

SYN DICA LISTE

LE RENDEZ-VOUS DES DÉLÉGUÉ·E·S ET DES MILITANT·E·S DE LA CSC / 18 OCTOBRE 2023 / N°987

ÉDITION SPÉCIALE ÉLECTIONS SOCIALES
13 > 26 MAI 2024



Recrutement
de candidat·e·s pour
les élections sociales 2024

Des candidates et des candidats forts, notre principal atout!



Les élections sociales se dérouleront en mai 2024. Des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses pourront alors choisir celles et ceux qui défendront leurs intérêts au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et du conseil d'entreprise (CE). La CSC sortira renforcée de ces élections car nous sommes avant tout le syndicat de la concertation sociale, le syndicat qui apporte des solutions aux problèmes que les travailleurs rencontrent au quotidien dans leur vie professionnelle. Nous ne sommes peut-être pas ceux qui crient le plus fort, mais nous sommes là et nous savons ce que nous disons. Des dizaines de milliers de délégués et déléguées de la CSC ont tout mis en œuvre ces quatre dernières années pour améliorer le quotidien de leurs collègues de travail.

S'imaginer que nous avons déjà gagné les élections sociales serait toutefois une erreur. Ces quatre dernières années, de nombreux délégués ont changé

de travail ou sont partis à la retraite. Il ne peut en aller autrement au sein d'un groupe de 40.000 candidats et candidates. Les choses changent. C'est la vie.

Ces changements nous placent face à un défi permanent, celui de renouveler notre groupe de candidats CSC. Car, sans candidats, il n'y a pas d'élections. Les enquêtes nous montrent que, là où il y a des candidats de la CSC, nous gagnons les élections. Les prochains mois seront cruciaux. Au plus nous serons nombreux, au plus les travailleurs pourront compter sur des

délégués de qualité pour les quatre prochaines années. Vous trouverez tous les outils de la campagne de recrutement dans ce numéro spécial de *Syndicaliste*. N'hésitez pas à en faire bon usage.

Mais vous le savez: aucun outil, aussi bien conçu soit-il, n'est suffisant. Vous êtes les mieux placés pour entrer en contact avec vos collègues et les convaincre de poser leur candidature, de rejoindre les équipes de la CSC. Nous ne cherchons pas des super héros capables de répondre à toutes les questions de leurs collègues. Vous pouvez leur confirmer que les candidats de la CSC sont soutenus par leurs collègues délégués, par leur permanent ou permanente, par une formation de qualité. Nous cherchons avant tout des personnes motivées: motivées pour défendre leurs collègues, motivées pour mettre de bonnes idées en pratique dans leur entreprise.

Enfin, une bonne représentation syndicale est le reflet de l'ensemble du groupe des travailleurs dans l'entreprise ou l'organisation. Femmes, hommes, jeunes, collègues d'origine étrangère..., la délégation de la CSC est là pour chacune et chacun. Il est donc important que tout le monde se reconnaisse dans la délégation de la CSC.

C'est un objectif fondamental pour nous, depuis des années. Notre travail porte ses fruits puisque nous avons les listes de candidats les plus représentatives, mais le défi est permanent. Nous devons continuer à mettre cet enjeu en avant dans notre recherche de candidats. Pour la CSC, chaque travailleur et chaque travailleuse compte.

/ Marc Leemans, président de la CSC,
& Marie-Hélène Ska,
secrétaire générale de la CSC /

Sommaire

| | |
|--|----|
| 1. UNE CAMPAGNE EN DEUX PHASES | 4 |
| 2. LA LÉGISLATION ET LA PROCÉDURE EN BREF | 4 |
| Procédure | 4 |
| Qui peut être candidat aux élections sociales? | 5 |
| 3. COMMENT RECRUTER DES TALENTS CACHÉS? | 6 |
| CE et CPPT: aussi importants l'un que l'autre | 6 |
| Des contacts personnels | 7 |
| Rechercher les zones d'ombre | 8 |
| Bonne répartition des militants | 9 |
| Chasse aux talents | 9 |
| Attention à la diversité | 9 |
| Plus de jeunes travailleurs | 10 |
| Davantage de femmes | 15 |
| Plus de personnes d'origine étrangère | 16 |
| Campagne de recrutement: plan par étapes | 17 |
| 4. OUTILS DE RECRUTEMENT | 20 |
| Les outils papier | 20 |
| Les outils numériques | 22 |
| Matériel de propagande | 23 |
| 5. CALENDRIER | 24 |
| Calendrier de la procédure élections sociales 2024 | |

Utilisation du genre
Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin.



SYNDICALISTE
Chaussée de Haecht, 579
1030 Bruxelles
Tel. 02 244 34 83
syndicaliste@acv-csc.be

SECRÉTARIAT DE RÉDACTION
Donatienne Coppieters
dcoppieters@acv-csc.be

RÉDACTION DE CE NUMÉRO
Marine Leblieq

LAY-OUT
Gevaert Graphics

IMPRIMERIE
't Hooft

ÉDITRICE RESPONSABLE
Dominique Leyon

SITE INTERNET
www.laccsc.be

1. UNE CAMPAGNE EN DEUX PHASES

En mai 2024, plus d'un million de travailleurs iront voter pour élire leurs délégués syndicaux. Dès aujourd'hui, la CSC est à la recherche de candidates et de candidats pour représenter leurs collègues au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et au conseil d'entreprise (CE). Nous parlons tous de ce qui pourrait ou devrait changer dans notre entreprise: entre collègues à midi, entre amis à l'apéro, à table au dîner du soir... En fait, on a tous déjà une idée de comment améliorer notre lieu de travail. La CSC cherche des candidates et candidats de qualité et a besoin de vous pour y parvenir.

D'octobre 2023 à mars 2024 se déroule la campagne de recrutement pour trouver de nouveaux candidats et personnes de contact. Contacter et convaincre de potentiels candidats nécessite beaucoup de temps. N'attendez donc pas! Toutefois, n'oubliez pas que les nouveaux candidats potentiels ne sont pas encore protégés. Faites preuve de discrétion dans votre démarche.

Ensuite, de mars à mai 2024, débutera la campagne électorale afin d'obtenir un maximum de voix le jour des élections dans votre entreprise ou dans votre organisation. Il importe à cet effet de valoriser l'action de la CSC au cours des quatre dernières années, en particulier dans votre entreprise ou organisation, le rôle que vous avez joué dans la concertation sociale, les résultats que vous avez obtenus et ce que la CSC souhaite encore réaliser. Néanmoins, il ne faut pas attendre la période électorale pour valoriser votre action syndicale! Montrez dès maintenant comment et pourquoi votre équipe de militants fait la différence.

Veillez donc aussi à la visibilité de la CSC dans votre entreprise ou organisation. Assurez-vous que vos collègues connaissent les militants de la CSC, ce qu'ils font et ce qu'ils défendent. Les tra-

vailleurs ne votent généralement que pour des candidats qu'ils connaissent. Partagez avec eux vos idées pour les quatre années à venir et encouragez-les à faire de même. C'est au travail, en tant que délégué, qu'il faut partager ses idées pour faire bouger les choses!

Afin de vous aider dans votre tâche, nous abordons dans ce numéro les outils de recrutement qui sont mis à votre disposition, et rappelons aussi la procédure qui régit les élections sociales et qui peut légalement entrer en ligne de compte pour une candidature.

2. LA LÉGISLATION ET LA PROCÉDURE EN BREF

Procédure

Les élections sociales auront lieu du 13 au 26 mai 2024. La procédure légale commence 150 jours avant la date des élections sociales dans votre entreprise ou organisation. Nous distinguons trois grandes étapes.

Jour X-60 (150 jours avant les élections sociales), début de la procédure préalable: du 15 au 28 décembre 2023

À cette date, l'employeur doit transmettre au CE ou au CPPT (ou à la délégation syndicale dans le cas d'une première élection) l'information sur la structure de l'entreprise et sur les répercussions de celle-ci pour les élections sociales 2024.

Sur la base de cette information, une concertation a lieu avec l'employeur sur les endroits où des organes de

concertation doivent être mis en place, sur le nombre de membres du personnel occupés par catégorie (jeunes/ouvriers/employés/cadres) et les fonctions du personnel de direction et des cadres. Ce document comporte également une proposition de date précise pour l'élection dans votre entreprise ou organisation.

Jour X (90 jours avant les élections sociales), jour de l'affichage: du 13 au 26 février 2024

À cette date, l'employeur doit informer l'ensemble des travailleurs de la date choisie pour les élections sociales, ainsi que de la façon dont elles se dérouleront. En outre, l'employeur doit communiquer le nombre de mandats à pourvoir et les dates de la procédure électorale (notamment la date à laquelle les candidatures doivent être introduites) et avvertir du recours éventuel au vote



électronique. Il informe également les travailleurs sur le déroulement des élections.

