



Le dossier

La formation en alternance: à quand l'envol?

La formation en alternance mérite mieux que l'image de «filiale de seconde zone» qui lui colle à la peau. Focus sur les éléments à mettre en œuvre pour que l'alternance puisse enfin décoller.

5/7

Élections sociales: la CSC obtient la majorité absolue

2

Reconnaître la pénibilité dans les titres-services

8

Intérimaires: ne passez pas à côté de votre argent!

10

Investir dans la jeunesse doit être une priorité

11

Résultats des élections sociales: la CSC obtient la majorité absolue

La CSC obtient une nouvelle fois un excellent score. Survol des résultats provisoires¹ présentés le 30 mai dernier. | David Morelli |

Selon des chiffres nationaux, la CSC obtient 55% des sièges dans les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et 53% des sièges dans les conseils d'entreprise (CE). Elle reste clairement le plus grand syndicat de Bruxelles, de Wallonie et de Flandre. «Il s'agit donc d'une victoire éclatante, souligne Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC. Ces élections sont nettement moins serrées que le championnat de football, mais ce résultat clair nous enchante!»



NOUS COMPTONS DE PLUS EN PLUS DE FEMMES PARMIS NOS DÉLÉGUÉS!

Tant dans les conseils d'entreprise que dans les CPPT, la CSC reste la première force syndicale, tant en nombre de sièges que de votes, parmi les ouvriers, les employés, les cadres et les jeunes. «Les travailleurs apprécient tout particulièrement l'approche constructive des délégués et déléguées de la CSC, qui repose sur la recherche de solutions. Ce genre d'approche donne du courage, en ces temps marqués par l'individualisme et la forte polarisa-

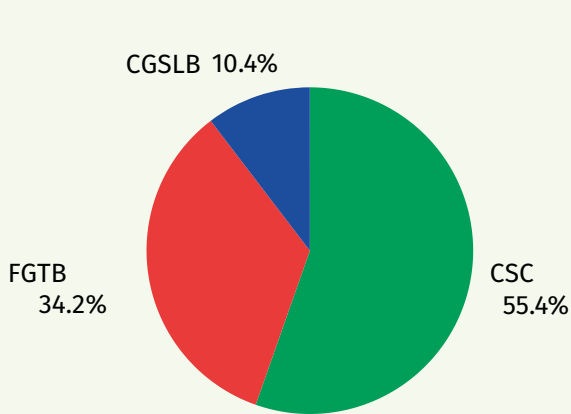
tion de la société». Enfin, 43,26% des candidats élus au CPPT sont des femmes (FGTB 35,68%, CGSLB 36,98%). Ici aussi, la CSC présente les meilleurs résultats. «Personnellement, je suis particulièrement fière de constater que nous comptons de plus en plus de femmes parmi nos délégués», se réjouit Marie-Hélène Ska. Grâce à ce succès, la CSC pourra aborder au mieux la concertation sociale à venir. Elle consacrera son énergie les quatre prochaines années à défendre les droits des travailleurs et des travailleuses, à élaborer des propositions constructives, et à organiser des actions si nécessaire.

Un taux de participation global de 60%

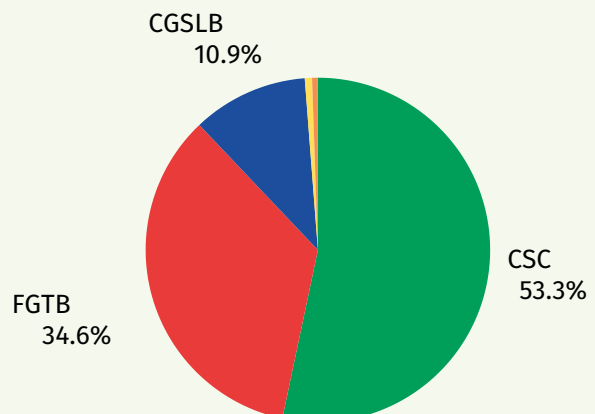
Ce sont plus de deux millions de travailleurs répartis dans 7.407 entreprises d'au moins 50 salariés qui ont été appelés à choisir leurs représentants au comité pour la prévention et la protection au travail. 60,45% de ces salariés sont allés voter. Dans les 4.170 entreprises d'au moins 100 salariés, 59,60% des quelque deux millions de travailleurs (1.858.338) ont exprimé leurs choix pour élire leurs représentants au conseil d'entreprise.

Parmi les élus, les femmes représentent 40,06% des candidats choisis pour siéger dans les CPPT, et 38,48% dans les conseils d'entreprise. C'est la CSC qui a, au niveau national, le plus grand nombre de candidates

¹ Les résultats sont indiqués comme provisoires car ils concernent 95,83% des entreprises, NDLR.



Répartition des sièges | CPPT | National



Répartition des sièges | Conseil d'entreprise | National

Source: Chiffres ETCS, 30 mai 2024.

