convivialité.





La Centrale nationale des employés (CNE) défend les intérêts des employés et des cadres (et de tous les travailleurs du secteur non marchand) dans le secteur privé, en Wallonie et à Bruxelles.

Équipe syndicale d'Auto 5, Anderlecht.

Une fin de carrière plus légère pour les travailleurs

Notre délégation syndicale représente à la fois les ouvriers et les employés. C'est ce qui fait notre force.

Cela a sans doute joué dans les négociations pour obtenir une nouvelle CCT de réduction du temps de



travail pour nos collaborateurs de plus de 55 ans. Ceux-ci travaillent désormais 32 heures au lieu de 36, et en quatre journées de 8 heures, sans perte de salaire. C'est une avancée sociale historique. Nous sommes la seule entreprise actuellement à en bénéficier. Par la même occasion, le salaire des travailleurs qui étaient déjà à 32h/semaine et celui des temps partiels sera plus élevé. Des embauches compensatoires sont aussi prévues. Nous cherchons une solution pour nos cadres – ils ne rentrent pas dans cette CCT – et continuons les négociations pour aménager leurs fins de carrière. Les autres catégories de travailleurs n'ont pas été oubliées: augmentation des chèques-repas et consommation, prime de polyvalence de 120 euros, mise en place d'un panel de formations pour éviter que les évolutions technologiques ne laissent certains travailleurs sur le carreau... Mais nous gardons bien en tête que nous pouvons toujours faire mieux!

Équipe syndicale d'UCB Pharma, Braine-L'Alleud.

Pérennisation des emplois des intérimaires et des CDD

Nous avons obtenu de nombreux résultats grâce à la cohésion de notre équipe. En matière de sécurité, par exemple: nous avons renforcé le service médical en matière de prévention des risques physiques et psychosociaux et le service aux travailleurs, entre autres concernant l'aménagement des postes de travail. Autre avancée majeure: la pérennisation des

emplois du personnel en intérim et en CDD via la mise en place d'une procédure de cheminement automatique en vue de l'engagement. De nombreuses CCT ont été reconduites, avec des avancées significatives, ou négociées avec succès. Des avancées en termes de salaires, de pouvoir d'achat et de conditions de travail ont été obtenues, comme une aug-

mentation du montant de base de la prime CCT90 à 2.500 euros (augmentation de 852 euros). Des aménagements significatifs ou indemnités très satisfaisantes pour les personnes concernées ont également été négociées. Nous continuerons à être à l'écoute du personnel, et à aider individuellement les employés et les cadres qui rencontrent des problèmes.



**Équipe syndicale de Wallonie Bruxelles Contact Center (WBCC),
Herstal et Seraing.**

Un chèque-consommation de 175 euros par travailleur

L'une de nos plus belles victoires syndicales est l'obtention d'un chèque-consommation de 175 euros par travailleur. Il a également été octroyé aux intérimaires au prorata de leurs prestations. On a également obtenu quelques avancées en matière d'aménagement des locaux, comme l'installation d'une zone fumeur à l'extérieur.

Obtenir 8 euros de chèque-repas sera une priorité de notre prochain mandat. Nous aimerions également avoir plus de 30 euros comme indemnité de télétravail. Nous allons aussi travailler à redéfinir les catégorisations de fonction. L'écart entre les femmes et les hommes est encore trop important dans notre entreprise. Nous souhaitons qu'un tableau soit réalisé, où la catégorie de chaque service apparaisse de ma-

nière transparente. Cela permettrait aux travailleurs d'avoir une vue claire s'ils souhaitent changer de fonction.

Nous souhaitons aussi que les travailleurs soient mieux informés concernant leur droit à la formation, et que l'on puisse indemniser au moins trois jours de congé pour circonstances exceptionnelles. Pour le moment, nous avons droit à 10 jours non rémunérés.



Équipe syndicale de la Résidence Bois de Bernihè, Libramont.

De nouveaux équipements pour les soignants

En maison de repos, les lits électriques et les lève-personnes facilitent grandement le travail des soignants. Pourtant, en début de législature, nous n'en avons pas en suffisance: certains résidents dormaient encore dans de vieux lits en bois. Nous avons obtenu un accord pour remplacer l'ensemble des lits sur

une période de quatre ans, et nous avons de nouveaux lève-personnes à disposition. Pour les draps, nous utilisons désormais des draps-housses pour les matelas, ce qui constitue un sacré gain de temps! Nos vêtements de travail troués et dépareillés ont également été remplacés. En plus de ces questions d'équipements, nous nous sommes appliqués à trouver

des solutions pour faire face à la pénurie de soignants. Nous étions en insuffisance, mais après avoir menacé de bloquer l'entrée de nouveaux résidents, la direction nous a entendus, et nous avons alors pu négocier des aides logistiques supplémentaires. Enfin, des contrats d'employés et d'intérimaires ont aussi été accordés.



