



Le dossier

Quand le gouvernement traque les malades de longue durée

Alors que la chasse aux chômeurs a repris de plus belle après la pandémie, une nouvelle proie se trouve dans le viseur du gouvernement fédéral: le travailleur malade longue durée.

3/5

Manifestants, pas criminels!

2

Transport routier: une décision de justice qui change tout

6

Liberty Steel: la voix des travailleurs a été entendue!

8

Bonus

Boycott Delhaize: le challenge solidaire de l'été





Nous sommes manifestants, pas criminels!

Même amendé, le projet de loi du ministre de la Justice, Vincent Van Quickenborne, reste dangereux pour les mouvements sociaux. Une nouvelle mobilisation a été organisée le 28 juin dernier.

David Morelli

Le vote du projet de loi visant une interdiction de manifester pour des actes commis lors de «rassemblements revendicatifs» aura probablement lieu en juillet, en pleins congés d'été. La coalition syndicats – société civile¹ a donc une nouvelle fois fait entendre sa voix devant le cabinet du ministre de la justice pour demander aux parlementaires de ne pas voter ce texte, même amendé.

Suite à une première mobilisation le 7 juin, ce texte avait été modifié, mais il reste néanmoins inquiétant pour la démocratie (à lire dans *L'Info* n°12). Comme l'a rappelé Marc Leemans, président de la CSC, «coller une affiche sur un mur pourrait ne plus être autorisé, car les bâtiments de l'entreprise seraient considérés comme endommagés».

Plus fondamentalement, pour la coalition, «les amendements proposés par le gouvernement ne changent

1. Composée de la CSC, la FGTB, la CGSLB, Greenpeace, la Ligue des Droits humains, Amnesty International, Progress lawyers network, Soralia, Solidaris et les associations du réseau Solidaris, le Cepag, Pac, le Moc, le CNCD-11.11.11 et le Ciré.

rien au fait que le projet de loi ne parvient pas à démontrer la nécessité sociale de la sanction, qui est l'une des conditions sine qua non pour restreindre un droit fondamental tel que la liberté de manifestation». De nouvelles actions pourront avoir lieu après le 5 juillet, date à laquelle le texte doit passer en seconde lecture devant la commission Justice de la Chambre.

Interpellez les parlementaires!

La coalition vous invite à interpeller les députés du Parlement fédéral afin de les convaincre d'abandonner ce projet de loi.

Envoyez-leur un e-mail prérédigé sur www.manifestant-pas-criminel.be



Prêt pour les vacances? Informez-vous avec la brochure Vacances annuelles



Les congés arrivent ou, pour certains, sont déjà là! La CSC souhaite vous apporter aide et conseils avec la brochure «Vacances annuelles 2023». Celle-ci passe en revue la législation en vigueur en matière de période, durée et jours de vacances, mais aussi en ce qui concerne le pécule de vacances, entre autres, des ouvriers, des jeunes diplômés, des chômeurs ou encore des seniors. Elle répond également aux questions essentielles quant à l'impact du chômage temporaire lié à la crise sanitaire sur votre droit aux vacances.

Cette brochure, ainsi qu'un outil en ligne vous permettant de calculer le nombre de jours de vacances auxquels vous avez droit, est disponible à l'adresse www.lacsc.be/vacances



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



Quand le gouvernement traque les malades de longue durée



Alors que la chasse aux chômeurs a repris de plus belle après la pandémie, une nouvelle proie est dans le viseur du gouvernement fédéral: le travailleur malade de longue durée.

David Morelli

Depuis quelques années, le gouvernement opère activement une campagne de chasse aux travailleurs malades, qui n'a que peu à envier à la chasse aux chômeurs. En cause: le nombre de malades de longue durée, c'est-à-dire les personnes en maladie depuis un an ou plus, qui dépasse désormais le nombre de travailleurs sans emploi bénéficiant d'une allocation de chômage. La Belgique dénombre aujourd'hui quelque 500.000 malades de longue durée et 300.000 demandeurs d'emploi. Et l'écart continue à se creuser au fil des années.

C'est dans ce contexte que le gouvernement tente de trouver des solutions pour atteindre son objectif de 80% de taux d'activité en 2030. Pour ce faire, et en dépit d'un nombre d'emplois vacants trop faible, il se tourne vers ces demandeurs d'emploi mais aussi vers les travailleurs malades, via les trajets de réintégration au travail et de re-

tour à l'emploi (lire encadré p.4). «Ce qui pousse aussi le gouvernement à légiférer pour remettre le plus vite possible les travailleurs malades au travail, c'est que plus un travailleur est absent longtemps, moins il a de chance de le reprendre, analyse Laurent Lorthioir, collaborateur au service entreprise de la CSC. Le problème, c'est qu'il veut absolument les remettre au travail coûte que coûte, sans se demander pourquoi ils sont tombés malades, ni s'interroger sur les causes du passage de 300.000 à 500.000 malades de longue durée en moins de dix ans. La réponse se trouve, en fait, dans l'évolution des conditions de travail.»

De quoi souffrent les malades de longue durée?