TIRAGE MOYEN
200.000 exemplaires

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

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

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

SÉCRÉTAIRE DE RÉDACTION
Marie-Marie van der Rest
marie-marievanderrest@acv-csc.be

RÉDACTION
David Morelli
dmorelli@acv-csc.be
Donatienne Coppieters
dcoppieters@acv-csc.be

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

ÉDITEUR
Confédération des syndicats
chrétiens (CSC)

IMPRIMERIE
Remy-Roto Beauraing



www.lacsc.be



www.facebook.com/lacsc



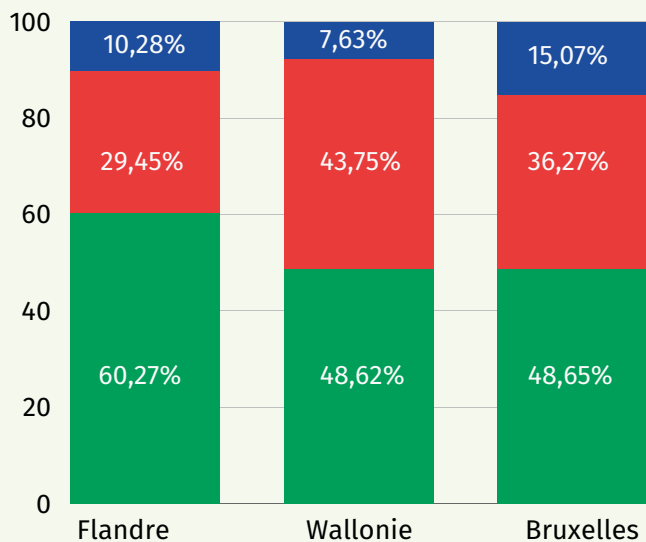
www.twitter.com/la_csc



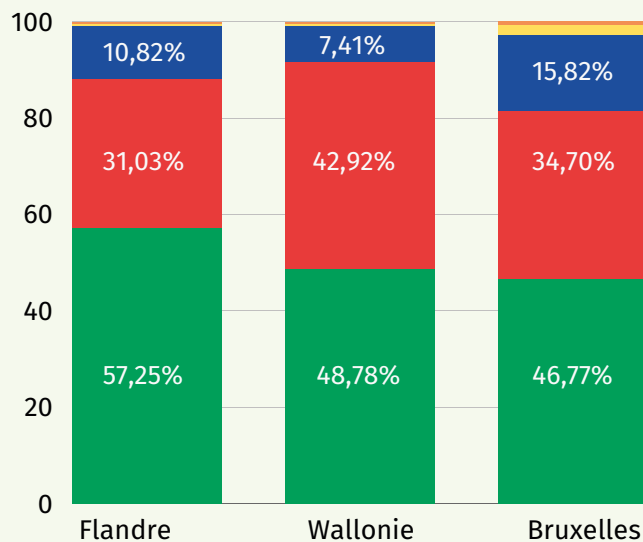
www.instagram.com/lacsc



www.youtube.com/cscvideo



Répartition des sièges | CPPT
Régions



Répartition des sièges | Conseil d'entreprise
Régions

Source: Chiffres ETCs, 30 mai 2024.

CSC

FGTB

CGSLB

CNC

Listes indépendantes

élues au CPPT (43,26%). Un chiffre en constante augmentation.

Au niveau national, en ce qui concerne les CPPT, dans les entreprises d'au moins 50 travailleurs, la CSC reste en tête en termes de pourcentage de voix (50,36), et garde une majorité absolue en sièges (55,38%). La situation est identique concernant CE: la CSC est en tête voix obtenues (49,84%), et conserve la majorité absolue en terme de sièges (53,3%). Au niveau régional, la

CSC conserve également, à Bruxelles, en Wallonie et en Flandre, sa première place dans les CPPT et les CE, que ce soit en termes de voix ou de sièges (voir graphiques).

Enfin, de manière schématique, au niveau des secteurs, la CSC a récolté 46% des voix et 49% des sièges dans les CPPT et les CE. Dans les autres secteurs, essentiellement le non-marchand, la CSC gravite entre 58 à 59% des voix et 62 à 65% des sièges. Plus de détails au niveau sectoriel dans les pages suivantes.

Élections sociales: la liste 2 sur la première marche du podium

La CSC reste le premier syndicat du pays, dans tous les secteurs. Analyse du bilan de plusieurs centrales professionnelles. | David Morelli |

Metea: un maintien à la première place

La CSC Metea reste la référence dans les secteurs métallique et textile et reste également le numéro un belge au niveau des secteurs qu'elle couvre et cela, tant au niveau du nombre de candidats (3.106 au CE et 3.777 au CPPT), que du nombre de voix et aussi de sièges. «Au niveau du nombre de candidates, nous avons déjà eu une bonne représentation il y a 4 ans. Nous avons maintenu ce niveau: le nombre de candidates reste supérieur à la proportion de femmes dans les secteurs. C'est très positif, déclare Isabelle Michel, secrétaire nationale de Metea. Nous nous sommes également bien comportés dans plusieurs régions concernant les

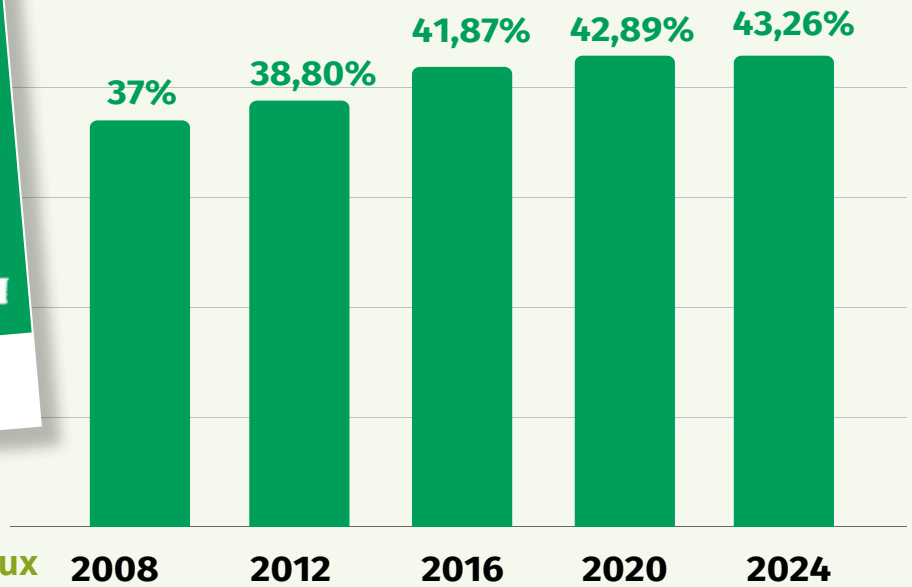
entrées dans des entreprises sans candidats.» Dans un contexte général où il est plus difficile que par le passé de trouver des candidats, le niveau de couverture reste lui aussi stable, soit 13 candidats pour 10 mandats à pourvoir. «Il y a un taux de renouvellement proche des 40%, ce qui n'est pas rien! Enfin, on constate que là où nous avons un candidat, il a plus de chance d'être élu qu'un candidat d'une autre couleur syndicale. On peut en déduire que le travail qu'il a fourni a été apprécié», conclut Mme Michel.