**Équipe syndicale d'Euroclear,
Bruxelles.**

Des avancées et des projets



Nous avons négocié quatre jours par semaine de télétravail, et du matériel à cet effet. Nous avons aussi beaucoup travaillé sur les fins de carrière des plus de 55 ans, avec la CCT104. Nous avons prévu de discuter des modalités d'adaptation de leur travail pour qu'ils évoluent davantage dans des missions qui représentent leur volonté de terminer autrement leur carrière, avec plus d'accompagnement des jeunes travailleurs. Nous avons également obtenu de nouveaux avantages en matière de mobilité (mise à disposition d'un parking vélo et remboursement de l'indemnité kilométrique), et intégré la gestion du fonds de solidarité, qui vient en aide ponctuellement aux travailleurs en grande difficulté.

Notre liste respecte la parité femmes-hommes, la présence de seniors et de jeunes. Pour les quatre prochaines années, nous visons à donner plus de droits aux travailleurs non-barémisés, par exemple en ce qui concerne leur droit d'être assistés par un délégué syndical et de connaître leurs droits quand ils reçoivent un avertissement informel sur la qualité de leur performance ou un mauvais comportement. Nous demandons également que les avantages en nature soient revus à la hausse. Comme il n'y a pas eu de marge salariale disponible en 2023, notre intention est de demander à nouveau en 2024 plus d'augmentation au mérite.



Sodexo, Bruxelles



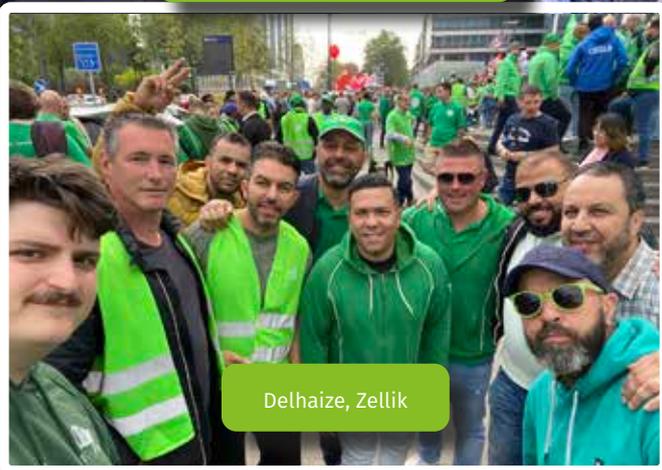
Depairon, Verviers



Léonard Travel International
(Heppignies, Barchon, Zaventem)



Prayon, Engis



Delhaize, Zellik



Institut Don Bosco, Verviers



Chirec, Bruxelles



Zoetis, Louvain-la-Neuve



Institut de pathologie et de génétique, Gosselies



Liège Airport, Liège



XLG Home, Libramont-Chevigny



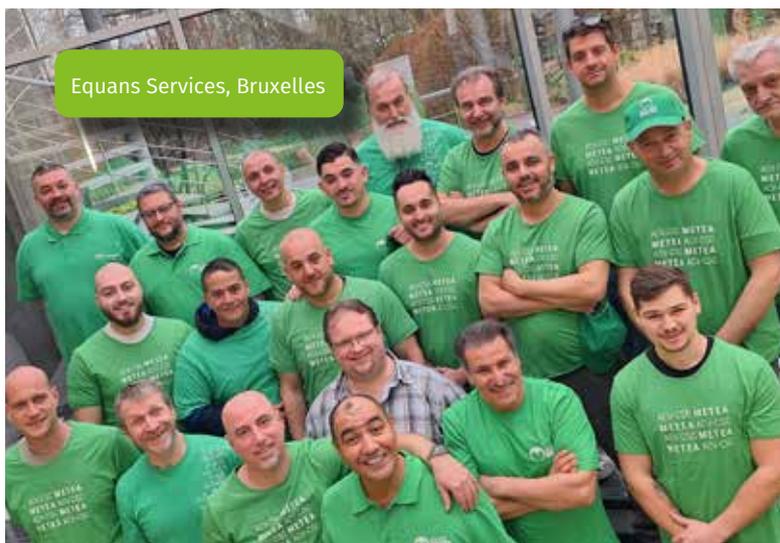
Helora, Warquignies



Tec Liège-Verviers



Institut Saint-Jean-Baptiste, Wavre



Equans Services, Bruxelles

Bonus  Dans l'app de L'Info Retrouvez les photos d'autres équipes syndicales. 



La CSC Enseignement défend les intérêts des personnels de l'enseignement, quel que soit leur niveau (fondamental, secondaire et supérieur) ou leur réseau (libre ou subventionné) hormis les universités.

Équipe syndicale d'une école fondamentale d'enseignement spécialisé, Mouscron.