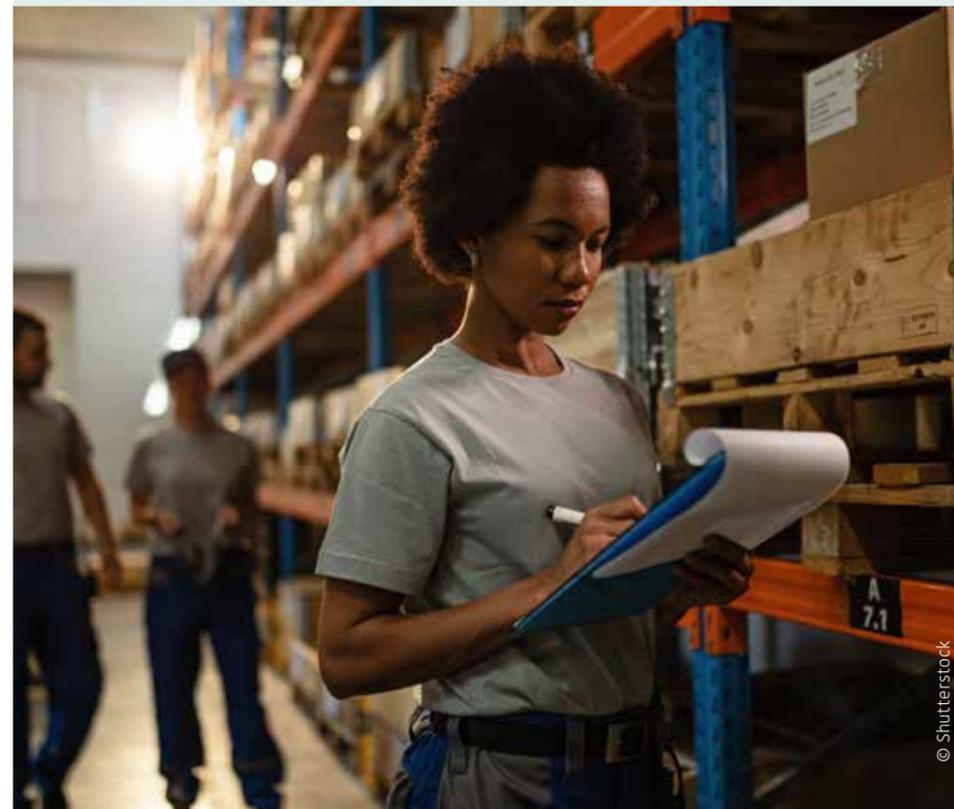
Jour X+35 (55 jours avant les élections sociales), dépôt (introduction) des listes de candidats: du 19 mars au 1^{er} avril 2024.

Les syndicats doivent déposer leurs listes de candidats au plus tard à cette date.

Des listes distinctes doivent être introduites pour le CE et pour le CPPT. En outre, une liste distincte doit être introduite pour chaque catégorie de personnel présente dans l'entreprise ou l'organisation (ouvriers, employés et éventuellement jeunes et/ou cadres). La date limite pour le dépôt des listes se situe entre le 19 mars et le 1^{er} avril 2024, en fonction de la date précise fixée pour les élections sociales dans votre entreprise ou organisation. Les listes de candidats introduites ultérieurement ne seront pas valables.



Soyez discrets lors du recrutement des candidats. En effet, ceux-ci ne peuvent bénéficier de la protection légale contre le licenciement que lorsqu'ils figurent effectivement sur une liste de candidats introduite auprès de l'employeur. Si c'est le cas, leur protection commencera à courir avec effet rétroactif à partir d'un jour situé entre le 14 et le 27 janvier 2024, en fonction de la date précise des élections dans votre entreprise (à partir du jour X-30 = 120 jours avant les élections).



Qui peut être candidat aux élections sociales?

Pour pouvoir être candidat aux élections sociales, il faut remplir plusieurs conditions prévues par la loi:

1. être lié à l'entreprise par un contrat de travail ou d'apprentissage ou un type de contrat assimilé;
2. avoir au moins 18 ans et moins de 65 ans;
3. ne pas faire partie du personnel de direction;
4. avoir été occupé depuis au moins 6 mois de façon ininterrompue dans l'entreprise ou avoir été occupé dans la même entreprise en 2023 pendant 9 mois au total et ce, en plusieurs périodes;
5. faire partie de l'unité technique d'exploitation où les élections ont lieu;
6. faire partie de la catégorie (ouvriers, employés, jeunes, cadres) pour laquelle on est candidat;
7. ne pas être conseiller en prévention du service interne PPT;
8. ne pas être une personne de confiance dans le cadre de la législation sur les risques psychosociaux au travail;
9. être membre du syndicat qui introduit la candidature.

Pour le collège des jeunes, les candidats doivent avoir au moins 16 ans et moins de 25 ans le jour des élections.

Les jeunes ne pourront être candidats sur une liste pour les ouvriers, les employés ou les cadres que s'il n'y a pas de collège électoral distinct pour les jeunes dans l'entreprise.

3. COMMENT RECRUTER DES TALENTS CACHÉS?

CE et CPPT: aussi importants l'un que l'autre

Dès qu'une entreprise compte au moins 50 travailleurs, elle doit créer un CPPT. Le CPPT a pour mission générale de contribuer à l'amélioration du bien-être des travailleurs au travail.

À partir de 100 travailleurs, l'entreprise est également tenue de créer un conseil d'entreprise (CE). Les compétences du CE peuvent être réparties en deux groupes: d'une part, les compétences économiques et financières, d'autre part, la politique sociale de l'entreprise.

Dans les entreprises ou organisations de plus grande taille, il faut donc élire à la fois un CPPT et un CE.

On a parfois tendance à considérer le CE comme l'organe de concertation prioritaire. À tort, car les deux organes sont aussi importants l'un que l'autre. Ils sont complémentaires et leur composition doit être équilibrée pour pouvoir bien fonctionner. Il n'y a donc pas lieu de considérer le CPPT comme le «terrain d'entraînement» des nouveaux militants. Des sondages d'opinion montrent d'ailleurs que, pour les travailleurs, l'obtention de

conditions de travail sûres et saines doit être une priorité absolue pour l'action syndicale dans les entreprises et les organisations.

Une nouvelle mission syndicale passionnante vous attend: trouver des candidats pour les élections sociales. Cette mission ne consiste pas simplement à compléter des listes de candidats, mais à rechercher des travailleurs qui représentent réellement leurs collègues, à rechercher des personnes dont les qualités peuvent renforcer le travail syndical dans l'entreprise.

Pour ce faire, il faut prendre le temps de rencontrer les collègues, leur expliquer ce que l'on attend d'eux, leur offrir la possibilité de se familiariser avec le travail syndical, apaiser leurs doutes et répondre à leurs interrogations... Convaincre un collègue de devenir candidat requiert beaucoup de force de persuasion, de temps et d'énergie, mais cela en vaut la peine. Les efforts que vous consentez aujourd'hui sont la clé de la réussite de votre action syndicale pour les quatre années à venir.

On ne trouve pas la perle rare dès le premier contact. La CSC recherche des candidats motivés qui veulent réellement s'in-

vestir pour leurs collègues. De plus, pour composer une liste de candidats équilibrée, il est capital qu'elle soit représentative: elle doit comporter des candidats de tous les départements de l'entreprise et être représentative des différents groupes de travailleurs (ouvriers, employés, jeunes, cadres, hommes et femmes, travailleurs issus de l'immigration, etc.). Le tout saupoudré de qualité et de talent!

Avant de chercher de nouveaux candidats, il est nécessaire de contacter les militants actuels. Ne partez pas du principe qu'ils ont déjà abandonné. Le mieux est de leur en parler, de les remercier pour leurs efforts et de leur demander s'ils veulent à nouveau être candidats.

L'élaboration d'une liste équilibrée exige une préparation suffisante, une grande force de persuasion et beaucoup de temps. Il faut donc s'y prendre sans tarder! Commencez dès à présent la campagne de recrutement!

Des contacts personnels

Vous trouverez surtout de nouveaux candidats en les contactant personnellement. L'expérience nous montre que beaucoup de travailleurs seraient disposés à se porter candidats, mais qu'ils n'ont pas l'occasion d'en parler avec un représentant syndical. Ne craignez donc pas de contacter vos collègues et n'hésitez pas à renouveler cette demande. Mais il faut faire preuve de discrétion jusqu'au début de la période de protection des candidats (voir point 2. La législation et la procédure en bref).

Une règle d'or: être bien à l'écoute des collègues que vous rencontrez. Laissez-les exprimer ce qu'ils ont à dire. Il faut qu'ils se sentent en confiance. Informez-les bien aussi: n'oubliez pas de parler des contraintes, donnez-leur une image réaliste de ce que l'on attend d'eux. Vous ne convaincrez vraiment une personne que si celle-ci a été bien informée et sait de quoi il s'agit.

