



Le dossier

Négocier collectivement ou supplier collectivement?

L'actualité récente a mis en lumière les forces et les fragilités du droit de grève. *L'Info* fait le point sur les fondamentaux de l'action syndicale.

4/6

Augmentation des allocations sociales

2

Accidents du travail: le ministre de l'Emploi dénonce

3

Les jeunes, forces vives des syndicats européens

9

Journée mondiale des réfugiés: «Ne jamais perdre espoir»

11





Augmentation des allocations sociales

Le 1^{er} juillet 2023, un grand nombre d'allocations sociales seront augmentées. C'est notamment grâce aux pressions constantes exercées par la CSC afin d'assurer la liaison au bien-être des allocations (en plus de l'indexation) pour la période 2023-2024. Quelles sont les augmentations prévues? | Chris Serroyen |

Chômeurs temporaires

- Augmentation minimale: +3,5%, soit une augmentation de 55,85 euros brut pour les personnes qui sont au chômage temporaire pendant un mois complet. Relèvement du plafond de calcul: +1,1%, soit une augmentation de l'allocation maximale de 22,87 euros brut par mois.

Chômeurs complets – incluant les bénéficiaires du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et les prépensionnés

- Augmentation des allocations minimales et forfaitaires: +1,3% (quelle que soit la situation familiale), soit une augmentation de 21,45 euros brut par mois pour les chefs de ménage, et de 17,38 euros pour les isolés. Pour les cohabitants, ce montant dépend de la durée du chômage.
- Augmentation des allocations d'insertion pour les jeunes en fin de scolarité (y compris les allocations de protection pour les personnes qui ne peuvent être orientées vers le marché de l'emploi et qui perdent leur allocation d'insertion):
 - Chefs de ménage: +3,5%.
 - Cohabitants privilégiés: +3,5%.
 - Isolés: +2,4112%.
 - Cohabitants ordinaires: +2%.
- Augmentation des forfaits de l'Onem pour les vacances-jeunes, les vacances-seniors, les aidants proches et les accueillants d'enfants: +2,4112%.
- Relèvement des plafonds de calcul: +1,1% (sauf pour les bénéficiaires du RCC, qui reçoivent 1% d'augmentation, comme lors des cycles précédents). Cette augmentation s'applique également aux personnes qui sont déjà au chômage.

Malades et invalides

- Augmentation des minima:
 - Travailleurs réguliers avec charge de famille: +2,5%.
 - Travailleurs réguliers isolés: +2%.
 - Travailleurs réguliers cohabitants: +2%.
 - Travailleurs irréguliers: +2%.
- Augmentation des indemnités d'invalidité plus anciennes, au-dessus du minimum:
 - Allocations qui ont pris cours en 2018: +2%.
 - Allocations qui ont pris cours avant 2008: +0,95%.
 - Pension d'invalidité des mineurs: +2,5%.

Accidents du travail et maladies professionnelles

- Augmentation des minima et des taux forfaitaires: +2%.
- Revalorisation des allocations plus anciennes, au-dessus du minimum: même scénario que pour les invalides.
- Réduction de la cotisation sociale pour ceux qui cumulent une allocation avec une pension: de 4,45% à 3,35%.

Pensions

- Augmentation de la pension minimale: +2%, soit une augmentation de 32,74 euros brut par mois pour un isolé et, de 40,91 euros pour une pension ménage. Revalorisation des pensions plus anciennes, au-dessus du minimum:
 - Pensions qui ont pris cours en 2018: +2%.
 - Pensions qui ont pris cours avant 2008: +1,2%.

Complément pour les parents isolés

- Allocation de congé thématique pour prendre soin d'un enfant: +1,2%.
- Allocation en cas de crédit-temps à 1/5^e-temps pour prendre soin d'un enfant: +1,2%.

Bénéficiaires de l'aide sociale

- Revenu d'intégration et garantie de revenu pour les personnes âgées (Grapa): +2%.
- Allocation de remplacement de revenu pour les personnes handicapées (ARR): +2,2%.

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
danny.assumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE

Stéphanie Siegels
stephanie.siegels@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

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

RÉDACTION

David Morelli
dmorelli@acv-csc.be
Donatienne Coppieters
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

Accidents du travail: «Pas de petits jeux au détriment des victimes!»

Les chiffres de la CSC l'ont montré: les assureurs rejettent indûment un accident du travail sur six! Le ministre des Affaires sociales, Frank Vandebroucke (Vooruit), veut combattre ces faits inquiétants, notamment par des contrôles plus rigoureux. | Simon Bellens |

Le dossier consacré aux accidents du travail, à lire dans *L'Info* n°8, présentait des chiffres choquants sur le nombre d'accidents indûment rejetés par les assurances. Ceux-ci sont en augmentation constante. Le taux moyen pour les trois dernières années est d'un rejet sur six accidents, et quasiment d'un sur cinq pour les accidents graves. Suite à la publication de ces chiffres de la CSC, et à la diffusion d'un reportage de la chaîne flamande VRT dénonçant les abus, le ministre des Affaires sociales, Frank Vandebroucke, a réagi à la Chambre: «J'attends des assureurs qu'ils s'abstiennent de jouer à de petits jeux au détriment des victimes. Et qu'ils ne tournent pas les gens en bourrique par des procédures administratives sans fin ou, pire encore, qu'ils fassent éventuellement de celles-ci leur gagne-pain».