CSC Alimentation & Services: en capacité de gagner encore mieux en 2028

«Dans certaines grandes entreprises de l'industrie alimentaire, comme InBev, Coca-Cola ou SPA monopole, nous avons engrangé de très beaux résultats, explique Gaëtan Stas, secrétaire général de la CSC Alimentation



Pourcentage de femmes candidates élues au CPPT



CSC - Résultats nationaux

& Services. Nous progressons également dans plusieurs entreprises du zoning de Seneffe, comme chez Vandemoortele. Dans le secteur de l'Horeca, le renouvellement des délégués et des équipes syndicales est très positif en termes de perspectives pour l'avenir. Au niveau des titres services, on constate que les équipes s'étoffent et grandissent. Nous sommes également allés chercher des victoires dans des bastions FGTB,



LÀ OÙ NOUS AVONS EU DE BELLES VICTOIRES, C'EST LA COHÉSION DE L'ÉQUIPE SYNDICALE QUI A FAIT LA DIFFÉRENCE.

comme dans l'implantation hennuyère de la coopérative laitière Solarec. À Bruxelles, nous connaissons aussi de belles progressions, comme chez Leonidas, Taylor Made Home ou Jones Lang Lasalle. Là où nous avons engrangé de belles victoires, c'est la cohésion de l'équipe syndicale qui a fait la différence. Nous sommes persuadés, avec nos délégués et nos collègues permanents, que nous sommes en capacité de gagner encore mieux la prochaine fois.»

La CSCBIE en progression en Wallonie

«Notre centrale a enregistré de bons résultats en Wallonie où nous progressons par rapport aux élections de 2020, explique Pierre Cuppens, secrétaire général de la CSC bâtiment – industrie et énergie (CSCBIE). Parmi ces victoires, il y a, par exemple, celle obtenue chez Holcim Obourg: il y a 4 ans, nous avons deux mandats sur six. Aujourd'hui, la CSCBIE détient les sept mandats de l'entreprise cimentière. Nous avons beaucoup travaillé pour y parvenir. Nous avons également obtenu de belles avancées au niveau de la zone «Nationale 4» qui recouvre la province de Namur». En parallèle aux élections sociales, la CSCBIE est en permanence

à la recherche de nouveaux délégués (ouvriers et employés) dans les entreprises de la construction, car ce secteur n'organise pas d'élections sociales. «Grâce à notre "action délégué construction", nous parvenons à installer des délégations syndicales et à améliorer aussi les conditions de salaire et de travail dans ce secteur», se réjouit Patrick Vandenberghe, président de la CSCBIE.

CSC Transcom: fiers d'être numéro 1 en transport et logistique


«Nos candidats ont à nouveau recueilli massivement des voix, se réjouit Ludovic Moussebois, responsable à la CSC Transcom. Si les résultats sont un peu en-deçà de ceux escomptés, nous pouvons dire avec fierté que la CSC Transcom reste le plus grand syndicat au sein de la commission paritaire du transport et de la logistique mais aussi dans les secteurs du déménagement, ou encore le commerce des combustibles.» Les élections dans le secteur des autobus/autocars ont également été couronnées de succès. Au niveau régional, la CSC Transcom a également gagné sur Liège et a bien augmenté son score dans le Hainaut avec 40 mandats en CPPT (29 mandats en 2020!). «Certaines délégations obtiennent des victoires éclatantes, comme les deux mandats supplémentaires chez Sandermans T&L (Mons) ou le mandat jeune gagné chez Skechers (Herstal). Nous avons également réussi à garder la majorité à l'aéroport de Charleroi.» Le pourcentage de femmes dans le secteur des transports progresse lui aussi. «Nous travaillons pour nous rapprocher de la parité», conclut M. Moussebois.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Les résultats régionaux
des élections sociales.





La formation en alternance: à quand l'envol?



La formation en alternance mérite beaucoup mieux que l'image de filière de seconde zone qui lui colle à la peau. La CSC francophone et wallonne fait le point sur les éléments à mettre en œuvre pour que l'alternance puisse enfin décoller. | David Morelli |

Dans le monde politique wallon et francophone, le constat que la formation en alternance doit être davantage déployée semble faire l'unanimité. Pourtant, le vœu de l'alternance reste encore accroché à son pieu et n'a pas encore réussi à prendre concrètement son essor. En 2022, on dénombrait moins de 14.000 jeunes apprenants en alternance en Belgique francophone. Et leur nombre a diminué d'1,1% en dix ans.

