



Bienvenue à la CSC

Une nouvelle approche pour
le recrutement des membres
et leur accompagnement



SOMMAIRE

- 3-6 2020: UNE ANNÉE TRÈS SPÉCIALE POUR NOTRE SERVICE AUX MEMBRES
- 7 UN SERVICE AUX MEMBRES À L'ÉPREUVE DU TEMPS
- 8-11 L'ANNÉE DÉFI DES JEUNES CSC
- 12-13 VOS (FUTURS) COLLÈGUES PENSIONNÉS ONT TOUJOURS DES CARTES À JOUER
- 14-17 UNE ORGANISATION MOBILISATRICE: DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE
- 18-19 WWW.LACSC.BE: UN SITE AU SERVICE DES AFFILIÉS
- 20-22 DÉFENDRE LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
- 23 UNE ENQUÊTE LE CONFIRME: LES AFFILIÉS DE LA CSC SONT SATISFAITS DES RENDEZ-VOUS TÉLÉPHONIQUES!
- 24-25 RE-MEMBER
- 26-27 PAYER SA COTISATION À LA CSC: SIMPLE, RAPIDE ET EFFICACE
- 28 COMMENT INSCRIRE DE NOUVEAUX AFFILIÉS?
- 29 FORMULAIRE D'INSCRIPTION
- 30-31 COMMENT CONVAINCRE ET AFFILIER AVEC SUCCÈS?
- 32-34 VOTRE ÉQUIPE SYNDICALE A-T-ELLE DÉJÀ UN SAF?
- 35 NOUS ACCOMPAGNONS LES ENSEIGNANTS DÈS LE DÉBUT DE LEUR CARRIÈRE
- 36-37 LES CADORS DE LA FÉDÉRATION CSC DE FLANDRE OCCIDENTALE
- 38-39 DES SERVICES DE SOUTIEN POUR LES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS
- 40-41 DES VICTOIRES POUR UNE CSC PLUS FORTE
- 42-43 LES AVANTAGES SUPPLÉMENTAIRES DE L'AFFILIATION À LA CSC
- 44 RECRUTEMENT DES MEMBRES: DONNEZ-NOUS UN COUP DE POUCE

Au masculin et au féminin

Les noms communs au masculin sont à prendre au féminin et au masculin.

COLOPHON

Photo de couverture: Jan Agten -Wolf&Wolf

Rédaction: BP 10 - 1031 Bruxelles

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppieters - **Tél.:** 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@acv-csc.be

Site Internet: www.lacsc.be

Rédaction de ce numéro: Ayla Serbest, Johan Van Baelen, Herman Fonck, Flavio Schillaci, Donatienne Coppieters, Stéphanie Siegels, Monique Braam, Patrick Van Looveren.

Photos: Layla Aerts, Jan Agten, James Arthur, Stefaan Beel, Michael De Lausnay, Aurélie Geurts, Linda Léonard, Daniël Rys, Rob Stevens, Aude Vanlathem, Donatienne Coppieters.

Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde van Lancker.

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hooft

Éditrice responsable: Dominique Leyon



QU'EST-CE QU'UN CODE QR?

Dans cette édition de *Syndicaliste*, vous trouverez de nombreux codes QR.

Un code QR est un code-barres que vous pouvez scanner à l'aide de votre smartphone. En le scannant, vous accédez immédiatement au site internet auquel il fait référence. Le code fonctionne comme une sorte de lien et vous permet de trouver rapidement plus d'informations sur un sujet ou un produit.

Tout ce dont vous avez besoin est un scanner de code QR téléchargeable via de nombreuses applications gratuites. Vous pouvez les ouvrir au moyen de votre smartphone ou tablette.

Une fois l'application installée, pointez la caméra vers le code QR et scannez le code en appuyant sur le bouton de la caméra. Essayez de ne pas bouger votre smartphone et n'appuyez sur le bouton que lorsque le code QR est clairement visible.

Le lien auquel se réfère le code apparaît alors sur votre écran. Cliquez dessus pour y accéder directement.

2020: UNE ANNÉE TRÈS SPÉCIALE POUR NOTRE SERVICE AUX MEMBRES

Ce numéro de *Syndicaliste* est entièrement consacré au recrutement de membres et à leur prise en charge. Quels sont les derniers développements? Qu'en est-il des services de la CSC en temps de crise? Quel est l'état d'avancement de la «transition», le processus de changement interne au sein de la CSC?

L'année 2020 s'est avérée très spéciale en ce qui concerne les effectifs syndiqués de la CSC. Fin décembre 2020, nous comptons 1.539.661 membres, soit une croissance de 42.504 membres sur l'ensemble de l'année. Ces chiffres diffèrent des chiffres annuels précédents où nous enregistrons systématiquement une perte d'un à deux pour cent. Nous n'avons pas ainsi mis définitivement fin à cette tendance insidieuse à la baisse du nombre de membres que nous connaissions ces dernières années. Les évolutions en la matière resteront un point d'attention important dans le futur.

Ce résultat exceptionnel pour 2020 est étroitement lié à la crise du coronavirus. Nous avons assisté à un important afflux de nouveaux membres. Deux travailleurs en chômage temporaire sur trois ont fait appel à nous pour le paiement de leur chômage temporaire.

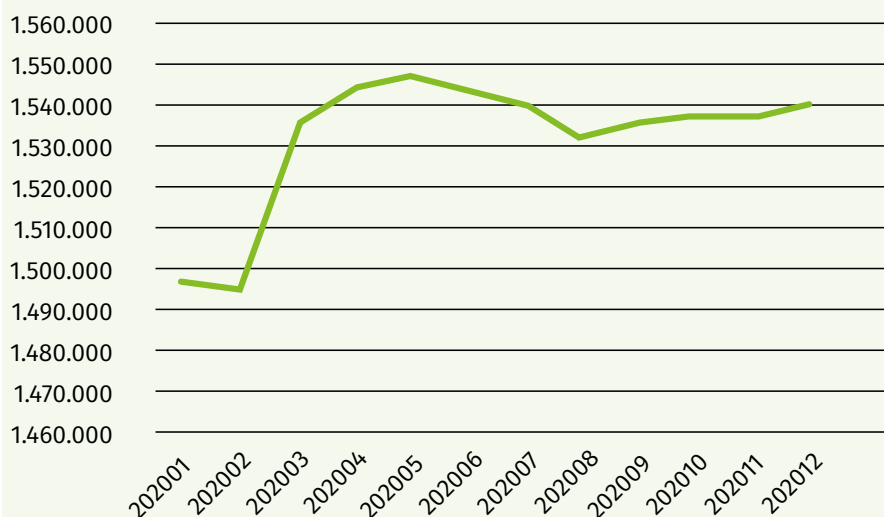
Le service aux membres à l'époque du coronavirus


Face à cette crise sanitaire, notre service aux membres a été très fortement sous pression. Du jamais vu. Alors

que nous devons brusquement nous confiner, basculer vers le télétravail, faire face à l'absence de nombreux collègues malades, le nombre de demandes de personnes mises en chômage a explosé, tout comme le recours à notre service aux membres.

En avril 2020, nous avons payé des allocations de chômage temporaire pour le mois de mars à 316.324 membres. En mai, 370.617 paiements de chômage ont été effectués pour

Évolution du nombre d'affiliés en 2020





le mois d'avril. En juin, le chômage temporaire a diminué mais a encore représenté 262.179 paiements pour le mois de mai 2020. Ce sont des chiffres records explosifs pour nos services de chômage. D'une moyenne de 44.546 dossiers de chômage temporaire en 2019, nous sommes passés brusquement, en à peine deux mois, à huit fois plus de dossiers. Et ce, dans des circonstances extrêmement compliquées pour nos collègues, ce qui nous a forcé à nous réorganiser totalement.

En avril, 96 % de toutes les demandes de chômage de mars ont pu être payées. Pour le 10 juin, les 4 % de dossiers de mars encore bloqués étaient payés. Nous avons rencontré ici des problèmes très divers: soit nous n'avions pas reçu la déclaration de l'employeur, soit il manquait des informations de la personne mise en chômage, soit des demandes avaient été introduites auprès de plusieurs organismes. Parfois même, un employeur de PME avait déposé tous les dossiers de son personnel dans un centre de services alors que le travailleur n'était pas membre de la CSC ou n'avait pas introduit de demande.

Nous n'avons pas ménagé nos efforts. Tous les collègues disponibles étaient sur le pont pour régler les dossiers chômage. Nous avons recruté et formé de nouveaux prestataires de services. Nous avons fait face à un flux ingérable d'appels téléphoniques et de mails. Plus encore, le gouvernement a apporté des modifications successives à la réglementation chômage, ce qui a créé de nombreux problèmes: des membres de la CSC dont nous devons réexaminer le dossier, des ajouts administratifs a posteriori, de nouvelles communications vers les membres, des formalités supplémentaires. Pas moins de 300 collaborateurs des fédérations et centrales ont été appelés en renfort pour des call-centers temporaires, qu'ils soient permanents, collaborateurs administratifs, comptables, formateurs ou collaborateurs des sièges nationaux,



“NOUS N'AVONS PAS MÉNAGÉ NOS EFFORTS POUR GÉRER LES DOSSIERS CHÔMAGE.”

Ann Van Laer

des personnes qui n'avaient rien à voir avec notre service aux membres.

Nous avons dû contacter des milliers de membres qui avaient introduit une demande de chômage parce que leur numéro de registre national était erroné dans leur dossier ou ne figurait pas dans notre base de données. Quelques milliers d'autres s'étaient trompés en complétant leur numéro de compte bancaire. Dans un premier temps, nous avons dû signaler à des centaines de pensionnés qui ont un emploi complémentaire et se sont retrouvés au chômage temporaire que l'on ne pouvait pas combiner une pension et des allocations de chômage. Par contre, les indépendants pensionnés pouvaient combiner leur pension et le droit passerelle. Nous avons donc été forcés de demander d'abord

aux chômeurs temporaires de plus de 65 ans s'ils bénéficiaient déjà d'allocations de pension. Ceux qui ne touchaient pas encore de pension ont pu obtenir des allocations de chômage, moyennant quelques formulaires supplémentaires, mais les autres sont restés sur le carreau. Ce problème a représenté un bon millier de coups de téléphone et de mails.

Nous avons pris contact avec le gouvernement démissionnaire pour corriger la situation mais n'avons pas été entendus directement. Notre demande a bénéficié d'un meilleur écho au sein de la commission Affaires sociales de la Chambre, où Evita Wilaert (Groen-Écolo) et Nahima Lanjri (CD&V) ont poussé dans notre sens. Leur proposition de loi a été approuvée. Seule la N-VA a voté contre. Nous avons donc dû recontacter tous ces chômeurs temporaires pensionnés, cette fois avec de bonnes nouvelles, grâce au succès de notre action. Ils ont pu recevoir des allocations de chômage et être ainsi traités sur le même pied que les indépendants.

Les chômeurs temporaires n'étaient pas les seuls à nous contacter. Nous avons aussi reçu beaucoup de questions sur le droit du travail, la législation sur le bien-être au travail, les règles de protection obligatoires contre le coronavirus au travail... Entre le 16 mars et le 26 avril, pas moins de 1.532.732 personnes ont consulté notre site internet. Notre boîte mail corona a permis à tout un chacun de poser ses questions. Le 29 avril, notre grande équipe de télétravailleurs, composée de collègues des centrales et du secrétariat national spécialement affectés à cette tâche, avait apporté 10.378 réponses à des questions individuelles. Nous avons également reçu des centaines de demandes via Facebook et Messenger.

Grâce à un énorme engagement du personnel de la CSC et une collaboration très agréable entre des collègues de différents services et organisations, nous avons pu accomplir ce travail

dans des conditions très difficiles. Évidemment, nous n'avons pas toujours pu fonctionner comme nos membres l'attendent de nous. Nous n'avons pas pu assurer l'accessibilité classique de nos prestataires de services dans les centres de services, par téléphone ou par mail. De nombreux affiliés ont eu du mal à nous joindre. Nous avons dû compter sur leur compréhension dans cette situation exceptionnelle.

La charge de travail est toujours très élevée dans nos centres de services et le restera dans les prochains mois. Nous ne sommes pas revenus au rythme normal, compte tenu des conséquences administratives de la période écoulée, des corrections et récupérations à effectuer après des contrôles de l'Onem, des litiges sur le droit à la prime de protection pour les chômeurs temporaires qui a été instaurée pendant la période corona. Diverses dispositions dérogatoires et temporaires, qui doivent en outre être mises en œuvre avec effet rétroactif, représentent toujours une lourde charge administrative. Nous devons continuer à traiter ce retard dans les prochains mois. Les semaines et mois à venir resteront difficiles, pour nos prestataires de services comme pour nos affiliés.

La transition

Les changements dans le fonctionnement de la CSC suite à la crise du coronavirus n'ont pas été les changements les plus importants que la CSC a connus au cours de la période écoulée. Fin 2019 déjà, la CSC a choisi de lancer un large processus de changement, baptisé «la transition». Le Bureau de la CSC a décidé de passer le fonctionnement et les structures de la CSC à la loupe afin que notre organisation puisse rester dans le futur un syndicat combatif, de premier plan et un syndicat qui obtient des résultats en faveur d'une société plus solidaire et plus équitable.

Le Bureau a délégué ses compétences à une série de groupes de travail de



“DANS UN PREMIER TEMPS, CES PROCESSUS DE CHANGEMENT INTERNE SERONT SURTOUT VISIBLES AU NIVEAU DE NOTRE SERVICE AUX MEMBRES.”

Anne Léonard

transition qui rassemblent un petit nombre de responsables afin de préparer les changements de manière plus intensive. Nous avons ainsi mis en place **plusieurs groupes de travail**:

- **un groupe sur les aspects financiers** qui œuvre à une CSC financièrement durable;
- **un groupe sur la défense des intérêts individuels** qui réfléchit à la manière dont les diverses facettes du service aux membres des fédérations et centrales peuvent être mieux organisées et plus efficaces;
- **un groupe sur la défense des intérêts collectifs** qui réfléchit à la manière de renforcer l'action syndicale

dans les entreprises, dans les secteurs et au niveau local pour avoir davantage d'impact. Notre politique syndicale est également passée à la loupe en vue de peser davantage sur la politique socio-économique dans ce pays.

- **un groupe consacré à la politique du personnel** au sein de la CSC doit veiller à ce que ces changements s'inscrivent dans le cadre d'une politique du personnel orientée vers le futur.

Dans un premier temps, ces processus de changement interne seront surtout visibles au niveau de notre service aux membres. Dans la suite de ce numéro de *Syndicaliste*, vous trouverez une série d'exemples que nous avons déjà mis en œuvre. Nous mettons ici fortement l'accent sur un processus accéléré de services en ligne pour soutenir et compléter notre service aux membres.

Dans quelques régions, les affiliés de la CSC peuvent déjà prendre rendez-vous avec le service aux membres par le biais du site internet, au moment qui leur convient le mieux, sans devoir attendre dans un centre de services ou au téléphone. Nous travaillons pour étendre cette possibilité à un plus grand nombre de régions.

Par le biais du site internet et de sa rubrique «Ma CSC», les membres ont accès à leurs données personnelles dont dispose la CSC. Ils peuvent par exemple vérifier eux-mêmes quels paiements sont en cours d'exécution, établir des attestations ou imprimer des preuves de paiement de chômage. Nous voulons aussi pouvoir avertir rapidement nos membres, par mail ou



Nos investissements dans de nouvelles applications numériques doivent permettre un service plus personnel et à taille humaine, en particulier pour tous les membres pour qui un service uniquement en ligne n'est pas adapté.

© Michael De Lausnay

par sms, du paiement d'allocations de chômage ou d'une prime. C'est déjà possible par le biais d'un service téléphonique automatique. Les membres appellent ce service et, après avoir encodé leur numéro de registre national, entendent un message qui leur dit si leurs allocations de chômage ont déjà été payées. Autre nouveauté, les affiliés peuvent commander des étiquettes et des cartes de pointage sur le site internet. Leur demande est directement traitée de manière automatisée.

Nous voulons en outre que, pour un maximum d'applications, les affiliés puissent transmettre des documents par voie électronique, sans devoir nous les apporter ou les envoyer. Dans de nombreux cas, notamment pour le chômage et, dans beaucoup de secteurs, pour les primes syndicales, la réglementation n'autorise toutefois pas ce système. Nous mettons tout en œuvre pour y remédier.

Pour les membres qui cherchent à joindre la CSC, nous travaillons à un numéro de téléphone national unique accessible à tous. Grâce à une forte collaboration au niveau de nos centres de contact, nous voulons ainsi leur apporter une aide rapide et efficace en leur offrant directement une

réponse ou en les mettant en contact avec le prestataire de services, le gestionnaire de plaintes, le service juridique ou le permanent syndical compétent. Pour ce faire, différentes modifications profondes de notre organisation s'imposent. Il est très important pour nous de disposer ici d'une application informatique qui permette à un prestataire de services de voir directement sur son écran toutes les informations sur l'affilié qui appelle. Ces informations peuvent s'afficher sur l'écran parce que l'ordinateur reconnaît le numéro de téléphone ou peut ouvrir directement le dossier sur la base du numéro de registre national encodé.

