



Le dossier

Cinquante ans de lutte pour une Europe plus sociale

À l'occasion de ses 50 ans, retour sur l'histoire de la CES, son engagement et son rôle dans la représentation des intérêts des travailleurs auprès des institutions européennes.

7/9

25.000 manifestants, solidaires avec les Delhaiziens

2

Prime pouvoir d'achat: un panier limité de produits et services

4

Le personnel de maison enfin protégé

10

Devoir de vigilance: une étape importante est franchie

11



Shutterstock

Shutterstock



Aujourd'hui Delhaize. Et demain?

Quelque 25.000 personnes ont manifesté le 22 mai dernier dans les rues de Bruxelles pour exprimer leur refus de voir le changement de modèle économique opéré par Delhaize faire tache d'huile, et pour défendre le droit de grève. | David Morelli |

«Aujourd'hui Delhaize, demain à qui le tour?». Derrière ce slogan transparaît l'angoisse de nombreux travailleurs et travailleuses qui ont perçu ce qui se jouait dans le dossier Delhaize: un dumping social qui ne dit pas son nom, et une sévère remise en cause du droit de grève. 25.000 personnes issues de l'ensemble des secteurs ont répondu à l'appel lancé par la CSC, la FGTB et la CGSLB. Ils ont marqué leur soutien au combat pacifique et digne des Delhaiziens, face au risque de normalisation du dumping social que laissent augurer les pratiques de la direction de Delhaize. «L'élite a décidé que nous devons tous travailler plus longtemps, plus dur et moins cher, a dénoncé Marc Leemans, président de la CSC, devant une foule tricolore. Avec cette manifestation, nous montrons que nous ne nous laisserons pas intimider. Les gens ont des droits humains. Nous exigeons le respect de chaque travailleur: un salaire décent, un travail convenable, et le droit de manifester! Chez Delhaize, chez TotalEnergies, chez tous les employeurs».

Opposition à la franchisation

«Il y a un acte de solidarité que l'on doit poser vis-à-vis des travailleurs et travailleuses de Delhaize, explique Jordan Atanasov, secrétaire principal Metea. Le système économique détruit ce qui est lié à la cohésion sociale et aux conditions de travail futures de ces travailleurs. Il faut s'y opposer. On doit être vigilant à ce que ce modèle économique ne se reproduise pas dans notre secteur.»

Même son de cloche chez Albert Donkerwolke, délégué principal Colruyt Bruxelles: «Ce qui se passe chez mes collègues de Delhaize est inacceptable. On doit être là pour les soutenir. C'est important pour nous d'être là, car si la franchisation de Delhaize se réalise, cela risque d'avoir un impact dans d'autres grandes enseignes de l'alimentation.»

© La CSC



Le front commun syndical a défendu le droit de grève.

«Justice nulle part»

La manifestation a fait un détour par le Palais de Justice, où un immense calicot «Profits partout, Justice nulle part», placé sur la façade, appelait les manifestants et la population à boycotter l'enseigne au Lion. En effet, nombre de travailleurs présents étaient également là pour affirmer leur droit de manifester et de faire grève (lire édito en p.12). Ce droit a été gravement remis en cause par les dérapages (arrestation d'une déléguée avec menottes, fouille des syndicalistes, interventions d'huissiers et des forces de l'ordre...) et les décisions de justice, qui font passer le droit commercial avant le droit d'action collective. Un dangereux précédent pour les mouvements sociaux. «En passant par la justice, les patrons nous privent du droit de défendre les intérêts des travailleurs, constate Stéphane Daussaint, responsable national Poste et Télécom à la CSC Transcom. Le patronat perpétue son combat: détériorer les conditions des travailleurs au profit des actionnaires. Les huissiers sont de plus en plus présents pour empêcher les délégués syndicaux et les affiliés de manifester leur mécontentement.» Pourtant, comme l'affirme Valérie Verdoort, déléguée CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE) dans l'entreprise de travail adapté Manufast, «il est important de conserver le droit de grève pour pouvoir régler les nombreux problèmes que nous rencontrons dans notre secteur.»

TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
Tél: 02.244.32.86
E-mail: presse@acv-csc.be

ABONNEMENTS ET POSTE

Danny Assumani
dannyassumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE

Stéphanie Siegels
stephanie.siegels@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

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

RÉDACTION

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

MISE EN PAGE

Patricia Martin
patriciamartin@skynet.be
Marie-Hélène Toussaint
m-htoussaint@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

Sur le Palais de Justice, une bannière dénonçait les atteintes au droit de grève.



La lutte continue

Cette manifestation de soutien a été appréciée par Patricia, une des nombreuses Delhaiziennes présentes: «Cela fait chaud au cœur de voir que d'autres secteurs participent à cette manifestation. C'est un enjeu pour l'avenir de tout le monde. Cette manifestation nous donne la force de continuer le combat.» Une affirmation qui corrobore l'analyse de Myriam Djegham, permanente nationale secteur commerce à la Centrale nationale des employés (CNE). «Les travailleurs sont déterminés dans leur lutte. Ça les nourrit de sentir que tous les travailleurs des autres secteurs sont solidaires avec leur lutte et se rendent compte que ce qui est en train de se passer chez Delhaize pourrait potentiellement arriver dans d'autres entreprises.» Et la permanente de conclure par «la lutte continue!» qui ne laisse aucun doute sur la détermination des Delhaiziens.