Une filière à mieux exploiter

L'alternance est organisée autour de temps d'apprentissage en classe et de temps d'apprentissage en entreprise ou sur le terrain. Cette modalité d'enseignement a déjà fait ses preuves dans de nombreux pays de l'OCDE, permettant une insertion facilitée des jeunes (ou apprenants) sur le marché du travail. Elle pourrait, par ailleurs, constituer un des leviers d'action pour résorber en partie le manque de travailleurs dans certains secteurs. «Si

l'alternance est reconnue et appréciée par ceux qui y participent, elle demeure peu connue par de nombreux employeurs, par la majorité des parents d'élèves ainsi que, dans une moindre mesure, par les autres acteurs de l'enseignement. En particulier, l'alternance pour jeunes conserve l'image d'une filière de relégation "réservée" aux apprenants en situation d'échec et menant à des qualifications moins reconnues». Ce constat est issu d'un état des lieux sur l'enseignement qualifiant et la formation en alternance rédigé en 2022 par l'ASBL «Agir pour l'Enseignement». Il synthétise en quelques mots les causes et les obstacles principaux qui empêchent un déploiement plus large de la formation en alternance: l'image d'une filière de dernier recours et le manque de lisibilité du système.

Rappelons concernant ce dernier point que l'alternance est organisée soit via des centres d'éducation et de formation en alternance (Cefa), qui relèvent de la Fédération Wallo-

nie-Bruxelles, soit au travers d'instituts de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME) qui relèvent de la Région wallonne. La Région bruxelloise dispose aussi de ses propres mécanismes de formation en alternance. Cette multiplicité d'opérateurs et la concurrence entre eux agit sans aucun doute comme un frein, tout comme l'image tenace de filière de «relégation».

Pour la CSC francophone et wallonne, le potentiel de la formation en alternance et son modèle pédagogique doit être plus et mieux exploité.

L'alternance: un choix positif

Tout d'abord, en faisant de l'alternance une véritable filière de succès et non de relégation. Afin de contribuer à un choix positif de l'alternance, la CSC francophone et wallonne propose l'organisation de



certaines qualifications à un métier uniquement en alternance. Par exemple, un jeune qui suivrait un cursus électromécanique en secondaire en alternance, pourrait continuer par un bachelier en électromécanique en alternance. Ce système permettrait notamment à un élève qui n'a pas son Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) d'accéder à l'enseignement supérieur en alternance.

La CSC francophone et wallonne insiste, entre autres, pour que l'orientation des élèves s'appuie sur une base d'informations complètes: sur les métiers, les filières d'enseignement et de formation, d'études supérieures, les réalités objectives du marché de l'emploi, etc. Des contacts avec le monde de l'entreprise devraient obligatoirement être organisés pour tous les élèves, dès le début du tronc commun.

La réorientation d'un jeune en alternance vers une autre filière doit également être facilitée. Il est important que le jeune achève son tronc commun avant de poursuivre son parcours en alternance, et que l'accès à ce type de formation, dans le cadre d'une formation initiale, qui comprendrait le supérieur de type court ou long, ne soit pas limité à 25 ans.

Émancipation et acquisition de compétences

Afin de rendre le système plus lisible et moins concurrentiel tout en permettant au public des 15-18 ans de recevoir la formation citoyenne qui constitue une des missions essentielles de l'enseignement, la CSC francophone propose de confier le public en obligation scolaire

exclusivement aux Cefa. Cela ne remet nullement en question la pertinence de l'IFAPME comme acteur de l'alternance: une phase de transition impliquant l'ensemble des parties devra être réfléchiée pour ne laisser personne au bord du chemin (apprenants, formateurs IFAPME, etc.)

La CSC francophone et wallonne estime par ailleurs que les formations dispensées dans l'alternance devraient tenir compte des potentialités d'emploi et des évolutions de celui-ci. En matière d'offre de places de

formation en entreprises, elle plaide pour que les entreprises soient contraintes de les publier, et que des accords paritaires soient conclus entre syndicats et patronat dans l'optique d'ouvrir davantage de postes.

Par ailleurs, la CSC francophone revendique une revalorisation considérable de la rétribution des apprenants: il ne doit pas devenir une main d'œuvre bon marché pour les entreprises. Elle exige également que l'apprenant puisse conserver son statut de personne à charge.

Pénurie: la solution est avant tout dans les mains des employeurs

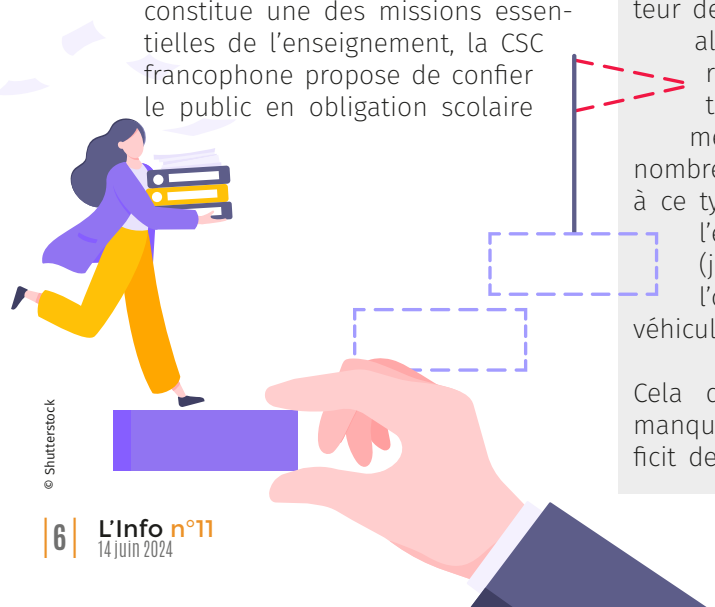
Pour la CSC wallonne, on ne saurait parler de «métier en pénurie» *stricto sensu*. En effet, Actiris et le Forem dénombrent 89.000 demandeurs d'emploi à Bruxelles, et 231.000 en Wallonie (à la fin 2023). Ces nombres sont largement supérieurs au nombre d'emplois dits «vacants»: 24.500 postes à Bruxelles, et 38.000 en Wallonie (chiffres de Statbel). La solution pour résorber le manque de main-d'œuvre existant dans certains secteurs est avant tout dans les mains des employeurs. Pour la CSC wallonne, les causes des métiers «en difficulté de recrutement», comme elle préfère les appeler, sont donc à chercher ailleurs. Elles sont liées à toute une série d'autres facteurs rarement cités: les conditions salariales, le type de contrat, le bien-être au travail (comme dans le secteur de la construction), etc. *Pire: alors que les employeurs recherchent activement des travailleurs dans certains métiers dits en «pénurie», de nombreuses offres d'emploi liées à ce type de fonction exigent de l'expérience professionnelle (jusqu'à dix ans parfois...), l'obligation de disposer d'un véhicule, etc.*