Un projet de formation aux premiers secours en cours

Nous exerçons chacune une fonction différente à l'école, ce qui est un atout: institutrice, MEI (maitresse d'enseignement individualisé), et membre du personnel paramédical.

Nos réunions mensuelles avec la direction, un membre du pouvoir organisateur et le conseiller en prévention permettent d'échanger nos points de vue, de recevoir les informations, et de relater les attentes de nos collègues. Nous recevons les différents rapports des organismes de contrôle, nous discutons du plan quinquennal et annuel d'actions, et vérifions qu'il tient compte des réalités et des besoins exprimés. Nous donnons notre avis sur les propositions de modification du règlement de travail proposées par le pouvoir

organisateur. Nous veillons par ailleurs à ce qu'il respecte le règlement-type adopté par la commission paritaire de l'enseignement libre. Avec le conseiller en prévention, une équipe de première intervention composée de quatre membres du personnel ayant suivi une formation a été constituée. Un projet de formation aux premiers secours pour l'ensemble du personnel est en cours. Des exercices d'évacuation sont effectués régulièrement. Nous relayons les demandes des collègues: par exemple, à la demande des puéricultrices, des tables de change ergonomiques ont été achetées.

C'est certain que nous voudrions toujours en obtenir plus, mais nous sommes déjà contentes des changements que nous avons obtenus.



Équipe syndicale de l'Institut Sacré-Cœur, Waterloo.

👉 Nous allons être vigilants au niveau de l'emploi de certains collègues

Notre équipe, tant au CE qu'au CPPT, est entièrement CSC. Il y aura du changement dans l'équipe, mais ceux qui ont commencé en 2020 continuent, et nous avons suffisamment de candidats CSC pour remplir tous les postes.

Au niveau du CE, on a bien cadré l'organisation du travail au secondaire pour qu'elle respecte le décret de 2019. Par exemple, les collègues en temps plein et

en mi-temps se voyaient attribuer le même nombre d'heures de surveillance; nous avons fait changer cela. Nous avons aussi ajouté une clause de non-discrimination dans le règlement de travail de notre école secondaire. Le travail du CPPT a permis d'avoir une contamination assez faible du Covid dans notre école, surtout au niveau des adultes. Nous avons mis en place une série de protocoles et assuré les cours en présentiel pour certains élèves afin d'éviter une fracture numérique. Les autres élèves étaient à moitié en classe et à moitié à la maison.

Sur les quatre ans à venir, nous devons adapter les règlements de travail des deux écoles fondamentales, et faire attention à l'organisation du travail suite aux réformes qui vont retravailler la structure de l'enseignement. Il nous faudra être vigilants au niveau de l'emploi de certains collègues. On envisage aussi de déménager, ce qui poserait des questions d'ergonomie pour le CPPT, ainsi que des questions financières pour le CE. Si on ne déménage pas, la question se pose de la rénovation des bâtiments actuels qui sont vieillissants. Enfin, une enquête bien-être va avoir lieu, ce qui nous permettra un bon diagnostic de la qualité du «climat scolaire» pour les membres du personnel.



**Équipe syndicale de l'EFCHML,
région liégeoise.**

Trois victoires

L'existence des sections locales qui alimentent le conseil d'entreprise crée du lien entre les différentes écoles et le pouvoir organisateur. Les réunions, qui traitent principalement des horaires, des comptes et des travaux dans nos écoles, permettent de ne pas rester sur des interrogations ou des non-dits qui pourraient engendrer une dégradation de l'ambiance de travail et de la confiance.

La concertation au sein du conseil d'entreprise a permis d'avoir un impact sur certaines décisions. Trois victoires sont à relever: la négociation du règlement de travail, qui permet que le cadre des activités obligatoires soit bien défini, la bonne circulation des informations, qui engendre une bonne communication entre les équipes, les directions et le pouvoir organisateur (PO), et enfin, la possibilité de participer à la réflexion avec les directions sur l'attribution des emplois.



VOTEZ 2

Équipe syndicale de la Haute École de Namur-Liège-Luxembourg (Hennalux).

Un gros travail sur le règlement de travail



Le gros travail des quatre années écoulées a été la transformation du règlement de travail: lors de la fusion des différentes écoles qui ont créé l'Henallux, les règlements de travail existants avaient simplement été assemblés, sans se préoccuper de l'évolution de la législation. Nous avons aussi travaillé sur la mise à jour des fonctions et titres des membres du personnel, sur les dispositions concernant les signes religieux distinctifs, et avons réussi à obtenir cinq jours de congés en plus pour le personnel administratif.

Un des gros défis de la prochaine législature sera le déménagement de deux implantations namuroises ainsi que d'une implantation luxembourgeoise vers de nouveaux bâtiments qui doivent être transformés. Cela pose des questions financières, mais aussi des questions d'emploi et de déplacement de personnel.