Bonus



Dans l'app de L'Info Plus de photos de la manifestation.



TotalEnergies: un 22 mai en grève

En amont de la manifestation nationale, des représentants du personnel de TotalEnergies se sont rassemblés devant son siège social pour marquer leur désaccord avec les projets de la multinationale. | D.Mo. |

À la suite de plusieurs conseils d'entreprise extraordinaires, les syndicats (CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE), Centrale nationale des employés (CNE), et Setca) sont arrivés à la conclusion que la direction de TotalEnergies Marketing Belgium n'a aucune intention de négocier quelque clause sociale que ce soit dans le cadre de la cessation brutale du réseau de stations-services, cartes et fonctions support (à lire dans L'Info n°7).

Après avoir tenté par tous les moyens, des semaines durant, de maintenir la porte ouverte au dialogue et de concrétiser juridiquement les quelques garanties dont parlent TotalEnergies et Couche-Tard, les syndicats ont reçu une conclusion cinglante: «Nous ne sommes pas une entreprise qui fonctionne à l'aide de conventions collectives de travail». Une déclaration qui, pour les représentants des travailleurs, dévoile le vrai visage de TotalEnergies: une entreprise qui ne croit pas à la concertation, et qui suit la tendance d'attaques directes contre notre modèle de concertation sociale dans le commerce,

PAR SES DÉCLARATIONS, TOTALÉNERGIES REJETTE LE MODÈLE DE CONCERTATION SOCIALE.



Les militants ont fait entendre leur désaccord avec les projets de TotalEnergies.

l'industrie, les services ou autres secteurs. «TotalEnergies se débarrasse de son réseau et d'une partie significative de son personnel, et n'a aucune volonté d'offrir quelque garantie, déplore Bart Deceukelier, secrétaire régional CSCBIE. Un accord commercial bétonné, d'une durée de pas moins de cinq ans, garantit ses propres intérêts, mais pour son personnel, il n'y a que de vagues promesses, limitées à un an.»

En front commun, les représentants des organisations syndicales ont appelé les employés de TotalEnergies à faire grève le lundi 22 mai. Une délégation d'une cinquantaine de militants s'est rassemblée devant le siège social de TotalEnergies pour marquer son désaccord avec ce projet. Les militants ont ensuite rejoint le cortège de la manifestation en soutien à Delhaize.



Prime pouvoir d'achat: un panier limité de produits et services

La loi a imposé une norme salariale zéro aux travailleurs du secteur privé pour 2023-2024. Il ne subsiste qu'une petite marge, sous la forme de chèques consommation, baptisés «prime pouvoir d'achat», qui succèdent à la prime corona.

| Chris Serroyen (adapt. D.Mo.) |

Ces chèques permettraient d'acheter pratiquement tout et partout. La prime corona permettait déjà beaucoup, sauf les achats en ligne; pour la prime pouvoir d'achat, cette restriction a été supprimée. Le Conseil d'État s'est dès lors interrogé sur la différence entre cette prime et un salaire pouvant être dépensé librement. Et si ces chèques peuvent être utilisés très largement, les entreprises émettrices (Edenred, Sodexo, Monizze) doivent désormais respecter les règles européennes strictes qui s'appliquent aux services de paiement. Le gouvernement s'est par conséquent vu obligé de limiter le panier de produits et de services.

La prime pouvoir d'achat ne permettra donc d'acheter que les produits et services que l'on peut aussi payer avec des chèques-repas et/ou des écochèques. Il s'agira donc de ce que l'on trouve sur la liste des produits et services écologiques du Conseil national du travail, ainsi que des repas et des aliments prêts à l'emploi. Sont donc concernés les produits et services destinés à l'utilisation durable de l'eau et de l'énergie, les appareils électriques peu énergivores, les produits biologiques, la mobilité et les loisirs durables, etc.

La liste des produits et services pouvant être achetés par écochèques peut être consultée à l'adresse https://bit.ly/liste_ecocheques.

Les produits concernés pourront désormais aussi être achetés en ligne.