Des contrôles plus rigoureux

Le ministre a annoncé sa volonté que l'Agence fédérale pour les risques professionnels (Fedris) soumette les assureurs à un contrôle plus rigoureux, et reçoive les moyens de le faire. «Je vais dialoguer avec les syndicats à ce sujet, a-t-il dit, et je veux aussi voir au sein du gouvernement ce que nous pouvons faire pour renforcer le système.» La concertation avec le cabinet du ministre suit son cours. Stijn Gryp, responsable du ser-

vice entreprise de la CSC, se félicite de la réaction du ministre Vandebroucke. «Si ce thème peut être abordé aujourd'hui, c'est le fruit d'un travail de longue haleine. Nous nous réjouissons que le ministre prenne nos préoccupations à cœur.»

Consultation automatique du dossier

Le ministre se montre réceptif à une autre revendication de la CSC: que les victimes d'un accident du travail puissent automatiquement consulter le dossier que leur employeur transmet à leur sujet à la compagnie d'assurances. Frank Vandebroucke a affirmé que les victimes ont le droit d'être mieux informées de l'avancement de leur dossier. «Cela peut sembler mineur, mais nous pensons que cela contribuera à réduire le nombre d'accidents du travail rejetés, explique Stijn Gryp. Quoiqu'il en soit, les gens ont le droit de savoir ce que leur employeur dit à leur propos.»



L'ATTENTION QUE LE MINISTRE PORTE À CE SUJET EST UN SIGNAL POSITIF.



«Protège-toi, syndique-toi!»: une campagne à destination des jeunes travailleurs

«Tu ne sauterai jamais d'un avion sans parachute? Alors pourquoi partirais-tu travailler sans être syndiqué?». Voilà la question que posent les Jeunes CSC aux moins de 25 ans via leur campagne d'affiliation «Protège-toi, syndique-toi!».

Cette campagne fait le parallèle entre les protections sportives et le fait d'être syndiqué. En effet, dans bien des sports, se protéger est une évidence. Pourtant, dans



le monde du travail, se syndiquer ne va pas toujours de soi. C'est pourquoi, du 15 au 30 juin, diverses publications interpellent les jeunes sur les réseaux sociaux, en leur rappelant que tout jeune travailleur peut bénéficier des services et de la protection de la CSC pour seulement 11 euros par mois pendant un an.

Une information à faire circuler auprès des jeunes collègues!



Négocier collectivement ou supplier collectivement?



Le long conflit entre les travailleurs et la direction de Delhaize a remis en lumière tant les forces que les fragilités du droit de grève. L'Info fait le point sur les fondamentaux de l'action syndicale. | Alexis Fellahi (adapt. D.Mo) |

La liberté syndicale, le droit à la négociation collective et le droit de grève forment le triptyque indispensable à une action syndicale efficace. Le droit de grève y occupe une place importante puisque, comme l'écrivent les professeurs Ewing et Hendy, spécialistes du droit public, «*en l'absence de droit de grève, négocier collectivement n'est rien d'autre que supplier collectivement*». Ces droits et libertés, intrinsèquement liés, sont les prérequis indispensables aux évolutions sociales positives passées, présentes et à venir. Ils ne peuvent se concrétiser que si chacun d'eux est pleinement garanti, en droit comme en pratique.

La liberté syndicale

La liberté syndicale s'entend comme la liberté de défendre ensemble nos intérêts communs. Cette liberté est d'autant plus nécessaire que le travailleur individuel se trouve dans une relation de subordination à

l'égard de son employeur. Ce n'est que par le rassemblement de ces individus en syndicat que ce rapport de force subordonné peut se rééquilibrer, voire s'inverser.

Aujourd'hui, cette liberté fondamentale est inscrite dans la Constitution via la liberté d'association, et consacrée dans de nombreuses normes internationales. Les tentatives de décourager l'action syndicale se manifestent de diverses manières, par exemple en mettant en place un modèle économique qui rend l'exercice de la liberté syndicale bien plus compliqué, comme la franchisation.

Ajoutons par ailleurs que les partis politiques hostiles à l'action syndicale plaident régulièrement pour attribuer la personnalité juridique aux syndicats, constitués en associations de fait, dans le but de les rendre responsables de préjudices économiques subis suite à l'exercice légitime d'actions collectives.

Le droit à la négociation collective

Le droit à la négociation collective est lui aussi consacré par la Constitution belge et reconnu au niveau international. Ce corollaire indispensable à la liberté syndicale garantit aux travailleurs constitués en syndicat le droit d'engager un dialogue social avec l'employeur en vue d'établir des conditions de travail justes et équitables.