Même en face à face, vous pouvez utiliser les outils de la campagne de recrutement. Un dépliant peut par exemple vous aider à approcher quelqu'un et à lancer la discussion, ainsi que lui laisser des informations et un contact une fois celle-ci terminée. Déterminez l'outil le mieux adapté à votre interlocuteur. Vous trouverez ci-dessous quelques conseils pratiques pour vous adresser à différents groupes-cibles.

DIX RÈGLES D'OR

Durant la campagne de recrutement, il importe donc d'établir des contacts personnels. Vous devez interpeller vos collègues et les convaincre. Votre conviction personnelle est votre meilleur atout. L'enthousiasme a en effet un pouvoir d'attraction. Les dix règles d'or suivantes vous permettront d'être encore plus performant dans vos approches.

1. IDENTIFIEZ-VOUS À LA SITUATION DE LA PERSONNE

Vos chances de recruter des candidats sont plus élevées si vous connaissez très bien les collègues auxquels vous vous adressez. Il est donc important de bien se préparer et de se renseigner sur les collègues qui pourraient faire de bons candidats selon vous: Quel est leur travail? Depuis combien de temps travaillent-ils dans l'entreprise? Quels problèmes ont-ils déjà signalés? Quelle est la situation de leur département? Mais également, quels sont leurs loisirs? etc.

2. TENEZ COMPTE DU CONTEXTE

Certains moments sont plus appropriés que d'autres pour demander quelque chose à quelqu'un. Une personne occupée, au téléphone ou pressée d'aller aux toilettes sera peu attentive à ce que vous voulez lui dire.

3. PROCÉDEZ PAR ÉTAPES

Trop de précipitation pourrait effrayer la personne contactée. Un premier contact sert avant tout à susciter l'intérêt, à montrer notre fiabilité et à créer les conditions d'un contact ultérieur. Vous ne convaincrez probablement pas quelqu'un de se présenter dès votre première entrevue. Prenez votre temps et reprenez contact au fur et à mesure. C'est comme ça que vous ferez grandir la confiance et l'intérêt de votre interlocuteur.

4. ENCOURAGEZ LES CANDIDATURES

Il faut surtout expliquer à la personne en face de vous pourquoi vous pensez avoir besoin d'elle pour l'action syndicale. Il est important de montrer que nous ne cherchons pas des héros, simplement des

personnes avec des idées et de l'envie. Chacun a sa place au sein de l'équipe syndicale, chacun y apporte ses compétences et a la possibilité de se former pour développer encore ses talents.

5. PARALLÈLEMENT AU MESSAGE, ÉTABLISSEZ AUSSI UNE RELATION

Soyez attentif aux sentiments exprimés par votre interlocuteur. Convaincre n'est pas contraindre, ni faire du chantage. Cherchez à comprendre ce qui le fait hésiter (notamment par rapport à l'équilibre avec sa vie familiale, ses loisirs...), mais aussi à creuser ses motivations à se présenter.

6. CHERCHEZ UN ÉQUILIBRE ENTRE INFORMATION ET PLAIDOYER

Le candidat a surtout besoin d'informations. Vous ne pouvez convaincre une personne que si elle sait de quoi il s'agit. Cependant, après avoir informé, il convient ensuite de convaincre. Il faut d'abord poser des questions puis argumenter: vos arguments servent à étayer votre position. Laissez le plus possible la parole à votre interlocuteur pour rebondir sur ses craintes et ses interrogations.

JONATHAN

JONATHAN CIESIELSKI, CE, ENTREPRISE
«WHAT'S COOKING»

«On n'est pas seuls sur le terrain. On a toujours l'aide des délégués plus anciens et de notre permanent. C'est un vrai travail d'équipe, énergisant et grisant. N'hésitez pas à poser votre candidature. Il y aura toujours quelqu'un pour vous épauler.»



7. LES CONTACTS SONT PLUS EFFICACES ENTRE «ÉGAUX»

Il faut décider préalablement qui prendra contact avec qui. Vous pouvez organiser le travail de manière à ce que, par exemple, les contacts avec des femmes soient pris par des militantes, ceux avec des jeunes candidats par des jeunes, ceux avec des employés par des employés, etc. L'expérience nous montre qu'on est plus facilement convaincu par une personne qui nous ressemble et qui partage potentiellement le même parcours et les mêmes craintes que nous.

8. RÉFLÉCHISSEZ À CE QUE VOUS POUVEZ PROPOSER AU CANDIDAT

Un bon moyen de convaincre les candidats est d'insister en priorité sur ce que la CSC peut faire pour les accompagner dans le cadre de leur mandat (voir «Vous n'êtes pas seul») et sur l'importance de l'équipe syndicale.

9. N'OUBLIEZ PAS D'ABORDER LES CONTRAINTES

Ne les éduisez surtout pas et évitez de les minimiser: elles existent et vos interlocuteurs doivent en être conscients au moment de leur réflexion.

10. METTEZ VOUS-MÊME UN TERME À L'ENTRETIEN EN TIRANT DES CONCLUSIONS CONCRÈTES

Un bon entretien peut se solder par un échec si vous ne prenez pas de dispositions concrètes pour la suite. Échangez vos coordonnées, fixez de nouvelles dates... Battez le fer tant qu'il est chaud!



© Aude Van Lathem

VOUS N'ÊTES PAS SEUL!

La CSC garantit les éléments suivants aux candidats CSC potentiels:

- le droit à la formation au sujet de votre mandat;
- des informations et de la documentation sur la législation et les compétences appropriées;
- l'aide et l'accompagnement du permanent syndical dans le cadre de l'action du comité de militants;
- la participation à l'élaboration des conventions collectives de travail;
- la participation à l'élaboration des prises de position de la CSC;
- une connaissance approfondie des services et procédures à la CSC;
- le droit à la protection, un soutien, offert par des experts et une assistance juridique dans le cadre de l'exercice du mandat.

Rechercher les zones d'ombre

Une liste équilibrée reflète les différents groupes de travailleurs de l'entreprise ou de l'organisation. Les électeurs devraient retrouver parmi les candidats des collègues qu'ils connaissent et qui partagent leurs conditions de travail.

Une liste équilibrée favorise en outre la qualité du travail syndical: dans tous les départements de l'entreprise ou de l'organisation, tous les problèmes et les préoccupations des collègues peuvent être pris en compte.

Rechercher les zones d'ombre requiert bien entendu une analyse approfondie des travailleurs dans votre entreprise ou institution et des militants actuels.

Bonne répartition des militants

Pour constituer un groupe représentatif des travailleurs, les militants doivent être bien répartis entre les différentes filiales ou sections de l'entreprise ou de l'organisation: des travailleurs issus des services internes et externes, de la production, de l'entretien, de l'administration et de la vente... et provenant de toutes les régions du pays si l'emploi est disséminé ou s'il existe des organes de concertation qui chapeautent plusieurs sites... Les travailleurs votent plus facilement pour des candidats qu'ils connaissent bien, qui effectuent le même travail, qui travaillent à la même chaîne ou au même étage, etc. Ils connaissent mieux les problèmes de leurs collègues directs et sont les personnes de contact les plus accessibles. Pour les mêmes raisons, si le travail est réparti entre plusieurs équipes, il faut rechercher des candidats dans plusieurs équipes. Pour constituer une liste de candidats équilibrée, il est essentiel de bien répartir les militants sur l'ensemble de l'entreprise et du processus de production ou de service.

Chasse aux talents

L'action syndicale requiert différents talents et qualités. Vous avez besoin de toutes sortes de militants syndicaux. Vous cherchez des candidats qui osent s'exprimer face à un grand groupe, sont militants et combatifs. Cependant, vous cherchez la possibilité de développer leurs compétences en tant que délégué CSC et d'acquiescer ou de renforcer certaines de ces qualités.

Pour composer votre équipe syndicale, il convient donc de rechercher des personnes qui possèdent des talents qui ne sont pas ou trop peu présents au sein du groupe. Pensez ici aux futures évolutions de l'entreprise ou de l'organisation: quelles qualités sont nécessaires pour y parvenir et quels collègues en font preuve. Pour être équilibrée, une liste doit comporter des candidats expérimentés qui connaissent les ficelles du métier et sont souvent appréciés pour le travail qu'ils ont fourni. Nous avons toutefois aussi besoin de nouveaux candidats. Ils apportent souvent un regain d'énergie et des idées nouvelles.

Attention à la diversité

Outre une bonne répartition des militants et un mélange de qualités et de talents, il importe de constituer une délégation qui soit représentative de l'ensemble des travailleurs afin que votre liste soit le reflet de l'entreprise.

Nous pensons en premier lieu à trois groupes cibles qui sont toujours sous-représentés dans l'action syndicale, à savoir les jeunes, les femmes et les travailleurs issus de l'immigration. Dans les pages qui suivent, vous découvrirez l'importance de leur présence au sein de l'équipe de militants et les possibilités pour inciter les membres de ces groupes à poser leur candidature.