© Shutterstock

En pratique

Pour le reste, le projet n'a pratiquement pas été adapté:

- Pour le travailleur, exonération d'impôts et de cotisations personnelles.
- Mise en œuvre uniquement par convention collective de travail (CCT), sauf s'il n'y a pas de délégation syndicale, ou pour les travailleurs auxquels les CCT ne s'appliquent pas.
- Une CCT sectorielle ne peut s'appliquer qu'aux entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés en 2022, avec un montant de 500 euros maximum. Celui-ci peut être majoré jusqu'à 750 euros en cas de bénéfices exceptionnellement élevés. Les négociateurs de la CCT doivent définir eux-mêmes ce que l'on entend par «bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés».
- Au niveau de l'entreprise, il est possible d'aller jusque 750 euros, mais uniquement si les résultats étaient bons pendant la crise (pas nécessairement en 2022). Les parties doivent convenir elles-mêmes de ce qu'elles entendent par «de bons résultats».
- La prime ne peut être octroyée qu'en 2023, du 1^{er} juin au 31 décembre au plus tard.
- Le montant doit être dépensé avant le 31 décembre 2024 au plus tard. Une prolongation est toutefois possible. La nouvelle procédure de réactivation pour les chèques qui ne sont pas utilisés dans les délais s'appliquera aussi à la prime pouvoir d'achat. Le projet ne le prévoyait pas au départ.

L'arrêté royal sur la prime pouvoir d'achat a été publié. Il ne reste plus qu'à attendre l'approbation de la base légale par le parlement, et l'arrêté royal sur la norme salariale zéro. Ces dernières étapes devraient être finalisées au moment où vous lirez ce numéro de *L'Info*.

Bonus



Dans l'app de *L'Info*
Les négociateurs de CCT
dans les starting-blocks.



Offres d'emploi

Permanent Jeunes

Les Jeunes CSC et la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien recrutent un permanent «Jeunes» (H/F/X).
Date limite des candidatures: le 2 juin 2023 à 12h.

Collaborateur service d'études CSCBIE

La CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE) recrute un collaborateur au service d'études (H/F/X).
Date limite des candidatures: le 6 juin 2023.

Plus d'infos: www.lacsc.be/job





Des vacances sur mesure pour les jeunes

Le jeune qui débute son premier emploi pense généralement qu'il n'a pas droit à des vacances pour sa première année de travail. Qu'il se détrompe! À certaines conditions, il a droit aux «vacances jeunes». Un droit obtenu il y a de nombreuses années déjà, notamment grâce à la CSC. | Nel Van Slijpe |

Normalement, le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances (la rémunération reçue pour ces jours) auxquels un travailleur salarié a droit dépend du nombre de jours de travail prestés au cours de l'année précédente. Il faut en effet travailler une année complète pour avoir droit à tous ses jours de vacances l'année suivante. Cela

L'ALLOCATION OBTENUE POUR LES JOURS DE VACANCES JEUNES S'ÉLÈVE À 65% DU SALAIRE JOURNALIER MOYEN DU TRAVAILLEUR.

présuppose qu'après ses études, un jeune ne peut en principe pas bénéficier du nombre maximum de jours de vacances et du pécule de vacances maximum au cours de l'année qui suit.

Le régime des «vacances jeunes» permet justement de bénéficier de la totalité des jours de congés. Une partie des jours de vacances est alors payée par l'employeur

(pour les employés) ou par la caisse de vacances (pour les ouvriers), sur base des jours prestés l'année précédente. L'autre partie est payée par l'Onem – l'institution publique qui octroie les allocations de chômage. Mais attention, pour y avoir droit, il faut remplir une série de conditions:

- Être âgé de moins de 25 ans au 31 décembre de l'année de fin des études.
- Travailler dans le secteur privé.
- Avoir terminé ou arrêté ses études.
- Avoir travaillé sous un ou plusieurs contrats salariés pendant au moins un mois l'année de fin des études (job étudiant non compris), et avoir presté au moins 13 jours de travail et/ou 70 heures de travail.
- Avoir épuisé ses jours de vacances ordinaires rémunérées.

- Ne pas avoir d'autres revenus pendant les vacances jeunes.

Combien de jours, et quel montant?

Si le jeune répond à toutes ces conditions, il aura droit à quatre semaines de vacances (24 jours s'il travaille 6 jours par semaine, et 20 jours s'il travaille 5 jours par semaine). Le nombre de jours de vacances ordinaires auquel il peut déjà prétendre est soustrait du nombre de jours de vacances jeunes.

L'allocation obtenue pour les jours de vacances jeunes s'élève à 65% du salaire journalier moyen dont le jeune bénéficie lors du premier jour de vacances jeunes. Ce montant journalier est applicable pour tous les jours de vacances jeunes pris ultérieurement.

Introduire une demande d'allocation «vacances jeunes»

Le travailleur ne peut prendre ses jours de vacances jeunes que s'il a déjà pris ses jours de vacances ordinaires. À la fin du premier mois où il prend ses premiers jours de vacances jeunes, il doit introduire une demande auprès de son organisme de paiement (CSC, FGTB, CGSLB ou Capac) en remplissant le formulaire «C-103-vacances jeunes-travailleur»¹.

De son côté, l'employeur fait une déclaration électronique et remet

au jeune une copie à conserver. Ensuite, pour les mois suivants au cours desquels il prend des vacances jeunes, il n'a plus rien à faire. Par contre, pour chacun de ces mois, son employeur doit effectuer une déclaration électronique, et en donner une copie au travailleur. Tous ces documents seront envoyés à l'Onem qui devra approuver la demande. L'allocation sera payée au cours du mois qui suit celui des vacances.