À cet égard, il faut pointer qu'en rendant la loi dite «de 1996» contraignante en 2017, le gouvernement Michel a clairement porté atteinte au droit à la négociation collective, en imposant un carcan dont les paramètres sont biaisés d'entrée de jeu.

Lorsque ce droit est pleinement respecté, il permet aux travailleurs d'avoir un espace de dialogue dans lequel exprimer leurs revendications. À défaut de cela, les travailleurs doivent avoir recours à un



autre droit fondamental sans lequel le droit à la négociation collective ne serait qu'un vœu pieux: le droit de grève.

Le droit de grève

Corollaire indissociable aux libertés et droits précités, le droit de grève constitue un moyen essentiel, sinon le seul, permettant aux travailleurs et à leurs organisations de défendre leurs intérêts. Lorsque la liberté syndicale et/ou le droit à la négociation collective sont bafoués, les travailleurs pourront faire usage de leur droit de grève afin de les rétablir pleinement.

LE RASSEMBLEMENT DES INDIVIDUS EN SYNDICAT RÉÉQUILIBRE LES RAPPORTS DE FORCE.

Si le droit de grève est consacré et protégé par des normes internationales telles que la Charte européenne des droits fondamentaux et la Charte sociale européenne, aucune disposition légale ne le consacre au niveau national. La jurisprudence belge a néanmoins estimé que la grève était une cause de suspension légitime du contrat de travail.

En 2002, les interlocuteurs sociaux ont conclu un *gentlemen's agreement* (un accord informel, NDLR) afin d'encadrer la gestion des conflits collectifs, notamment pour se prémunir d'une ingérence des autorités dans la réglementation du droit de grève, ce qui pourrait lui porter atteinte.

Un outil indispensable

Certains employeurs déploient des efforts pour anéantir l'efficacité du droit de grève: recours aux travailleurs temporaires, adaptation de l'organisation du travail, menaces de non-réengagement des grévistes, ou encore requêtes unilatérales pour interdire les piquets de grève. Ces pratiques sont encore utilisées aujourd'hui, comme en témoigne le conflit chez Delhaize. On

voit également se multiplier les volontés d'introduire des services minimums pour certaines activités de service public.

L'encadrement légal

Aucune disposition légale en Belgique ne réglemente directement et explicitement le droit de grève. Les partisans d'une telle réglementation sont bien souvent ceux qui veulent limiter le droit de grève.

Si la grève n'est pas pénalement répréhensible en elle-même, il arrive encore que des faits qui se sont déroulés au cours d'une action de grève puissent faire l'objet d'une sanction pénale. Si le droit de grève ne permet pas tout, il est néanmoins inquiétant que les militants ou les membres du personnel d'un syndicat courent le risque d'être tenus responsables pour des faits qui se produisent lors d'une manifestation ou d'une grève. La condamnation en 2021 de 17 syndicalistes de la FGTB pour «entraves méchantes à

la circulation» constitue à cet égard une évolution inquiétante de la jurisprudence.

Notons par ailleurs que le projet de loi du ministre prévoyant une peine d'interdiction de manifester pour les auteurs de violences pourrait impacter l'exercice du droit de grève (à lire dans l'édito de *L'Info* n°10).

Rester mobilisé

Les droits et libertés développés dans cet article sont intrinsèquement liés. Sans le droit de grève, au centre du triptyque, le droit à la négociation collective deviendrait le droit de supplier collectivement. Face à la multiplication des dérapages dans le conflit Delhaize (refus de la concertation sociale, fouilles à l'entrée du conseil d'entreprise, arrestation d'une déléguée avec menottes...), il est donc essentiel de rester mobilisés pour défendre ces droits et libertés fondamentaux essentiels à l'action syndicale.

Vers une judiciarisation des grèves?

En contrepoint au recours au droit de grève par les syndicats, les partis et employeurs hostiles à l'action syndicale revendiquent le droit de faire fonctionner normalement une entreprise, même si des travailleurs arrêtent le travail. | D.Mo. |

«Revendiquer le fonctionnement normal de l'entreprise en période de grève consiste à vider le droit de grève de sa substance puisque, précisément, une grève permet d'exercer une pression économique pour

pousser l'employeur à une négociation collective», explique Jean-François Libotte, du service d'études de la CNE. *Le piquet de grève fait partie intégrante du droit de grève, pour autant qu'il ne s'accompagne*





pas de faits de violence physique à l'égard de biens ou de personnes.»

Clash des libertés

Les contradicteurs défendent une autre vision: pour eux, le droit de grève n'est que l'arrêt de travail. À leurs yeux, le reste constitue des voies de fait, et ils font valoir des droits de propriété, de liberté d'entreprise, et la liberté de travailler pour les travailleurs ne participant pas à la grève. «*Les avocats des employeurs, lorsqu'ils se présentent devant les tribunaux, viennent en qualité de défenseurs de certaines personnes – les non-grévistes qui voudraient travailler, les fournisseurs qui voudraient accéder au dépôt, les clients qui voudraient entrer dans le magasin, etc. Les modalités de l'action des syndicats violeraient les droits de ces tiers. Certains juges s'estiment compétents pour trancher ce type de demande. C'est par ce biais qu'on arrive à cette judiciarisation des conflits sociaux, c'est-à-dire que les cours et tribunaux se mettent à se pencher sur des cas de conflits collectifs*», explique Jean-François Libotte.