Nous devons également discuter du télétravail pour les professeurs, de la politique de formation, et du règlement de travail ouvrier qui doit aussi être transformé.

Équipe syndicale du Collège Notre-Dame de Bon Secours, Binche.

Les collègues nous remercient souvent pour notre travail!

On s'investit énormément au CPPT. Il a fait intervenir plusieurs fois la conseillère en prévention pour des classes qui n'étaient pas sûres niveau hygiène et santé. Une enseignante a aussi été agressée par un parent, rentré par effraction dans l'école. Nous sommes très présents sur ce dossier pour la protéger et s'assurer que les choses se fassent dans les règles.

On fait très attention à l'emploi et à l'organisation des horaires. Tout ce qui n'est pas compris dans le travail en classe, les conseils de classe ou les réunions de parents doit être discuté en CE. Dans les années à venir, les réformes qui se profilent impliquent des questions d'emploi et d'organisation du travail dont il faudra discuter en CE. Nous allons aus-

si devoir nous assurer que le virage numérique arrive de façon progressive. Cela implique de la formation, du financement, l'aménagement des bâtiments... La direction aimerait également rénover certaines classes pour qu'elles deviennent pluridisciplinaires.





La centrale ACV-CSC Metea défend les intérêts des ouvriers et ouvrières de l'industrie sidérurgique, des métaux, des garages, de la construction métallique, mécanique et électrique, des électriciens, des carrossiers, de l'industrie textile et de l'habillement, des blanchisseries et des secteurs connexes du tissu, ainsi que des travailleurs des gros commerces de détail.



Équipe syndicale de Vaillant Group, Drogenbos.

Le nettoyage des vêtements de travail enfin indemnisé

La règle générale est que l'employeur se charge du nettoyage et de l'entretien du vêtement de travail. Par dérogation, par exemple quand l'entreprise ne peut assumer cet entretien, le travailleur peut s'en charger lui-même contre le paiement d'une prime ou d'une indemnité. Les travailleurs de notre entreprise ont entretenu eux-mêmes leurs vêtements de travail durant des années. Fin de l'année dernière, nous avons obtenu, en front commun syndical, que les travailleurs perçoivent l'indemnité prévue pour leur secteur, soit 2,04 euros par jour de travail presté, assortis de 50 centimes

supplémentaires en raison du préjudice subi durant plusieurs années. Près de 260 ouvriers et magasiniers travaillant pour Vaillant en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre reçoivent désormais chaque année près de 600 euros net en plus de leur salaire et indemnités actuels. Cette victoire a été portée par notre nouvelle équipe grâce à un dialogue social de qualité. Durant ce mandat, nous avons également obtenu la correction d'une application erronée des barèmes salariaux et une meilleure protection des frigoristes de l'entreprise.

Équipe syndicale de Valeo, Ath.

Négocier le pacte de stabilité a sauvé le site

Valeo a rencontré des difficultés en 2018 et 2019. Pour pouvoir reprendre des marchés, nous avons été contraints de négocier un pacte de compétitivité. Nous avons néanmoins obtenu une augmentation des chèques-repas, une relocalisation de trois produits sur notre site pour soutenir l'activité, et surtout une garantie de ne pas effectuer de licenciements collectifs sur une période de 24 mois. À l'heure actuelle, les groupes se séparent de certaines usines. Celles qui n'ont pas négocié ce pacte sont les premières visées. Nous avons bien fait de le faire. Durant la crise Covid, nous avons travaillé avec la direction pour que les travailleurs puissent venir dans les meilleures conditions sanitaires. Malgré le chômage économique, nous avons réussi à faire assimiler le chômage à la prime



de fin d'année et à négocier les critères de la CCT90, que nous avons mis en place de manière à ce qu'ils soient atteignables.

Aujourd'hui, les commandes reprennent, et Valeo a des perspectives. Elle devrait à nouveau être bénéficiaire en 2027. Dès que l'entreprise ira mieux, nous négocierons des avantages supplémentaires pour nos travailleurs.



Équipe syndicale du groupe EGCollignon, Thuin.

Harmoniser les acquis

Le bilan de ce mandat est positif. Nous avons pérennisé les accords au niveau de la CCT90. Les chèques repas ont été augmentés de 6 à 7 euros, et nous tentons de les augmenter à 8 euros. Nous avons également obtenu des chèques consommation de 400 euros en 2022 et de 750 euros en 2023.

Notre travail syndical s'inscrit dans une démarche de groupe. Nous développons un travail commun avec les représentants des travailleurs des différentes sociétés du groupe pour harmoniser les situations particulières. Nous avons énormément travaillé sur la communication afin de maintenir un lien avec les travail-

leurs qui sont sur des chantiers. Par ailleurs, nous avons mis en place une caisse d'entraide pour aider des travailleurs qui rencontrent des problèmes financiers ou pour offrir une marque de soutien à l'occasion de naissances, de mariages, etc.