aux employeurs de réinvestir dans la formation (initiale et continue) de leur personnel. Ce n'est pas une vaine incantation: la plupart des secteurs qui font face à des difficultés de recrutement disposent en effet de fonds de formation. Les mesures à préconiser passent par un renforcement de ces fonds, une augmentation de la cotisation patronale, une meilleure visibilité des offres de formation, ainsi que des embauches avec partie formative.

Et lorsque le manque d'attrait pour une fonction est causé par de mauvaises conditions de travail, il appartient aux employeurs et aux pouvoirs subsidiant de les améliorer. Par exemple en revalorisant les salaires, en proposant des contrats fixes et à temps plein, et en réduisant collectivement le temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires. Plus largement, la solution au prétendu problème des pénuries passera nécessairement par l'abrogation de la loi sur la norme salariale.

La CSC wallonne dénonce le fait que les employeurs, au lieu de remettre en question la qualité des emplois qu'ils proposent, les dégradent encore plus en utilisant des emplois précaires qui leur coûtent moins cher (flexi-jobs, jobs étudiants, etc.).

Cela dit, lorsque la cause du manque de personnel est un déficit de qualification, il appartient





L'alternance en un coup d'œil

Pas facile de s'y retrouver dans les offres en matière de formations alternant cours théoriques et pratiques en entreprise. Ces tableaux synthétisent les éléments essentiels à connaître pour opérer un choix.



Formations Jeunes de plus de 15 ans

Public	Jeunes 15+		
Type	Enseignement en alternance (pas de CE1D)	Enseignement en alternance (avec un CE1D)	Formation en alternance (uniquement âge)
Certification	Certificat de qualification	CESS + Certificat de qualification	Certificat de qualification
Durée	2 ans ou 1 an si l'élève atteint les compétences	4 ans (professionnel) 3 ans (technique de qualification)	2 ou 3 ans
Temps de formation	3 jours en entreprise 2 jours école	3 jours en entreprise 2 jours école	4 jours en entreprise 1 jour école
Statut	Stagiaire sous «Contrat d'alternance»		
Rétribution	Mensuelle progressive	Mensuelle progressive	Mensuelle progressive En Wallonie, prime de 750 euros pour l'apprenant qui termine sa formation en apprentissage et obtient son certificat
Opérateurs*	Cefa*	Cefa*	Ifapme** et EFP ***

Formations pour adultes

Public	Jeunes 18+	Détenteurs d'un CESS	Demandeurs d'emploi
Type	Formation en alternance	Enseignement supérieur en alternance	Formation alternée
Certification	Diplôme de formation de chef d'entreprise ou Certificat de connaissance de gestion de base ou Certificat de coordination et d'encadrement	Bachelier ou master selon le cas (possible actuellement sur 11 cursus)	Certificat valorisable auprès des employeurs
Durée	1 à 3 ans	Généralement les 2 dernières années du cursus	3 mois min./1 an max
Temps de formation	3 ou 4 jours en entreprise + 1 ou 2 jours en cours	Minimum de 40% du temps en entreprise	À temps plein, 50 à 80% de la formation consacrée à la pratique en entreprise
Statut	3 formules: convention de stage, stage de pratique professionnelle, reconnaissance de l'activité exercée	Convention d'immersion professionnelle	Contrat spécifique Forem (l'apprenant reste sous statut de demandeur d'emploi)
Rétribution	Mensuelle progressive (uniquement dans le cadre d'une convention de stage)	Montant minimum mensuel	350€/mois (en plus des allocations) 450€/mois si la formation concerne un métier en pénurie repris dans la liste du Forem Prime de 2.000€ pour les formations dans les secteurs de la construction, de l'électrotechnique et du bois
Opérateurs*	Ifapme** et EFP***	Hautes écoles et universités	Forem + Ifapme** + les centres de compétence (Wal)

* En Fédération Wallonie-Bruxelles: Cefa et les différents réseaux d'enseignement.

** En Région Wallonne: Ifapme, Forem et centres de compétences.

*** En Région de Bruxelles-capitale: centre de formation en alternance PME.



TITRES-SERVICES

Pour une approche structurelle de la pénibilité

Chaque année, la société de services RH Securex réalise un état des lieux des taux de maladie. Une nouvelle fois, les chiffres sont alarmants dans le secteur des titres-services. Pour la CSC Alimentation & Services (A&S), il est plus que temps d'investir dans la prévention et le bien-être dans ce secteur qui compte 150.000 travailleurs et travailleuses. I.D. Mo. I.

«Chaque jour, une aide-ménagère sur cinq est malade», titrait récemment la Gazet van Antwerpen. Une aide-ménagère sur dix est même en arrêt maladie depuis plus d'un an. Ces chiffres ne surprennent pas les syndicats. Différentes études montrent que le travail dans le secteur des titres de services (CP322.01) rend malade. Le taux de maladie y était de 20,2% en 2023. En comparaison, le taux de maladie total, tous secteurs confondus, était de 8,2% cette même année...