Article initialement publié dans le Magazine «En Marche» de la Mutualité chrétienne, le 11 mai 2023.

¹ Ce formulaire est disponible auprès de l'employeur, de l'Onem ou de l'organisme de paiement des allocations de chômage de son choix.



Cette mesure permet aux jeunes travailleurs de bénéficier de vacances dès leur premier emploi.



Vacances jeunes: un exemple pour bien comprendre

Maria a terminé ses études en juin 2022 (exercice de vacances). Elle a commencé à travailler comme employée à partir du 1^{er} octobre 2022. Elle n'a travaillé que trois mois en 2022, et n'a donc normalement droit qu'à une semaine de vacances rémunérées en 2023 (année de vacances). Mais Maria fait une demande auprès de son employeur pour des vacances jeunes. Elle pourra prétendre à trois semaines supplémentaires de vacances rémunérées.

Après avoir pris ses premiers jours de vacances jeunes en avril 2023, elle remplit le formulaire «C103-vacances jeunes-travailleur» et le remet à la CSC. Elle reçoit la copie de la déclaration électronique de son employeur. L'Onem approuve la demande, et la CSC octroie à Maria, en mai, une allocation vacances jeunes à hauteur de 65% de son salaire brut.

Perturbateurs endocriniens: la Belgique joue les premiers rôles

La Belgique œuvre pour une meilleure protection des travailleurs contre les perturbateurs endocriniens. | Kris Van Eyck (adapt. D.Mo.) |

Les perturbateurs endocriniens sont des produits chimiques dangereux que l'on rencontre dans bon nombre de secteurs. Il existe notamment un lien entre l'exposition à ces produits et l'augmentation, entre autres, de l'infertilité, les perturbations du système immunitaire, le diabète, etc. Comme annoncé dans *L'Info* n°7, le ministre

du Travail, Pierre-Yves Dermagne, a demandé l'avis des interlocuteurs sociaux sur l'intégration des perturbateurs endocriniens dans la réglementation relative au bien-être. La



CETTE LOI PERMETTRA DE PROTÉGER LES TRAVAILLEURS SOUVENT EXPOSÉS À DES PRODUITS NÉFASTES POUR LEUR SANTÉ.

proposition de loi les assimile aux produits cancérigènes, afin qu'ils soient soumis aux normes les plus strictes.

Progrès majeur

Les interlocuteurs sociaux ont émis un avis unanime sur cette proposition. Cet avis permet au ministre d'insérer une définition des perturbateurs endocriniens dans le Code du bien-être au travail. Dès lors, un produit relèvera automatiquement de cette législation dès que l'Union européenne décidera qu'il s'agit d'un

perturbateur endocrinien. Au sein de l'Union européenne, ce travail s'effectuera au cours des prochaines années. En outre, le ministre peut déjà utiliser cette définition pour intégrer immédiatement 35 produits dans le texte de la loi, qui ont déjà été étudiés et ont un effet perturbateur sur l'être humain. La publication de cette loi constituera un premier progrès majeur vers une meilleure protection des travailleurs. La Belgique sera le premier pays européen à se doter de ce type de législation.

© Shutterstock

Cinquante ans de lutte pour une Europe plus sociale



La Confédération européenne des syndicats (CES) a cinquante ans. Cinq décennies d'engagement au service du progrès social, avec l'ambition de faire entendre la voix des travailleurs européens. Retour sur son histoire et son rôle dans la représentation des intérêts des travailleurs auprès des institutions de l'Union européenne. | David Morelli |

En 1957, la signature du traité de Rome instituait la Communauté économique européenne. Depuis, si la grande voile du navire européen a été hissée pour développer un marché unique des biens et services, l'Europe sociale, elle, continue de ramer. Pourtant, les politiques sociales sont bien présentes dans ce traité, dont le préambule consacrait «*l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi de leurs peuples*» comme

but essentiel à poursuivre, via, entre autres, l'élimination des obstacles aux échanges économiques en Europe. Mais le traité ne donne que très peu de compétences aux institutions européennes pour déployer une politique sociale. Le législateur européen peut toutefois fixer des règles minimales en matière sociale, et un dialogue social peut se développer au niveau européen. C'est à ce niveau que le rôle de la CES prend son sens: faire en sorte que l'UE ne se limite pas seulement à un marché unique, mais favorise également l'amélioration du bien-être des travailleurs et de leurs familles. Une priorité tout aussi importante.

pas ce dont la CES avait rêvé lors de sa création, explique Christophe Degryse, chercheur à l'ETUI¹, l'Institut syndical européen. *Dès le début, il y a eu une énorme déception par rapport au projet européen. La CES pensait que l'Europe allait être un instrument de régulation, voire de lutte, contre le capitalisme sauvage. Mais après le choc pétrolier, l'Europe est devenue beaucoup plus libérale et dérégulatrice*. Au long de ces cinquante ans d'existence, les rapports entre la CES et les institutions européennes ont joué aux montagnes russes, passant de l'enthousiasme à la méfiance. *«Après une période très difficile, fin des années 1970, il y a eu une "histoire d'amour" entre le syndicalisme européen et Jacques Delors, le président de la Commission (1985-1995), qui a permis des avancées importantes, comme la mise en place d'un dialogue social au niveau européen*». Ce dialogue



La CES, c'est

- La voix de 45 millions de travailleurs.
- 90 confédérations syndicales nationales réparties dans 38 pays.
- 10 fédérations syndicales sectorielles européennes.