Pour le prochain mandat, avec une équipe rajeunie, nous allons travailler à ce que les ouvriers puissent obtenir une assurance hospitalisation, comme les employés de l'entreprise. C'est un projet de longue haleine, dans la logique d'harmonisation des acquis. Nous continuons également de négocier de manière constructive un nouveau règlement de travail.

Équipe syndicale de Sonaca, Gosselies.

Un accord qui pérennise l'emploi

Nos travailleurs étaient inquiets de voir une partie du travail réalisé à Gosselies partir dans d'autres filiales du groupe. L'accord obtenu avec la direction de pérenniser l'emploi sur le site de Gosselies constitue sans aucun doute l'avancée principale de notre mandat. En 2022, dans l'attente des accords interprofessionnels (AIP), nous avons négocié l'obtention d'une prime de pouvoir d'achat de 500 euros, quel

que soit le résultat de l'AIP. C'était rassurant pour les travailleurs. Au quotidien, nous soutenons nos membres dans la gestion administrative, comme ce fut le cas durant la période Covid en matière de chômage économique. En matière de sécurité, nous sommes également très attentifs à ce que le poste de travail, l'outillage ou encore les vêtements de travail soient bien adaptés. Nous sommes d'ailleurs en contact avec les délégations syndicales d'autres sociétés aéronautiques pour échanger des informations et des bonnes pratiques. C'est très constructif.

Pour l'avenir, nous tenterons de répondre au mieux aux revendications des travailleurs en matière de pouvoir d'achat, et de le faire évoluer positivement.



Équipe syndicale de KNDS Belgium, Seneffe.

Un combat local et européen

Dans notre entreprise d'armement, l'accent est particulièrement mis sur la sécurité. La direction a tenu compte de nos nombreuses propositions, entre autres au niveau du HSE (hygiène, sécurité et environnement) et de la mise en place d'une formation de sécurité à l'attention des intérimaires. Nous tournons beaucoup dans les ateliers pour entendre les besoins spécifiques de nos collègues, en fonction de la zone où ils travaillent. Nous avons bien négocié différentes primes pour le personnel, et d'autres sont en cours de négociation. Nous avons également négocié des départs en RCC, et le personnel qui nous quitte le fait dans de bonnes conditions, en étant satisfait.

Dans le cadre du prochain mandat, nous mettrons par ailleurs l'accent sur l'obtention d'un contrat à durée indéterminée pour les nombreux travailleurs en CDD ou en intérim depuis un certain temps. Enfin, nous avons eu un énorme combat syndical au niveau du conseil d'entreprise européen, dont on a voulu nous écarter, et nous avons fait valoir nos droits. Ce contact avec les délégués d'autres pays est important pour nous tenir informés de l'évolution globale du groupe.





La CSC Services publics défend les intérêts des membres du personnel des provinces, des villes et communes, des intercommunales, des CPAS, des hôpitaux publics, des maisons de retraite et de soins, des parastataux, des ministères, des instituts scientifiques, des universités, des transports urbains et régionaux (Tec – Stib), ainsi que des entreprises de bus et d'autocars, des entreprises d'utilité publique (sociétés des eaux, entreprises portuaires, etc.), de la police, des prisons, des cours et tribunaux, de l'armée, etc.

Équipe syndicale de la Stib, Bruxelles.

La CSC, véritable pilier de la défense des travailleurs



Le bilan syndical de la CSC s'avère être très positif à la Stib. Notre équipe de délégués et militants demeure dynamique, efficace, motivée et structurée. Sa connaissance approfondie du terrain, de la législation sociale, du règlement, des

conventions collectives de travail, et l'étude exhaustive des dossiers qu'elle traite l'ont rendue incontournable au sein de la Stib. Dans une entreprise qui compte actuellement quelque 10.300 travailleurs et travailleuses, le choix des can-

didats est complexe. Nous nous basons sur plusieurs critères, avec pour valeur centrale l'esprit collectif. C'est avec ce dernier que nous défendons les intérêts du personnel et veillons à le protéger des injustices. Il s'agit d'un combat quotidien que nous menons avec ferveur!

Actuellement, nous négocions sans relâche l'accord interprofessionnel (AIP) 2023-2024 avec la direction. Cela comprend notamment les fins de carrière pour les personnes nées en 1966 et 1967, l'augmentation de l'intervention de l'employeur dans l'abonnement SNCB...

Il s'agit d'un long mais nécessaire combat, qui permettrait l'amélioration du bien-être des travailleurs d'aujourd'hui mais également de demain!

Équipe syndicale du Tec, Namur-Luxembourg.