Comme d'autres employeurs depuis une dizaine d'années, Delhaize use du procédé d'ordonnance



Ce 22 mai, nous étions 25.000 dans les rue de Bruxelles pour dénoncer les attaques au droit de grève.

© Donatienne Coppieters

sur requête unilatérale. Invoquant l'extrême urgence, l'employeur se présente seul devant le juge du tribunal de première instance, et lui demande d'interdire à quiconque qui se trouverait à proximité d'un magasin ou d'un dépôt d'entraver leur accès. Cette procédure, qui débouche sur des ordonnances, aboutit à l'intervention intimidante des

huissiers de justice et des forces de l'ordre – on se rappellera à cet égard l'arrestation de plusieurs permanents avec menottes. Ce recours prive les travailleurs de leur seul levier face à la décision unilatérale de Delhaize, et pose des questions d'ordre pratique et déontologique dans le chef des huissiers et des forces de l'ordre.

Quand les intérêts de Delhaize l'emportent sur le droit de grève

Le 31 mars 2023, le président du tribunal de première instance de Bruxelles rendait, suite à une requête unilatérale de la direction de Delhaize, une ordonnance interdisant la mise en place de piquets de grève devant les magasins et les dépôts de Delhaize et de Delhome, l'entreprise qui s'occupe des livraisons e-commerce Delhaize. Cette interdiction était valable sur l'ensemble de l'arrondissement judiciaire de Bruxelles-Hal-Vilvoorde, ainsi que sur le territoire de Puurs-Saint-Amand, et ce, sur une période s'étendant du 1^{er} avril au 28 avril (à lire dans *L'Info* n°8). Cette décision a, pour la CSC, irrémédiablement impacté le déroulement du conflit social chez Delhaize, au détriment des travailleurs.

Permission d'entrave

«Il ressortait pourtant clairement des pièces du dossier déposées par la direction de Delhaize elle-même que les huissiers de justice s'étaient vu confier la tâche de "briser la grève", comme en atteste un PV rédigé par un huissier mandaté par Delhaize. Dans son jugement, le juge écrit littéralement que les intérêts de Delhaize l'emportent sur le droit de grève! Il est incompréhensible et révoltant que le tribunal ait pu laisser passer une telle violation d'un droit pourtant fondamental», déplore Cédric Claeys, secrétaire permanent CSC Alimentation & Services.

Le tribunal balayait ainsi d'un revers de la main la décision du Comité européen des droits sociaux, rendue en 2011, qui estimait que la pratique des requêtes unilatérales était contraire à la Charte sociale européenne. Douze ans plus tard, la Belgique n'a toujours pas tiré les leçons de cette décision importante, en permettant toujours aux entreprises d'entraver le droit de grève par le biais de ces requêtes unilatérales... | D.Mo. |

Bonus



Dans l'app de *L'Info*
Les tactiques des employeurs pour contrer les grèves.



**CONSTRUCTION****Prime syndicale pour les ouvriers**

Chaque année, à cette période, les ouvriers de la construction reçoivent une attestation «avantage social» (prime syndicale). Cette prime est versée automatiquement sur le compte bancaire de tous les travailleurs du secteur membres de la CSC.

Qui a droit à cette prime?

Les ouvriers du secteur de la construction, membres de la CSC, qui ont travaillé dans le secteur du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

Quel est le montant de la prime?

Pour une prestation complète durant la période de référence, les membres de la CSC reçoivent une prime syndicale de 145 euros, soit 0,6652 euro par jour presté ou assimilé.

Les jours pris en compte sont:

- les jours effectifs prestés;
- les jours de la première semaine de salaire garanti en cas de maladie;
- les jours fériés;
- les jours de petit chômage (absence rémunérée en cas de naissance, mariage, décès...);
- les jours de vacances annuelles;
- les jours de repos compensatoire;
- les jours de chômage pour raisons économiques ou pour d'autres raisons, avec un maximum de 20 jours;
- les jours de formation syndicale;
- les jours de congé-éducation payés, avec un maximum de 5 jours.

Quand la prime est-elle payée?

Le premier paiement de la prime syndicale sera effectué par la CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE) à partir du 19 juin. La prime sera directement et auto-

matiquement payée sur le compte bancaire connu de la CSCBIE. Il est par conséquent important que les données personnelles et professionnelles transmises à la CSC soient correctes. Pour contrôler ces données, il suffit de se rendre sur l'onglet «Ma CSC» sur www.lacsc.be.