Déceptions et espoirs

Depuis 1973, la CES navigue entre calme plat, tempêtes, et parfois vents porteurs, pour que cet horizon social débouche sur une terre ferme. *«Les évolutions dans la construction européenne ne sont certainement*

1. European Trade Union Institute for Research, NDLR.



et les négociations collectives qui en sont le corollaire ont été en péril sous la présidence de José Manuel Barroso (2004-2014), à la faveur de la crise financière de 2008 et des politiques d'austérité. Pour le chercheur, «c'est une période de très forte opposition de la CES par rapport à la tournure que prenait cette construction européenne». Les présidences de Jean-Claude Juncker (2014-2019) et d'Ursula Von der Leyen (2019-présent) ont remis un peu de vent social dans les voiles européennes. «C'est le travail sur le dialogue social, au niveau national et européen, qui permet de faire la différence», affirme Karin Debroey, collaboratrice de la CSC internationale.

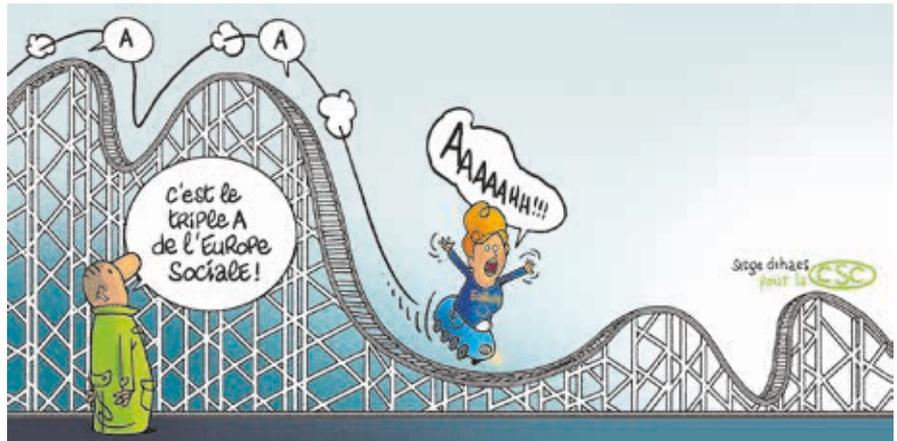


LA DÉMOCRATIE, L'ÉTAT DE DROIT, LE RESPECT DES DROITS HUMAINS, LES NORMES ENVIRONNEMENTALES SONT L'AVENIR.

«C'est le travail sur le dialogue social, au niveau national et européen, qui permet de faire la différence», affirme Karin Debroey, collaboratrice de la CSC internationale.

Avancées notables

Ces dernières années, le plaidoyer politique développé par la CES à



l'attention des trois institutions de l'UE (Parlement, Commission et Conseil) a permis de réaliser des avancées notables en matière de droit social. De nouvelles directives ont été adoptées concernant le salaire minimum, la transparence salariale, ou encore la transparence et la prévisibilité des conditions de travail. Une directive sur la protection des travailleurs de plateformes est en discussion. Un travail important est également en cours concer-

nant le devoir de vigilance, pour que les entreprises respectent les droits humains, le droit du travail et le «Green Deal» sur les normes environnementales (à lire dans *L'Info* n°9). Des recommandations sur la négociation collective pour les travailleurs indépendants ont aussi vu le jour. L'horizon social européen serait-il enfin et durablement ouvert? «Il y a des craintes, à la CES, que ce virage social prenne fin, tempère Karin Debroey. Le monde est en train de changer au niveau géostratégique (guerre en Ukraine, montée en puissance de la Chine...). Il faut rester vigilant afin que les instances européennes restent dans cette dynamique de dialogue».

Les pôles d'action de la CES

Pour Christophe Degryse, le travail de la CES se développe autour de quatre grands pôles, dont les équilibres varient au fil des années:

- 1. La structuration de la solidarité** donne un poids au mouvement syndical au niveau européen. Au début des années 1970, il n'existait pas de voix syndicale européenne unifiée. Il a donc fallu structurer et organiser la solidarité entre les organisations syndicales européennes socialistes, chrétiennes et communistes. C'est un effort permanent: en 2022, par exemple, deux syndicats ukrainiens ont adhéré à la CES.
- 2. La mobilisation européenne** via des campagnes et actions européennes. Dans les années 80 et 90, les «euro-manifestations» mobilisaient parfois plus d'un million de personnes dans différentes villes. Il y en a beaucoup moins aujourd'hui.
- 3. La négociation.** Le dialogue social structuré a été véritablement lancé grâce à Jacques Delors lors de l'entrée en vigueur du traité de Maastricht, en 1992. Cela a permis d'aboutir à des avancées assez importantes. On observe ces dernières années une volonté de la Commission européenne de redonner un certain souffle à ce dialogue social.
- 4. Le lobbying politique** vise à changer les politiques européennes en vue de les rendre plus favorables aux travailleurs (par exemple, pour la santé et la sécurité au travail). Les acteurs de la CES bénéficient d'une reconnaissance et d'une légitimité auprès des décideurs politiques. Cependant, leur capacité d'influence dépend de l'environnement et des préférences politiques des gouvernements.