La législation relative aux élections sociales établit une distinction entre les ouvriers et les employés. Il y a également une catégorie «cadres» pour le conseil d'entreprise. Il existe souvent aussi une grande diversité de travailleurs au sein de ces catégories, selon la fonction, le barème, les conditions de travail spécifiques. Dans ce cas aussi, il est conseillé de constituer une équipe équilibrée.

AXEL

AXEL GENICQ, DS, ENTREPRISE «AUTOGRAPHE» (WAVRE)

«J'avais hésité à me lancer dans le syndicat car c'était une grande inconnue. Mais j'ai ressenti le soutien des autres délégués syndicaux et même de mon patron, qui a pris ça comme une volonté de s'investir dans l'entreprise.»



CONSEILS POUR RECRUTER DES JEUNES

Les institutions de soins par exemple regroupent un personnel soignant, mais également un personnel administratif et technique parmi les employés. Dans certaines entreprises, il n'y a qu'une seule catégorie qui est très minoritaire par rapport à une autre (par exemple, quelques ouvriers dans un environnement d'employés ou inversement). La législation garantit un mandat pour ce groupe minoritaire dans les organes de concertation. Il importe de rechercher des candidats pour le groupe minoritaire et d'assumer effectivement ce mandat. C'est positif pour le résultat, mais aussi pour la représentation de ce groupe minoritaire. Certains sièges restent encore trop souvent vides.

Le même principe s'applique également à la représentation des cadres au CE. Celle-ci est prévue à partir de 15 cadres dans l'entreprise ou l'organisation. Leurs intérêts doivent également être défendus. L'ancienneté dans l'entreprise joue également un rôle dans la composition de la liste des candidats. Être engagé au même moment dans l'entreprise ou l'organisation peut aussi créer des liens. Les problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés et la façon dont ils perçoivent l'entreprise sont également liés à leur ancienneté.

Plus de jeunes travailleurs

En 2020, 15% seulement des candidats avaient moins de 35 ans. Un candidat sur quatre avait plus de 55 ans. Avec votre équipe syndicale, adressez-vous aux jeunes travailleurs de votre entreprise ou institution. Ne vous laissez pas influencer par les préjugés sur les jeunes travailleurs et leur engagement. Les jeunes ne veulent plus s'engager? Balivernes! Ils prennent quantité d'engagements. Pourquoi pas un engagement syndical? Des études révèlent que les jeunes travailleurs souhaitent que l'on s'intéresse aux problématiques salariales, au pouvoir

d'achat, à la combinaison entre vies privée et professionnelle et à la responsabilité sociale des entreprises. Si vous désirez associer des jeunes à votre action syndicale, vous devez être attentifs aux thèmes qui les intéressent. À travers leur vision et leurs idées, les jeunes travailleurs renouvellent et dynamisent l'action syndicale.

- Les jeunes militants sont les meilleurs «recruteurs» de jeunes candidats. Invitez donc aussi vos jeunes collègues militants à encourager d'autres jeunes à devenir délégués.
- Les jeunes adultes recourent beaucoup aux réseaux sociaux tels que Facebook, Instagram et WhatsApp. Jouez sur ce facteur. Toutefois, les réseaux sociaux ne sont pas suffisants pour recruter de jeunes collègues. Adressez-vous aussi personnellement à eux. Pas seulement une fois, mais à plusieurs reprises.
- Les jeunes adultes estiment que les questions salariales, de pouvoir d'achat, d'équilibre entre vies privée et professionnelle et de responsabilité sociale des entreprises sont importantes pour leur travail. Il y a quantité de sujets en lien avec l'action syndicale.
- Essayez de convaincre vos jeunes collègues à travers des exemples concrets de résultats obtenus grâce votre action syndicale.
- Précisez clairement l'engagement syndical que vous attendez de vos nouveaux jeunes militants et expliquez-leur qu'un accompagnement et des formations sont prévus.
- Une affiliation moins onéreuse est spécifiquement conçue pour les jeunes travailleurs de moins de 25 ans. Pendant la campagne des élections sociales, présentez-leur les avantages de cette affiliation. Vous pouvez les trouver sur www.lacsc.be/affiliation-jeunes-travailleurs.

Les Jeunes CSC se proposent de vous aider à chercher de nouveaux jeunes candidats pour les élections sociales.

N'hésitez pas à contacter le responsable Jeunes CSC de votre centrale ou de votre fédération. Demandez à votre permanent comment le joindre!



Vous pouvez aussi le trouver sur www.jeunes-csc.be/personnes-contact.



PARTAGEZ VOS IDÉES AILLEURS QU'À LA MAISON

Vous avez déjà les idées.
Présentez-vous comme
candidat sur

lacsc.be/elections-sociales



PARTAGEZ VOS IDÉES AILLEURS QU'À LA MAISON



**Vous avez déjà les idées.
Présentez-vous comme
candidat sur**



lacsc.be/elections-sociales



PARTAGEZ VOS IDÉES AILLEURS QU'À LA MAISON



**Vous avez déjà les idées.
Présentez-vous comme
candidat sur**



lacsc.be/elections-sociales



PARTAGEZ VOS IDÉES AILLEURS QU'À LA MAISON

**Vous avez déjà les idées.
Présentez-vous comme
candidat sur**



lacsc.be/elections-sociales



Davantage de femmes

La qualité du travail, un salaire égal pour un travail égal, une répartition équitable du travail, le droit à la formation permanente, une meilleure combinaison entre vies professionnelle et privée, des droits pour les travailleuses à temps partiel, une mobilité efficace, etc. Toutes ces importantes revendications syndicales profitent aussi bien aux femmes qu'aux hommes, mais sont souvent davantage portées par les femmes. Dans les entreprises et organisations où les femmes participent à la concertation sociale, ces thèmes sont plus souvent abordés et ils le sont de manière innovante. Un bon équilibre entre hommes et femmes est la meilleure garantie d'un regard clair sur des thèmes syndicaux variés.

POUR DAVANTAGE D'ÉGALITÉ ENTRE HOM- MES ET FEMMES DANS LA CONCERTATION SOCIALE!

Alors que près de 50% des travailleurs sont des femmes et que la part des femmes sur le marché du travail augmente rapidement, elles ne représentaient que 40,59% des candidats de la CSC lors des dernières élections sociales. En outre, les femmes sont en moyenne moins bien positionnées sur la liste des candidats, de sorte que les principaux mandats syndicaux sont souvent attribués à des hommes. Il en va de même pour les entreprises et les organisations qui occupent beaucoup de femmes. Il faut absolument améliorer cette situation, et il y a moyen d'y parvenir. Go, go, go! Une bonne nouvelle pour les équipes syndicales qui recherchent activement des candidates: nous constatons à chaque élection que les candidates CSC ont plus de chance d'être élues que leurs collègues masculins. Voilà donc un atout important pour le résultat de la CSC dans votre entreprise ou votre organisation!

QUELQUES CONSEILS POUR RECRUTER DES CANDIDATES

- Privilégiez la démarche personnelle. Expliquez pourquoi vous choisissez la collègue qui est en face de vous. Insistez sur leurs qualités personnelles et pas uniquement sur la nécessité d'accroître le nombre de femmes au sein du syndicat. Un bon mélange de talents et de compétences est indispensable pour une action syndicale de qualité.
- Nous voyons que les femmes ont tendance à être très exigeantes pour elles-mêmes dans tout ce qu'elles font. Cette détermination est un atout majeur pour l'action syndicale! Toutefois, elle peut parfois occasionner des doutes: suis-je capable de tenir mes engagements? Vous devez constamment tenir compte de ce paramètre lorsque vous discutez avec des candidates potentielles. Contactez-les plusieurs fois et rappelez-leur les formations et le soutien dont elles bénéficient.
- Pour convaincre, il faut avancer des arguments justes. Tout engagement est une source de travail supplémentaire. Il ne faut pas se voiler la face. Face aux obstacles mentionnés par les femmes, recherchez des solutions. Expliquez-leur qu'elles peuvent compter sur une aide si elles le souhaitent et qu'elles ne sont pas seules.
- Nouez vous-même les contacts. Allez à la rencontre des autres. Ne croyez pas trop rapidement que les femmes viendront spontanément vous trouver ou adhéreront à une initiative que vous avez organisée.
- Continuez de soigner la réputation de la CSC, une organisation au service des hommes comme des femmes. Veillez à ce que l'équipe chargée de contacter ou de recruter des candidats soit composée d'hommes et de femmes. Il est souvent utile que des femmes prennent contact avec des femmes.
- Demandez l'aide de votre permanent. Vous pouvez aussi solliciter l'aide de la responsable Femmes CSC de votre centrale ou de votre fédération.



Trouvez votre contact sur
www.femmes-csc.be.