Si le paiement n'est pas reçu avant la fin du mois de juin, un formulaire sera envoyé par voie postale pour compléter les données manquantes, qui arrivera au plus tard début juillet. Ce formulaire doit être complété avec le numéro de



compte IBAN, et renvoyé au plus vite à la CSC afin que le paiement de la prime syndicale puisse être effectué rapidement.

Plus d'informations peuvent être obtenues via le secrétariat CSCBIE régional:

www.lacsc.be/cscbie/contact

**FREELANCE****Des webinaires pour connaître ses droits**

Le service United Freelancers de la CSC organise en juin et juillet trois webinaires, totalement gratuits, pour tout comprendre sur les droits des travailleurs freelance, des indépendants et des indépendants à titre complémentaire.

Ces webinaires sont accessibles sur simple inscription. Ils se composent chacun d'une partie théorique d'une heure, suivie d'une séance de questions-réponses d'une demi-heure. Il est possible

de participer aux trois webinaires. Voici les thématiques proposées:

- Le revenu d'un freelance: comment calculer son prix? Le jeudi 15 juin 2023 de 17h30 à 19h.
- Mener une activité comme indépendant à titre complémentaire. Le mercredi 21 juin 2023 de 18h à 19h30, ou le lundi 3 juillet de 18h à 19h30.
- Contrat de prestation comme freelance, à quoi faut-il faire attention? Le mardi 27 juin 2023 de 17h30 à 19h.

**INSCRIPTION**

L'inscription se fait en ligne. Les inscrits recevront un courriel quelques jours avant la date du webinar, avec le lien de l'événement.

www.lacsc.be/united-freelancers/nos-webinaires





GRÂCE-HOLLOGNE

192 emplois menacés chez Farnell

L'annonce a été brutale. Si l'activité tournait au ralenti depuis de très longs mois, aucun travailleur ni délégué n'a jamais imaginé la fermeture pure et simple de la plateforme liégeoise du distributeur de composants électroniques. 192 emplois sont menacés. | Isabelle Debroux |

Le groupe américain Farnell dispose de divers hubs de distribution dans le monde, dont l'un en Belgique à Grâce-Hollogne, et l'autre en Grande-Bretagne, à Leeds. Après le Brexit, et suite à la pandémie de Covid qui a freiné grandement l'approvisionnement de pièces, l'activité en région liégeoise a chuté. Pourtant, les marges sont restées bonnes.

Pour éviter le chômage économique et les licenciements, une réduction du temps de travail avec maintien des acquis salariaux et extra-légaux avait été négociée il y a quelques mois avec les organisations syndicales (à lire dans *L'Info* n°18, 2022). À charge de la direction de tout mettre en œuvre pour remplir à nouveau les carnets de commande. Dès la reprise significative et struc-



L'équipe syndicale CSC de Farnell.

© La CSC

turelle de l'activité, le protocole aurait alors été suspendu. Cet accord avait été signé pour une période s'étalant du 1^{er} octobre 2022 au 31 décembre 2024. Pendant toute cette durée, l'employeur s'était engagé à ne procéder à aucun licenciement.

L'EMPLOYEUR S'ÉTAIT ENGAGÉ À NE PROCÉDER À AUCUN LICENCIEMENT JUSQU'EN FIN 2024.

Une annonce brutale

L'annonce faite ce 16 mai en conseil d'entreprise extraordinaire était donc aussi surprenante qu'inattendue. Elle n'a duré quelques minutes à peine. «Il nous a été annoncé que le groupe avait l'intention de transférer toute l'activité à Leeds, en Grande-Bretagne, et de fermer purement et simplement le hub de Grâce-Hollogne», raconte Ludovic Moussebois, secrétaire permanent CSC Transcom. Quelques slides nous ont été présentés pour nous expliquer que le volume d'activité avait chuté de 30% en deux ans et demi, qu'un rayon sur deux était vide, mais aussi qu'une même commande était fractionnée entre les deux sites européens, ce qui n'offrait pas une bonne expérience client et

augmentait les frais. Et c'est tout. Si ce n'est que la procédure Renault était de facto enclenchée. Pas de questions-réponses, pas de débat. Oui, cela a été brutal.»

«Un avenir est encore possible»

Au sein de l'équipe syndicale CSC, c'est un sentiment de trahison qui est ressenti. En effet, à la suite de la mise en place de la réduction du temps de travail et à l'arrivée d'un nouveau directeur, l'espoir d'une relance des lignes était fondé. Dans le personnel, certains sont très abattus. «Ce qui est d'autant plus dur à encaisser, c'est que la situation financière est saine. En effet, les chiffres ne sont pas mauvais, et le marché des pièces électroniques se porte très bien. En plus, l'entreprise fait désormais partie d'un groupe américain qui fait des bénéfices. C'est donc incompréhensible d'en arriver à une fermeture. Nous allons demander des comptes. Nous éplucherons toutes les données financières, et établirons une liste détaillée de questions. Nous allons voir s'il est possible que la direction revienne sur sa décision, car nous sommes convaincus qu'il y a encore une possibilité d'avenir pour Farnell à Grâce-Hollogne», conclut Ludovic Moussebois.