Dans tout ce processus, nous voulons rester attentifs aux personnes qui éprouvent des difficultés à utiliser des applications informatiques, qui n'en ont pas l'habitude ou qui ne disposent pas d'un ordinateur ou d'internet chez elles. Nos investissements dans de nouvelles applications numériques doivent permettre un service plus personnel et à taille humaine, en particulier pour tous les membres pour qui un service uniquement en ligne n'est pas adapté.

Dans ce numéro de *Syndicaliste*, vous trouverez aussi des informations sur

l'application Velo-Saf, qui permet à des militantes et militants désignés à cette fin d'accéder aux données des membres de leur entreprise, d'y apporter des modifications et de compléter des données manquantes afin que tous les membres reçoivent leur prime syndicale ou des mails d'information sans qu'il n'y ait d'erreurs. Cette application permet aussi à l'équipe syndicale de disposer d'une vision complète et correcte des mouvements d'affiliés et d'affiliés au sein de l'entreprise ou de l'institution: les nouveaux membres, les membres qui nous quittent, les membres en retard de paiement de leurs cotisations, le paiement des primes, les indemnités de grève...

Comme vous le verrez, nous sommes occupés à rénover et à améliorer en profondeur le service aux membres de la CSC. Ensemble, nous pouvons aller de l'avant.

Anne Léonard et Ann Van Laer,
secrétaires nationales de la CSC

UN SERVICE AUX MEMBRES À L'ÉPREUVE DU TEMPS

Eddy

Welkom
Bienvenue

Plusieurs projets sont prêts et posent les jalons d'une nouvelle vision du futur service aux membres. Un service aux membres à l'épreuve du temps, où qualité et accessibilité sont des concepts centraux. La digitalisation et la téléphonie occuperont une place plus importante, mais les collègues seront toujours disponibles pour accueillir sur place les personnes qui sont moins à l'aise avec ces évolutions ou qui préfèrent un contact physique. Nous tenons à rester accessibles pour elles aussi. Eddy van Keer, responsable du service Qualité et Services de la CSC nationale, nous en explique un peu plus.

COMMENT NOUS CONTACTER?

Nos affiliées et affiliés peuvent prendre contact avec la CSC de différentes manières: via notre site web, en remplissant un formulaire de contact, par e-mail, en téléphonant à un centre de contact ou un centre de services et en prenant rendez-vous. À l'avenir, elles et ils pourront aussi nous joindre en formant un seul numéro national unique.

Cela permettra d'améliorer encore plus notre accessibilité.

Très prochainement, les affiliées et affiliés pourront également prendre rendez-vous avec un de nos collaborateurs via notre site internet. Ce rendez-vous sera directement enregistré dans le calendrier de nos centres de services et les affiliées et affiliés recevront une confirmation de leur rendez-vous par e-mail.

LES AFFILIÉS PEUVENT À PRÉSENT AUSSI COMMANDER DES DOCUMENTS EN LIGNE...

Avec la crise du coronavirus, nous avons dû adapter nos services et permettre aux affiliées et affiliés d'accéder à différents documents en ligne. Sur www.lacsc.be/commande-documents, ils peuvent commander directement des vignettes, des cartes de pointage, des formulaires C3 temps partiel et des attestations de chômage. Ils peuvent également commander ces documents sur leur e-dossier sur www.macsc.be. En plus de tous les services en ligne et la possibilité de mettre à jour leurs données personnelles, ils y trouveront toutes les informations sur leurs paiements, leur dossier fiscal...

IL EST AUSSI PRÉVU D'INSTALLER BIENTÔT DES BORNES D'ACCUEIL ET UN «CHATBOT»...

Nous installerons bientôt des bornes d'information et d'accueil dans les centres de services. Elles sont un élément essentiel dans notre conception du service aux membres. Elles permettent à nos affiliés de rechercher des informations de manière autonome. Ces bornes sont équipées d'un écran tactile et peuvent être utilisées au moyen d'une carte d'identité électronique. À l'avenir, elles auront une double fonction: une fonction d'enregistrement et une fonction de self-service pour les affiliés.

Une autre nouvelle fonction arrivera aussi très prochainement sur notre site web: un «chatbot», c'est-à-dire un ordinateur qui permet de dialoguer avec un utilisateur. Il répondra aux questions posées sur le chômage. Il va apporter une aide aux affiliés qui ont des questions en rapport avec le chômage et qui ne trouvent pas directement de réponses sur notre site internet. Des informations plus détaillées vous seront données prochainement.



© Jeunes CSC

L'ANNÉE DÉFI DES JEUNES CSC

La défense des intérêts des jeunes et de leur place dans la société, particulièrement au travail, n'a jamais paru aussi urgente et importante.

Les Jeunes CSC, l'organisation de jeunesse de la CSC, ont dû s'adapter comme la majorité des citoyens du monde depuis le début de la crise sanitaire. Si la pandémie mondiale a provoqué un chaos à tous les niveaux de la société, les Jeunes CSC en tant que syndicat n'ont pas été épargnés. Et pour cause: informer, sensibiliser et défendre la jeunesse francophone à l'ère du corona n'a pas été chose aisée. Pourtant, la défense des intérêts des jeunes et leur place dans la société, particulièrement au travail, n'a jamais paru aussi urgente et importante. Comment rester au plus proche des jeunes contraint de perdre leurs (maigres) revenus et leurs emplois? Comment réagir face à la précarité toujours plus grandissante, à l'explosion de jeunes déconnectés du monde, victimes de la fracture numérique? Quels combats et quelles campagnes mener afin d'inverser la tendance à la baisse parmi nos affiliés? Comment renforcer l'engagement de la jeunesse et son adhésion aux combats syndicaux? Retour sur un an et demi de défis colossaux et coup de projecteur sur l'avenir du syndicat.

Développer des outils et une action syndicale par et pour les jeunes est un enjeu stratégique important pour notre organisation syndicale. En effet, la tendance à la baisse des affiliés que nous observons depuis 2015 est inquiétante. Plus les affiliés sont jeunes, plus les pertes sont importantes. Depuis 2015, les effectifs syndiqués ont diminué de 30 % parmi les moins de 25 ans, de 17 % parmi les 25-30 ans et de 11 % parmi les 30-34 ans. Bien que la période du corona a été l'occasion pour de nombreux jeunes de nous re-

joindre, nous savons qu'il s'agit d'une parenthèse qui ne suffira pas à inverser cette tendance. Ce défi est crucial pour l'ensemble de nos organisations, car les jeunes (futurs) travailleurs d'aujourd'hui sont les délégués et militants de demain.

Un enjeu stratégique qui demande du cœur à l'ouvrage. Pour ce faire, il nous a paru primordial de remettre au centre de nos préoccupations les éléments somme toute fondamentaux: s'appuyer sur nos pratiques



d'éducation permanente dans le but d'assurer un service de qualité, de l'action jeunes et une bonne articulation entre les deux. À cette fin, nous mettons en place des outils à destination des délégués et déléguées pour servir leur pratique d'affiliation sur le terrain. En termes de mouvement, nous développons des campagnes pour renforcer les droits des jeunes et nous transposons nos activités sur le terrain du virtuel pour renforcer notre base militante.

UN NOUVEL OUTIL D'AFFILIATION: LE STARTER PACK

Le «starter pack» est le pack destiné aux militantes et militants de centrales pour recruter de nouveaux affiliés dans les entreprises via les affiliations Enter et Go. Il permet de disposer de toutes les brochures à l'attention des jeunes. Flavio Schillaci, chargé de com aux Jeunes CSC, nous parle de cet outil: «On s'est rendu compte qu'il y avait un réel besoin d'outiller les militants pour affilier les jeunes en entreprise tant les statuts des jeunes travailleurs se diversifient et leur qualité d'emploi se dégrade. C'est donc pour ça qu'on a rassemblé les supports de communication, d'information et d'affiliation dans un contenant pratique. Ainsi, les

“LE OU LA DÉLÉGUÉE RESTE POUR NOUS LA PERSONNE LA PLUS À MÊME DE VALORISER LES AVANTAGES DE L’AFFILIATION.”

Flavio



militants disposeront de l'outil approprié à chaque jeune dans leur entreprise. Le «starter pack» se compose d'une valisette contenant différents supports: une plaquette et une affiche de présentation des Jeunes CSC, la brochure «Tes droits» pour les jeunes qui rentrent dans le monde du travail, la brochure «Job sans prob» pour les jobistes, un formulaire d'inscription Go, un formulaire d'inscription Enter, un bic Jeunes CSC, une carte de visite du permanent Jeunes CSC de région, une brochure intérim et un autocollant. Le ou la déléguée reste pour nous la personne la plus à même de valoriser les avantages de l'affiliation. Bien outillé, il ou elle pourra mieux sensibiliser et informer les jeunes collègues dans l'entreprise. Ainsi, nous présenterons et distribuerons le «starter pack» lors des formations premiers mandats de la FEC. », conclut Flavio.

Le «starter pack» intéresse votre équipe syndicale et aucun membre ne participe à la formation premier mandat en région en 2021-2022? Prenez contact avec votre permanent CSC qui pourra s'en procurer auprès du permanent jeunes.

DES REVENDICATIONS PAR ET POUR LES JEUNES

Les Jeunes CSC sont fiers de pouvoir présenter un ensemble de revendications pensé PAR et POUR les jeunes avec comme objectif celui de construire avec nos militants des campagnes pour renforcer la sécurité sociale. Des propositions de bons sens à adopter d'urgence pour protéger les jeunes et empêcher que la «génération Covid» soit celle de la jeunesse sacrifiée sur l'autel de la rentabilité.



Lisez la carte blanche des Jeunes CSC «Jeunesse en ga-

lère... Prenons notre sort en main, l'avenir nous appartient». Publiée sur le site du journal *Le Soir* le 25 janvier 21, elle présente les propositions à adopter d'urgence pour protéger les jeunes. À lire sur www.jeunes-csc.be.

L'affiliation des jeunes est une étape clé du rajeunissement de nos troupes, il ne s'agit cependant que de la première étape. La crise du Covid nous a également montré l'importance de renforcer notre mouvement syndical avec des campagnes fortes par et pour les jeunes. Renforcer le mouvement, une priorité bien peu évidente en pleine crise sanitaire, à l'heure du distanciel.

JEUNES, EMPLOI ET CORONA: QUEL RÔLE POUR LE SYNDICAT?

S'adapter. Voilà le maître-mot qui a dicté les vies de la majorité des citoyens du monde dès le début de la crise sanitaire. Pour les Jeunes CSC, les missions restaient les mêmes mais la gravité de la situation s'est dévoilée sous nos yeux plus rapidement qu'à

l'accoutumée. Les conditions désastreuses dans lesquelles ont été plongés des milliers de jeunes s'est montrée plus révélatrice encore des failles de notre société qui depuis trop longtemps déjà laisse les jeunes de côté. Dès lors, c'est dans un premier temps le sort de milliers de jobistes privés de revenus suite aux mesures de confinement qu'il nous est apparu important de révéler au grand jour. En l'espace de quelques semaines, des centaines de témoignages de jobistes nous sont parvenus, nous confortant dans notre idée qu'il y avait urgence. Par le biais de l'assemblée générale du Conseil de la jeunesse catholique (CJC), dont les Jeunes CSC sont membres, de nombreuses organisations de jeunesse se sont associées dans le but de dénoncer une situation particulièrement injuste. Nous sommes ainsi rentrés en campagne avec elles et la Fédération des étudiants francophones (Fef) pour débloquent un fonds d'urgence jobistes à hauteur de 30 millions d'euros. Près de 6.000 signataires ont soutenu cette revendication! Un appel laissé fâcheusement sans réponse par nos responsables politiques, lui préférant une énième flexibilisation des conditions de travail des jobistes en faisant sauter la limite d'heures pouvant être prestées sous contrat étudiant.

AFFILIATION ENTER

Enter est l'affiliation CSC gratuite pour les étudiants, jobistes compris, les apprentis ou les jeunes en stage d'insertion (demandeurs d'emploi sans revenu) qui ont entre 15 et 25 ans. Dès son inscription, l'affilié Enter bénéficie gratuitement de tous les services de la CSC. L'affiliation CSC Enter offre également de nombreux avantages:

- **Informations et conseils sur les droits:** réglementation des jobs d'étudiants, contrôle de la recherche d'emploi, 1^{er} contrat de travail, vacances jeunes, études, allocations familiales, contrat d'apprentissage, dossier chômage, problème de salaire...
- **Protection juridique gratuite:** du simple conseil à l'intervention d'un avocat devant le tribunal en cas de conflit lié au monde du travail;
- **Plus d'infos:** il est également possible de contacter la CSC pour des informations sur d'autres thèmes socioéconomiques (qui peuvent être utiles lors de la réalisation d'un travail de fin d'études) et pour obtenir des informations sur les bourses d'études.



ANIMATIONS SCOLAIRES

Chaque année, les permanents et militants des Jeunes CSC sensibilisent des milliers d'étudiants sur tout le territoire. Contrat de travail, sécurité sociale, droits des jobistes... Nos animations sont modulables en fonction des souhaits des enseignants. Elles sont à découvrir dans la brochure «Animations scolaires».



AFFILIATION GO

Pour aider les jeunes travailleurs, la CSC a lancé une affiliation destinée aux travailleurs de moins de 25 ans: CSC Go. Elle donne droit à l'ensemble des services syndicaux, y compris l'assistance juridique et le paiement d'une prime syndicale si le secteur le prévoit.

La cotisation de l'affiliation Go est de 10 euros par mois pendant la première année d'affiliation payante, soit seulement 33 centimes par jour.

LA GUEULE DE BOIS

Six mois après la première vague, nous ne pouvions que déplorer l'absence de mesures fortes dans l'intérêt des jeunes pour préserver leur santé, leurs revenus, leurs emplois et leurs conditions de travail. Un échec politique outrageant dans la gestion de la crise sanitaire qui nous a poussé à passer à la vitesse supérieure: s'organiser avec les jeunes directement, déjà militants ou non!

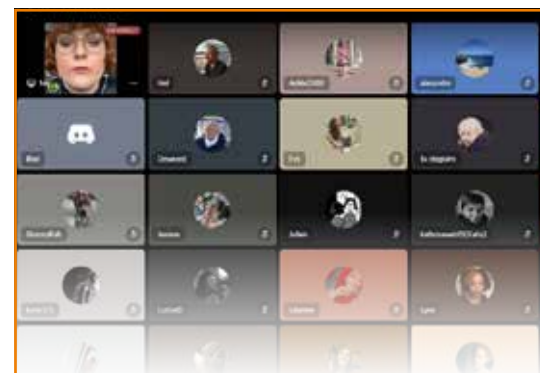
LA COLÈRE GRONDE

Les autorités politiques n'ont jamais pu préserver à la fois la santé ET les revenus des travailleurs et travailleuses, en ce compris les jeunes. Pour rappel, déjà avant le virus, les jeunes qui arrivaient malgré tout à accéder au marché de l'emploi étaient largement surreprésentés dans des contrats de travail précaires. Avec la crise sanitaire, beaucoup de jeunes intérimaires et de jeunes en CDD ont vu leur contrat s'interrompre et se retrouver sans aucun revenu. Le gouvernement n'a pourtant rien fait pour garantir l'accès des intérimaires et des jeunes en CDD à la sécurité sociale afin de préserver leur revenu. Quant aux jobistes, c'est encore pire puisqu'aucun d'entre eux ne peut pré-

tendre à un revenu de remplacement via la sécurité sociale.

S'EN SORTIR SANS SORTIR

Aujourd'hui, grâce à la mise sur pied d'une communauté virtuelle et l'organisation de deux événements à part entière (les «Green Trip» des Jeunes CSC adaptés en version virtuelle), les jeunes ont démontré qu'ils se bougent plus que jamais, qu'ils se préoccupent de leur planète (cf. les nombreuses manifestations courant 2019 en faveur du climat), de leurs sorts en matière d'emploi et d'insertion professionnelle, ainsi que de ceux de leurs aînés. Mais pas que! Les enjeux de société sont multiples et la conscientisation des jeunes à ceux-ci est plus importante qu'on ne le laisse paraître. De surcroît, ce besoin d'expression et d'engagement se traduit par le biais du militantisme. Quand on leur ouvre la voie à l'activisme, à la libre expression, à l'horizon des possibles et aux combats dignes d'intérêt démocratiques et solidaires, les jeunes répondent présents. Grâce à cette communauté et nos pratiques d'éducation permanente, nous avons pu construire un nouveau cahier de revendications. Après la réflexion, place à l'action: l'avenir du syndicat passera par les jeunes, pour un syndicat d'avenir!



SE RENCONTRER EN TEMPS DE COVID

Deux événements virtuels des Jeunes CSC se sont déroulés le 28/11/2020 et le 20/02/2021 sur leur serveur Discord (plateforme communautaire de messagerie instantanée) et ont rassemblé plus de 70 participants en simultané, des anciens et des nouveaux militantes et militants. Le serveur rassemble désormais plus de 160 membres.