Menaces de tempêtes

Les nouvelles formes de travail, qui échappent largement au schéma syndical classique, constituent une menace en matière de droits des travailleurs. «De nouveaux modèles d'entreprise émergent, inspirés selon moi du business model des trafiquants de drogue: une petite cellule d'approvisionnement et de coordination, qui rejette tous les risques sur les "petites mains", les travailleurs, tout en engrangeant les profits, analyse Christophe Degryse. N'est-ce pas cette forme d'ubérisation que tente d'imposer Delhaize? Ce changement de modèle, un peu partout en Europe, pose la question de la manière dont le syndicalisme va pouvoir réagir et restructurer son action et sa présence dans ces nouvelles formes de travail. Je pense que ça va être l'enjeu du futur». «Il n'y a qu'en Europe qu'un modèle



avec une certaine dimension sociale existe, ajoute Karin Debroey. La démocratie, l'état de droit, le respect des droits humains, les normes environnementales, c'est ça l'avenir». Cet avenir passe donc par la lutte contre le discours faussement social de l'extrême droite, mais aussi par l'internationalisation du modèle européen. «Si nous ne réussissons pas à le faire, il va y avoir des doubles standards, et nous risquons de ne plus pouvoir

bénéficier de ce modèle. Les critères sociaux doivent être remis à un niveau d'importance égale avec les aspects économiques et financiers. Il est nécessaire d'intégrer une dimension sociale dans l'approche des investissements, pour aboutir à une transition juste.»

Feuille de route

Transition juste, salaires, travailleurs de plateformes, lutte contre

l'extrême droite: les sujets à l'agenda des syndicalistes européens ne manqueront pas dans les mois à venir. Ces thématiques sont d'ailleurs à l'ordre du jour du quinzième congrès de la CES, à Berlin, de ce mois de mai. L'occasion pour le mouvement syndical européen d'élaborer sa nouvelle feuille de route et de continuer, contre vents et marées, à écrire l'histoire européenne du monde du travail.

La CSC au sein de la CES

Au niveau européen, les trois syndicats belges travaillent et agissent beaucoup ensemble, autour de positions communes. Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, représente notre syndicat dans ces instances. Une vingtaine de comités permanents, auxquels des délégués de la CSC participent, abordent différentes matières: droit du travail, marché de l'emploi, protection sociale, commerce, migration... Pour la CSC, toutes les matières ont une dimension européenne: dès lors, les responsables nationaux de ces matières représentent la CSC dans ces commissions, au niveau professionnel et interprofessionnel.

À ces instances viennent également s'ajouter les instances sectorielles. Chaque secteur a sa fédération et des représentations à son niveau: la FETBB pour les travailleurs du bois et du bâtiment, IndustriAll pour l'industrie et la métallurgie, etc. Les centrales professionnelles sont aussi très impliquées dans le dialogue social au niveau européen. Ce travail est particulièrement important dans certains secteurs totalement internationalisés, comme le transport.

Le travail de recherche réalisé par l'ETUI constitue une source d'informations importante pour la CSC. Il permet de comparer la situation en Belgique avec ce qui se passe dans d'autres pays européens, par exemple en matière de salaire minimum ou de négociations collectives.

La CES a organisé de nombreuses manifestations européennes, comme ici en 2017.



© Guy Puttemans

Influencer la prise de décision européenne

La CES agit auprès des institutions européennes afin d'orienter la législation et les politiques européennes dans la bonne direction.

Conseil européen: la CES prend part au Sommet social tripartite. Celui-ci comprend les interlocuteurs sociaux européens, les chefs d'État et de gouvernement de la présidence en exercice du Conseil et des deux présidences suivantes, et la Commission. C'est un moyen de faire entendre leur voix au plus haut niveau décisionnel.

Commission européenne: le traité de l'UE impose à la Commission de consulter les interlocuteurs sociaux européens sur toutes les propositions en matière d'emploi et de politiques sociales.

Parlement européen: la CES entretient des contacts avec les parlementaires sur pratiquement tout l'éventail politique. La CES coordonne également la participation des syndicats à plusieurs instances consultatives, comme le Comité économique et social européen.

Source: Etuc.org

Bonus



Dans l'app de L'Info Dialogue social et lutte contre l'extrême droite.