Le pôle de distribution de Farnell, en région liégeoise.

© La CSC



EUROPE

Les jeunes, forces vives de la CES

Le congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est déroulé du 23 au 26 mai dernier. Retour sur quelques thèmes qui y ont été développés.

Mathilde Delsoir, jeune PPI à la CSC Hainaut occidental (adapt. D. Mo.)

La CES vise, entre autres, à s'assurer que la parole des travailleurs et travailleuses soit entendue dans le cadre du dialogue social européen, et à défendre les valeurs sociales fondamentales de ses membres. Elle intervient activement pour inciter à aller dans le sens d'une Europe sociale (à lire dans *L'Info* n°10).

La CSC étant membre de la CES, une délégation de neuf personnes a participé au congrès qui s'est tenu en mai dernier à Berlin. Tous les quatre ans, celui-ci fixe la politique générale de l'organisation et en élit l'équipe dirigeante. Cette année, ce rassemblement a été marqué par la célébration des cinquante ans d'existence de la CES. De nombreux sujets très importants pour l'avenir des syndicats y ont été abordés: en voici le détail de trois d'entre eux.

Implication des jeunes dans les syndicats

En amont du congrès s'est tenu l'événement «Power to Union Youth», qui rassemblait la jeunesse syndicale européenne. Quatre délégués de la CSC y ont participé. Les jeunes ont pu y partager leurs différentes réalités de terrain, leurs difficultés – souvent semblables d'un pays à l'autre – et leur envie commune de renforcer l'action des syndicats et de s'y investir pleinement. Les jeunes ne sont pas l'avenir des organisations syndicales: ils et elles en sont le présent et une force vive, active et motivée qui ne demande qu'à participer au renouveau. Cette importance donnée à la participa-

tion des jeunes dans le mouvement a été confirmée lors du congrès par l'adoption d'un «quota jeunes». Ainsi, lors du prochain congrès, en 2027, pour chaque organisation participante, un délégué ou déléguée sur quatre devra être âgé de 35 ans ou moins. Plus de 60% des délégations avaient déjà appliqué cette règle lors de cette édition, en ce compris la CSC qui avait même doublé ce nombre: quatre jeunes sur les neuf délégués!

Linde Nieto, permanente à la CSC en Flandre-Occidentale, est intervenue devant le congrès à propos de l'implication de la jeunesse dans les syndicats: «Ce n'est pas un problème que nous devons régler. C'est une opportunité. Atteindre et organiser les jeunes travailleurs est la solution à beaucoup de nos défis. Si nous donnons du pouvoir à la jeunesse, cela nous aidera à grandir. Investir du temps, de l'énergie et de l'argent dans les jeunes travailleurs permettra aux syndicats de survivre, mais cela leur permettra également

de relever les défis du XXI^e siècle. Si vous donnez une voix aux jeunes travailleurs, des sujets brûlants tels que la durabilité environnementale, les droits des femmes, la diversité, la démocratie et l'égalité seront en tête de notre agenda.»

Lors de ce congrès, l'équipe dirigeante la plus jeune que la CES ait eue jusqu'alors a été élue. Esther Lynch, reconduite dans ses fonctions de secrétaire générale, s'est déclarée ravie de cette nouvelle, à l'heure où le renouveau syndical est crucial.

Adoption d'une charte des valeurs

La CES a toujours agi en accord avec des valeurs sociales fortes. Elle a mis au vote une charte qui reprend, entre autres, les valeurs de paix, de solidarité, de démocratie et d'état de droit, mais aussi la lutte contre l'extrême droite. Le congrès a adopté cette charte pour pouvoir, le cas échéant, s'y référer.

La CSC soutenait totalement l'adoption de ce texte. Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, l'a

La délégation CSC qui s'est rendue à Berlin pour le congrès de la CES.



© La CSC



© Andi Weiland

Un événement rassemblant la jeunesse syndicale européenne a eu lieu avant le congrès.

confirmé devant l'ensemble des délégations présentes lors des discussions autour de la charte: «Dans une période où l'État de droit, les valeurs d'égalité (en droit et à l'épreuve des faits), de dignité, de respect et d'ouverture sur le monde sont mises à l'épreuve dans de nombreux pays, dont le nôtre, cette charte doit constituer un socle fort qui nous relie, qui nous unit. Nous réaffirmons fièrement et fermement ces valeurs fondamentales, et nous engageons à les traduire dans nos pratiques syndicales. Elles constituent un socle, notre socle commun. Comme syndicalistes, nous avons l'habitude de négocier des compromis pour améliorer les réalités de travail de celles et ceux qui nous font confiance. Mais une chose est non négociable: nos valeurs. Ni celle de nous organiser collectivement, de nous mobiliser, ni aucune autre décrite dans la charte. Nous souhaitons, comme CSC, que dès après le congrès, nous nous mettions au travail de manière à voir comment nous pouvons décliner cette charte



INVESTIR DANS LES JEUNES TRAVAILLEURS PERMETTRA AUX SYNDICATS DE SURVIVRE.

de celles et ceux qui nous font confiance. Mais une chose est non négociable: nos valeurs. Ni celle de nous organiser collectivement, de nous mobiliser, ni aucune autre décrite dans la charte. Nous souhaitons, comme CSC, que dès après le congrès, nous nous mettions au travail de manière à voir comment nous pouvons décliner cette charte

pour qu'elle soit, au sein de la CES, une boussole, un instrument de renforcement de notre cohésion».