Plus de personnes d'origine étrangère

Les listes comptent encore relativement peu de candidates et de candidats d'origine étrangère. L'origine et la nationalité n'interviennent pourtant pas dans la

participation aux élections sociales, que ce soit pour être candidat ou pour voter. Associer davantage de personnes d'origine étrangère au travail syndical nécessite encore quelques efforts. Voici d'ores et déjà nos conseils pour vous y aider.

DIVERSITÉ ET REPRÉSENTATIVITÉ SONT TRÈS IMPORTANTES DANS NOTRE SYNDICAT.

CONSEILS POUR RECRUTER DES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

- Comme tous les autres travailleurs, il est très important de contacter ces travailleurs personnellement. Ce n'est pas en leur passant quelques coups de fil ou en leur remettant des dépliant que vous parviendrez à les convaincre suffisamment.
- Donnez le temps et la possibilité aux gens d'évoluer dans le cadre de leur mandat. Veillez à ce qu'ils soient bien accueillis et à ce qu'un militant expérimenté leur apporte éventuellement son aide.
- Recherchez des candidates et des candidats qui maîtrisent suffisamment le français à l'oral et à l'écrit pour pouvoir s'impliquer dans l'action syndicale. Il ne faut toutefois pas avoir une parfaite maîtrise de la langue. Si nécessaire, la CSC peut fournir un accompagnement, par exemple en proposant des cours de français axés sur le vocabulaire syndical.
- Fournissez-leur des informations correctes sur ce qu'est un syndicat, sur son action en Belgique et sur le rôle des militants. La CSC est un syndicat indépendant et ouvert. La diversité et la représentativité sont très importantes dans notre syndicat.
- La diversité n'est pas une réalité nouvelle à la CSC. Beaucoup de nos militants sont déjà d'origine étrangère. Aiguillez les potentiels candidats vers ces militants dans votre entreprise ou organisation, votre fédération ou votre centrale à titre d'exemple. Il est rassurant de savoir que d'autres travailleurs d'origine étrangère se sentent également bien à la CSC et y ont trouvé leur voie.
- Montrez aux personnes d'origine étrangère que, grâce à leur présence sur les listes de candidats et à leur engagement en tant que militants, elles peuvent inscrire à l'agenda syndical les problèmes auxquels les personnes issues de l'immigration sont confrontées.
- Le dépliant de recrutement général ainsi que le site des élections sociales de la CSC sont disponibles en anglais (www.socialelections.be). Les candidats peuvent y retrouver une FAQ ainsi que le calendrier de la campagne (cf. infra).
- Demandez l'aide de votre permanent. Vous pouvez également vous adresser aux permanents du service Diversité de votre fédération, dont vous pouvez retrouver les contacts sur www.lacsc.be/diversite.



Campagne de recrutement: plan par étapes

Nous vous présentons ci-dessous un plan par étapes destiné à préparer la campagne de recrutement. En complément, le site CSC www.lacsc.be/elections-sociales renseigne deux outils d'analyse - un mini et un maxi-scan - qui vous permettent d'analyser votre entreprise, ainsi que les forces et les faiblesses de votre action syndicale. Le résultat peut servir de base à une recherche ciblée de candidats.

Étape 1: faites le bilan des militants actuels

Complétez le tableau ci-dessous pour vous faire une idée du groupe des militants et de leur évolution depuis 2020.

| | CPPT | | | Conseil d'entreprise | | | |
|---|----------|----------|--------|----------------------|----------|--------|--------|
| | Ouvriers | Employés | Jeunes | Ouvriers | Employés | Cadres | Jeunes |
| Mandats à pourvoir 2020 | | | | | | | |
| Nombre de candidats CSC 2020 | | | | | | | |
| Nombre d'élus CSC 2020 | | | | | | | |
| Nombre de suppléants CSC 2020 | | | | | | | |
| Nombre de non élus CSC 2020 | | | | | | | |
| Nombre d'élus CSC restants aujourd'hui | | | | | | | |
| Nombre de suppléants CSC restants aujourd'hui | | | | | | | |
| Nombre de non élus CSC restants aujourd'hui | | | | | | | |

Étape 2: forces et faiblesses de l'équipe syndicale

Une bonne connaissance de vos forces et de vos faiblesses vous aidera à demander à de nouveaux travailleurs de devenir candidats. Vos forces et vos atouts contribueront à sensibiliser les travailleurs pour qu'ils s'engagent dans le militantisme. Vos faiblesses vous permettront de voir les compétences qu'il manque à votre équipe, et de convaincre de nouveaux collègues de se présenter pour améliorer votre action syndicale.

Identifiez vos forces et faiblesses en effectuant une petite analyse de votre équipe. Pour ce faire, posez-vous les bonnes questions:

- Tous les groupes de travailleurs sont-ils impliqués?
- Comment se déroule la communication avec la base et avec les travailleurs pris individuellement?
- Les collègues confrontés à des questions ou à des problèmes sont-ils aidés rapidement et correctement?



- Quel est notre poids dans la concertation? Comment se déroulent les réunions du CPPT et du CE? Comment se déroule la préparation? Pouvons-nous obtenir des résultats? Disposons-nous de suffisamment de connaissances?
- Quels sont les rapports avec l'employeur et les autres acteurs de la concertation?
- Quels sont les rapports avec le permanent syndical et les autres syndicats?
- Qu'en est-il des objectifs que nous nous étions fixés en 2020? Quels succès avons-nous enregistrés depuis les précédentes élections sociales? Qu'est-ce qui n'a pas réussi? Pourquoi?
- Quels problèmes voulons-nous traiter en priorité à l'avenir?

Comment fonctionne l'équipe syndicale? Y a-t-il régulièrement des réunions avec les militants? La plupart des militants y assistent-ils? Qu'en est-il de la collaboration et de la cohésion? Jusqu'à quel point notre fonctionnement est-il démocratique?

Étape 3: analysez le profil des candidats que vous recherchez

Toutes les catégories du personnel sont-elles représentées?

Y a-t-il des catégories de travailleurs (ouvriers, employés, jeunes, cadres, femmes, travailleurs d'origine étrangère, etc.) qui ne sont pas (suffisamment) représentés? Réunissez les données suivantes à propos des travailleurs de votre entreprise ou de votre organisation et comparez-les avec la composition de votre groupe de militants. Vous retrouverez la plupart des données dans le bilan social ou dans les informations annuelles.

Répartition des militants

Les militants sont-ils bien répartis au sein de l'entreprise ou de l'organisation: filiales, sections, services intérieurs et extérieurs, production, maintenance, administration, ventes, etc.? Si une entreprise organise du travail en différentes équipes, les militants proviennent-ils également des différentes équipes?

| | Travailleurs | | Militants au CPPT ou au CE | |
|----------------------------------|-----------------|-------|----------------------------|-------|
| | Homme | Femme | Homme | Femme |
| Ouvriers | | | | |
| Employés | | | | |
| Cadres | | | | |
| Jeunes | | | | |
| Travailleurs d'origine étrangère | | | | |
| Répartition par classe d'âge | < 25 ans | | < 25 ans | |
| | 25-35 ans | | 25-35 ans | |
| | 35-50 ans | | 35-50 ans | |
| | > 50 ans | | > 50 ans | |

La chasse aux talents

De quels talents et qualités les militants de votre équipe syndicale disposent-ils et quels talents et qualités manquent ou ne sont pas suffisamment présents? L'évaluation des forces et des faiblesses de l'équipe syndicale peut vous aider. Il s'agit de talents tels que la connaissance de la législation, l'aptitude à communiquer avec la base, le fait d'oser s'exprimer en public et de défendre des positions, la capacité à s'y retrouver dans les structures syndicales, la capacité de mener des entretiens individuels, l'empathie, la connaissance des problèmes des travailleurs, la préparation et l'animation des réunions, la collaboration en groupe, la recherche créative de solutions, la capacité de mener une réflexion stratégique, des aptitudes administratives, etc. Naturellement, une seule personne ne réunit jamais tous ces talents. Donc, vous recherchez une bonne variété de candidats. Sans oublier que les militants font tout un apprentissage. Ils peuvent aussi apprendre ce qu'ils ne connaissent pas encore.

Étape 4: le recrutement

Dressez une liste des candidats que vous recherchez. Le tableau ci-dessous peut vous aider.

Fixez un calendrier et répartissez les tâches entre vous (Qui se charge de la communication? Qui s'adresse à quel travailleur?) et discutez des outils d'information et de communication que vous allez utiliser. Vous pouvez vous servir des outils de recrutement qui sont présentés dans ce numéro de *Syndicaliste* (cf. infra).

Formulaire de candidature CSC

Pour ces élections, la CSC utilise un formulaire de candidature. Ce formulaire définit le droit des candidats à être aidés, ainsi que leurs droits en matière de formation, de participation, d'information et de protection. Mais il précise également ce que la CSC attend de ses candidats: qu'ils soient à l'écoute des demandes et de leurs collègues, qu'ils souscrivent aux valeurs démocratiques de la CSC, qu'ils soient et restent des affiliés actifs de la CSC.