Place aux jeunes

Le Tec Namur-Luxembourg emploie près de 950 personnes. Les changements successifs de direction n'ont pas empêché notre délégation syndicale de réaliser des progrès. À commencer par un combat mené depuis près de trente ans qui a enfin porté ses fruits: l'installation de toilettes mobiles à des endroits stratégiques du territoire. Il y en a six pour l'instant, mais ce nombre pourrait croître à l'avenir. Fini les négociations avec les commerçants locaux pour utiliser leurs sanitaires, comme c'est toujours le cas à certains endroits! Il y a aussi eu l'engagement de personnel directement en CDI. Plus besoin de



passer par un CDD d'un an. Grâce à cette mesure, nous espérons pouvoir engager plus de personnel, et permettre à tout un chacun d'avoir un meilleur confort de vie. Autre combat gagné: lors de la fusion des cinq entités Tec, des «centres de services partagés» (pour les RH ou l'achat, par exemple) ont été créés. Cela a permis d'offrir un CDI aux intérimaires qui le souhaitaient, et d'engager du personnel supplémentaire.

Pour finir, cette année, et pour la première fois au sein de la délégation CSC Tec, il y aura une liste Jeunes! Ils sont quelques-uns de moins de 25 ans à découvrir le monde du travail et le monde syndical et à vouloir s'investir pour un avenir meilleur!

**Équipe syndicale du Tec,
Brabant wallon.****Partir d'une page blanche**

Cela fait douze ans que la CSC n'est plus représentée dans le CE et le CPPT du Tec du Brabant wallon. Pour changer cette situation, nous avons composé une équipe de cinq candidats qui va se présenter sur les listes. Nous partons donc d'une page blanche. Si le dépôt de Baulers est flambant neuf avec une flotte de nouveaux bus, les deux autres sont dans un état particulièrement vétuste. Le dépôt de Jodoigne, par exemple, est encore l'ancienne gare de tram, en activité depuis 60 ans. Les chauffeurs roulent dans des bus qui datent de 2008. Ils ne sont pas en bon état, et doivent être réparés non-stop. Les mécaniciens de ces deux dépôts (cinq ouvriers pour 100 bus) se retrouvent avec des véhicules vieillissants qu'il faut réparer tout le temps, sans avoir suffisamment d'espace dans les ateliers pour faire ces travaux. Ces dépôts sont noyés, et ceux qui y travaillent veulent avoir également de la considération. Nous voulons améliorer leurs conditions de travail via, entre autres, la mise à niveau des infrastructures techniques. Nous souhaitons également négocier une augmentation des barèmes, car le système d'augmentations lié à l'ancienneté est bloqué après 29 ans de service.

La nouvelle équipe que nous présentons souhaite améliorer le bien-être au travail perdu ces dernières années. Nous nous y engageons!

**Équipe syndicale du Tec, Charleroi.****⚡ Nous sommes à l'écoute des ouvriers!**

Le problème principal est qu'il y a beaucoup de chauffeurs malades. Pour pouvoir desservir les lignes prioritaires, on supprime les lignes régulières. Et quand il y a un bus, il est rempli, en retard, ce qui se répercute sur le chauffeur car les voyageurs sont mécontents. Il y a aussi des problèmes de sécurité dans les bus, mais les contrôleurs ne sont pas assez nombreux. Pour le moment, le métro roule jusque 20h-20h30, et est remplacé par des bus en soirée. La direction souhaite que le métro roule plus tard, mais nous demandons plus de sécurité avant de mettre ça en place. La direction nous assure

qu'il y aura une collaboration avec le corps de police de Charleroi, mais rien n'est encore sûr.

Nous sommes à l'écoute des ouvriers. Ils savent qu'on est là, qu'on est accessibles et à leur service. Comme on ne sait pas voir tout le monde, on a créé un groupe Facebook où les membres peuvent poser des questions aux délégués. Pour des questions plus personnelles, nous sommes joignables par téléphone. Nous sommes fiers, car on peut compter les uns sur les autres, et on se relaye quand il faut faire quelque chose.

Équipe syndicale de la Loterie nationale, Bruxelles.**Préserver les acquis**

Obtenir de nouvelles avancées, valoriser toujours mieux le travail des salariés, ce n'est pas toujours évident. Ici, avec le renouvellement du règlement de travail et des avantages extralégaux, notre travail syndical des dernières années a surtout consisté à préserver nos acquis. En 2021, nous avons réussi à obtenir des écochèques. Et récemment, nos collègues «merchandisers» ont reçu des gants de protection pour faire une tâche spécifique. Nous réclamons encore pour eux des vestes contre le froid, la pluie et les éventuelles salissures dues à leur fonction. Pour l'avenir, nous aimerions que toutes les personnes en contact direct avec la clientèle soient formées régulièrement pour réagir en toute sécurité face à des clients agressifs. Nous nous pencherons aussi sur le retour au travail et sur l'information des nouveaux collègues quant à notre rôle au sein du CE, CPPT, etc. Tous nos projets viseront en tout cas à ce que les conditions de travail soient bonnes pour tout le monde, et vraiment pour tout le monde!