Troubles

Si, selon Securex, les tâches physiquement pénibles ou la solitude dans le travail constituent des pistes pour expliquer ces chiffres, les syndicats estiment que plusieurs explications structurelles sont manquantes. En effet, plusieurs études sectorielles démontrent un lien direct entre l'ancienneté dans le secteur et les taux de maladie: les travailleurs ayant une faible ancienneté présentent moins d'affections que ceux ayant une ancienneté plus élevée, ce qui indique un lien entre la santé physique et le métier d'aide-ménagère¹. Autrement dit, c'est le travail qui rend malade.

Les deux pathologies les plus courantes sont, d'une part, les troubles musculosquelettiques, causés entre

autres par des équipements de travail trop peu ergonomiques, et, d'autre part, les troubles cutanés et les maladies pulmonaires causés par l'utilisation de produits de nettoyage nocifs. Les aides-ménagères sont 35 fois plus susceptibles de souffrir de troubles musculosquelettiques que la moyenne des autres secteurs. Différentes études scientifiques montrent le lien entre ces troubles et les conditions de travail. Elles suggèrent également des solutions, comme un meilleur contrôle par l'employeur des équi-

90%

DES ENTREPRISES DE TITRES-SERVICES
NE RESPECTENT PAS LA LÉGISLATION
SUR LE BIEN-ÊTRE.

pements de travail et des produits de nettoyage fournis par les clients. Il faut noter à cet égard que 90% des entreprises de titres-services ne respectent pas la législation sur le bien-être, comme l'a déjà souligné à plusieurs reprises l'Inspection sociale du contrôle du bien-être au travail.

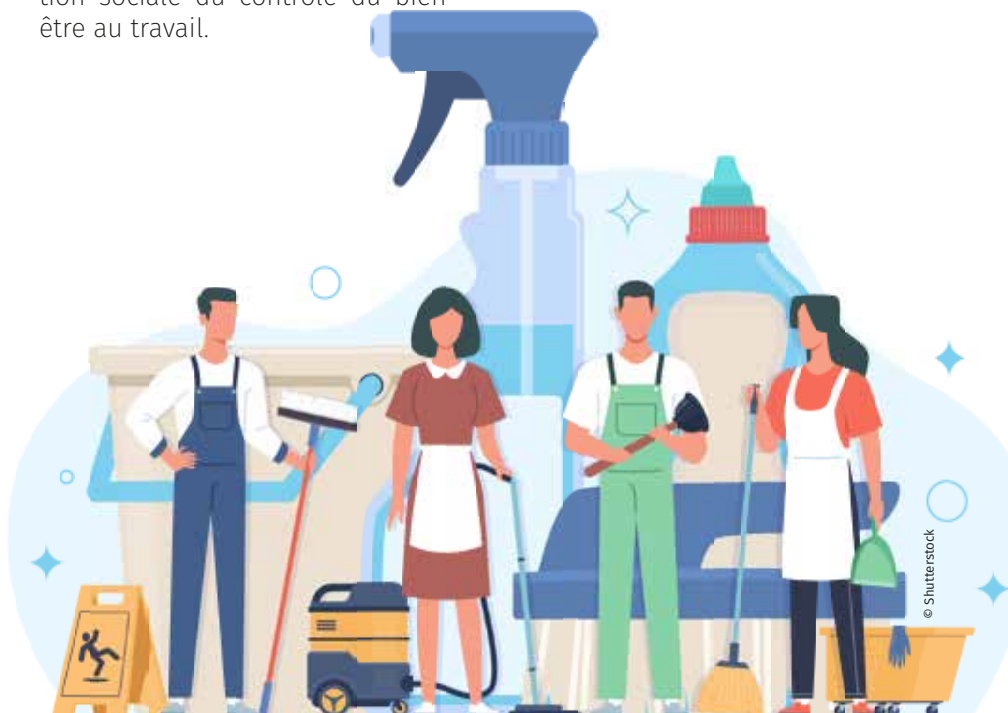
Respecter la législation

Le travail dans le secteur des titres-services est de plus en plus souvent à l'origine de plaintes médicales et d'incapacités, avec un coût social énorme à la clé. Pour la CSC A&S, il n'est plus acceptable que les employeurs prennent la santé de leurs travailleurs à la légère. Les subsides que reçoit le secteur doivent être conditionnés au respect de la législation sur le bien-être et à une véritable politique de prévention.

Les syndicats appellent également à la mise en place d'un service de prévention sectoriel doté de moyens suffisants pour adopter une approche coordonnée et volontariste en matière d'investissement dans la prévention et la santé. Ils demandent l'application immédiate de l'avis de l'Inspection sociale: une analyse de risques obligatoire sur le lieu de travail, et une surveillance médicale structurelle des aides-ménagères.

Bref, il est grand temps que Federigon améliore leur situation plutôt que de continuer à distribuer l'argent aux actionnaires.

1. Extrait de l'étude «Travail faisable et maniable dans le secteur des TS», 2018, Idea Consult.



CONSTRUCTION

À la rencontre des travailleurs sur les chantiers

Le 19 juin prochain, la CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE), le plus grand syndicat du secteur de la construction, va aller à la rencontre de près de 15.000 travailleurs sur plus de 2.000 chantiers répartis dans tout le pays.

Il est très difficile d'informer les travailleurs de la construction. Dans ce secteur, la majorité des entreprises sont des PME sans représentation syndicale. « Cette visite de chantiers nous permet d'être à l'écoute des travailleurs, d'observer dans quelles conditions ils travaillent et

de les informer des avancées obtenues lors des dernières négociations sectorielles », explique Pierre Cuppens, secrétaire général de la CSCBIE. Les équipes régionales de la CSCBIE aborderont également avec eux les questions de la sécurité, du dumping social ou encore leur quotidien en matière d'aménagement des chantiers et de commodités.