Tout candidat est prié de signer le formulaire.

| Candidats 2020 | CPPT | | Conseil d'entreprise | | Dans quelle section, fonction, équipe? | Profil / Talent spécifique |
|----------------|-------|-------|----------------------|-------|--|----------------------------|
| | Homme | Femme | Homme | Femme | | |
| Ouvriers | | | | | | |
| Employés | | | | | | |
| Jeunes | | | | | | |
| Cadres | | | | | | |

Étape 5: la constitution de la liste

Lorsque vous avez trouvé les candidats adéquats, établissez les listes pour le CPPT et le CE en concertation avec votre permanent. Dans l'ordre de présentation des candidats sur la liste, n'oubliez pas de tenir compte de la diversité et de la représentativité. Votre permanent remettra la liste des candidats à votre employeur.

Il n'y a en tout cas pas de place sur la liste pour des personnes qui prônent des idées racistes, discriminatoires et/ou d'extrême-droite. Pas plus qu'il n'y a de place à la CSC pour des gens qui se livrent à des actes de harcèlement moral ou de violence à l'égard d'autres travailleurs.

IL N'Y A PAS DE PLACE SUR LA LISTE POUR DES PERSONNES QUI PRÔNENT DES IDÉES RACISTES, DISCRIMINATOIRES ET/OU D'EXTRÊME-DROITE.

4. OUTILS DE RECRUTEMENT

Si nous voulons autant de représentativité que possible sur nos listes, nous devons commencer par faire de même sur nos visuels.

C'est pourquoi nous avons choisi, pour donner corps à notre campagne, quatre personnes d'âge, de sexe et d'origine différents. Elles se retrouvent sur nos différents visuels, aussi bien imprimés que numériques.

Mais alors, quel est le point commun des candidats CSC? C'est leur envie de s'impliquer dans leur organisation, de défendre leurs collègues, d'assurer de meilleures conditions de travail pour tous et toutes. Ce sont des personnes engagées qui ont envie de faire changer les choses. Elles ont déjà les idées, il ne reste plus qu'à les convaincre de se présenter aux élections sociales!

Néanmoins, nous savons que la décision de devenir candidat CSC n'est pas facile à prendre. Certains motifs peuvent inciter une personne à poser sa candidature, mais des contraintes peuvent également l'arrêter dans sa démarche. C'est pourquoi le dialogue avec vous, en face à face, est très important. C'est vous qui pourrez le mieux répondre à ses craintes et à ses questions. Mais nous ne vous laissons pas seul: nous avons réalisé plusieurs outils pour vous aider.



LES OUTILS PAPIER

Affiches

Quatre affiches sont disponibles. Sur chacune d'elle figure l'un des visages de la campagne, ainsi que notre slogan «Partagez vos idées ailleurs qu'à la maison». Au bas de l'affiche se trouve l'appel à la candidature pour les élections sociales, avec l'URL de notre site www.lacsc.be/elections-sociales (cf. infra).

Les affiches sont disponibles en A2, A3 et A4. Le format A2 est le grand format (par exemple, pour les centres de service de la CSC). Les formats A3 et A4 sont plus appropriés pour les entreprises et les organisations. Chaque affiche est disponible en français, en néerlandais et en anglais.

L'impact est plus fort si vous utilisez plusieurs affiches. Par exemple, vous pouvez commencer avec une affiche, en accrocher une deuxième après un mois, etc. De cette façon, vous continuez à attirer l'attention et à stimuler la curiosité. Si vous ne pouvez accrocher qu'une seule affiche, vous pouvez la remplacer par une autre après deux semaines. Tout dépend de votre groupe-cible et des possibilités sur place.

Dépliants de recrutement

Le dépliant de recrutement explique de manière très concise ce qu'est un syndicat, ce que sont les élections sociales, et répond brièvement à quelques questions que peuvent se poser de potentiels candidats. Quatre versions sont à votre disposition: une version générale, une pour les cadres, une pour les jeunes et une pour les femmes, avec un contenu et des témoignages adaptés selon le groupe-cible.

Ces dépliants sont en format A5 et disponibles en français et néerlandais. Le dépliant des cadres ainsi que la version générale sont également disponibles en anglais. Ces versions sont toutes sur notre site internet www.lacsc.be/elections-sociales.



Guide législation élections sociales 2024

Cette édition de poche en format A5 (276 pages) présente une description détaillée des différentes étapes de la procédure des élections sociales, un résumé de la législation électorale, les principaux éléments de la jurisprudence et des conseils pratiques. Le guide reprend aussi la législation intégrale en matière d'élections sociales (les textes coordonnés des lois de base et la législation de 2024). Il est destiné aux membres du personnel de la CSC concernés par les élections sociales et aux militants désireux de s'y retrouver dans la législation des élections sociales. Il est utilisé comme manuel de référence pour la formation élections sociales.

Les numéros spéciaux de Syndicaliste

Plusieurs numéros de *Syndicaliste* sont spécialement consacrés aux élections sociales. Les abonnés les recevront gratuitement. C'est le cas de tous les militants d'entreprise et de tous les candidats CSC enregistrés. Ces éditions existent en français et en néerlandais. Vous pouvez également les trouver en version numérique (format PDF) sur www.syndicaliste.be. Nous avons prévu plusieurs éditions spéciales pour cette année sociale:



- «*Législation élections sociales 2024*» *Syndicaliste* n° 985 (édité le 20.09.2023): il s'agit d'une édition spéciale présentant, en un peu plus de 20 pages, un résumé de la procédure électorale et de la législation élections sociales.
- «*Rôle et compétences du CPPT, du CE et de la DS*» Cette édition spéciale vous explique tout ce qu'il faut savoir sur les organes de concertation dans l'entreprise ou l'organisation.
- «*Matériel pour la campagne électorale*» Cette édition spéciale vous présente le matériel de promotion pour mener à bien la campagne électorale dans l'entreprise.
- «*Connaître la CSC*» Cette édition spéciale présente l'histoire et les missions de la CSC et commente son organisation et sa structure, la concertation sociale vue par l'organisation et les priorités de la CSC.



Élections sociales 2024: aspects juridiques

Cette édition en format digital (A4, 208 pages) du service d'études de la CSC est destinée aux collaborateurs des services d'études, aux responsables élections sociales et aux permanents particulièrement intéressés par les questions juridiques. Elle approfondit une série d'aspects de la jurisprudence relative aux élections sociales, ainsi que des questions juridiques. Cette édition n'est pas destinée aux militants. Nous signalons simplement ici qu'elle existe.

Brochure sur la législation en matière de protection

Cette brochure en format digital (A4, 50 pages) reprend et explique la législation en vigueur en matière de protection (champ d'application, interdiction de licenciement, interdiction de déplacement, licenciement de délégués pour motifs graves, licenciement pour motifs économiques et techniques, indemnité de protection, facilités et possibilités d'action des délégués prévues dans la législation).

Guide législation sociale 2022

Il s'agit d'une édition en format A5 (572 pages) consacrée au droit du travail et à la sécurité sociale pour vous aider à comprendre le droit du travail et la sécurité sociale et vous expliquer les mesures fédérales et wallonnes, bruxelloises et flamandes en matière d'emploi et de formation. Ce n'est pas vraiment un numéro consacré aux élections sociales, mais il aborde le thème.

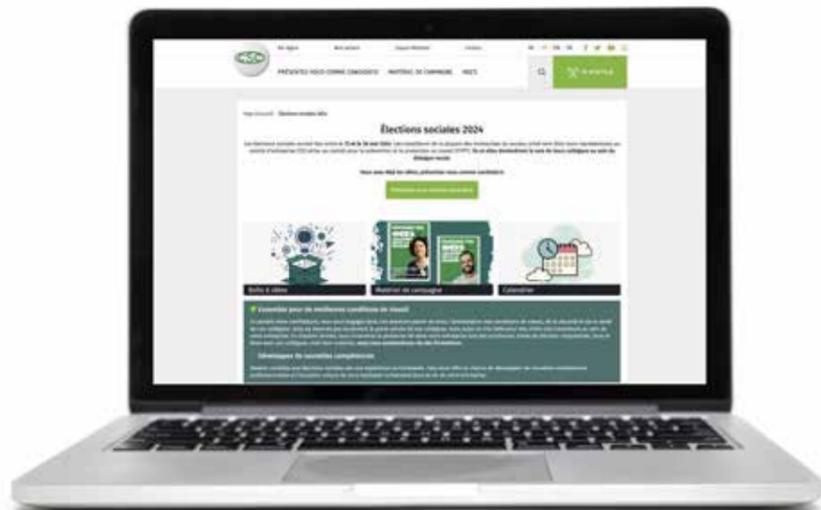
LES OUTILS NUMÉRIQUES

Site internet

Pendant la campagne de recrutement, nous communiquons toujours par le biais de l'URL www.lacsc.be/elections-sociales. Ce site (qui fait partie du site www.lacsc.be) rassemble toutes les informations relatives aux élections sociales. Vous y trouverez:

- une foire aux questions (FAQ), pour répondre aux questions que se posent le plus souvent les personnes qui hésitent;
- le matériel de campagne;
- le calendrier des élections;
- la boîte à idées, dans laquelle nous partager toutes les bonnes idées pour améliorer son lieu de travail. Les participants sont automatiquement sélectionnés pour remporter un concours et gagner un bon cadeau d'une valeur de 300€ chez Vayamundo;
- divers outils (actuellement le mini et le maxi-scan, et prochainement le calcul des mandats et la recherche d'une personne de contact CSC dans votre entreprise).