<https://discord.gg/8Jms7Xv39S>





© Donatienne Coppieters



© Michael De Lausnay

VOS (FUTURS) COLLÈGUES PENSIONNÉS ONT TOUJOURS DES CARTES À JOUER

Au moment du traditionnel «pot de départ» à la retraite, les collègues tiennent souvent à offrir un petit cadeau à celui ou celle qui part à la pension. La CSC a décidé d'offrir un jeu de cartes pour rappeler aux aînés et aux aînées qu'ils ont encore des cartes à jouer! Un petit clin d'œil qu'accompagnera un bulletin d'affiliation à la CSC Seniors pour rappeler que même quand on ne travaille plus, s'affilier ou rester affilié a un sens et constitue un «plus».

Anne-Marie Balthasart, présidente de la CSC Seniors, explique la démarche «La solidarité continue après la pension».

«L'idée est d'aider les déléguées et délégués en parlant des CSC Seniors, de les présenter et de soutenir cette démarche par le petit cadeau qu'est le jeu de cartes. On touche là principalement à la fidélisation, même si nous avons aussi dans chaque groupe des militantes et des militants qui se sont affiliés une fois pensionnés. Mais évidemment, le travail de notre groupe et de cette campagne est avant tout un travail de fidélisation. Il est important de pouvoir convaincre les personnes qui arrivent en fin de carrière qu'il est bénéfique pour elles de rester affiliées à la CSC. On base le message sur un élément principal: la sécurité sociale. Et la première structure qui va défendre la sécurité sociale, ce sont les organisations syndicales. D'une manière générale, les revenus du pensionné vont continuer de dépendre de la sécurité sociale. Chaque pensionnée, chaque pensionné a besoin d'une pension qui lui permette de vivre dignement et même confortablement. La cotisation est également une forme

de solidarité. Il est important de pouvoir continuer cette solidarité en dehors du monde du travail. La solidarité continue après la pension.

Nous adoptons aussi une attitude solidaire par rapport aux autres groupes. Nous ne voulons pas nous mettre en opposition avec les autres générations. Ainsi, nous vérifions que chacune de nos revendications soit en accord avec celles des autres générations, c'est très important. C'est pourquoi nous sommes présents lorsqu'il y a des actions interprofessionnelles. On essaie d'assumer une présence auprès des jeunes parce qu'il est important de comprendre que ce qui arrive maintenant aura un impact sur leurs pensions. Nous avons notamment eu de belles discussions avec les Jeunes CSC lors de leur rencontre nationale sur le thème de la sécurité sociale. Pour nous, la solidarité c'est aussi défendre et se battre pour améliorer les conditions de vie des jeunes.»

PENSIONNÉS? REJOIGNEZ-NOUS!

«Grâce à ce jeu de cartes, certains affiliés ont rejoint nos groupes de militants, explique Anne-Marie. Au moment de la retraite, chacun, chacune peut consacrer un peu du temps libéré pour construire une société meilleure, plus juste, plus égalitaire. C'est l'objectif des CSC Seniors. On s'est organisé autrement avec la pandémie, on a appris à utiliser les nouvelles technologies telles que Zoom et Teams. Nous voulons aussi rajeunir nos troupes. Nous sommes donc à la recherche de jeunes retraitées et retraités. Donc, si vous voulez continuer à vous engager, n'hésitez pas à nous rejoindre»,

QUE FONT LES CSC SENIORS?

Les CSC Seniors sont un groupe de seniors, militants syndicaux, qui tentent d'articuler de façon dynamique les problèmes des personnes



âgées avec les revendications et les luttes des actifs et inactifs plus jeunes. Ils sont membres d'un groupement dans l'organisation syndicale. C'est la première fois que la société compte autant de membres âgés, en bonne santé et dynamiques. Cette réalité se reflète parmi les membres de la CSC. Il est donc logique de les intégrer, ainsi que leurs revendications et leurs actions au sein de notre réflexion et nos pratiques syndicales.

Les âgées et âgés de la CSC revendiquent une pension digne et décente pour tous et toutes, l'accès à un revenu décent pour toutes les personnes âgées. Ils veulent préserver une sécurité sociale forte. Ils veulent des soins de qualité pour tous et toutes. Ils encouragent le maintien des personnes âgées à domicile grâce au développement de services d'aide aux personnes, de l'aménagement de l'habitat et à la prestation de services de qualité. Ils militent également pour que les âgés qui vivent en maisons de repos et en maisons de repos et de soins soient considérés comme des citoyennes et des citoyens à part entière. Les CSC Seniors soutiennent donc les soignantes et les soignants pour qu'elles et ils obtiennent des améliorations de leurs conditions de travail, ce qui se reflètera directement sur le bien-être des âgés. Les CSC Seniors s'intéressent aussi à l'avenir et à des thématiques telles que l'emploi des jeunes, la lutte contre la pauvreté...

«Militier à la CSC Seniors, c'est donc vivre ouvert sur le monde d'aujourd'hui, et garder le contact. Car si l'on participe aux réunions des comités de la CSC Seniors, si l'on s'informe, si l'on manifeste, on noue aussi des liens, on construit des relations et... on rit beaucoup!», conclut Anne-Marie.



VOTRE COLLÈGUE EST BIENTÔT OU EST DÉJÀ PENSIONNÉ? POURQUOI A-T-IL INTÉRÊT À RESTER AFFILIÉ À LA CSC?

En tant que membre de la CSC, votre collègue a droit à un ensemble complet de services et avantages. Si sa pension approche, nous pouvons l'aider à organiser sa demande de pension. Nous examinons également avec elle ou lui les éléments suivants:

- les conditions pour prendre sa retraite;
- le montant de sa pension;
- la possibilité de combiner sa pension avec une activité professionnelle;
- le montant de son pécule de vacances;
- le montant de ses impôts.

Même après sa pension, la CSC sera toujours là pour l'aider.

Votre collègue peut faire appel à la CSC pour:

- toutes les questions relatives à sa pension;
- des conseils personnels pour combiner sa pension avec une activité professionnelle: les possibilités et les pièges;
- une aide pour remplir sa déclaration d'impôts.

Nous défendons les pensions de nos affiliés aujourd'hui, demain et après-demain. Ainsi, la CSC a négocié un certain nombre d'améliorations nettes ces dernières années:

- augmentation des pensions minimales;
- augmentation des pensions les plus anciennes, autres que les pensions minimales;
- augmentation du pécule de vacances pour l'ensemble des pensionnés;
- nouvelle indexation afin d'ajuster les pensions à l'augmentation de l'espérance de vie.

AVANTAGES ET SERVICES DES CSC SENIORS

Comme toute affiliation à la CSC, l'affiliation à la CSC Seniors ouvre le droit à une série d'avantages et de services. Les âgés ont droit à une cotisation réduite et peuvent bénéficier d'une information ciblée et de qualité (sur la législation, leurs droits, etc.) disponible en ligne et dans les centres de services, de formations et de séances d'information sur des sujets d'actualité, d'aides, de conseils et de services en ligne, d'une défense individuelle juridique gratuite ou encore, sous certaines conditions, d'une prime syndicale, de réductions dans les centres de vacances de la CSC...

ACTIONS SUR LE TERRAIN: LES CSC SENIORS ET LA CSC TRANSCOM

«On a été contacté par un permanent de la CSC Transcom Rail. Avant, les pensionnés Transcom du rail restaient automatiquement affiliés à la CSC au moment du passage à la pension. Maintenant les règles ont changé. Ils et elles doivent être réaffiliés au moment du passage à la pension. Du coup, le permanent Transcom de Bruxelles a contacté le permanent interprofessionnel de Bruxelles. Et ils ont mis en place des actions de sensibilisation. Aussi bien auprès des délégués que des affiliés. Il y a ensuite eu d'autres actions dans d'autres régions. Ainsi, des affiliés et des délégués Transcom Rail ont rejoint des groupes de militants», explique Gaëlle Demez, responsable nationale de la CSC Seniors.



UNE ORGANISATION MOBILISATRICE: DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE

© Jan Agten – Wolf&Wolf

Dans les entreprises, nous sommes aussi à la recherche de nouvelles manières de rapprocher le syndicat de ses affiliés. Bien avant qu'il ne soit question du Brexit, les collègues de l'ACV Puls (l'équivalent flamand de la CNE) sont allés chercher de l'inspiration auprès des syndicats anglais. Depuis un certain temps déjà, ces derniers ne jurent que par l'«organising» ou organisation mobilisatrice, une méthode de travail d'où partent toutes les étapes de l'action syndicale et qui fait l'objet d'un feedback au niveau de la base de manière systématique et très planifiée. Des syndicats britanniques comme Unite affirment avoir ainsi gagné des dizaines de milliers d'affiliés. Des syndicats scandinaves et néerlandais se sont aussi engagés sur cette voie. Nous avons demandé à Lieveke Norga, coordinatrice du projet pour l'ACV Puls, quelle peut être sa plus-value pour nous.

Pourquoi l'ACV Puls a-t-elle lancé ce projet d'«organising»?

Ces dernières années, nous avons vraiment le sentiment d'être trop souvent sur la défensive, tant dans les entreprises qu'au niveau sectoriel et interprofessionnel. Nous avons de plus en plus l'impression de former une équipe fatiguée, uniquement occupée à éteindre des incendies. Nous constatons à quel point il est parfois difficile de faire bouger nos affiliés pour participer à une action syndicale et qu'il est de moins en moins évident de recruter de nouveaux affiliés. Nous avons estimé qu'il était grand temps de changer notre fusil d'épaule.

En quoi consiste l'«organising»?

Dans notre approche classique, nous lançons souvent la concertation à partir de nos revendications et notre action syndicale se base sur l'agenda du conseil d'entreprise ou du CPPT. Avec l'organising, nous sommes beaucoup plus en dialogue avec les collègues. Nous faisons explicitement le choix de prendre l'entreprise comme point de départ. Avec les travailleurs, nous donnons beaucoup plus de visibilité aux problèmes qu'ils rencontrent sur le lieu de travail, par le biais d'enquêtes, de petites actions symboliques ou de pétitions. Nous confrontons ainsi l'employeur aux problèmes et lui faisons comprendre que l'ensemble du groupe des travailleurs souhaite un changement. Ensuite seulement, nous entamons la concertation avec l'employeur. Et après chaque étape de la concertation, nous nous concertons avec la base. Nous discutons ainsi beaucoup plus régulièrement avec les collègues. Nous essayons d'être un syndicat à l'écoute et proche des collègues. Plus que dans le passé, nous essayons de fédérer et d'organiser les collègues. Nous espérons ainsi obtenir plus de résultats. En dialoguant davantage, nous montrons que nous sommes un syndicat à taille humaine, pas une institution. La communication et l'interaction avec le



personnel sur la concertation sociale sont nos priorités absolues.

Est-ce que nos délégués n'agissent pas déjà ainsi aujourd'hui?

Si, bien sûr, mais rarement de manière structurée et planifiée, et certainement pas avec une approche professionnelle adaptée à chaque entreprise. Le soutien que nous offrons à nos militants élus est conçu en fonction de cette approche. Il ne dépend plus de l'initiative personnelle du délégué ou du permanent syndical concerné.

L'an dernier, vous avez déployé cette technique dans 60 organisations ou entreprises. Qu'avez-vous mis en place concrètement?

Comme chaque trajectoire demande une approche sur mesure, les délégués ont pu compter non seulement sur leur permanent, mais aussi sur quelqu'un qui a accompagné le processus. Nous avons impliqué notre service d'étude et de formation et avons attribué un secteur spécifique à chaque collaborateur de notre service de communication. Ces coaches accompagnent les délégués dans l'élaboration et la concrétisation d'une approche de communication à la mesure de l'entreprise, par exemple grâce à du matériel de présentation pour les nouveaux collègues dans l'entreprise ou par l'organisation d'enquêtes.

Pour chaque trajectoire, nous avons essayé de corriger l'image du syndicat, afin que les travailleurs perçoivent le côté humain du travail syndical et comprennent que l'affiliation offre des avantages à la mesure de chaque collègue. Comme syndicat, notre rôle est de davantage fédérer les collègues, afin de renforcer notre impact sur les thèmes importants pour les travailleurs.

Quels résultats avez-vous atteints grâce à ces premières expériences?

Les résultats sont différents dans chaque entreprise (voir ci-après), mais la constante est que cette approche génère une réelle énergie. Les délé-

“AVEC L'ORGANISING, NOUS SOMMES BEAUCOUP PLUS EN DIALOGUE AVEC LES COLLÈGUES.”

Lieveke Norga



gués ont moins le sentiment de toujours naviguer à contre-courant dans l'entreprise. Pas à pas, ils construisent l'implication de leurs collègues.

C'est une volonté systématique dans notre approche, mais avec un large espace pour la créativité en fonction du contexte. Nous mettons en avant les objectifs de notre action syndicale, pour éviter que nos actes soient entièrement dictés par les aléas de la situation. Notre impact augmente. C'est extrêmement motivant pour les délégués car ils ont le sentiment d'aller réellement de l'avant. Nous consultons et impliquons davantage les collègues dans l'entreprise. Il est donc beaucoup plus difficile pour la direction de refuser une demande syndicale portée par une large base. Grâce aux pétitions ou aux actions symboliques, les employeurs constatent que

la demande syndicale est largement partagée. Ils sont plus enclins à entamer le dialogue sur les problèmes importants pour les travailleurs.

Dans notre action syndicale, nous pouvons aussi mieux nous confronter à la réalité. Quelles sont les attentes de la base à l'égard des délégués ou du travail syndical dans l'entreprise? Travaillons-nous réellement sur ce qui préoccupe les collègues? Mettons-nous en avant ce qui est important pour eux? Notre action est-elle suffisamment large et démocratique? Sommes-nous vraiment proches de la réalité?

Des exemples concrets >>>

4 EXEMPLES CONCRETS

«LES COLLÈGUES SAVENT COMMENT NOUS TROUVER BEAUCOUP PLUS RAPIDEMENT»

Goed est une nouvelle entreprise, née de la fusion de différents magasins de matériel de soins à domicile et de pharmacies des Mutualités chrétiennes flamandes. «Avec le noyau militant de Goed, nous voulions surtout améliorer notre communication», explique Magali Verhaegen, permanente d'ACV Puls.



Comment avez-vous commencé à travailler avec la méthode «organising»?

Au niveau de notre équipe de militants, nous voulions avant tout améliorer notre communication. Nous avons rapidement décidé de créer une newsletter. Ce n'était pas une initiative énorme mais il était important pour moi d'opter pour une approche réaliste avec un impact réel.

Que vous a apporté l'organising?

Nous avons obtenu de bons résultats dans les dernières CCT, mais ils n'étaient pas toujours respectés en pratique. Pour nous, il était donc important de compter sur un apport suffisant de la part des collègues. C'est bel et bien le cas. Nous recevons beaucoup plus de demandes que dans le passé, ce qui est une bonne chose. Les collègues n'hésitent pas à nous contacter plus rapidement. Cette nouvelle manière de travailler demande toutefois beaucoup de suivi. Il faut être attentif en permanence à la manière dont on communique avec les collègues.



Magali

«C'EST ÉNERGISANT D'OBTENIR DES RÉSULTATS AVEC UN PLAN CONCRET»

Argenta est un groupe bancaire et d'assurance qui compte plus de 1.000 travailleurs. «Nous n'avions pourtant que deux délégués, dont une militante qui ne nous avait rejoints que depuis les dernières élections. Il n'était donc pas évident pour nous de mettre en place une nouvelle méthode, mais nous voulions vraiment atteindre davantage les gens et veiller à ce qu'ils sachent ce que le syndicat fait pour eux. Nous espérions ainsi recruter de nouveaux militants et de nouveaux affiliés», explique Sabine Ruys, permanente d'ACV Puls.



Comment avez-vous commencé à travailler avec la méthode «organising»?

Notre entreprise est tellement grande qu'il nous est impossible de nous adresser à nos 1.000 collègues, d'autant plus que nous ne pouvons pas utiliser les adresses e-mail professionnelles. Nous avons donc choisi de cibler un groupe spécifique de travailleurs dont nous savions qu'ils rencontraient des difficultés. Nous avons peu de contacts avec eux car nos délégués ne venaient pas de ces services. Nous avons d'abord fait le tour de quatre départements, en distribuant un tract pour nous présenter et annoncer l'organisation d'une enquête. Deux semaines plus tard, nous avons envoyé l'enquête. Sur les 200 mails envoyés, une personne sur trois l'a complétée. Un très beau résultat pour Argenta. Ensuite nous avons invité les gens à trois réunions sur le temps de midi dans un café à proximité. 35 collègues nous ont rejoints. Nous avons pu discuter avec eux des résultats de l'enquête.

Avec quel résultat?

Ce parcours a été très intense pour nos deux délégués mais a donné de bons résultats. Nous avons trouvé six nouveaux candidats pour les élections sociales. Grâce aux différents contacts avec la base, les travailleurs nous contactent désormais plus vite s'ils ont un problème ou une question. Nous avons également recruté quelques nouveaux affiliés. Nous avons vu qu'avec un plan concret, on peut obtenir des résultats tangibles, ce qui nous a fait du bien et a apporté de l'énergie.