« Il est essentiel que chacun puisse travailler dans les meilleures conditions et dans un environnement sûr. C'est généralement le cas dans les entreprises dans lesquelles nous avons une représentation syndi-



cale. Dans ces entreprises, les chantiers sont mieux sécurisés et les ouvriers très bien informés. C'est la raison pour laquelle nous sommes constamment à la recherche de candidats délégués dans les entreprises de plus de 30 travailleurs », souligne Patrick Vandenberghe, président de la CSCBIE.

CONSTRUCTION

Connaissez-vous l'indemnité de promotion Foseco?

Le Fonds de sécurité d'existence de la construction Constructiv octroie un avantage financier aux ouvriers de la construction qui ont un emprunt hypothécaire en cours.

Depuis 2023, cette intervention ne se limite plus au crédit hypothécaire, mais est également activable pour un prêt énergie ou un prêt vert (pour la mise en œuvre de travaux d'économie d'énergie).

L'emprunt hypothécaire et le prêt énergie/prêt vert peut être conclu pour l'acquisition d'une maison ou d'un appartement, des travaux de transformation, la construction d'une habitation, le placement de panneaux solaires...

Quel montant?

Le montant maximum est de 500 euros par an. Ce montant dépend de la somme empruntée et de la durée de l'emprunt.

Attention! Si vous n'atteignez pas le montant de 500 euros par an et que vous avez un deuxième emprunt hypothécaire, vous pouvez également demander l'indemnité de promotion pour cet emprunt. Vous pouvez également la demander pour les petits travaux de transformation. C'est notamment le cas pour les emprunts hypothécaires (ou énergies) contractés pour l'installation de panneaux solaires par exemple.

Quelles conditions?

- Vous êtes ouvrier et vous travaillez dans la construction (CP124).
- Vous possédez au moins trois cartes de légitimation « ayant droit » dans les dix dernières années, dont une carte de légitimation pour l'année de service (par ex: 2022) pour laquelle la première demande peut être introduite.
- Vous avez un emprunt hypothécaire en cours depuis au moins un an.

- Vous occupez l'habitation pour laquelle vous demandez l'indemnité de promotion.
- Le montant de l'emprunt est d'au minimum 2.478,94 €.
- Vous introduisez un dossier original par l'intermédiaire de la CSC.

Plus d'infos sur www.lacsc.be/construction





BRUXELLES

«Le chômage, ça peut arriver à tout le monde!»

Le 3 juin dernier, une petite centaine de militants des Travailleurs sans emploi de la CSC (TSE) s'est rassemblée devant le siège du MR pour dénoncer la limitation dans le temps des allocations de chômage, et les préjugés qu'elle véhicule. | D. Mo. |

«Nous nous sommes réunis pour dénoncer et contester leur campagne d'affichage qui stigmatise les chômeurs. Comme si les chômeurs étaient au chômage sans fin parce qu'ils le souhaitent!», explique Khadija Khourcha, responsable des TSE. Une délégation de militants a rencontré à cette occasion des représentants du parti libéral, dont leur président. À travers des témoignages, ils ont tenté de montrer que leur réalité était à mille lieues des préjugés véhiculés par le MR durant sa campagne. Comme Djibril, qui a expliqué ses difficultés à être embauché malgré ses diplômes et son appétence à travailler, ou Losseni, qui, malgré sa formation d'aide-mé-



Les manifestants ont dénoncé les «fake news» véhiculées par la campagne du MR.

nager et ses nombreuses candidatures, n'est jamais rappelé à l'issue de ses entretiens. Dans les faits, ils cherchent du travail, et acceptent même parfois des emplois qui ne sont pas du tout convenables parce qu'ils veulent sortir du chômage. «Nous avons également présenté

nos arguments quant à la limitation des allocations de chômage, qui est injuste et inefficace, parce qu'elle ne mènera pas forcément ces personnes vers l'emploi. C'est une fake news, qui conforte les préjugés qui touchent les chômeurs», conclut Khadija Khourcha.

INTÉRIMAIRES

Ne passez pas à côté de votre argent!

Tout travailleur intérimaire a droit à une prime de fin d'année (le «13^e mois»). La condition: avoir été employé en tant que travailleur intérimaire pendant 65 jours ou plus au cours de la «période de référence». Cette période de référence débutera le 1^{er} juillet et se terminera le 30 juin 2025. Si vous répondez à cette condition, vous aurez droit à la prime de fin d'année. Celle-ci correspond à 8,33% de votre salaire brut gagné lors de cette période de référence. En tant que membre de la CSC, vous avez également droit à une prime syndicale. Ces primes seront payées en décembre 2025. Pour la période de référence en cours, qui se termine le 30 juin 2024, les primes seront payées en décembre 2024.



Bon à savoir

Sont comptabilisés dans le nombre de jours prestés:

- les jours de salaire garanti en cas de maladie;
- les jours d'accident du travail (les

jours après le contrat peuvent également être pris en compte);

- les jours de récupération payés;
- les jours de chômage temporaire pour raisons économiques ou techniques (maximum 5 jours);
- les jours/heures travaillés dans le cadre d'un flexi-job. Attention: ces jours/heures comptent pour l'attribution de la prime de fin d'année, mais les rémunérations flexi-job ne sont pas prises en compte pour le calcul de son montant.

Interim United veille à ce que les intérimaires soient traités de la même façon que les travailleurs fixes. Des questions, un problème?