La CSC Transcom est la centrale professionnelle des travailleurs du transport, des communications et de la culture.



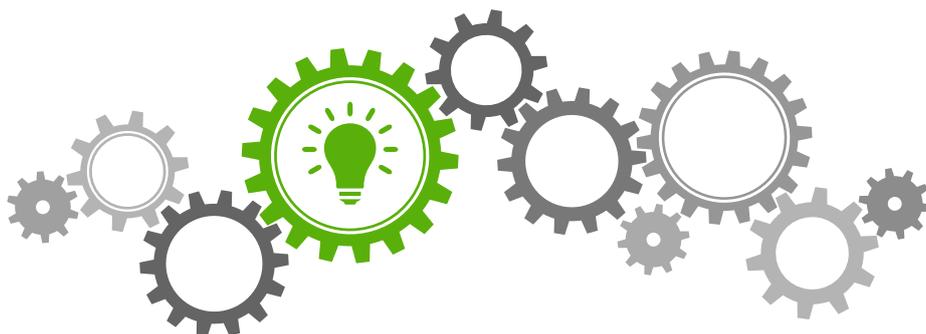
Équipe syndicale de Ceva Logistics, Courcelles et La Louvière.

Trouver des solutions gagnant-gagnant avec l'employeur

Notre délégation a connu une législation difficile durant le Covid. On a dû gérer les craintes des travailleurs quand, au début de la pandémie, il n'y avait pas tout le matériel de protection nécessaire. Cette situation s'est d'ailleurs soldée par un arrêt de travail de plusieurs heures. Il y a quatre ans, 45 personnes risquaient d'être licenciées; à l'issue de beaucoup de discussions avec la direction, nous sommes arrivés à engager aujourd'hui plus de 50 personnes. C'est quelque chose dont nous sommes particulièrement fiers. On essaye toujours de trouver des solutions gagnant-gagnant avec la direction. On est également allés chercher dix jours de congés

payés, sous certaines conditions, pour récompenser le présentisme. Sur le site de La Louvière, on avait une baisse de volume assez importante.

Afin d'interpeller Johnson & Johnson, le donneur d'ordres de l'entreprise, on a fait intervenir la presse, et un ministre a même été interpellé à la Chambre. Cela a mené à la préparation d'un plan d'avenir pour le site, et à obtenir des réponses que l'on souhaitait depuis plusieurs mois. Pour la prochaine législature, nous allons tenter de minimiser le recours aux intérimaires et aux contrats à durée déterminée, sur les deux sites.



Équipe syndicale de la Laiterie des Ardennes, Libramont.

Un bon rapport de forces

Notre équipe est très soudée. Cela crée un bon rapport de forces avec une direction qui est à l'écoute, mais qui sait qu'en cas de problème, elle devra faire face à notre délégation. Dans ce contexte, elle anticipe parfois nos attentes: elle a proposé une augmentation des frais de déplacement à 100% du prix des transports en commun suite à l'augmentation du prix du carburant. Nous sommes dans un contexte de paix sociale durable. Épisodiquement, nous rencontrons des problèmes, comme pour un licenciement abusif pour lequel nous avons finalement obtenu 15 semaines d'indemnités de licenciement. L'avenir concerne notamment la CCT90, qui porte sur un bonus de 1.000 euros par an lié aux résultats. Nous souhaitons la suppression de la base de résultat sur le temps des moteurs au ralenti, qui est de 10%. C'est une durée souvent intenable pour collecter le lait dans les fermes, et certains chauffeurs risquent de perdre les 250 euros de cette prime. Les véhicules étant extrêmement inconfortables, nous demandons également de changer de marque de camion lors du renouvellement progressif de la flotte.



Équipe syndicale de Stef Logistique, Tubize et Saintes.

Une équipe multiculturelle contre le racisme

Nous avons obtenu de nombreuses avancées en quatre ans: des primes durant le confinement, trois jours de congés supplémentaires pour l'équipe de nuit, un recrutement directement en CDD qui devient automatiquement un CDI après trois mois de travail... Nous avons amélioré les conditions de travail, et négocié les jours fériés et les dimanches à 300%. Nous avons aussi beaucoup travaillé sur des questions de diversité: suite aux propos racistes de deux responsables sur les réseaux sociaux, nous avons rencontré la direction et obtenu la mise en place d'un programme de sensibili-

sation sur le racisme. Suite à cela, la direction a mis en place le programme «Mix-up», que nous encourageons et accompagnons, qui vise à bien intégrer dans la société les travailleurs porteurs de handicap, les personnes de couleur ou issues d'autres cultures, etc. Nous veillons également à augmenter le nombre effectif de travailleuses. Nous comptons poursuivre ce programme lors du prochain mandat. Nous serons également vigilants concernant le droit de chacun à évoluer dans l'entreprise: tous les postes ouverts doivent être prioritairement proposés aux travailleurs de l'entreprise.