Sabine

«EN TERMES D'IMAGE, NOUS AVONS FAIT UN GRAND PAS EN AVANT»

«Au début, nous étions très sceptiques. Nous avons pensé que nous allions réinventer l'eau chaude et que cela demanderait encore beaucoup de travail. Personne n'était réellement enthousiaste. Mais maintenant, nous sommes convaincus de la méthode», expliquent Rik De Jaegher, permanent chez ACV Puls et Anouk De Poorter, représentante des employés chez Wit-Gele Kruis.



Rik: Nous organisons désormais la communication avec nos collègues dans l'entreprise d'une manière beaucoup plus systématique. Nous communiquons aussi avant, mais pas

de façon aussi structurée, et certainement pas avec une approche professionnelle à la mesure de l'entreprise. Lors de l'accueil d'un collaborateur, par exemple, nous mettons fortement l'accent sur le transfert de connaissance: que fait le conseil d'entreprise ou le CPPT, quels sont les problèmes? Désormais, nous insisterons beaucoup plus sur la manière dont les nouveaux collègues peuvent nous contacter. Il est important de dire aux gens que nous sommes là pour eux. Nous veillons aussi à ce que nos publications soient plus professionnelles et respectent le style maison.

Anouk: Nous étions déjà très actifs dans le passé, mais rarement avec une vision claire. Nous travaillions différemment dans chaque province. Avec le collaborateur du service communication de l'ACV Puls, nous élaborons désormais différents outils, comme des newsletters numériques et sur papier, des brochures d'accueil, des cartes, etc. qui correspondent vraiment à notre public. Nous utilisons par exemple beaucoup plus de photos de jeunes dames, avec nos tenues professionnelles, afin d'être bien reconnaissables. Nous créons dans toutes les régions des publications identiques, des présentations Powerpoint et des dépliants avec tous les noms et coordonnées des militants. Après un premier accueil, nous reprenons contact avec les travailleurs après trois mois.

Rik: Quand je vois l'enthousiasme des militants par rapport à ces avancées, je suis convaincu que c'est une bonne chose. À court terme, nous n'avons peut-être pas encore gagné beaucoup d'affiliés, mais nous avons fait un énorme pas en avant en termes d'image, ce qui aura certainement un effet positif à terme.



«NOUS NOUS SENTONS BEAUCOUP PLUS SOUTENUS»

«Notre équipe de militants est très réduite. Pour savoir ce que vivent les collègues, nous devons organiser des visites de filiales. Cela prend énormément de temps. La crise du coronavirus nous a aussi poussés à organiser notre travail syndical autrement», explique Stef, délégué chez Colruyt.



Comment avez-vous commencé à travailler avec la méthode «organising»?

Nous avons dû apprendre à rédiger au mieux une enquête et à l'organiser par mail. C'était nouveau pour nous. Nous avons en effet l'habitude d'entrer en contact avec les gens sur le terrain. Sans notre enquête en ligne, nous n'aurions jamais pu atteindre autant de collègues en si peu de temps. Nous avons d'abord appliqué la méthodologie de l'organising dans le cadre des élections sociales. Ensuite, nous avons aussi appliqué ces techniques (commencer par interroger les collègues, ensuite seulement entamer la concertation avec l'employeur) pour d'autres problématiques, comme le temps de travail élargi.

Avec quels résultats?

Grâce à cette trajectoire, nous avons trouvé un nouveau candidat pour les jeunes aux élections sociales. Nous en sommes fiers. Cette nouvelle approche planifiée nous aide aussi énormément à comprendre ce que veulent nos collègues sur le terrain. Avant, notre petit groupe multipliait les visites de filiales. Avec l'organising, nous avons appris à obtenir plus de feedback à court terme et avec moins d'efforts. Nous utilisons aussi d'autres média sociaux. Les questions que nous posons sont d'ailleurs récupérées par les collègues. Nous pouvons ainsi intervenir au CPPT ou au conseil d'entreprise en nous basant sur l'opinion des travailleurs sur le terrain et non sur l'avis du syndicat en tant que tel. Nous nous sentons plus appuyés. Les employeurs en sont conscients.



Stef

Plus d'informations sur l'organising? Envoyez un mail à Lieveke.norga@acv-csc.be

Anouk



WWW.LACSC.BE: UN SITE AU SERVICE DES AFFILIÉS

Quelque 168.889 personnes consultent chaque mois le site www.lacsc.be. Les outils interactifs comme «Ma CSC», les outils de calcul et le module de contact sont particulièrement appréciés. Le site offre de nombreux avantages aux affiliés, et plus encore aux délégués et militants. Dans l'Espace Militants, vous trouvez non seulement des informations syndicales générales, mais aussi des informations spécifiques pour votre secteur et votre région en provenance de votre centrale et de votre fédération. Des formations en ligne sont aussi disponibles.

Le site www.lacsc.be héberge des informations syndicales de toutes les centrales et fédérations de la CSC. La rubrique «Ma carrière» constitue le cœur du site. On y trouve les principaux accords en matière de droit du travail, ainsi que des informations sur le secteur privé, le secteur public et l'enseignement. Des informations spécifiques sont aussi disponibles pour les personnes sans emploi, au chômage temporaire ou employées dans le cadre d'un contrat intérimaire, ainsi que pour les étudiants et les jeunes qui font leurs premiers pas sur le marché du

travail. Lorsque c'est utile et nécessaire, des informations sectorielles viennent compléter les accords généraux.

AFFILIÉ OU MILITANT? N'HÉSITEZ PAS À VOUS CONNECTER!

Par le biais de «Ma CSC», tout affilié peut contrôler ses données personnelles et professionnelles. Si nous disposons de l'adresse mail de nos affiliés, nous pouvons leur proposer une communication ciblée. Avec leur adresse exacte, nous offrons des informations régionales supplémentaires. Des informations correctes par rapport à son lieu de travail permettent aussi à l'affilié de consulter plus rapidement les informations sectorielles personnalisées sur le site. Les affiliés restent ainsi au courant des dernières CCT conclues, d'un accord ou d'une initiative sectorielle. Le site www.lacsc.be permet aussi à un affilié de consulter un relevé des primes qu'il a reçues. Les

chômeurs et les chômeurs temporaires peuvent consulter leur dossier chômage numérique sur «Ma CSC» et ainsi voir si leurs allocations de chômage ont été versées.

Conseil. Faites connaître «Ma CSC» à vos collègues. Plus nous disposons d'informations correctes, plus nous pouvons leur offrir une communication personnalisée et améliorer nos services.

COMMENT SE CONNECTER?

Il est possible de se connecter de différentes manières:

- **eID:** la connexion avec l'eID (ou l'application Itsme) est celle qui offre le plus de possibilités. Les affiliés peuvent mettre leurs données à jour en ligne. Ils ont aussi accès directement aux services en ligne des pouvoirs publics. Les chômeurs (temporaires) doivent de toute façon se connecter via cette méthode pour accéder à leur dossier chômage numérique.
- **Numéro d'affiliation, date de naissance et code postal:** vous pouvez consulter Ma CSC mais pas procéder à des modifications de vos données. Il vous est toutefois possible de faire part de changements à la CSC au moyen d'un formulaire.



- **Nom d'utilisateur et mot de passe:** idem.
- **Facebook ou Office 365:** idem.



OUTILS

Sur www.lacsc.be, vous trouvez aussi différents outils.

Tout d'abord, nous proposons des **outils de calcul pratiques**, comme le calculateur brut-net. Cet outil calcule votre salaire net en un tour de main. Un autre outil permet de calculer les jours de vacances, pour vous-même ou vos collègues. Si un de vos collègues se pose des questions par rapport au crédit-temps, vous pouvez utiliser l'outil qui calcule le revenu en cas de passage à un crédit-temps. Si vous êtes licencié de manière inattendue, vous pouvez calculer votre préavis en ligne.

Conseil: utilisez ces outils pour répondre aux questions de vos collègues sur le salaire, le crédit-temps et/ou le licenciement.

D'autre part, www.lacsc.be offre différentes applications utiles pour soutenir votre travail syndical. Vous travaillez sur le thème du genre? Utilisez l'outil pour calculer l'écart salarial dans votre entreprise. Vous voulez vérifier dans quelle mesure votre entreprise ou organisation mène une politique sociale? Comment se situe votre employeur sur le plan du coût du personnel, du nombre d'intérimaires, du niveau de formation, de l'équilibre hommes-femmes? Pour le vérifier, utilisez notre application de benchmarking social.

ESPACE MILITANTS

Une rubrique importante de notre site est réservée aux délégués et militants. On peut parler d'un site dans le site. Vous n'y avez accès qu'en vous connectant (pour vous connecter, cliquez sur «Espace Militants» en haut du site).

La rubrique se compose d'une partie nationale relativement générale, complétée par des informations en provenance des différentes centrales et fédérations. Toutes les informations utiles aux délégués et militants sont ainsi rassemblées. Outre des rubriques consacrées à la concertation sociale et à des thèmes comme le bien-être au travail, l'environnement et les informations économiques et financières (IEF), vous trouvez un large choix de publications spécifiquement destinées aux délégués. Vous pouvez ainsi télécharger le «Guide de législation sociale» sur la base de fiches distinctes, ce qui est à la fois pratique et concret. D'autres publications concernent votre mandat syndical, la sécurité au travail, la politique du personnel et la participation des travailleurs. Vous pouvez naturellement aussi y consulter et télécharger votre revue *Syndicaliste*.

DES FORMATIONS EN LIGNE

Une partie du site réservé aux militants est consacrée aux formations des délégués. Vous en saurez plus sur www.lacsc.be/restricted/militant/csc-nationale/formations.

Sur <https://acvcsc-elearning.be/>, vous pouvez suivre des cours sur la législation sociale. Nous proposons par exemple des modules sur le crédit-temps, les contrats de travail et le travail intérimaire. La Fec propose également des modules spécifiques.

Quelques adresses web utiles

- www.lacsc.be
- www.macsc.be
- www.lacsc.be/affiliation
- www.lacsc.be/restricted/militant

AMBASSADEUR DE LA CSC?

Nous essayons de diffuser notre message syndical le plus largement possible. Nous utilisons notre site internet et nos médias sociaux. Nos comptes Facebook et Instagram sont très actifs. Et vous nous retrouvez bien sûr aussi sur Twitter et YouTube.

Partagez nos messages! Suivez nos comptes, abonnez-vous à notre canal YouTube et 'likez' nos posts. Ensemble, nous sommes plus forts, y compris sur les réseaux sociaux.

- **Facebook:** www.facebook.com/lacsc
- **Twitter:** www.twitter.com/La_CSC
- **Instagram:** www.instagram.com/lacsc/
- **YouTube:** www.youtube.com/CSCvidéo

NEWSLETTER NUMÉRIQUE

Vous n'avez pas encore reçu la newsletter pour les militants dans votre boîte mail? Il est probable que la CSC ne connaisse pas encore votre adresse mail.

Surfez sur www.macsc.be, connectez-vous avec votre eID et communiquez-nous votre adresse mail. À partir du mois prochain, vous recevrez automatiquement notre newsletter dans votre boîte mail.





© Guy Puttemans

DÉFENDRE LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Prétendument patrons (1), non-salariés mais vrais travailleurs, les freelances (de l'anglais freelance - indépendant) occupent un statut alternatif qui ne leur donne accès ni aux mêmes droits, ni à la même protection sociale que leurs collègues salariés pour un travail pourtant similaire. Avec United Freelancers, la CSC entend défendre ces travailleurs autonomes, issus de différents secteurs professionnels, pour leur offrir des services identiques à ceux dont bénéficient les travailleurs salariés, mais adaptés à leur statut.

Que ce soit par nécessité ou par choix professionnel, le nombre de travailleurs prenant le statut d'indépendant ne cesse de croître depuis dix ans (+ 2,9 % en 2019) (2). Une décision souvent motivée par un monde professionnel en pleine mutation, comme en témoignent les offres publiées sur le marché de l'emploi, mais aussi inhérente à une série de professions dont les prestations ne se font presque exclusivement que sous ce statut. C'est notamment le cas des kinés, des pigistes, des coachs bien-être, des consultants en informatique, des chauffeurs de taxi, des livreurs, ou encore des travailleurs de plateformes (Uber, Deliveroo...), pour ne citer qu'eux. Tous travaillent au sein d'une entreprise pour un donneur d'ordre principal, souvent aux côtés

de collègues salariés, à la différence que leur statut ne leur permet pas de bénéficier de la protection du droit du travail comme eux.

UNE PROTECTION POUR TOUS LES FREELANCES

United Freelancers (UF) s'adresse à l'ensemble de ces travailleurs freelances, sans personnel, exerçant en Belgique, qu'ils soient indépendants à 100 %, indépendants complémentaires, occasionnels, travailleurs de plateformes ou encore travailleurs intermittents. Le service œuvre pour leur offrir une protection de qualité et des services adaptés à leur réalité professionnelle: aide pour les démarches administratives, analyse des projets de contrats, défense des

droits auprès des clients/commanditaires ou de tiers (caisses d'assurances sociales, administration, etc.), conseils juridiques... L'objectif vise à rapprocher le statut des freelances et celui des salariés en obtenant des conditions de travail et des prestations sociales similaires pour faire face au marché de l'emploi actuel... et ses imprévus. Cela a notamment été le cas avec la crise sanitaire. Celle-ci a jeté une nouvelle lumière crue sur la précarité du statut des travailleurs autonome. Victimes directes ou collatérales de la fermeture de plusieurs secteurs d'activités, beaucoup d'entre eux se sont retrouvés sans emploi et sans allocations. Lors de cette période, United Freelancers a soutenu les intermittents du secteur de la culture dans la défense de leur droit au chômage

L'ASPIRATION DES FREELANCES À PLUS D'AUTONOMIE DANS LE TRAVAIL NE JUSTIFIE PAS DE LEUR REFUSER TOUTES LES AVANCÉES DU DROIT SOCIAL.

(1) Dans l'organisation du dialogue social en Belgique, les indépendants sont représentés par des organisations d'employeurs. Pourtant, 70 % d'entre eux n'ont pas de personnel.
(2) Source: SPF Économie - <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/les-travailleurs-independants>



AMÉLIORATION COLLECTIVE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis 2019, United Freelancers propose ses services aux travailleurs autonomes de tous les secteurs. Michaël Zylberberg, responsable du Collectif des travailleurs du taxi et chauffeur de taxi depuis 35 ans, explique l'importance du syndicat pour les indépendants.

«Avec d'autres collègues, nous avons créé le Collectif des travailleurs du taxi il y a trois ans. Le collectif a une particularité: nous comptons autant de petits indépendants que de salariés. Lorsque j'ai appris que la CSC avait créé une section pour les travailleurs autonomes, je me suis dit qu'il y avait un lien à faire avec eux, un partenariat pour pouvoir permettre à ce secteur de se structurer autrement. Si nous sommes utiles sur le terrain, nous sommes par contre limités dans nos possibilités d'action. Et donc, lorsque nous avons pris contact avec United Freelancers, il était question justement de pouvoir parler d'une série de constats, de problèmes du secteur, de l'évolution qu'on aimerait amener aussi en termes économiques. De pouvoir aussi défendre la relation de travail. Grâce à United Freelancers, nous sommes bien informés et nous pouvons informer nos affiliés sur le terrain, mais aussi ceux qui ne sont pas affiliés au collectif puisque nous sommes confrontés aux mêmes problématiques. Avec les centrales de taxi, par exemple.

Dernièrement, nous sommes parvenus avec United Freelancers, la CSC Transcom et le Collectif des travailleurs du taxi à obtenir une convention dans le cadre du Covid-19 avec la centrale des Taxis verts. Les centrales étaient prises au dépourvu, comme toute l'économie, par ce qu'il se passait. Les indépendants que nous sommes ne recevaient plus de travail suffisant pour pouvoir faire une recette convenable et donc se posait la question "Comment allons-nous gérer cette situation"? Les centrales d'appel, dont notamment les Taxis verts, avaient décidé, mais d'une façon unilatérale: "Voilà, vous avez le choix de continuer et payer le prix plein de la redevance pour la radio ou bien la déposer et puis attendre ou ne plus jamais pouvoir la reprendre". Soit, de continuer à payer l'accès à la radio alors que le secteur est à l'arrêt ou arrêter de payer et ne plus jamais pouvoir y avoir accès." (1).

J'ai donc expliqué ce problème, via le collectif, à United Freelancers et à la CSC Transcom et nous avons décidé de négocier avec les Taxis verts. Cela a abouti à une convention qui permet aux travailleurs autonomes de ne plus payer leur radio pendant la suspension de leur activité. Je trouve que c'est un franc succès. Parce qu'en 35 ans de métier, je ne pense pas avoir vécu un moment qui me parait être une première étape vers d'autres négociations pour permettre à ce secteur d'avoir un respect mutuel entre l'indépendant que je suis et les indépendants du métier en général, mais aussi vis-à-vis des centrales.»