Lutte contre l'extrême droite

À l'approche des élections européennes de 2024, l'importance du travail des syndicats dans la lutte contre l'extrême droite a été longuement discutée durant le congrès. Les idées populistes et d'extrême droite sont en effet en contradiction totale avec tout ce que les syndicats entendent défendre. L'arrivée au pouvoir de ce type d'idéologie rendrait tout le travail en faveur d'une société juste et progressiste très compliqué.

La CES et ses organisations membres vont fortement s'investir dans la lutte contre l'extrême droite durant les quatre années à venir. «Nous avons une énorme opportunité de mobiliser nos membres, tous les travailleurs, pour qu'ils participent aux élections européennes et supportent des idées progressistes,

analyse Tea Jarc, syndicaliste slovène, fraîchement élue secrétaire confédérale de la CES. *Je pense que lutter contre l'extrême droite est la priorité absolue jusqu'aux élections européennes».*

S'unir pour réussir

Lors de ce congrès, de nombreuses autres thématiques essentielles ont été abordées, comme le bien-être et la protection sociale, l'Europe sociale et inclusive, la lutte contre l'austérité et la précarité...

Comme le confie Tea Jarc, les défis sont nombreux pour la CES: «Si nous nous unissons, si nous dépassons nos différences nationales, je crois honnêtement qu'un système différent est possible. Avec cette énergie, je suis sûre que nous pouvons réussir!».

Bonus



Dans l'app de L'Info Rencontre avec Tea Jarc, nouvelle secrétaire confédérale de la CES.



«Il ne faut jamais perdre espoir»

À l'occasion de la Journée mondiale des réfugiés, le 20 juin, L'Info a rencontré Erdugan, 25 ans, alé-
seur numérique chez Twin Disc. Ce jeune Kosovar,
dont les parents ont fui la guerre qui a endeuillé le
Kosovo entre 1998 et 1999, revient sur son expé-
rience de sans-papiers. | Propos recueillis par David Morelli |

Comment es-tu arrivé en Belgique?

Je suis né en 1998 au Kosovo, pendant la guerre. Ma famille vivait à Pëje, une bourgade d'une province très pauvre. Mes parents ont décidé de fuir la guerre pour tenter une vie meilleure et nous donner un avenir en Allemagne. Nous y avons vécu jusqu'en 2006 avec mon frère et ma sœur. Le jour même où mon père, qui travaillait comme cuisinier, allait enfin obtenir un CDI, la police a débarqué chez nous à trois heures du matin et nous a renvoyés au Kosovo. Nous nous sommes toujours demandé pourquoi... Sur place, notre maison était détruite. Nous avons vécu chez mon grand-père, dans des conditions de vie très précaires, pendant un an et demi. Mon père travaillait de temps en temps, mais ne gagnait pas grand-chose. Nous sommes finalement arrivés en Belgique, où mon père a introduit une demande d'asile.

Comment vit-on la migration quand on est enfant?

Le premier mot que nous avons appris quand nous sommes arrivés en Belgique, c'est «manger». Je ne l'oublierai jamais. C'était très compliqué, parce qu'on ne parlait que l'albanais et un peu l'allemand. J'avais neuf ans quand je suis entré en troisième primaire. On avait des voisins très gentils qui essayaient de communiquer avec nous. Certains professeurs donnaient des leçons de français à ma sœur et moi après les cours. On a reçu beaucoup de soutien. Mais jusqu'à mes douze ans, je n'avais pas conscience de notre situation.

Du fait de ne pas avoir de titre de séjour?

Nous avons attendu pendant onze ans une réponse positive de l'Office des étrangers. Durant cette période, nous avons reçu deux ordres de quitter le territoire (OQT). Après le premier OQT, la carte de séjour provisoire n'a pas été prolongée, et l'employeur chez qui mon père travaillait a dû s'en séparer. On n'avait plus rien. On était littéralement devenus illégaux sur le territoire. C'était problématique pour aller à l'école, entre autres pour les abonnements de bus. Je stressais sur le trajet de l'école, parce que si la police nous arrêtait, elle pouvait expulser notre famille.

Comment vous en sortiez-vous au quotidien?