Contactez interimunity@acv-csc.be ou rendez-vous sur www.lacsc.be/interimunity

Bonus



Dans l'app de L'Info Découvrez la vidéo de l'événement.





BRUXELLES

La facture est trop salée pour les jeunes!

Les Jeunes CSC demandent à l'ensemble des partis de prendre leurs responsabilités après le 9 juin en assurant un investissement de 100 millions pour la jeunesse. Ce n'est pas aux jeunes à payer cette facture beaucoup trop salée. | D. Mo. |

Le 5 juin dernier, les Jeunes CSC ont participé, avec la Fédération des étudiants francophones et les Jeunes FGFB, à une mobilisation visant à dénoncer les 300 millions d'euros d'économie réalisées sur le dos des jeunes en les excluant de la sécurité sociale. «Depuis dix ans, ce sont plus de 200.000 jeunes qui ont été exclus de la sécurité sociale. C'est injuste et inefficace. La Banque nationale de Belgique a montré que ça n'a pas permis d'augmenter l'emploi des jeunes. Une étude de la KULeuven explique que ces mesures ont dégradé les conditions de travail des jeunes», déclare Nel Van Slijpe, responsable national des Jeunes CSC.

Amandine, une jeune étudiante, témoigne. «À cause du Covid, je

n'ai pas pu finir l'année en temps et en heure. Donc, je ne rentre plus dans les conditions pour bénéficier de mon droit à la sécurité sociale». Loïc, un jeune travailleur, est aussi dans une situation difficile. «Après trois ans de recherche active d'emploi, j'ai perdu mes allocations. Du jour au lendemain, je me suis retrouvé sans revenu, ça rend encore plus difficile de trouver un boulot...», explique-t-il. Les jeunes devraient avoir le droit de chercher un boulot qui correspond à leurs études et de bonne qualité.

Une délégation de jeunes s'est rendue au cabinet du ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, afin de lui déposer les 2.500 signatures récoltées pour réclamer un meilleur accès à la sécurité sociale après les études. Les Jeunes CSC demandent que 100 millions d'euros soient alloués pour réduire le stage d'attente à 75 jours, permettre l'accès à l'allocation d'insertion jusqu'à 30 ans, sans limite dans le temps et sans condition de diplôme. La jeunesse, c'est l'avenir, et, pour les jeunes, il est temps d'y investir!

© Romain Balant



Des sacs de sel symbolisaient l'addition «trop salée» que doit payer la jeunesse.



Guide de législation sociale, édition 2024

Le Guide de législation sociale est un outil développé par la CSC pour vous orienter à travers le droit du travail et de la sécurité sociale, qui explique la politique de l'emploi. La nouvelle édition 2024 est désormais disponible.

Ce guide donne également un aperçu des actions en cours devant les tribunaux du travail, dans le cadre de litiges individuels en matière de travail et de sécurité sociale. À la fin du guide, vous trouverez le montant des allocations et des cotisations sociales applicables au 1^{er} mai 2024.

En tant que membre de la CSC, vous pouvez télécharger le Guide de législation sociale gratuitement sur www.lacsc.be/csc-militant/guide-de-legislation-sociale



Merci pour cette belle victoire!



Ça y est, la campagne des élections sociales est derrière nous. La CSC reste la première organisation syndicale du pays: nous avons obtenu 55% des sièges dans les comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et 53% des sièges dans les conseils d'entreprise (CE). Nous sommes aussi le syndicat qui compte le plus de candidates élues, un nombre qui ne cesse d'augmenter à chaque élection.

Les travailleurs et travailleuses auront apprécié tout particulièrement l'approche constructive des délégués et déléguées de la CSC, qui repose sur la recherche de solutions. Cette dynamique donne du courage en ces temps marqués par l'individualisme et la forte polarisation de la société.

Cette première place est également le reflet direct du travail de nos délégués, de leur passion et de leur dévouement envers nos valeurs et objectifs communs.

Nous tenons par conséquent à exprimer notre plus profonde gratitude à chacune et chacun d'entre eux pour leur engagement et leur dévouement sans faille lors de ces élections sociales. Cette implication a été essentielle pour garantir le succès de la CSC. Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli ensemble.

Bien sûr, ces remerciements s'adressent aussi à tous ceux et toutes celles qui ont voté pour la liste 2 lors de ces élections sociales. C'est grâce à votre vote que nous pouvons porter votre voix. Nous vous remercions vivement pour votre confiance renouvelée en la CSC, son action et ses revendications.

Nous continuerons à avancer grâce à vous, forts de ce succès, pour défendre les droits et les intérêts de tous les travailleurs et toutes les travailleuses. Avec toute notre reconnaissance.

16 au 22 septembre 2024
Semaine de la Mobilité en Wallonie

LA MOBILITÉ DANS MA COMMUNE,
ÇA ME **TRANSPORTE**

DÉFI MOBILITÉ 2023
DES ENTREPRISES
semaine.mobilite.wallonie.be

Rejoignez le Défi mobilité 2024

À l'occasion de la Semaine de la Mobilité qui aura lieu du 16 au 22 septembre 2024, toutes les entreprises situées en Wallonie sont invitées à mener des actions originales de sensibilisation, et à valoriser auprès de leur personnel les outils, solutions ou mesures déjà mis en place en matière de mobilité alternative.

L'entreprise qui se sera la plus mobilisée en mettant en place des actions originales remportera le Défi Mobilité des entreprises!

Le podium sera composé des trois entreprises les plus investies. Le gagnant remportera une capsule vidéo de présentation de l'entreprise et de sa politique de mobilité, tournée et montée par des professionnels, d'une valeur de 2.500 euros.

Infos et inscription sur

www.semaine.mobilite.wallonie.be