(1) La centrale d'appel joue le rôle de dispatcheur pour les taxis indépendants. Pour pouvoir utiliser ce service - la radio - les chauffeurs de taxi paient une redevance mensuelle sous forme de forfait.

temporaire, mais a aussi assisté ses membres pour leur permettre d'obtenir les aides mises en place (droit passe-relle corona).

INDÉPENDANT, MAIS PAS ISOLÉ

Beaucoup restent cependant «oubliés» par ces mesures d'aide. United Freelancers entend faire valoir leurs droits «laissés-pour-compte» dont les conséquences sur leur activité risquent de se faire ressentir pendant encore longtemps. C'est notamment le cas des indépendants complémentaires, des travailleurs de plateformes, des flexi-jobs...

En collectivisant les problématiques rencontrées par l'ensemble de ces travailleurs autonomes dans leurs différentes branches d'activités, United Freelancers peut défendre leurs intérêts au niveau de l'entreprise, du secteur, mais aussi au niveau national. En effet, regrouper les situations individuelles va permettre au service de négocier pour tout un secteur et donc d'avoir des retombées positives pour la collectivité. La crise du coronavirus n'est qu'un exemple parmi les nombreuses situations instables auxquelles doivent faire face les freelances. Ils peuvent désormais exercer leur profession avec l'assurance d'un soutien syndical.

LES SERVICES OFFERTS PAR UNITED FREELANCERS

United Freelancers a développé des services similaires à ceux dont bénéficient les salariés sous contrat de travail, mais adaptés au statut des travailleurs autonomes.

Négociation

Le service prend en charge la négociation avec leur client ou leur patron et défend les intérêts des freelances au niveau de l'entreprise, du secteur, ainsi qu'au niveau national.

Soutien individuel

Des experts sont là pour:

- accompagner les freelances dans leurs démarches administratives;
- leur expliquer leurs droits et leurs devoirs;
- intervenir pour les défendre auprès de leur clients/donneurs d'ordre ou d'un tiers;
- examiner leurs projets de contrats;
- réaliser des simulations de revenus;
- etc.

Assistance juridique

United Freelancers intervient dans le cadre de litiges et procédures devant

le tribunal du travail (sécurité sociale, requalification...) ou à la Commission administrative de règlement de la relation de travail (CRT). En cas de litige devant le tribunal du travail ou le tribunal de première instance, les frais de procédure sont à charge du travailleur freelance. Cependant, le service peut le mettre en contact avec des avocats partenaires compétents

avec lesquels des tarifs raisonnables ont été négociés.

Soutien professionnel

En tant qu'affilié à la CSC, le travailleur freelance bénéficie d'avantages auprès d'un certain nombre d'organisations partenaires. Celles-ci lui apporte une assistance à tarif réduit dans les domaines de la comptabilité et de la fiscalité, des problèmes juridiques et contractuels, des assurances, de l'encaissement des factures, etc.

Plus d'infos?

Contactez United Freelancers

- par téléphone au 02.244.31.00.
- par e-mail à unitedfreelancers@acv-csc.be.
- Prenez rendez-vous sur www.unitedfreelancers.be.



Affiliez-vous!



United
Freelancers

UNE ENQUÊTE LE CONFIRME: LES AFFILIÉS DE LA CSC SONT SATISFAITS DES RENDEZ-VOUS TÉLÉPHONIQUES!

Depuis presque un an, en Flandre, il est possible de demander un rendez-vous téléphonique à la CSC. Lorsque vous avez fixé un rendez-vous, un collaborateur de la CSC vous appelle. En période de crise sanitaire, c'est le moyen le plus simple de contacter le syndicat: vous réservez sur internet le moment qui vous convient, vous ne devez pas vous déplacer et vous ne subissez pas de temps d'attente.

Depuis peu, les affiliés contactés par téléphone sont invités à évaluer leur contact avec la CSC. «Les premiers résultats attestent d'ores et déjà de l'excellent service que nous fournissons, malgré des conditions de travail difficiles», déclare Matthias Bauw, responsable du service aux membres de la fédération CSC de Flandre occidentale.



«Peu avant le premier confinement en mars de l'année dernière, nous avons testé un système permettant aux affiliés de prendre rendez-vous dans l'un de nos centres de services sur le site web. La crise sanitaire et les différents confinements nous ont contraints à limiter les rendez-vous en présentiel. En conséquence, les temps d'attente étaient allongés au centre de contact téléphonique, surtout au début de la crise, et nous avons été confrontés à un tsunami de courriels. C'est pourquoi nous avons rapidement converti ce système de rendez-vous en un module qui permet de prendre un rendez-vous téléphonique plutôt qu'en présentiel au centre de services et cela nous a plutôt bien réussi.»

95% DE SATISFACTION

Les affiliés de la CSC sont-ils satisfaits de cette offre? «Nous avons eu différents échos, mais mesurer, c'est savoir. Il y a quelques semaines, nous avons donc commencé à interroger les affiliés qui nous avaient demandé un rendez-vous téléphonique. 95 % étaient totalement satisfaits. Les 5 % d'insatisfaction étaient souvent dus à des malentendus. Par exemple, certaines personnes pensaient avoir pris un rendez-vous au bureau. Nous avons également constaté que certains affiliés avaient indiqué ne pas avoir été appelés. Malheureu-

'95% DES AFFILIÉS INTERROGÉS TROUVENT CE SYSTÈME FACILE ET CONVIVIAL!'

MATTHIAS BAUW,
CSC FLANDRE OCCIDENTALE

sement, il s'avère souvent qu'une faute de frappe dans le numéro de téléphone qu'ils ont donné était à l'origine de ce contact manqué», explique Matthias.

RÉSERVATION EN LIGNE

La CSC a également vérifié comment le contact téléphonique avait été établi. Matthias: «Un peu moins de 70 % ont réservé directement en ligne. 27 % ont obtenu un rendez-vous téléphonique avec un expert après avoir contacté le centre de services téléphoniques. Pour les autres, c'est un autre collaborateur qui a pris le rendez-vous. Il est frappant de constater que la catégorie d'âge qui

réserve directement en ligne le plus souvent, soit dans 75 % des cas, est celle des 49-58 ans. Dans la catégorie des 29-38 ans, ce pourcentage est ramené à 64 %. Ce qui importe pour nous, c'est que 98 % d'entre eux considèrent que la prise de rendez-vous en ligne est un système facile et convivial.»

AUTRES MOYENS DE NOUS CONTACTER

Vous pouvez naturellement contacter la CSC par d'autres biais. «Pour la correspondance (attestations, cartes de contrôle, primes, etc.), nous disposons de quelque 150 boîtes aux lettres CSC dans la province. Vous pouvez également nous appeler ou nous soumettre votre question par voie électronique à l'adresse suivante: www.lacsc.be/contactez-nous/pagecontact. Actuellement, un rendez-vous en présentiel au bureau n'est possible que si nous ne pouvons pas résoudre le problème à distance (par voie électronique ou par téléphone). Nos centres de service restent provisoirement inaccessibles sans rendez-vous», conclut Matthias.

Plus d'infos pour contacter la CSC:
www.lacsc.be/contactez-nous/pagecontact





RE-MEMBER

Dans le cadre du service aux membres, la CSC Metea a lancé en juin 2019 un projet baptisé «Re-member». Comme son nom l'indique, ce projet a un double objectif: le recrutement de nouveaux affiliés et la fidélisation des affiliés existants. Tom Van Looy, responsable Re-member, Carine Hiroux, secrétaire nationale, Seline Couvent, cellule Services, Affiliés et Reporting, Romane Heinen, cellule Communication, et Kathleen Van Walle, responsable Genre, nous présentent le projet.

Comme pour une grossesse, le projet avait débuté neuf mois plus tôt...

Tom Van Looy: Le projet a été initié lors de la réunion des permanents de 2018. Nous voulions que ce projet bénéficie d'une large assise au sein de la centrale. Nous avons donc pris le temps nécessaire pour consulter le personnel et les militants. Ce sont eux qui vont mettre ce projet en pratique. Leur participation est cruciale pour sa réussite.

Carine Hiroux: Pour définir les grandes lignes du projet, nous avons constitué un groupe rassemblant des profils très divers (permanents, gestionnaires de plaintes et aides de responsables syndicaux). Nous avons aussi mis l'accent sur la collaboration entre différents services: le service Communication, le service d'études, le service Formation et la cellule Services, affiliés et reporting. Ce mix garantit une bonne dynamique et des idées novatrices.

Tom Van Looy: Le groupe de projet a un caractère informel. C'est un lieu d'inspiration et de réflexion. Les membres de ce groupe ne sont pas les réalisateurs finaux du projet et se sentent donc plus libres de venir avec des idées originales.

Un des principaux défis du projet est d'impliquer des groupes cibles spécifiques. La campagne «Hello New Life» en est un bel exemple.

Kathleen Van Walle: Le kit «Hello New Life» est destiné aux jeunes parents. Dans les entreprises, les militants distribuent un sac en coton aux nouveaux papas et aux nouvelles mamans. Ce sac contient de nombreuses informations pratiques sur la grossesse et la combinaison entre travail et vie familiale. On y trouve aussi un gadget que nous avons tout spécialement conçu: un drap tétra avec le logo Metea. Nous mettons en avant les avantages que nos partenaires offrent à nos membres et facilitons la demande de la prime de naissance de la CSC grâce à un talon à remplir. Et, bien évidemment, le sac contient aussi une carte de félicitations au nom de l'équipe CSC.

Vous avez choisi de ne pas limiter la campagne à cette action ponctuelle et de rester en contact avec les jeunes parents à plus long terme.

Kathleen Van Walle: Tous les trois mois, les parents reçoivent une newsletter avec des informations importantes à ce moment-là. Les newsletters suivent le rythme de la croissance de l'enfant. Ainsi, par exemple, la newsletter du 9^{ème} mois contient des informations sur l'accueil des enfants. Les parents reçoivent ces newsletters jusqu'au 3^{ème} anniversaire de leur enfant. Nous construisons ainsi une relation durable avec ce groupe cible.

Les travailleurs des PME sont votre deuxième groupe cible. Un plan ambitieux est sur la table pour 2021...

Carine Hiroux: Tous les deux ans, nous avons pour tradition d'informer nos affiliés du résultat des négociations sectorielles au moyen de publications sectorielles. Nos militants se chargent de distribuer ces brochures. Dans les entreprises où nous ne sommes pas représentés syndicalement, il n'est pas évident de faire parvenir ces informations aux affiliés. Il s'agit souvent de plus petites entreprises. Chaque région a mis en place des procédures spécifiques.

Seline Couvent: Dans une première phase, nous avons vérifié le nombre d'affiliés potentiellement concernés et avons constaté que ce sont ainsi plus de 40.000 travailleurs qui courent le risque de ne pas recevoir certaines informations sectorielles.

Romane Heinen: Cette année, nous avons fait le choix d'envoyer les publications sectorielles à partir du siège central pour tous les membres qui travaillent dans une entreprise sans représentation syndicale. Tous nos affiliés ont en effet droit aux mêmes informations, indépendamment de leur lieu de travail. En outre, nous profitons de cette occasion pour informer nos membres de nos avantages pour les vacances et des avantages pour les membres d'Ekivita. Cela contribue aussi immédiatement à notre objectif de communication qui vise à être proactif dans nos contacts avec nos affiliés.



POURQUOI QUELQU'UN S'AFFILIE-T-IL À LA CSC?

Globalement, les motifs sont de trois ordres:

Des avantages personnels: c'est ici le «je» qui prime. Votre collègue s'affilie parce qu'elle ou il pense qu'elle ou il va y gagner. Par exemple, parce qu'elle ou il se pose des questions par rapport à la protection sociale, à une situation de travail compliquée, aux services aux membres...

Des motifs sociaux: c'est ici le «nous» qui prime. Les gens veulent être là, atteindre des objectifs ensemble. Expliquez à votre collègue ce qu'elle ou il peut signifier pour la CSC, en insistant sur l'importance d'agir ensemble.

Des motifs d'«idéal»: nous trouvons ici des personnes qui accordent beaucoup d'importance aux valeurs. Elles veulent s'affilier parce qu'elles pensent ou sont convaincues que la CSC adopte de bonnes positions et mène des actions justes pour défendre une autre vision de la société. Elles ambitionnent en quelque sorte de changer le monde.

PAYER SA COTISATION À LA CSC: SIMPLE, RAPIDE ET EFFICACE

Pour que les cotisations de nos affiliés puissent être perçues rapidement, facilement et en temps utile, nous avons modifié l'ensemble de la procédure. Les affiliés peuvent désormais choisir parmi plusieurs modes de paiement. De plus, pour faciliter encore plus le processus pour l'affilié, nous allons ajouter de nouvelles fonctions: paiement par QR code et «bouton de paiement».

**“70% DES MEMBRES
PAIENT LEUR
COTISATION PAR
DOMICILIATION.
FACILE POUR EUX ET
POUR NOUS.”**

Actuellement, les affiliés peuvent payer leurs cotisations de trois façons: par domiciliation, via un virement envoyé par la poste et via un virement envoyé par e-mail. Pour cette dernière possibilité, nous avons évidemment besoin de l'adresse e-mail de l'affilié. Les affiliés peuvent modifier leurs préférences de paiement à tout moment. Il leur suffit de se connecter à «Ma CSC» sur www.lacsc.be ou de contacter le service cotisations par téléphone ou par e-mail.

LA DOMICILIATION

La domiciliation reste le moyen privilégié pour le paiement des cotisations. Les affiliés qui optent pour un paiement mensuel par domiciliation se facilitent la vie et simplifient les choses pour la CSC. Dans ce cas, le paiement est effectué automatiquement par leur institution financière, en temps utile et correctement. Ni oubli ni montant erroné, ce qui per-

met d'éviter tout retard de paiement et de continuer à bénéficier de tous les services. Il s'avère également que les affiliés qui paient par domiciliation restent affiliés plus longtemps. Actuellement, 70 % des affiliés de la CSC paient leurs cotisations par domiciliation.

CODE QR: UNE NOUVELLE POSSIBILITÉ POUR FACILITER LE PAIEMENT

Les affiliés peuvent également payer leur cotisation par virement. Il peut leur être envoyé de deux manières différentes: par courrier postal ou par e-mail (virement numérique). S'il opte pour le virement numérique, il recevra tout simplement le virement par e-mail. À chaque échéance, il recevra un e-mail avec toutes les informations nécessaires pour le paiement de sa cotisation: la période de paiement, la cotisation, la date d'échéance du paiement, etc.

PAIEMENT DE VOTRE COTISATION CSC

<p>Montant total : 77,04 EUR</p> <p>A payer avant le : 02-11-2020</p> <p>Période de paiement : 01/04/2020 - 31/12/2020</p> <p>Numéro de compte CSC : BE73 7995 5031 5960 - BIC: GKCCBEBB</p> <p>Communication structurée : +++081/3050/20080+++</p>	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"> <p>Scan & betaal mobiel</p>  <p>powered by pom www.lacsc.be/234dc</p> </div>
--	--

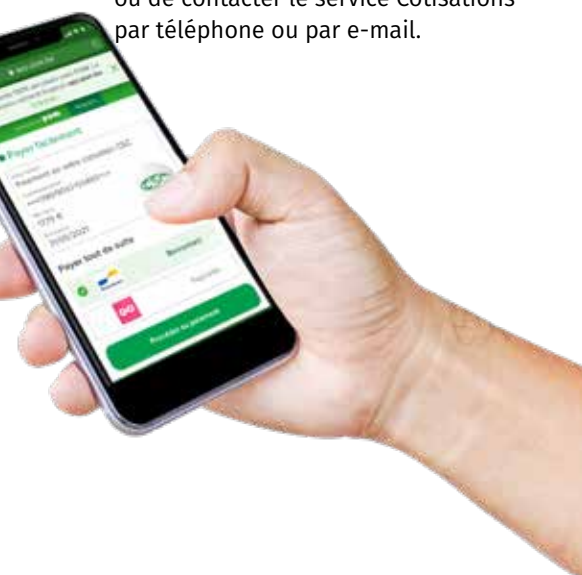
Bientôt une nouvelle possibilité sera proposée aux affiliés pour faciliter le paiement par virement postal. En effet, à partir de septembre 2021, un code QR sera imprimé sur le virement papier afin de faciliter le paiement via l'application bancaire de l'affilié installée sur son GSM. Un simple scan du code QR et le montant, la communication et le numéro de compte sont préremplis!

L'avantage est de pouvoir ainsi payer plus rapidement et sans risques d'erreurs. Les logiciels utilisant Payconiq by Bancontact sont actuellement disponibles dans 20 banques en Belgique.

De plus, l'enregistrement des cotisations dans le dossier du membre est automatisé et, par conséquent, très rapide.

Dans une phase ultérieure, un bouton de paiement sécurisé sera ajouté au virement numérique (par e-mail) afin de rediriger l'affilié vers son application bancaire.

Les affiliés pourront continuer à modifier leurs préférences de paiement à tout moment. Il leur suffit de se connecter à «Ma CSC» sur www.lacsc.be ou de contacter le service Cotisations par téléphone ou par e-mail.