Le site existe en français, néerlandais, allemand et anglais. Vous pouvez donc le partager largement avec tous vos collègues, même allophones.



Réseaux sociaux

Nous menons évidemment campagne sur nos pages Facebook et Instagram. Nous le ferons d'une part au moyen de nos propres publications qui se focaliseront sur le site internet et des témoignages. D'autre part, nous ferons des publications sponsorisées pour toucher des personnes qui ne sont pas encore membres de la CSC et les convaincre de se présenter comme candidats aux élections sociales. Pour renforcer notre campagne, nous vous demandons de «like» et de partager nos publications. Demandez également à vos collègues de soutenir la campagne. Le prochain candidat CSC se trouve peut-être dans votre entourage!

Nos adresses:

- www.facebook.com/la.csc
- www.instagram.com/lacsc

Si vous partagez des publications, utilisez nos hashtags:

- [#electionssociales](https://twitter.com/hashtag/electionssociales)
- [#electionssociales2024](https://twitter.com/hashtag/electionssociales2024)
- [#ES24](https://twitter.com/hashtag/ES24)
- [#candidatcsc](https://twitter.com/hashtag/candidatcsc)



Stylos à bille

Des stylos à bille verts avec le logo de la CSC et le nom du site www.lacsc.be/elections-sociales sont à votre disposition. Les organisations CSC décident elles-mêmes si elles proposent ces stylos.

Helpdesk

Parallèlement à ces outils, vous pouvez évidemment compter sur le permanent syndical de votre centrale professionnelle qui suit votre entreprise ou votre organisation, sur les collaborateurs du service entreprise de votre fédération, sur les responsables de zone et sur les autres collaborateurs de la CSC. Ils sont là pour vous aider dans cette campagne. Bonne chance à vous tous!

Newsletters et mails

Afin de vous tenir informés, vous et les autres militantes et militants de la CSC, du déroulement de la campagne de recrutement et de l'organisation des élections sociales, un article sera consacré régulièrement à ce sujet dans la newsletter envoyée aux militantes et militants.

Si vous êtes délégué ou l'avez déjà été par le passé, vous recevrez également dans les prochains mois quelques mails spécialement consacrés aux élections sociales. Début octobre, par exemple, vous avez reçu un premier mail dans lequel nous vous informions de la création du site www.lacsc.be/elections-sociales et du lancement de la campagne.

Si vous n'avez pas encore reçu de mails de la CSC, il est préférable de nous communiquer votre adresse électronique. Pour ce faire, consultez le module «Ma CSC» sur le site www.lacsc.be. Vous pouvez vous y connecter à l'aide de votre eID et nous communiquer votre adresse électronique en ligne (en haut de la page d'accueil «Ma CSC»).

Il est également possible de nous contacter directement par mail à l'adresse electionssociales@acv-csc.be. Pour poser votre candidature, vous pouvez utiliser le formulaire de déclaration d'intention sur le site www.lacsc.be/elections-sociales.

Cette adresse électronique est avant tout destinée aux personnes intéressées qui travaillent dans une entreprise ou une organisation où la CSC n'a pas encore de candidats. Vous travaillez dans une entreprise où la CSC est déjà représentée? Dans ce cas, vous devez d'abord contacter les militants de la CSC présents ou le permanent de la CSC qui suit votre entreprise si vous avez des questions ou si vous souhaitez poser votre candidature.

Cartes de visite

Dans l'espace militants de notre site internet, dans la rubrique «Style maison et matériel de campagne», un outil vous permet de créer une carte de visite personnalisée dans le style graphique de la campagne des élections sociales. N'hésitez pas à l'utiliser et à partager largement vos cartes de visite. Un contact personnel fonctionne toujours mieux pour convaincre quelqu'un de se présenter!

MATÉRIEL DE PROPAGANDE

T-shirts

Il existe des t-shirts verts avec le logo de la CSC et l'URL www.lacsc.be. Les organisations CSC décident elles-mêmes si elles les proposent à leurs militants.

AUTANT DE RAISONS
DE PARTAGER VOS IDÉES

Dans les entreprises et les organisations où des élections sociales sont organisées, le salaire moyen est plus élevé et l'on investit davantage dans la formation du personnel. Les entreprises qui organisent des élections sociales sont généralement plus sûres. Les chiffres du Fonds des accidents du travail montrent que le risque d'accident est plus faible et que les accidents sont moins graves dans les entreprises et les organisations dotées d'un CPPT.

La qualité du travail et la sécurité d'emploi sont également meilleures dans les entreprises et les organisations qui organisent des élections sociales. Le travail temporaire y est moins important et il y a moins de licenciements. Si malgré tout, l'entreprise licencie, les indemnités de préavis sont plus élevées et l'accompagnement pour trouver un nouvel emploi est meilleur. Nos négociateurs et prestataires de services juridiques en sont témoins jour après jour.

Il y a donc de nombreuses raisons de vous présenter aux élections et de faire la différence pour vous et vos collègues. En agissant, vous améliorez activement vos conditions de travail, vos possibilités de formation et l'équilibre entre vies professionnelle et familiale.

VIRGINIE

VIRGINIE DAUGINET, CPPT/DS,
ENTREPRISE «CONSULTEZ-NOUS»

«Ce qui m'a convaincue, c'est que l'on est encadrés par des formations, on est soutenus par les collègues délégués. On peut toujours téléphoner à un permanent. On n'est pas jetés dans la cage aux lions. Il ne faut pas rester dans sa zone de confort, il faut faire le premier pas, même si ça fait peur. L'expérience n'est que bénéfique et l'on apprend beaucoup de choses.»



Élections sociales du 13 au 26 mai 2024

Calendrier de la procédure

Indépendamment de la date des élections

Période de référence pour le calcul du seuil: 1/10/2022 - 30/09/2023

Période de référence pour le registre des intérimaires: 1/04/2023 - 30/06/2023

Première période de calcul de l'ancienneté des intérimaires: 1/11/2023 - 1/01/2024