TRAVAIL DOMESTIQUE

Le personnel de maison enfin protégé par la loi sur le bien-être



© Shutterstock

Le personnel de maison et les travailleurs domestiques sont désormais couverts par la loi sur le bien-être. Une bataille de longue haleine prend fin.

| Dominic Zehnder |

En 2011, une convention visant à mieux protéger les travailleurs domestiques et le personnel de maison a été élaborée par l'Organisation internationale du travail (OIT). Ratifiée par le gouvernement belge en 2015, ce n'est pourtant que le 15 mai 2023 que toutes les dispositions de cette convention internationale ont été transposées dans un arrêté royal. Jusqu'à cette date, «ces travailleurs n'étaient donc pas couverts par cette législation sur le bien-être. Dès lors, ils ne bénéficiaient pas non plus d'une protection sur le plan du bien-être et de la santé au travail. Heureusement, cette situation fait maintenant partie du passé, déclare Kris Van Eyck, expert bien-être au travail de la CSC. Les employeurs qui occupent des travailleurs domestiques sont à présent obligés de s'affilier à un service de prévention externe. C'est l'une des principales avancées, poursuit-il. Les travailleurs ont ainsi accès à un médecin du travail externe qu'ils peuvent consulter

Le personnel de maison est désormais couvert en cas d'accident du travail.

spontanément, sans devoir en informer leur employeur. C'était un point extrêmement important pour nous, car une personne de contact externe et indépendante est ainsi mise à la disposition du personnel de maison, ce qui permet de signaler plus rapidement et plus simplement d'éventuels excès ou abus. Lors de son entrée en service, chaque travailleur domestique doit recevoir un document mentionnant les risques pour la sécurité et la santé, les mesures permettant d'éradiquer ces risques, et les droits auxquels il peut prétendre sur le plan de la surveillance de la santé».

Les fruits de plus de vingt ans de travail

En 2010, Pia Stalpaert, présidente de la CSC Alimentation & Services, a participé aux négociations visant à améliorer la situation du personnel de maison: «Voilà vingt ans, si pas plus, que nous travaillons pour améliorer le statut de ces gens. Nous sommes évidemment ravis de pouvoir enfin récolter les fruits de ce travail, mais tous les problèmes

ne sont pas résolus pour autant. Ce groupe-cible est particulièrement vulnérable et difficile à atteindre, étant donné que le travail s'effectue dans une relation de personne à personne. La nouvelle réglementation et les CCT leur accordent de nombreux droits, mais souvent, ces travailleurs l'ignorent. Le défi majeur consiste à informer ces gens de leurs droits et de les convaincre d'en faire usage».

Pas de chiffres précis

On ne dispose toujours pas de chiffres précis sur le nombre de personnes occupées comme personnel de maison dans notre pays. «D'après les données de l'ONSS, environ 2.000 travailleurs sont officiellement occupés sous ce statut, mais nous pensons qu'ils sont beaucoup plus nombreux, développe Kris Van Eyck. Un grand nombre de personnes sans papiers ou sans contrat de travail travaillent en effet comme domestiques».

2.000

C'EST LE NOMBRE OFFICIEL DE TRAVAILLEURS DOMESTIQUES.

«Pour mieux atteindre ce groupe-cible, la CSC travaille depuis des années avec Fairwork¹, qui recherche activement les travailleurs domestiques et qui essaye de les associer et de les aider, explique Pia Stalpaert. Toute personne qui est victime d'un accident du travail est couverte par une assurance, même si elle n'a pas de contrat de travail valable. L'employeur devra en supporter les frais».

1. Fairwork Belgium est une organisation qui souhaite améliorer les conditions de travail des travailleurs sans séjour légal ou dans une situation de séjour précaire. www.fairworkbelgium.be

Europe

Devoir de vigilance: une étape importante est franchie

Le 25 avril dernier, la commission «Juri» des affaires juridiques du Parlement européen a voté en faveur d'amendements à la proposition de directive de la Commission européenne sur le devoir de vigilance. Un pas en avant... mais il y a encore du travail à faire. | David Morelli |

Au lendemain du dixième anniversaire de la catastrophe du Rana Plaza (à lire dans *L'Info* n°9), les membres de la commission Juri ont franchi une nouvelle étape importante pour éviter que de telles tragédies ne se reproduisent à l'avenir. La proposition de directive sera soumise début juin en séance plénière du Parlement européen. C'est une étape importante dans la lutte pour de meilleures conditions de travail et le respect des droits humains dans le monde entier. Cette directive encourage un comportement durable et responsable des entreprises tout au long des chaînes de valeur mondiales. Les entreprises seront tenues d'identifier, de prévenir, de faire cesser ou d'atténuer les effets négatifs de leurs activités sur les droits humains et l'environnement.

Améliorations...

Les amendements adoptés par la commission comprennent les améliorations suivantes:

- Renforcement de la participation des syndicats et des représentants des travailleurs en tant que porte-paroles des travailleurs dans le plan et la stratégie de diligence raisonnable, y compris pour représenter les victimes devant les tribunaux.
- Suppression de la notion de «relations commerciales établies» qui aurait permis aux entreprises, en développant des relations commerciales non-pérennes (par exemple, en changeant régulièrement de fournisseur), d'échapper

à la responsabilité juridique, et élargissement de l'application de la directive aux chaînes d'approvisionnement.