LA COTISATION RÉDUITE POUR RAISON DE MALADIE

En fonction de la situation professionnelle de l'affilié, le montant de la cotisation peut être diminué. Par exemple après trois mois de maladie, un travailleur peut bénéficier d'une cotisation réduite.

Dans plusieurs centrales, une deuxième réduction de la cotisation peut être attribuée après un an d'incapacité de maladie.

Attention! Pour pouvoir en bénéficier, il faut impérativement transmettre au service Cotisations une attestation de la mutuelle (avec date de début de maladie). Sans ce document, nous ne pouvons pas adapter le montant de la cotisation.

Tous les montants de cotisations se trouvent sur www.lacsc.be/affiliation/combien-coute-une-affiliation

RELANCE TÉLÉPHONIQUE

Depuis 2019, une nouvelle communication de paiement des cotisations a été mise en place. Dans celle-ci, les affiliés qui ont un retard de paiement de cinq mois sont contactés par nos équipes téléphoniques. Ces actions téléphoniques portent leurs fruits car plus de 30 % de ces affiliés finissent par payer leurs cotisations. En tant que délégué et/ou militant, vous avez aussi un rôle à jouer. En effet, pour pouvoir bénéficier de tous les services et les avantages de la CSC, nos membres doivent rester en ordre de paiement. N'hésitez donc pas à le rappeler à vos collègues affiliés.

COMMENT INSCRIRE DE NOUVEAUX AFFILIÉS?



SCAN ME

Comme on n'a qu'une seule chance de faire bonne première impression, l'inscription et l'accueil des nouveaux affiliés CSC ont considérablement été améliorés ces dernières années.

INSCRIPTION EN LIGNE

Afin de faciliter l'inscription des nouveaux affiliés, nous avons adapté le **formulaire d'inscription en ligne**. Les nouveaux affiliés peuvent s'inscrire en ligne www.lacsc.be/formulaire-dinscription. En tant que délégué et militant, vous pouvez vous aussi aider les nouveaux affiliés à compléter le formulaire d'inscription en ligne. Veillez à ce qu'ils indiquent leur adresse mail privée et leur numéro de GSM car ces données sont importantes pour fournir un service de qualité. N'oubliez pas non plus de vérifier les données relatives à leur occupation. Nous savons que la plupart des erreurs se produisent à ce niveau. Si vous n'avez pas accès à internet pour inscrire de nouveaux affiliés, utilisez le **formulaire d'inscription existant sur papier**. Utilisez uniquement ce formulaire. De cette façon, nous sommes certains qu'aucune donnée ne manque. Ce formulaire existe en français, néerlandais, anglais et allemand et peut être obtenu auprès

du service Cotisations de votre région ou d'un centre de services. Il peut également être téléchargé sur le site internet, dans la partie réservée aux militants. Dans cette même partie, vous trouverez également un formulaire d'inscription que vous pouvez compléter partiellement en introduisant les coordonnées de votre entreprise: nom, adresse, numéro ONSS et/ou numéro BCE et le nombre d'heures prestées dans le cas d'un régime de travail à temps plein (si possible). Complétez ce formulaire et imprimez votre propre formulaire d'inscription. Vous évitez ainsi de commettre inutilement des erreurs. Retrouvez le formulaire sur www.cscmilitant.be. Connectez-vous en tant que militant, cliquez ensuite sur «CSC nationale», «Style maison et centre de téléchargement», puis sur «Créez votre dépliant de recrutement». Vous y trouverez le formulaire d'inscription personnalisable. N'oubliez pas que, dans le cas d'une inscription sur papier, l'affiliation ne sera réglée qu'une fois que toutes les données auront été traitées par le service Cotisations. C'est la raison pour laquelle nous conseillons d'inscrire les nouveaux affiliés autant que possible sur notre site internet.

COLIS DE BIENVENUE

Dès que les nouveaux affiliés sont inscrits (sur le site internet ou auprès de l'administration des membres), ils recevront un e-mail de bienvenue personnalisé le lendemain. Il contient des informations pratiques (à qui puis-je poser mes questions et à quel moment?) et mentionne quelles informations ils peuvent retrouver sur www.lacsc.be. Nous les invitons également à vérifier toutes leurs données personnelles. Une semaine plus tard, les nouveaux affiliés reçoivent un colis de bienvenue par la poste. Celui-ci contient une lettre, un dépliant de bienvenue et des informations de leur fédération et de leur centrale. Deux semaines après leur inscription, les nouveaux affiliés reçoivent un formulaire de virement (s'ils n'ont pas opté pour une domiciliation ou un virement par e-mail) les invitant à payer leur cotisation. Les affiliés payant à la source, c'est-à-dire les affiliés CSC dont les cotisations sont déduites directement de leur salaire tels que les travailleurs de la SNCB affiliés à la CSC Transcom ou les enseignants affiliés à la CSC Enseignement, sont soumis à une procédure d'accueil distincte.

Vous avez des questions ou vous rencontrez des problèmes lors de l'inscription d'un nouvel affilié? N'hésitez pas à contacter le service Cotisations de votre région.



FORMULAIRE D'INSCRIPTION

* Données obligatoires à remplir

Données personnelles

Sexe*: H - F Langue*: NL - FR - ALL (*Biffer ce qui ne convient pas*)

Nom*:

Prénom*:

Rue*:

N° de maison*: Boîte: Pays:

Code postal*: Commune*:

Date de naissance*: .. / .. / Numéro de registre national: - - . . Nationalité:

Compte banc. n° IBAN (commence p. ex. avec BE)*: N° BIC (compte à l'étranger):

Je souhaite payer mes cotisations par: domiciliation (mandat SEPA) virement par poste virement numérique

N° GSM: N° téléphone:

E-mail (privé):

Je viens de la FGTB - CGSLB - Autre* j'étais affilié à cette organisation depuis le .. / .. /

Je souhaite devenir membre de la CSC à partir de .. / .. /

Employeur actuel ou dernier employeur (ou donneur d'ordre principal pour les travailleurs autonomes/free-lances)

Nom*:

Rue*: N° de maison*: Boîte:

Code postal*: Commune*:

N° ONSS: Commission paritaire: N° BCE:

N° GSM professionnel: N° téléphone professionnel:

E-mail professionnel:

Temps plein / temps partiel* (heures de travail à temps plein) / (heures de votre régime de travail)

Allocation Onem: Oui / Non Plusieurs occupations: Oui / Non

Date de début d'occupation*: .. / .. / Date de fin d'occupation: .. / .. /

Statut: Employé Ouvrier Cadre Parent d'accueil Artiste
 Enseignant Fonctionnaire Free-lance/Travailleur autonome Autre

Cause de non-occupation: Malade Chômeur Chômeur avec complément d'entreprise
 Étudiant En interruption de carrière à temps plein Pensionné
 En allocation d'insertion En stage d'insertion professionnelle Autre

Interruption de carrière: à temps partiel avec indemnités sans indemnités de l'Onem

Travailleur frontalier: NL FR ALL LUX

Nous avons besoin de votre accord afin de pouvoir utiliser vos données personnelles. Pour la CSC, votre vie privée est très importante. C'est la raison pour laquelle nous traitons vos données de membre CSC avec le plus grand soin. Nous ne transmettons jamais vos données personnelles à d'autres organisations sans votre consentement. Plus d'infos sur <http://gdpr.lacsc.be> ou dans la brochure « Comment la CSC traite-t-elle vos données personnelles ? ».

* J'ai lu les termes de confidentialité de la CSC et je marque mon accord

Avec votre adresse e-mail et votre numéro de GSM, nous pourrions mieux vous informer, le cas échéant, sur votre dossier, vos paiements, vos primes, vos droits, etc. Veuillez donc indiquer que nous pouvons utiliser votre adresse e-mail et votre numéro de GSM.*

Je marque mon accord Je ne suis pas d'accord

Dans le cadre de prestations de services, j'autorise la CSC à consulter mes coordonnées sur la banque-Carrefour des entreprises.

* Je marque mon accord

Date* .. / .. /

Signature*

COMMENT CONVAINCRE ET AFFILIER AVEC SUCCÈS

À quoi faire attention lorsque vous vous adressez à un nouvel affilié potentiel? La première impression est très importante. Voici quelques conseils.

SOYEZ POSITIF ET SOURIANT



CHAQUE NOUVEL AFFILIÉ EST UNIQUE: DONNEZ-LUI CE SENTIMENT LORSQUE VOUS PARLEZ DE LA CSC.

SOYEZ ENTHOUSIASTE ET ASSUREZ-VOUS DE POUVOIR DIRE CLAIREMENT ET AVEC CONVICTION POURQUOI UNE AFFILIATION À LA CSC EST UTILE.

MAINTENEZ LE CONTACT VISUEL AVEC L’AFFILIÉ PENDANT QUE VOUS DONNEZ VOS EXPLICATIONS.

ADAPTEZ VOS ARGUMENTS EN FONCTION DU COLLÈGUE À QUI VOUS VOULEZ PROPOSER DE S’AFFILIER.

ÉCOUTEZ ATTENTIVEMENT LORSQUE L’AFFILIÉ RÉPOND. DONNEZ SUFFISAMMENT DE SIGNAUX POUR MONTRER QUE VOUS CAPTEZ CE QU’IL/ELLE DIT. SOYEZ EN MESURE DE RÉFUTER UNE ÉVENTUELLE RÉTICENCE À L’AFFILIATION AU MOYEN D’ARGUMENTS BIEN RÉFLÉCHIS.

CRÉEZ VOTRE PROPRE DÉPLIANT DE RECRUTEMENT

La CSC a élaboré plusieurs dépliants pour recruter de nouveaux affiliés:



Un dépliant national

Nous recommandons d'utiliser ce dépliant si vous travaillez dans une entreprise ou une organisation où les collègues sont issus de différentes régions. Le dépliant national peut être distribué à tout moment, à n'importe quel endroit et s'adresse à tous les non-affiliés. Vous y trouverez un aperçu pratique de tous les avantages, des informations sur les manières de s'affilier, le montant de la cotisation et les numéros de téléphone de tous les centres de services téléphoniques.

Un dépliant régional

Optez pour ce dépliant si vous travaillez dans une entreprise ou une organisation où travaillent principalement des collègues de la région. Vous y trouverez des informations concrètes sur la région: un aperçu de tous les avantages, des informations sur les manières de s'affilier, les informations pratiques sur les centres de services, le numéro de téléphone du centre de services téléphoniques, etc. Le dépliant régional comme le dépliant national peuvent être obtenus auprès de votre permanent.

Un dépliant adapté à votre entreprise ou organisation

Sur le site internet www.cscmilitant.be, vous trouverez également un outil pratique qui permet de créer un dépliant entièrement adapté à votre entreprise ou à votre organisation. Dans la rubrique «nationale» et sous l'onglet «Créer votre dépliant de recrutement», vous trouverez l'outil. Vous pourrez alors choisir de personnaliser un dépliant national ou régional.





VOTRE ÉQUIPE SYNDICALE A-T-ELLE DÉJÀ UN SAF?

«Non, la question n'est pas de savoir si votre équipe syndicale dispose déjà d'un hélicoptère Saf pour mener son action, mais plutôt si vous avez déjà un «secrétaire aux affiliations», un responsable désigné à cet effet au sein du comité des militants.

Ce responsable dispose de droits d'accès spéciaux au fichier des membres de la CSC dans votre entreprise ou institution. Il peut compléter ou corriger certaines données en ligne pour faciliter le paiement des primes, des indemnités de grève ou la diffusion de mails, de SMS, de publications ou de la réglementation en matière de cotisations. Depuis peu, les centrales professionnelles ont fait en sorte qu'une seule militante ou qu'un seul militant par entreprise dispose de cet accès. Cette restriction est imposée par la législation sur la protection des données personnelles.» Éclairage par Herman Fonck, responsable de la cellule Recrutement et Fidélisation des membres.

LE CONCEPT DU SAF N'EST PAS NEUF!

La CNE, la centrale francophone des employés, a un précurseur de cet outil depuis des années. Chaque mois, environ 1.400 militants ont accès à un site sur lequel ils peuvent télécharger, au moyen d'un mot de passe, une liste récente des affiliés de la CNE dans leur entreprise ou institution. L'équipe syndicale peut s'en servir pour diverses applications.

Dans les grandes entreprises, ces listes servent, chaque trimestre, à donner au groupe de militants une vue d'ensemble des affiliés dans l'entreprise afin de savoir s'il y a de nouvelles affiliations

ou des démissions. Au sein du groupe des délégués de la CNE, des accords ont souvent été conclus pour contacter personnellement les nouveaux affiliés, les inviter à la réunion de l'équipe syndicale, les orienter dans le cadre de l'action syndicale.

Les affiliés qui ont démissionné ont été contactés pour connaître leurs motivations: est-ce qu'il y a eu un problème, une erreur liée à une domiciliation ou un virement, un changement d'adresse non communiqué ou quelque chose de plus grave?

Le Saf vérifie également si les données relatives aux affiliés sont correctes: les (nouveaux) affiliés sont-ils inscrits auprès de la centrale adéquate, le numéro

de registre national est-il indiqué (c'est nécessaire pour verser des allocations de chômage), l'adresse mail est-elle correcte et l'affilié a-t-il donné son autorisation pour recevoir des mails?

Pour les équipes syndicales qui correspondent avec leurs affiliés par mail, il est très important de disposer d'une telle adresse électronique ou de compléter un numéro de GSM afin d'envoyer ou de recevoir un SMS, si nécessaire, par exemple, pour signaler que la prime syndicale ou l'allocation de chômage a été payée.

Les délégués de la CNE ont également pris l'habitude de tout vérifier minutieusement pendant la période de paiement des primes syndicales, notamment si tout le monde a reçu sa prime, si certains ne l'ont pas reçue, les différences de montant, etc. On évite ainsi de nombreux problèmes et les erreurs sont corrigées rapidement.

Ce service aux membres et l'accès aux données personnelles impliquent également de veiller à bien protéger la vie privée des intéressés. Les délégués Saf ont dû signer une déclaration par laquelle ils s'engagent à n'utiliser les données personnelles que pour l'action syndicale, pas pour d'autres motifs. Les délégués Saf n'ont jamais rencontré de problème lié à la protection des don-

nées personnelles. Le système offrait des garanties supplémentaires: seuls les délégués Saf y avaient accès, une formation était dispensée, les données étaient protégées sur un site spécial uniquement accessible avec un mot de passe temporaire.

Il fallait empêcher que les listes des affiliés se retrouvent sur le réseau informatique des entreprises ou des institutions. Sur ce site, les délégués Saf avaient également accès à une série d'outils et de formulaires utiles dans leur travail syndical. Ils bénéficiaient aussi du soutien et du coaching d'autres délégués Saf et du secrétariat national de la CNE.

DU SAF AU VELO-SAF

Nous souhaitons partager les expériences positives de nos délégués CNE francophones avec les autres délégués de la CSC. Aussi, le système a été étendu: côté néerlandophone, il s'intitule Velo pour *Verantwoordelijke leden opvolging* (responsable du suivi des membres). La législation sur la protection des données personnelles a toutefois rendu ce partage très difficile. Elle a sévèrement restreint le nombre de délégués Velo-Saf, généralement un par entreprise. Il fallait également éviter que les données personnelles des affiliés de la CSC circulent sur support papier, dans des fichiers électroniques ou sous forme de fichiers de données disponibles sur les ordinateurs de l'entreprise. Le risque de fuite de données aurait été trop élevé et aurait pu donner lieu à des plaintes d'affiliés CSC dont les données personnelles se seraient retrouvées dans de mauvaises mains. En outre, la législation sur la protection de la vie privée prévoit que les affiliés ont le droit de supprimer toutes leurs données: la tâche serait assez rude si ces données circulaient sur diverses listes.

Après une concertation interne, nous avons cherché et trouvé une solution dans une application en ligne sur une partie sécurisée du site de la CSC. Les militants disposant d'un code Velo-Saf obtiennent un accès sécurisé à une

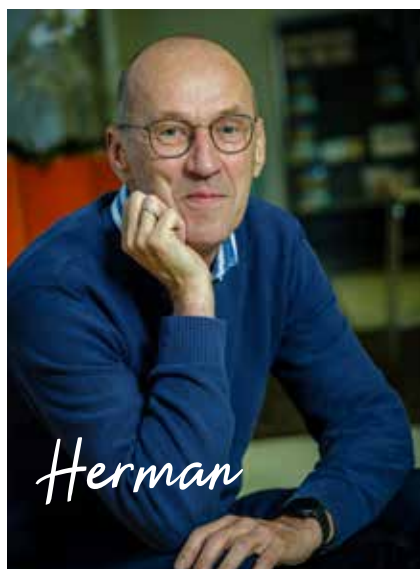
partie strictement personnelle du site. Ils peuvent utiliser leur smartphone ou leur ordinateur pour accéder en ligne aux données des affiliés de leur entreprise ou institution.

Grâce à cet aperçu du fichier national des membres, ils peuvent immédiatement voir qui, dans leur entreprise, est affilié, quels sont les nouveaux membres, les affiliés qui accusent un arriéré de paiement et les membres radiés. Cet outil permet à l'équipe syndicale d'assurer un suivi et de veiller à l'accueil syndical des nouveaux affiliés, ou encore de s'informer du motif pour lequel certains travailleurs quittent le CSC.