| | Date des élections | 13/05 | 14/05 | 15/05 | 16/05 | 17/05 | 18/05 | 19/05 | 20/05 | 21/05 | 22/05 | 23/05 | 24/05 | 25/05 | 26/05 |
|----------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| X-60 | Communication par l'employeur | 15/12 | 16/12 | 17/12 | 18/12 | 19/12 | 20/12 | 21/12 | 22/12 | 23/12 | 24/12 | 25/12 | 26/12 | 27/12 | 28/12 |
| X-35 | Consultation - décision | 09/01 | 10/01 | 11/01 | 12/01 | 13/01 | 14/01 | 15/01 | 16/01 | 17/01 | 18/01 | 19/01 | 20/01 | 21/01 | 22/01 |
| X-30 | Début de la protection | 14/01 | 15/01 | 16/01 | 17/01 | 18/01 | 19/01 | 20/01 | 21/01 | 22/01 | 23/01 | 24/01 | 25/01 | 26/01 | 27/01 |
| X-28 | Recours auprès du tribunal concernant la décision prise à X-35 | 16/01 | 17/01 | 18/01 | 19/01 | 20/01 | 21/01 | 22/01 | 23/01 | 24/01 | 25/01 | 26/01 | 27/01 | 28/01 | 29/01 |
| X-5 | Décision du tribunal | 08/02 | 09/02 | 10/02 | 11/02 | 12/02 | 13/02 | 14/02 | 15/02 | 16/02 | 17/02 | 18/02 | 19/02 | 20/02 | 21/02 |
| X | Premier affichage jour X=Y-90 | 13/02 | 14/02 | 15/02 | 16/02 | 17/02 | 18/02 | 19/02 | 20/02 | 21/02 | 22/02 | 23/02 | 24/02 | 25/02 | 26/02 |
| X+7 | Réclamations | 20/02 | 21/02 | 22/02 | 23/02 | 24/02 | 25/02 | 26/02 | 27/02 | 28/02 | 29/02 | 01/03 | 02/03 | 03/03 | 04/03 |
| X+14 | Décision | 27/02 | 28/02 | 29/02 | 01/03 | 02/03 | 03/03 | 04/03 | 05/03 | 06/03 | 07/03 | 08/03 | 09/03 | 10/03 | 11/03 |
| X+21 | Recours auprès du tribunal | 05/03 | 06/03 | 07/03 | 08/03 | 09/03 | 10/03 | 11/03 | 12/03 | 13/03 | 14/03 | 15/03 | 16/03 | 17/03 | 18/03 |
| X+28 | Décision du tribunal | 12/03 | 13/03 | 14/03 | 15/03 | 16/03 | 17/03 | 18/03 | 19/03 | 20/03 | 21/03 | 22/03 | 23/03 | 24/03 | 25/03 |
| X+35 | Dépôt des listes de candidat-e-s | 19/03 | 20/03 | 21/03 | 22/03 | 23/03 | 24/03 | 25/03 | 26/03 | 27/03 | 28/03 | 29/03 | 30/03 | 31/03 | 01/04 |
| X+40 | Affichage des listes | 24/03 | 25/03 | 26/03 | 27/03 | 28/03 | 29/03 | 30/03 | 31/03 | 01/04 | 02/04 | 03/04 | 04/04 | 05/04 | 06/04 |
| X+47 | Introduction des réclamations | 31/03 | 01/04 | 02/04 | 03/04 | 04/04 | 05/04 | 06/04 | 07/04 | 08/04 | 09/04 | 10/04 | 11/04 | 12/04 | 13/04 |
| X+48 | Transmission des réclamations par l'employeur | 01/04 | 02/04 | 03/04 | 04/04 | 05/04 | 06/04 | 07/04 | 08/04 | 09/04 | 10/04 | 11/04 | 12/04 | 13/04 | 14/04 |
| X+54 | Modification des listes de candidat-e-s | 07/04 | 08/04 | 09/04 | 10/04 | 11/04 | 12/04 | 13/04 | 14/04 | 15/04 | 16/04 | 17/04 | 18/04 | 19/04 | 20/04 |
| X+54 | Désignation des membres des bureaux de votes | 07/04 | 08/04 | 09/04 | 10/04 | 11/04 | 12/04 | 13/04 | 14/04 | 15/04 | 16/04 | 17/04 | 18/04 | 19/04 | 20/04 |
| X+56 | Affichage de la liste de candidat-e-s modifiée | 09/04 | 10/04 | 11/04 | 12/04 | 13/04 | 14/04 | 15/04 | 16/04 | 17/04 | 18/04 | 19/04 | 20/04 | 21/04 | 22/04 |
| X+56 | Accord vote par correspondance | 09/04 | 10/04 | 11/04 | 12/04 | 13/04 | 14/04 | 15/04 | 16/04 | 17/04 | 18/04 | 19/04 | 20/04 | 21/04 | 22/04 |
| X+60 | Affichage composition bureaux de votes | 13/04 | 14/04 | 15/04 | 16/04 | 17/04 | 18/04 | 19/04 | 20/04 | 21/04 | 22/04 | 23/04 | 24/04 | 25/04 | 26/04 |
| X+61 | Recours auprès du tribunal | 14/04 | 15/04 | 16/04 | 17/04 | 18/04 | 19/04 | 20/04 | 21/04 | 22/04 | 23/04 | 24/04 | 25/04 | 26/04 | 27/04 |
| X+70 | Désignation des témoins | 23/04 | 24/04 | 25/04 | 26/04 | 27/04 | 28/04 | 29/04 | 30/04 | 01/05 | 02/05 | 03/05 | 04/05 | 05/05 | 06/05 |
| X+75 | Décision du tribunal - listes de candidat-e-s | 28/04 | 29/04 | 30/04 | 01/05 | 02/05 | 03/05 | 04/05 | 05/05 | 06/05 | 07/05 | 08/05 | 09/05 | 10/05 | 11/05 |
| X+76 | Remplacement des candidat-e-s | 29/04 | 30/04 | 01/05 | 02/05 | 03/05 | 04/05 | 05/05 | 06/05 | 07/05 | 08/05 | 09/05 | 10/05 | 11/05 | 12/05 |
| X+77 | Listes des candidats définitives | 30/04 | 01/05 | 02/05 | 03/05 | 04/05 | 05/05 | 06/05 | 07/05 | 08/05 | 09/05 | 10/05 | 11/05 | 12/05 | 13/05 |
| X+77 | Toiletage des listes électorales | 30/04 | 01/05 | 02/05 | 03/05 | 04/05 | 05/05 | 06/05 | 07/05 | 08/05 | 09/05 | 10/05 | 11/05 | 12/05 | 13/05 |
| X+80 | Remise de la convocation | 03/05 | 04/05 | 05/05 | 06/05 | 07/05 | 08/05 | 09/05 | 10/05 | 11/05 | 12/05 | 13/05 | 14/05 | 15/05 | 16/05 |
| Y | Vote | 13/05 | 14/05 | 15/05 | 16/05 | 17/05 | 18/05 | 19/05 | 20/05 | 21/05 | 22/05 | 23/05 | 24/05 | 25/05 | 26/05 |
| Y | | 13/05 | 14/05 | 15/05 | 16/05 | 17/05 | 18/05 | 19/05 | 20/05 | 21/05 | 22/05 | 23/05 | 24/05 | 25/05 | 26/05 |
| Y+1 | } Affichage du résultat | 14/05 | 15/05 | 16/05 | 17/05 | 18/05 | 19/05 | 20/05 | 21/05 | 22/05 | 23/05 | 24/05 | 25/05 | 26/05 | 27/05 |
| Y+2 | | 15/05 | 16/05 | 17/05 | 18/05 | 19/05 | 20/05 | 21/05 | 22/05 | 23/05 | 24/05 | 25/05 | 26/05 | 27/05 | 28/05 |
| Y+1 | | 14/05 | 15/05 | 16/05 | 17/05 | 18/05 | 19/05 | 20/05 | 21/05 | 22/05 | 23/05 | 24/05 | 25/05 | 26/05 | 27/05 |
| Y+13 | } Recours auprès du tribunal | 26/05 | 27/05 | 28/05 | 29/05 | 30/05 | 31/05 | 01/06 | 02/06 | 03/06 | 04/06 | 05/06 | 06/06 | 07/06 | 08/06 |
| Y+14 | | 27/05 | 28/05 | 29/05 | 30/05 | 31/05 | 01/06 | 02/06 | 03/06 | 04/06 | 05/06 | 06/06 | 07/06 | 08/06 | 09/06 |
| Y+15 | | 28/05 | 29/05 | 30/05 | 31/05 | 01/06 | 02/06 | 03/06 | 04/06 | 05/06 | 06/06 | 07/06 | 08/06 | 09/06 | 10/06 |
| Y+43 | } Première réunion CE ou CPPT | 25/06 | 26/06 | 27/06 | 28/06 | 29/06 | 30/06 | 01/07 | 02/07 | 03/07 | 04/07 | 05/07 | 06/07 | 07/07 | 08/07 |
| Y+44 | | 26/06 | 27/06 | 28/06 | 29/06 | 30/06 | 01/07 | 02/07 | 03/07 | 04/07 | 05/07 | 06/07 | 07/07 | 08/07 | 09/07 |
| Y+45 | | 27/06 | 28/06 | 29/06 | 30/06 | 01/07 | 02/07 | 03/07 | 04/07 | 05/07 | 06/07 | 07/07 | 08/07 | 09/07 | 10/07 |
| Y+69 | Décision du tribunal du travail | 21/07 | 22/07 | 23/07 | 24/07 | 25/07 | 26/07 | 27/07 | 28/07 | 29/07 | 30/07 | 31/07 | 01/08 | 02/08 | 03/08 |
| Y+84 | Appel de la décision du tribunal du travail | 05/08 | 06/08 | 07/08 | 08/08 | 09/08 | 10/08 | 11/08 | 12/08 | 13/08 | 14/08 | 15/08 | 16/08 | 17/08 | 18/08 |
| Y+144 | Arrêt de la Cour du travail | 04/10 | 05/10 | 06/10 | 07/10 | 08/10 | 09/10 | 10/10 | 11/10 | 12/10 | 13/10 | 14/10 | 15/10 | 16/10 | 17/10 |



| | | | | | |
|--|----------------------------|-------|-----------------|-------|--------------------|
| | Week-end | 25/12 | Noël | 09/05 | Ascension |
| | Vacances scolaires (FR+NL) | 01/01 | Jour de l'an | 19/05 | Pentecôte |
| | Vacances scolaires (FR) | 31/03 | Pâques | 20/05 | Lundi de Pentecôte |
| | Vacances scolaires (NL) | 01/04 | Lundi de Pâques | 21/07 | Fête nationale |
| | Jour férié | 01/05 | Fête du travail | 15/08 | Assomption |