Sans documents de séjour, on n'a pas le choix: il faut travailler au noir pour pouvoir manger, se déplacer, vivre sous un toit et payer les factures pour avoir chaud. Quand j'étais en secondaire, j'accompagnais mon père



Nom: Erdugan Ismajli

Fonction: Mécanicien chez Twin Disc

© Erdugan Ismajli

qui travaillait comme menuisier et jardinier. Il travaillait tous les jours, samedi et dimanche inclus. J'ai pour ma part terminé mes études en septième gestion d'entreprise. J'aurais voulu me lancer dans des études d'ingénieur, mais malheureusement, je n'avais pas les documents nécessaires pour m'inscrire. C'était une période très compliquée, et notre avenir était vraiment limité. J'ai donc continué à travailler avec mon père jusqu'à ce que nous recevions enfin nos papiers.

Vous avez en effet reçu une réponse positive à votre demande?

Nos avocats ont pu annuler les OQT, et nous avons ré-introduit à chaque fois une demande. Nous avons finalement reçu une réponse positive en 2019. Je n'oublierai jamais ce moment où la commune nous a appelés pour nous informer que nous allions avoir nos papiers. J'ai tremblé de joie, cette joie de me dire que nous allions enfin pouvoir avancer dans la vie, arrêter de nous cacher et de vivre dans la peur. Avec ces papiers, tout s'est débloqué, toutes les portes se sont ouvertes. J'ai pu passer mon permis de conduire et, une semaine après avoir reçu les papiers, Twin Disc, chez qui j'avais fait un stage de trois semaines en mécanique, m'a contacté pour signer un contrat CDD de six mois.

Comment voyez-vous votre avenir?

J'adore la mécanique automobile. Je travaille avec un mécano indépendant par pur plaisir après mes heures de travail. J'apprends énormément. J'aimerais un jour ouvrir mon propre garage en tant qu'indépendant complémentaire, parallèlement à mon travail chez Twin Disc.

Comment perçois-tu la crise de l'accueil?

À chaque fois que je vois des personnes sans papiers, je me mets naturellement à leur place. J'ai mal pour elles. J'ai envie de leur dire qu'il ne faut jamais perdre espoir, qu'il ne faut jamais lâcher. Les autorités devraient faire l'exercice de se mettre dans la situation de ces personnes et comprendre leurs intentions. Même si j'ai des papiers, encore aujourd'hui, toute ma famille a un coup de stress quand elle voit la police. C'est bizarre, mais c'est resté.

L'avenir de l'Europe se joue ensemble



Le congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est déroulé du 23 au 26 mai dernier. Les délégations présentes ont échangé sur le renouveau syndical, l'avenir du travail, un nouveau modèle économique pour la planète et sur l'avenir de l'Europe. Depuis le congrès de Vienne, il y a quatre ans, le quotidien de nombreux travailleurs européens a été bouleversé. La CES s'est tenue à leurs côtés.

La pandémie de coronavirus a mis l'économie mondiale à l'arrêt et a montré les limites de nos modèles économiques, mais aussi la dégradation de nos services publics. La CES a fait sa part du travail, en se mobilisant pour que les travailleurs puissent rester à bord, malgré les mesures d'urgence prises par les différents États. Et lorsqu'il a fallu relancer les économies européennes, la CES a plaidé pour des solutions ambitieuses, à la hauteur de la crise économique et sociale qui nous guettait alors, sans que l'urgence ne nous fasse oublier les défis des transitions écologique et numérique.

Au rang des succès: la nouvelle directive sur le salaire minimum, qui représente une magnifique victoire pour le mouvement syndical européen. Et nous continuerons à plaider pour une mise en œuvre plus rapide, en raison de la crise du coût de la vie. Il faut également rappeler notre engagement pour le Green Deal et pour une Europe plus démocratique et plus sociale, comme lors de la Conférence pour l'avenir de l'Europe. Enfin, nous ne pouvons passer sous silence l'engagement de la CES envers les ukrainiens. La solidarité s'est imposée comme une évidence, en fidélité à nos valeurs et à notre histoire.

Une nouvelle équipe a été élue lors de ce congrès. En effet, la CES, ce n'est pas qu'un secrétariat et des bureaux à Bruxelles. La CES, c'est 93 organisations syndicales issues de 41 pays, 10 fédérations syndicales européennes... c'est la voix de 45 millions de travailleurs. La CES, c'est vous!



©Philip Reynaers - Photoreis

Première victoire pour le devoir de vigilance

Le 1^{er} juin dernier, les parlementaires européens ont voté en faveur du devoir de vigilance (à lire dans *L'Info* n°9). Cette nouvelle législation exige des entreprises de l'Union européenne qu'elles identifient, évaluent et préviennent les impacts négatifs potentiels sur les droits humains, le climat et l'environnement dans leurs chaînes de valeur mondiales.

Si le texte comporte encore des lacunes (charge de la preuve sur les victimes en cas de poursuite judiciaire, traitement préférentiel du secteur financier...), il constitue désormais officiellement la position du Parlement européen pour les négociations à venir. La société civile appelle la Commission et les États-membres à ne pas céder au lobby des entreprises pour affaiblir à nouveau le texte!