Les équipes syndicales qui rédigent des mailings ou des newsletters pour leurs affiliés trouvent ici leurs coordonnées.

“LE SAF PEUT CORRIGER ET AJOUTER DES DONNÉES DES AFFILIÉS EN LIGNE.”

Herman



Ils peuvent directement compléter les données manquantes ou corriger les anciennes données: une nouvelle adresse, un numéro de GSM, une adresse électronique. Ils peuvent également vérifier si l'inscription s'est bien déroulée, si les affiliés ont obtenu leur prime, ainsi que le montant et la date du versement. Contrôler si le régime de cotisation est correct, s'ils sont inscrits auprès de la centrale professionnelle adéquate et s'ils reçoivent la publication des affiliés. Vérifier si la cotisation réduite de la CSC a été appliquée aux malades de longue durée et si la CSC a la bonne adresse postale. En cas de chômage temporaire, il faut également disposer d'un numéro de registre national, sans quoi le paiement ne sera pas effectué ou sera retardé. L'accès direct en ligne au fichier des membres nationaux est un outil administratif puissant pour accomplir de nombreuses choses.

DU PROJET-PILOTE À L'APPLICATION GÉNÉRALE

Cette nouvelle application a été lancée l'été dernier et testée dans les mois qui ont suivi auprès d'un groupe-pilote d'environ 50 délégués de toutes les centrales et de tous les secteurs de la CSC. L'application a fait l'objet de discussions et a été évaluée avec ces délégués, les maladies de jeunesse ont été éliminées et une série d'améliorations ont été apportées.

Chaque centrale professionnelle décide elle-même si et quand l'application Saf sera mise à disposition dans ses secteurs. Un accompagnement et une formation devront systématiquement être organisés à cet effet. Quoi qu'il en soit, l'accès est généralement limité à un seul militant par entreprise. Cette restriction nécessite de conclure de bons accords écrits entre le militant et sa centrale professionnelle sur l'utilisation de ces données. Votre permanent syndical peut vous informer de l'évolution de ce projet et des intentions de votre centrale. Dans l'intervalle, la CSC compte déjà environ 200 délégués Velo-Saf. Ce projet a le vent en poupe!

Suite p. 35. >>



NOUS ACCOMPAGNONS LES ENSEIGNANTS DÈS LE DÉBUT DE LEUR CARRIÈRE

La COV, une des centrales flamandes de l'enseignement, effectue une tournée virtuelle du territoire flamand. «La quasi-totalité des hautes écoles qui forment des enseignants pour l'enseignement maternel et primaire peuvent compter sur nous pour informer leurs étudiants de troisième année sur le début de leur carrière. Tout ce qui se passe entre la remise du diplôme et la nomination définitive est couvert par notre webinaire», explique Christof De Mol.

Pour les motiver, vous êtes présents auprès des jeunes enseignants dès le début de leur carrière...

En tant que plus grand syndicat de l'enseignement primaire, nous voulons être à la hauteur de notre slogan #fierté #concerné #engagé. Pour pouvoir dispenser un enseignement de qualité, il faut du personnel de qualité. Nous voulons donner aux enseignants un coup de pouce dès le début de leur carrière. Nous constatons en effet que de nombreux enseignants jettent l'éponge après cinq ans en moyenne. Nous voulons lutter contre cette tendance. C'est la raison pour laquelle nos accompagnateurs se rendent dans toutes les hautes écoles depuis des années.

Et puis, le Covid est venu mettre des bâtons dans les roues...

Nous avons effectivement dû nous adapter rapidement. Nous avons été en mesure de proposer en peu de temps des cours en ligne et modernes

aux enseignants de demain. Des sondages réguliers garantissent un public impliqué et, pendant que je donne mes explications, les étudiants peuvent poser des questions à mon collègue dans le chat. Par la suite, nous proposons un moment de discussion en direct via Teams.

Les étudiants se sont-ils habitués à ce genre de webinaires?

Totalement! Ils sont d'ailleurs très satisfaits: toutes les informations sont concentrées en une heure. Au début de la session, on éveille leur curiosité en leur parlant de notre kit de bienvenue dans lequel on trouve des brochures sur le travail des étudiants, le début de carrière dans l'enseignement, une édition spéciale de notre magazine consacrée aux «starters» et un formulaire permettant de demander le paiement du pécule de vacances supplémentaire pour les jeunes. À la fin de la session, nous leur donnons la possibilité de deman-

der ce kit. En plus des explications sur les enjeux professionnels auxquels ils seront confrontés, nous continuons ainsi à capter l'intérêt de notre public.

Est-ce qu'ils préparent déjà leur carrière alors qu'ils ne sont pas encore diplômés?

Oui, même si on constate que beaucoup de choses ne sont pas encore claires pour eux. L'enseignement n'est pas un secteur simple: les statuts des nominations temporaires et définitives, les barèmes de rémunération... Dans le meilleur des cas, ils sont déjà partiellement informés, mais la plupart du temps, ils découvrent l'information et ils sont heureux de recevoir des informations correctes. Si je leur demande dans un sondage combien ils pensent gagner, je remarque qu'ils sous-estiment systématiquement les montants...

Fournir ce genre d'informations, est-ce vraiment notre tâche en tant que syndicat?

Nous le pensons. En tant que syndicat actif dans l'enseignement, nous nous sentons en partie responsables de la qualité de l'enseignement. Nous voulons impliquer le personnel enseignant dans la réalisation d'un enseignement d'excellence. Nous offrons aux enseignants débutant



>> Suite de la p. 33.

**MAARTEN CORNELIS,
DÉLÉGUÉ CSC D'ARCELORMITTAL GAND**

**“JE SUIS HEUREUX DE RECOMMANDER
L’OUTIL À D’AUTRES MILITANTS DE LA CSC”**

J’ai appris à connaître l’application Velo-saf pendant le projet pilote et je l’utilise beaucoup dans mon travail syndical. Je voudrais le recommander aux autres délégués de la CSC.

Il s’agit d’un outil utile qui vous fait gagner beaucoup de temps que vous auriez autrement dû passer au téléphone avec la centrale ou la fédération de l’affilié. Je l’utilise souvent pour rechercher les numéros des membres ou pour compléter les numéros de registre national. Ainsi, les dossiers de chômage temporaire peuvent être traités rapidement.

Il est également très utile de vérifier si les primes syndicales ont déjà été payées pour quelqu’un, s’il y a des problèmes, et si quelque chose ou quelqu’un a été oublié. Nous le faisons également pour les primes de mariage ou de cohabitation et de naissance d’un enfant. Lors d’actions, ce sera certainement un outil pratique pour contrôler le paiement de l’indemnité de grève ou des frais de transport.

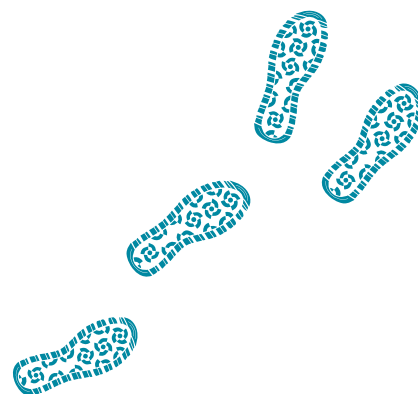
En bref, une application très pratique.



**“LES PERSONNES QUI
BÉNÉFICIENT D’UNE
AFFILIATION GRATUITE
PASSENT ENSUITE
À L’AFFILIATION GO
ET À L’AFFILIATION
CLASSIQUE.”**

Christof

leur carrière la possibilité de s’inscrire en tant que membres Enter. Nous constatons que cette approche nous permet de garder nos membres. Les personnes qui bénéficient d’une affiliation gratuite passent ensuite à l’affiliation Go et à l’affiliation classique. Donc oui, c’est une approche rentable.





Jeroen

LES CADORS DE LA FÉDÉRATION CSC DE FLANDRE OCCIDENTALE

© Jeroen Pollet

Emma Verbeke et Jeroen Dejaegere sont permanents interprofessionnels à la CSC Flandre occidentale. Ensemble, ils dirigent le groupe de travail Affiliation au sein duquel des collègues de différents services et centrales élaborent les actions à destination des affiliées et affiliés dans la province côtière. Ensemble, ils donnent l'impulsion interne nécessaire pour continuer à mettre en avant les intérêts des membres de la CSC.

Comment travaillez-vous sur la question du recrutement et de la fidélisation des membres à la Fédération CSC de Flandre occidentale?

Jeroen: En Flandre occidentale, nous considérons que le recrutement et la fidélisation des membres sont des tâches qui incombent à tous. Nous sommes deux responsables de zone dont la mission consiste à ce que l'ensemble du personnel soit constamment attentif à cette thématique. Nous avons également créé un groupe de travail qui se réunit tous les deux mois et qui met en place des initiatives en collaboration avec les différents services de la fédération et des centrales.

Quelles initiatives avez-vous déjà prises?

Emma: Tout commence par l'affilié. Avant tout, nous veillons à ce que chacune et chacun connaisse le nombre de nos affiliés et l'évolution de nos effectifs syndiqués. Nous veillons

également à ce que toutes les initiatives que nous prenons dans notre province passent le «test des affiliés» pour voir comment recruter et fidéliser nos membres. Par exemple, lorsque nous dispensons des cours dans les écoles à des étudiants jobistes ou à des jeunes en fin de scolarité, nous veillons à ce qu'ils sachent comment nous contacter et nous leur donnons une carte avec les coordonnées d'ISA, le point info jobistes pour les jeunes néerlandophone. Dans notre campagne sur la sécurité sociale, par exemple, nous veillons à ce que le lien vers notre site internet soit clair et sur le site, nous renvoyons à nos services.

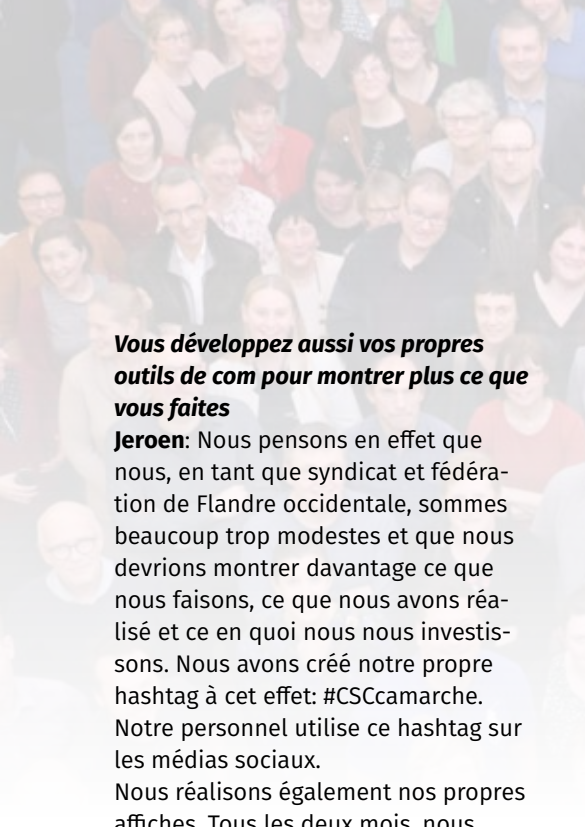
En Flandre occidentale, vous êtes plus de 300 membres du personnel. Comment faites-vous pour progresser tous dans la même direction?

Jeroen: Chaque service est convaincu que le recrutement et la fidélisation des membres sont d'une importance capitale. Notre syndicat, ce sont

nos membres! Une newsletter sur le recrutement et la fidélisation des membres nous permet de maintenir tout le monde en alerte. La newsletter traite de nos effectifs syndiqués et de nos campagnes en cours, fournit des conseils pour l'affiliation, etc. Cette question est abordée lors de chaque concertation dans notre province.

Emma: Nos collègues assument ce rôle important avec cœur et détermination. Sur les médias sociaux, par exemple, ils partagent largement les messages de la CSC au sein de leur propre réseau. Cette initiative étend sensiblement notre portée. Nous encourageons non seulement nos membres du personnel à le faire, mais aussi nos militants. D'un simple clic, vous assurez une large diffusion des messages de la CSC. C'est ainsi que vous recrutez et fidélisez les affiliés.

“NOTRE SYNDICAT, CE SONT NOS MEMBRES!”



Vous développez aussi vos propres outils de com pour montrer plus ce que vous faites

Jeroen: Nous pensons en effet que nous, en tant que syndicat et fédération de Flandre occidentale, sommes beaucoup trop modestes et que nous devrions montrer davantage ce que nous faisons, ce que nous avons réalisé et ce en quoi nous nous investissons. Nous avons créé notre propre hashtag à cet effet: #CSCcamarche. Notre personnel utilise ce hashtag sur les médias sociaux. Nous réalisons également nos propres affiches. Tous les deux mois, nous préparons une nouvelle initiative dont nous pouvons être fiers. Nous avons déjà vanté les mérites de nos 9.000 bénévoles au sein de la fédération de Flandre occidentale, notre centre de contact téléphonique et ses nombreux agents, le service ISA pour les étudiants jobistes, sans oublier l'expertise de notre personnel.

Emma: Nous faisons aussi énormément la promotion de ce dont nous sommes fiers sur les réseaux sociaux. Nous placardons des affiches dans nos centres de service. Nos militants font de même dans les entreprises. Le capital humain dont nous disposons dans notre syndicat est inestimable et nous devons l'utiliser pleinement pour recruter et fidéliser les membres!



Emma

En 2019, le **sécretariat frontalier France** a aidé

plus de 1500 personnes



#CSCcamarche

☎ 00 32 (0)59 55 21 00
✉ frontaliers@acv-csc.be





Mathilde

DES SERVICES DE SOUTIEN POUR LES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS

S'intéresser aux services (trans)frontaliers de la CSC, c'est d'abord revoir sa géographie belge. Combien la Belgique compte-t-elle de pays frontaliers? À combien de kilomètres s'élèvent les frontières terrestres? En parcourant les lignes frontalières entre la Belgique et la France, le Grand-duché de Luxembourg, l'Allemagne et les Pays-Bas, vous aurez parcouru 1.385 kilomètres. Qu'en est-il si vous vivez en Belgique et travaillez dans le pays voisin et vice-versa?

leurs assurent ce service: un mi-temps et un temps plein. Celui-ci est assuré par **Mathilde Delsoir**, juriste, qui travaille depuis novembre 2019 au «service frontalier France» à Mouscron.

«Les questions des travailleurs transfrontaliers portent sur trois thèmes principaux: le droit du travail, la sécurité sociale et la fiscalité, explique Mathilde. La fiscalité est le problème numéro un pour lequel ils viennent nous voir avec la question de savoir où ils doivent payer leurs impôts. Ensuite, nous recevons surtout des questions sur l'après contrat de travail (chômage), les retraites, l'assurance maladie-invalidité, les contrats de travail, les périodes d'essai différentes d'un pays à l'autre. Les règles et les fonctionnements diffèrent entre la France et la Belgique et les travailleurs sont confrontés à des problèmes pratiques. Par exemple, si un travailleur belge souhaite mettre fin à son contrat en France, il faut savoir qu'il touchera ses allocations de chômage en Belgique. Or il existe en France la possibilité de convenir d'une rupture conventionnelle de contrat de travail qui donne droit au chômage alors qu'en Belgique, cette rupture de contrat n'y donne en principe pas droit.»

La plus longue frontière terrestre en Belgique compte 620 kilomètres de La Panne à Virton en passant par Comines. C'est la frontière belgo-française. La seconde, de 450 km, longe les Pays-Bas. La frontière belgo-luxembourgeoise s'étend sur 148 km et la belgo-allemande, sur 167 km.

Dans ces régions frontalières, bon nombre de résidents belges travaillent dans le pays voisin et vice versa. Ainsi, dans la zone frontalière entre Comines et Virton, selon l'Inami (1), 37.807 résidents français travaillent en Belgique et 8.299 résidents belges travaillent en France (chiffres au 30 juin 2020). (1)

TRAVAILLER SOUS DES LÉGISLATIONS DIFFÉRENTES

Malgré la liberté de circulation des personnes dans l'Espace Schengen et la liberté pour les Européens de travailler

dans un pays de l'Union européenne de leur choix, les règles et la législation sociale diffèrent: le droit du travail, la sécurité sociale, les impôts, les allocations sociales, les régimes de pension... Comment un travailleur transfrontalier peut-il s'y retrouver?

C'est pour les y aider que la CSC a installé à Mouscron, il y a bien longtemps, un service dédié aux travailleurs transfrontaliers de la partie francophone de la frontière franco-belge, de Comines à Virton.

En temps normal, c'est-à-dire avant le confinement et le télétravail liés au Covid-19, c'est-à-dire avant le 18 mars 2020, les travailleurs pouvaient se rendre à une permanence deux demi-jours par semaine et contacter la permanence téléphonique assurée quatre demi-jours. Ils peuvent aussi adresser leurs questions par mail. Deux travail-

(1) Source Inami. Toutes les données chiffrées concernant les frontaliers sont sur www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/statistiques_travailleurs_frontaliers_2020.pdf



SALAIRES, IMPÔTS, SÉCU...