- Exclut un niveau maximal d'harmonisation, c'est-à-dire une limite à l'action des États-membres en matière de droits des travailleurs ou d'environnement.

«Bien qu'il soit nécessaire de faire davantage pour protéger les droits humains de manière efficace et complète, la Confédération européenne des syndicats (CES) estime que les amendements adoptés constituent une étape importante vers une amélioration essentielle de la conduite des entreprises européennes à l'étranger, en enclenchant leur responsabilité effective», déclare Isabelle Schömann, secrétaire confédérale de la CES.

... et lacunes

Un certain nombre de garanties supplémentaires, absentes du texte adopté en commission Juri, devront encore être adoptées pour assurer un devoir de vigilance efficace et contraignant. Par exemple, le renversement de la charge de la preuve, afin que ce soit aux entreprises de prouver qu'elles ont respecté les règles, mais aussi un pro-

cessus de vérification des risques plus contraignants, des obligations de vigilance plus strictes pour les acteurs financiers en matière de droits humains, sociaux et environnementaux, etc.

Pour Laura Eliaerts, au service international de la CSC, «ce vote est un pas dans la bonne direction, mais il y a encore beaucoup de travail pour renforcer cette proposition de directive d'ici le vote au Parlement».

Une fois le texte final voté en séance plénière début juin, le Parlement européen entamera des négociations avec la Commission européenne et le Conseil de l'UE.

Interpellez les eurodéputés!

Ce vote décisif se tiendra en séance plénière du Parlement européen le 1^{er} juin. Les eurodéputés belges vont-ils jouer en faveur des droits humains? Parce que les droits humains n'ont pas de prix, interpellez-les sur la plateforme «Devoir de vigilance» et rappelez-leur que la balle est dans leur camp!

www.devoirdevigilance.be



En avril, une action menée à Bruxelles rappelait l'urgence de responsabiliser les entreprises.



© Tim Dirven

Nos libertés collectives menacées



"Aujourd'hui Delhaize, demain, à qui le tour?". Nous étions 25.000 ce 22 mai pour dénoncer une évolution inquiétante d'un modèle économique qui considère les travailleurs et travailleuses comme de simples marchandises, mais aussi pour dénoncer les attaques répétées contre le droit à l'action collective. En effet, le projet de loi déposé en Commission de la justice – s'ajoutant aux exploits d'huissiers, et aux astreintes et arrestations envers les militants syndicaux dans le conflit Delhaize – représente une attaque en règle de plus contre les libertés syndicales.

Si le droit de manifester ou de faire grève n'est pas absolu, il est néanmoins fondamental, et toute mesure qui peut impacter ce droit doit être strictement limitée et répondre scrupuleusement aux principes de légalité, de proportionnalité et de nécessité. Ce n'est pas le cas avec ce projet de loi, qui fixe les infractions pouvant faire l'objet d'une interdiction de participer à un "rassemblement revendicatif", qui peut signifier une grande manifestation, ou un rassemblement plus restreint, comme des piquets de grève mis en place dans le cadre d'un conflit d'entreprise. Ces rassemblements sont en effet revendicatifs, en ce qu'ils portent des revendications communes pour une amélioration des conditions de travail.

Cette définition large semble en contradiction avec l'objectif déclaré du gouvernement de vouloir appréhender les individus qui s'infiltreraient dans les manifestations pour tenter de commettre des infractions en marge de celles-ci. Cela peut, par exemple, concerner un militant qui colle une affiche sur un bâtiment et qui se verrait interdire de manifester pendant trois ans. Il y a une disproportion complète entre les préoccupations légitimes des citoyens et des réponses de plus en plus sécuritaires, menaçant l'État de droit et les libertés individuelles et collectives.

Nous avons déjà obtenu une première victoire en obtenant le report du vote en commission. Mais nous restons vigilant face à un projet de loi qui représente une atteinte aux libertés individuelles et collectives.

Dans l'app de L'Info
Un projet de loi contre
les casseurs... ou
les grévistes?



Bonus



Un meilleur salaire pour le personnel de nettoyage!

Chaque année, à l'occasion de la Journée des pros du nettoyage, le 20 juin, la CSC Alimentation & Services remercie les travailleuses et travailleurs du nettoyage pour leurs efforts quotidiens. Les remercier, c'est bien. Défendre leurs droits avec eux, c'est encore mieux! Les aides ménagères et le personnel de nettoyage font partie des trois professions les moins bien rémunérées. Et la loi de 1996 sur la norme salariale menace de les condamner à jamais à des salaires de misère. Il faut que cela change!

Rejoignez-nous en signant la pétition pour une augmentation structurelle de leur salaire: nous demandons au moins un euro de plus par heure. Cette pétition sera remise aux responsables politiques dès l'automne.

Signez la pétition en scannant le QR code de l'image ci-contre ou sur www.lacsc.be/petition-nettoyage