Équipe syndicale de l'aéroport de Charleroi, Gosselies.

Une attention particulière à la pénibilité du travail

Face aux conséquences néfastes du Covid sur l'aéroport, la direction voulait diminuer le salaire de tous les travailleurs. Nous nous sommes battus pour que cette diminution soit proportionnelle au salaire, et que la somme «prêtée» soit rendue à l'issue de la crise. La somme a effectivement été récupérée. La direction a également tenté d'imposer une annualisation du temps de travail. Via une convention collective de travail (CCT), nous avons bloqué cette mesure, qui aurait mis les travailleurs dans des conditions de travail intenable pendant la haute saison estivale. Cette CCT, qui est d'application jusqu'en fin 2024, sera un gros dossier du prochain mandat. Nous avons également dû agir quand la nouvelle direction a voulu lier le montant des chèques consommation au prorata du temps

effectif de travail. Nous avons négocié, et eu gain de cause: 92% des ouvriers de l'aéroport ont reçu l'intégralité des 750 euros. Enfin, nous souhaitons que la CCT90, que nous négocions annuellement, ne soit plus liée à l'absentéisme. Dans un contexte de croissance de l'aéroport, nous serons également attentifs à la question de la pénibilité du travail.



Équipe syndicale de l'Orchestre Philharmonique Royal de Liège.

Des indemnités instruments en négociation

Notre équipe travaille avant tout sur l'organisation du travail des 98 musiciens de l'orchestre. Nous sommes constamment en conciliation avec la direction pour trouver les ajustements qui permettent de mieux répartir les répétitions. Cela doit se faire en fonction des programmes ou de la durée et difficulté de certaines œuvres, pour éviter l'épuisement des musiciens. Nous sommes également attentifs au maintien d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Nous négocions actuellement les indemnités d'instruments. Pour pouvoir exercer son art au meilleur niveau, un musicien doit s'assurer que son instrument est correctement entretenu, avec des matériaux de qualité, par des professionnels compétents. Les 300 euros par an du forfait actuel sont loin de couvrir les frais d'entretien ou les achats de matériel (cordes, anches...) qui nécessitent certaines catégories d'instruments. Nous avons jugé insuffisant le taux de couverture proposé à l'horizon 2025: à peine 50% des montants réels pour certains instruments. Notre équipe continuera donc à négocier ce dossier. Venir travailler ne doit pas coûter de l'argent aux musiciens!

Pour des solutions, votez CSC!



Marie-Hélène Ska, secrétaire générale, et Ann Vermorgen, présidente de la CSC

Les élections sociales représentent un pilier fondamental de la démocratie au sein des entreprises. Elles constituent le point culminant de la démocratie socio-économique dans notre pays. Elles permettent aux travailleurs et travailleuses d'élire leurs représentants au sein des organes de concertation de leur entreprise.

Les résultats déterminent aussi la force de la CSC aux échelons sectoriels, régionaux et nationaux de la concertation. Une fois encore, une campagne vigoureuse a été menée par les délégués et les permanents de la CSC. C'est pour faire honneur à leur travail et continuer à le soutenir que nous publions ce numéro exceptionnel de L'Info consacré entièrement aux élections sociales.

Les témoignages de terrain que nous avons recueillis dans ce numéro démontrent leur engagement et leur volonté d'utiliser votre voix pour faire la différence. Car voter CSC, c'est voter pour un salaire décent, un lieu de travail sain et durable, moins de stress, une plus grande sécurité d'emploi, davantage de temps libre, une amélioration des déplacements entre le domicile et le lieu de travail...

Voter CSC, c'est aussi la garantie que les négociations entre employeurs et représentants des travailleurs débouchent sur d'excellents accords. Mener campagne pour les élections sociales, c'est l'occasion de rappeler nos différents combats. Mais c'est aussi le moment de valoriser de belles victoires syndicales accumulées ces dernières années.

En dotant la CSC de prérogatives étendues en matière de consultation et de négociation, les élections sociales contribuent à instaurer un dialogue constructif entre la direction et les représentants des travailleurs. Ainsi, les décisions importantes telles que les restructurations, les plans de formation ou encore les conditions de travail sont prises en concertation, dans le respect des intérêts de chacun.

Enfin, les élections sociales revêtent une dimension essentielle en termes de protection des droits des travailleurs. En élisant des représentants compétents et engagés, les travailleurs et travailleuses s'assurent d'avoir une voix forte pour défendre leurs droits fondamentaux, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. De ce fait, ces élections contribuent à promouvoir un environnement professionnel sain et respectueux, où le bien-être des travailleurs est placé au centre des préoccupations.



Élections sociales 2024

Retrouvez toutes les informations sur:

www.lacsc.be/elections-sociales