S'il n'y a en principe plus de frontières entre les pays européens, dans les faits, il y a des formalités pour les travailleurs qui passent la frontière.

«En matière de fiscalité, nous donnons des conseils et des informations sur les démarches à faire par rapport à l'administration, les situations particulières et ponctuelles par rapport au statut de frontalier... Un élément important est le statut frontalier fiscal. Avant 2008, le principe de base était: on paye ses impôts dans le pays de résidence. Mais les salaires sont plus bas en France et les impôts plus élevés en Belgique. Ça n'arrangeait pas les travailleurs belges. Depuis la réforme, on paye ses impôts dans le pays où on travaille. Mais il y a une exception: le statut fiscal frontalier qui permet aux travailleurs résidents en France qui bénéficiaient de l'ancien régime de continuer à travailler en Belgique et de payer ses impôts en France depuis le 1^{er} janvier 2012 jusqu'à la disparition du statut, prévue en 2033. Ce statut ne s'acquiert plus, mais pour le conserver, il faut remplir des conditions telles que continuer à habiter dans la zone frontalière (20 km à vol d'oiseau) et travailler en zone frontalière en Belgique. Le statut se perd facilement. Il faut donc que les travailleurs soient bien informés.»

En termes de sécurité sociale, les questions les plus fréquentes portent sur comment ça se passe quand on est malade. «Nous rappelons aussi l'obligation d'être affilié à un système de couverture de santé des deux côtés de la frontière. La sécu s'applique de la manière suivante: on dépend du système du pays dans lequel on passe le plus de temps de travail effectif, mais si le travailleur passe plus de 25 % de son temps dans son pays de résidence, alors on bascule sur la sécurité sociale de celui-ci, même si notre employeur est de l'autre État et qu'on y travaille plus de 50 % du temps... La question des allocations familiales se pose aussi. Nous ne sommes pas spécialisés dans le droit français. Quand

CONTACTER LES SERVICES FRONTALIERS CSC

- **Infos générales:** www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/frontaliers-et-travailleurs-des-nouveaux-etats-membres-europeens
- **France**
 - **Pour la frontière belgo française de Comines à Virton:**
Mathilde Delsoir, place Charles de Gaulle 3, 7700 Mouscron
TÉL.: 069.880.930. **E-mail:** frontalier.hainautoccidental@acv-csc.be
Consulter les fiches du service frontalier France sur www.lacsc.be/csc-hainaut-occidental/nos-services/notre-service-frontalier
 - **Pour la frontière belgo française de La Panne à Comines:**
Dimitri De Muynck, Sint Jacobsstraat 34, 8900 Ieper **TÉL.:** 059.34.26.38 - grensarbeid.frankrijk@acv-csc.be
- **Luxembourg**
 - **Pierre Conrotte**, rue Pietro Ferrero 1, 6700 Arlon **TÉL.:** 063.24.20.40.
frontalier.csluxembourg@acv-csc.be
Infos: www.lacsc.be/services/services-sur-mesure/frontaliers-et-travailleurs-des-nouveaux-etats-membres-europeens/luxembourg
- **Pays-Bas**
 - **David Wolfs**, Mgr. Broekxplein 6, 3500 Hasselt - **TÉL.:** 011.30.60.00 - david.wolfs@acv-csc.be
 - **Jos Poukens**, Mgr. Broekxplein 6, 3500 Hasselt - **TÉL.:** 011.30.60.00.
 - **Christine Oostvogels**, **TÉL.:** 03.220.73 00. christine.oostvogels@acv-csc.be
- **Allemagne**
 - **Monika Imgold**, Aachenerstrasse 89, 4700 Eupen - **TÉL.:** 087.85.99.49 - monika.ingold@acv-csc.be

nous n'avons pas de réponse, nous sommes des relais vers d'autres. Nous avons notamment un contact avec une avocate française. Nous assurons une défense individuelle des travailleurs et nous voyons les problèmes généraux. C'est le côté politique de la fonction: nous, les permanents frontaliers de la CSC, faisons remonter les problèmes politiquement pour qu'une attention soit accordée aux travailleurs frontaliers. Nous nous inscrivons aussi dans la logique de notre fédération et disposons, au nom de la CSC, de mandats dans des organismes tels que l'Eurométropole Lille-Courtrai-Tournai, soit la grande métropole lilloise. Il s'agit d'espaces où faire remonter des enjeux fondamentaux, où on essaye d'introduire des sujets plus syndicaux, de proposer des axes en lien avec la vie économique transfrontalière. Nous organisons aussi des séances d'info et de formation avec le Forem, Pôle Emploi, les organismes de pension quand c'est possible. Nous suivons l'actualité telle que la réforme des impôts pour les non-résidents en France en se posant toujours la question de savoir quelle répercussion aura

telle mesure sur les travailleurs frontaliers.»

DES SERVICES BIEN UTILES

La Commission des frontaliers réunit tous les permanents interprofessionnels des différentes frontières. «On y traite de sujets communs. Par exemple, le télétravail risque de se généraliser structurellement après la crise du Covid, ce qui peut avoir des conséquences pour les travailleurs frontaliers. En effet, si le télétravail est imposé deux jours par semaine, cela entraînera, pour les travailleurs frontaliers, d'être imposables dans les deux pays (de résidence et de travail).

Les travailleurs transfrontaliers l'auront compris: pour être bien informés, conseillés, défendus, ils ont intérêt à s'affilier à la CSC! Ils bénéficieront des services, de l'information, des conseils et d'une défense individuelle en cas de problèmes, mais aussi d'une défense plus large des intérêts collectifs des travailleuses et des travailleurs transfrontaliers.



DES VICTOIRES POUR UNE CSC PLUS FORTE

Nos victoires, nous les obtenons collectivement. Et c'est collectivement que nous allons continuer à aborder les défis à venir. Parce que c'est aussi ce qui rend et continuera à rendre notre organisation encore plus forte. Bilan des dernières avancées.

Les actions de mobilisation n'ont pas manqué ces dernières années. Nous n'avons pas eu le choix: il fallait réagir aux nombreuses menaces qui pesaient et pèsent sur l'ensemble du monde du travail dans notre pays. La crise sanitaire les a encore accentuées. Imaginez les conséquences de cette crise sans un syndicat comme la CSC pour protéger les travailleuses et les travailleurs des effets du coronavirus aux plans économique et social. Le dialogue social et la mobilisation dans les secteurs et dans les entreprises ont été essentiels pour protéger la santé et les conditions de travail et mettre en place des mesures pour permettre aux travailleurs, aux chômeurs temporaires et aux non-actifs de surmonter la crise avec un minimum de dégâts et de perte de pouvoir d'achat.

Le dialogue social et la mobilisation syndicale sont nécessaires pour préserver et améliorer les droits et les conditions de travail des travailleurs.

Petit inventaire non exhaustif des victoires syndicales obtenues depuis septembre 2019. Et ce, rien qu'au niveau fédéral.

AMÉLIORATION DES ALLOCATIONS LES PLUS BASSES

Depuis le 1^{er} janvier 2020, grâce au travail de la CSC, le montant issu du retrait de la limitation du budget de la liaison au bien-être peut être affecté à la poursuite de l'amélioration des allocations les plus basses.

LES BLOUSES BLANCHES SUR LE FRONT

La crise sanitaire a permis de dégager un accord pour pérenniser le Fonds Blouses blanches dont le budget est principalement affecté au renforcement de l'emploi du personnel soignant salarié. Un important budget a également été obtenu pour une revalorisation barémique du personnel des secteurs de la santé. Enfin, le retrait de deux arrêtés royaux permettant la réquisition de personnel soignant en cas de pénurie et la délégation de certains soins infirmiers à des professionnels non-infirmiers constitue une victoire syndicale spectaculaire.



ANNULATION DU «CASH FOR CARS»

La CSC, la FGTB et trois organisations pour le climat avaient introduit une plainte devant la Cour constitutionnelle contre la loi dite «Cash for cars». Cette loi devait permettre aux travailleurs de troquer leur voiture de société contre une indemnité en cash faiblement taxée.

La Cour constitutionnelle l'a annulée parce qu'elle l'a jugée discriminatoire. En effet, les travailleurs qui ne reçoivent pas de «voiture salaire» ne peuvent pas la convertir en salaire et ne peuvent donc pas bénéficier des avantages fiscaux que le système «cash for cars» permet.

MESURES CORONA

Quelques mesures et améliorations temporaires obtenues par la CSC durant la crise sanitaire: instauration du chômage et du congé parental corona, simplification des procédures d'obtention du chômage temporaire, gel de la dégressivité pour les chômeurs complets indemnisés, prolongation de la durée des allocations d'insertion, baisse du précompte professionnel sur le chômage temporaire, allocations Onem pour les travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) et les travailleurs de plus de 65 ans qui ont perdu leurs revenus complémentaires, etc.

COVID-19: UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ÉTENDUE AUX SECTEURS CRUCIAUX

Au début de la crise sanitaire, seuls les travailleurs du secteur de la santé soumis au risque de contracter le virus dans l'exercice de leur profession pouvaient bénéficier de l'indemnisation liée à la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle. En juin 2020, la CSC a obtenu l'extension de cette reconnaissance aux travailleurs des secteurs essentiels pendant le premier confinement (par ex., le personnel des magasins d'alimentation).

FIN DU RABOTAGE DU CONGÉ DE MATERNITÉ EN CAS DE MALADIE

Jusqu'à présent, les jours de congé de maternité perdus par les femmes enceintes pour cause d'incapacité de travail avant l'accouchement ne pouvaient pas être pris après la naissance de leur enfant. Une loi supprime désormais ce rabotage du congé de maternité en cas de chômage temporaire ou d'incapacité durant les six semaines qui précèdent la date de l'accouchement. Le repos d'accouchement de quinze semaines des mamans est donc préservé.

ANNULATION DE LA LOI SUR LE TRAVAIL ASSOCIATIF

La CSC, la FGTB et la CGSLB avaient contesté devant la Cour constitutionnelle le régime des emplois supplémentaires jusqu'à 6.340 euros lors du vote de la loi «relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale». Ils estimaient qu'il s'agissait d'une mesure néfaste pour les travailleurs et pour la sécurité sociale. La Cour a suivi les syndicats en considérant que le système d'exonération mis en place était discriminatoire.

INDEMNITÉ COMPLÈTE, MÊME EN CRÉDIT-TEMPS

Dans le cadre d'une affaire où une travailleuse, soutenue par la CSC, avait été victime d'un licenciement pour avoir pris un crédit-temps pour s'occuper de son enfant de moins de huit ans, la Cour de cassation reconnaît le droit à des indemnités à temps plein après un licenciement en cas de crédit-temps avec motif de soins.

PETIT CHÔMAGE: LE CONGÉ DE VACCINATION ENFIN RÉGLÉ

Le droit à un petit chômage implique que le travailleur peut s'absenter de son travail sans perte de salaire, lorsqu'il se fait vacciner contre le

VOUS ALLEZ VOUS FAIRE VACCINER ?

VOUS AVEZ DROIT À UN CONGÉ DE VACCINATION !

infos :

www.lacsc.be/corona-vaccination



coronavirus pendant les heures de travail. En vertu de la loi, le travailleur dispose désormais de ce droit pendant le temps nécessaire à la vaccination.

ÉLECTIONS SOCIALES 2020: LA CSC REMPORTE UNE FOIS ENCORE LA MAJORITÉ ABSOLUE

Lors des dernières élections sociales, en novembre 2020, la CSC remporte une nouvelle fois la majorité absolue, et de loin: 55,71 % des sièges pour les conseils d'entreprise (CE) et 57,50 % des sièges pour les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT). La CSC décroche la majorité absolue tant en Wallonie qu'à Bruxelles et en Flandre, sauf pour le CE à Bruxelles, où la majorité absolue lui échappe à quelques sièges près. De plus, la CSC arrive en tête dans le secteur marchand comme dans le secteur non marchand. La CSC est le syndicat le plus représentatif tant chez les ouvriers que chez les employés, les jeunes et les cadres. Et, pour la première fois, les travailleurs intérimaires ont pu voter aux élections sociales. Une plume de plus au chapeau de la CSC.

Merci à toutes les candidates et tous les candidats de la CSC qui ont permis d'obtenir ce magnifique résultat!



LES AVANTAGES SUPPLÉMENTAIRES DE L’AFFILIATION À LA CSC

Les affiliés peuvent bien sûr contacter la CSC pour obtenir des conseils et des réponses à toutes leurs questions concernant le chômage et le travail. L’affiliation présente d’autres nombreux avantages. Elle donne droit à des primes et à des réductions. De plus, la CSC est aux côtés de ses affiliés à tout moment durant leur carrière. Qu’ils soient un jeune étudiant jobiste qui se pose des questions, un travailleur désireux de changer d’emploi ou de réduire son temps de travail en fin de carrière, un travailleur freelance, etc., les experts de la CSC sont à leur disposition pour les aider sur toutes sortes de sujets. Découvrez les autres avantages dont bénéficient les affiliées et affiliés.

LES AVANTAGES CSC

- **Prime en cas de mariage ou de cohabitation légale (sauf pour les affiliés Enter, de la CNE, de la CSC Services publics, de la CSC Enseignement, de la COC et de la COV)**
 - Après un an d’affiliation = 25 euros
 - Après deux ans d’affiliation = 75 euros
- **Prime en cas de naissance ou d’adoption (sauf pour les affiliés Enter, de la CNE, de la CSC Services publics, de la CSC Enseignement, de la COC et de la COV)**
 - Après un an d’affiliation = 25 euros
 - Après deux ans d’affiliation = 50 euros
- En fonction de votre secteur d’activité, l’affilié reçoit une prime syndicale. Il s’agit du remboursement d’une partie de la cotisation syndicale.
- **Indemnité de grève:** 30 euros par jour.
- **CSC Go:** les jeunes qui viennent d’entamer une activité professionnelle et s’affilient bénéficient également d’une aide juridique immédiate et ne paient qu’une petite cotisation de 10 euros la première année
- **En recherche d’emploi?** L’ASBL Réso conseille les demandeurs d’emploi sur l’emploi qui leur convient et fournit des astuces pratiques pour postuler. L’ASBL offre un accueil, une information, des formations...
- **E-services:** les affiliés peuvent accéder aux services de la CSC sans même devoir sortir de chez eux. Il suffit de se connecter au site www.lacsc.be pour consulter beaucoup plus d’informations et d’utiliser des outils supplémentaires, tels que les programmes de calcul pour calculer les jours de vacances ou le salaire net.



- **Travailleur freelance?** Dans ce cas, l'affilié peut contacter le service United Freelancers pour obtenir des conseils personnalisés, une assistance juridique, bénéficier des négociations collectives et d'un soutien professionnel. (voir pages 20 à 22)
- **Des questions sur les revenus complémentaires (non imposables)?** L'affilié peut également contacter le service United Freelancers.
- **Bientôt à la pension?** Nous nous ferons un plaisir d'examiner ses conditions de départ à la pension, le montant de sa pension, les prestations qu'il ou elle peut encore exercer pendant sa pension, son pécule de vacances et ses conséquences sur ses impôts.
- **Déjà à la pension?** Alors conseillez à votre collègue de rester affilié. Il paiera maximum 6,5 euros par mois. Pour ce montant, nous répondons à toutes ses questions concernant sa pension, nous l'aidons à remplir sa déclaration fiscale et nous le conseillons s'il désire obtenir des revenus d'appoint. En outre, nous le tenons informé de ce qui change pour sa pension (p. ex., une augmentation, une indexation) et nous défendons ses intérêts. Nous avons par exemple récemment négocié une augmentation des pensions minimales et une augmentation du pécule de vacances pour tous les pensionnés.
- Les affiliés de la **CSC BIE** et de la **CSC Metea** bénéficient de nombreuses autres réductions.
Cf. www.lacsc.be/acv-csc-metea ou www.cscbie.be.
- **Travailleur transfrontalier?** Les affiliés peuvent contacter notre service frontalier pour être informés de leurs droits et devoirs: www.lacsc.be/services/services-specifiques/frontaliers-et-travailleurs-des-nouveaux-etats-membres-europeens (voir pages 38-39).





RECRUTEMENT DES MEMBRES: DONNEZ-NOUS UN COUP DE POUCE

Développer de nouvelles formes de services aux membres, conférer les mêmes avantages à tous les affiliés, harmoniser nos cotisations, améliorer notre image, veiller à l'exactitude des données de nos affiliés, multiplier les applications, mieux promouvoir nos services, étendre le droit aux primes syndicales, organiser des actions ciblées dans les PME, représenter et défendre chaque travailleur quel que soit son statut... Ce sont là quelques-uns des projets que nous mettons en œuvre pour améliorer le recrutement et la fidélisation de nos membres.

Vous avez une proposition concrète, une bonne idée? Vous avez besoin de nouveaux outils, dépliants ou autre matériel? Adressez-vous à tabasco@acv-csc.be et donnez ainsi un coup de pouce au recrutement des membres.