Une enquête publiée en 2021 par la Mutualité chrétienne a tenté de comprendre pourquoi des travailleurs tombent en incapacité de

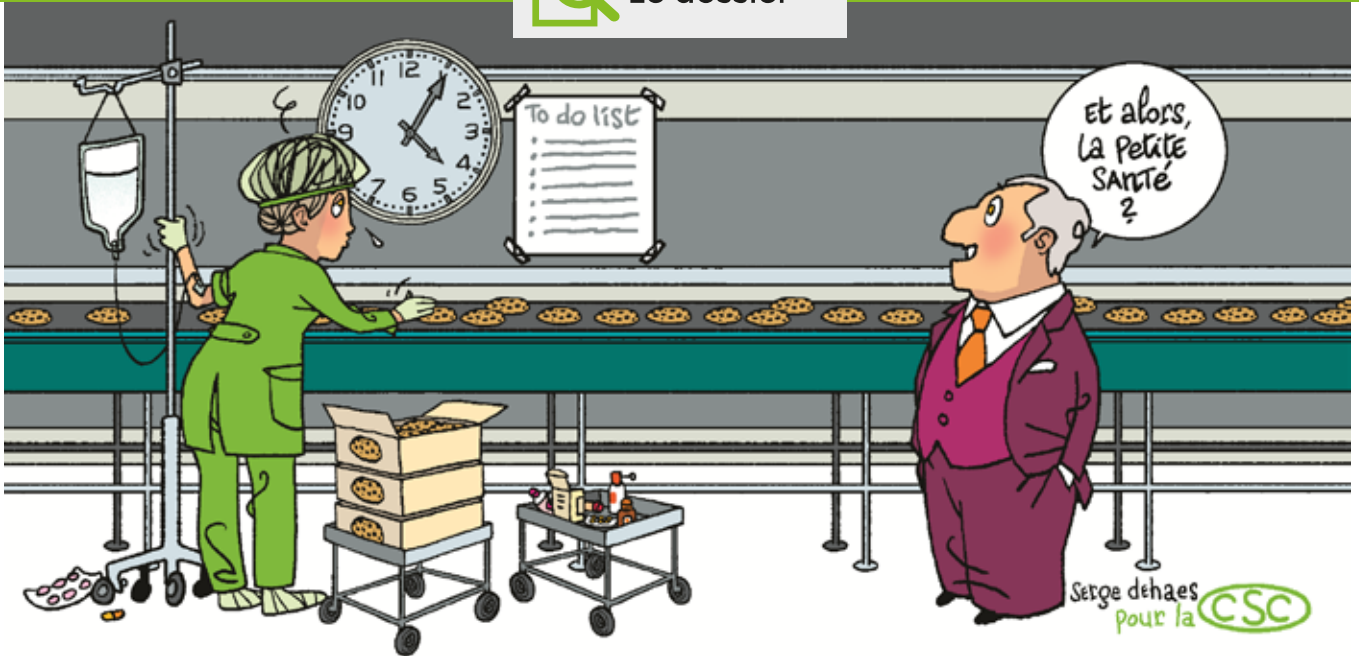
travail. Quels sont leurs besoins? Quels facteurs freinent ou facilitent leur retour au travail?

Pour 56% des répondants, le travail est responsable, au moins en partie, de l'incapacité de travail. C'est particulièrement le cas pour les personnes confrontées à un burn-out ou à une maladie mentale. C'est principalement une charge de travail trop élevée et les mauvaises

500.000

C'EST LE NOMBRE DE MALADES DE LONGUE DURÉE EN BELGIQUE.

relations avec les responsables qui sont citées comme raisons de leur absence. Pour les personnes souffrant de troubles musculo-squelettiques, c'est la charge physique qui est pointée du doigt.



Au-delà de la dégradation des conditions de travail, le durcissement des réformes de chômage constitue, pour Laurent Lorthioir, un facteur expliquant l'explosion du nombre de malades de longue durée. «Les travailleurs âgés ne peuvent plus partir en prépension et laisser leur place à quelqu'un d'autre. Quand le corps et/ou le mental ne suivent plus, l'arrêt maladie est inévitable. La CSC avait pourtant alerté le

monde politique sur le fait que la suppression de la prépension aurait des conséquences...».

Nouvelles règles

Depuis le 1^{er} octobre 2022, de nouvelles règles ont été édictées concernant la procédure de réintégration des malades de longue durée. Si les sanctions prévues dans ce nouveau cadre sont pro-

blématiques, deux aspects positifs méritent d'être brièvement pointés. Tout d'abord, la procédure de licenciement pour force majeure médicale est désormais distincte du trajet de réintégration (à lire dans L'Info n°1). Un travailleur soumis à cette procédure ne pourra plus être licencié s'il n'est pas déclaré définitivement inapte par le médecin du travail. L'employeur qui souhaite se séparer du travailleur en invoquant

La réintégration au travail en bref

Le processus de réintégration a pour objectif de permettre au travailleur de revenir dans son entreprise avec un travail adapté, après une incapacité de longue durée suite à un accident grave, une maladie, une opération, etc. Lorsque sa santé le permet, plusieurs parcours existent pour le travailleur: le trajet de réintégration (TRI) et le trajet de retour au travail (RaT).

Trajet de réintégration

Un travailleur en incapacité de travail sous contrat de travail peut demander à bénéficier du TRI. Ce trajet a pour objectif de lui permettre de reprendre le travail dans son entreprise via un travail adapté, une adaptation de poste ou autres.

Un travailleur ne peut pas être licencié pour force majeure médicale si le trajet de réintégration ne fonctionne pas.

Trajet retour au travail

Ce trajet, qui se fait sur base volontaire, peut concerner tous les travailleurs en incapacité de travail, qu'ils soient ou non sous contrat de travail. Il offre des possibilités de retour au travail chez leur employeur ou en dehors leur entreprise. Ce trajet se déroule au sein de la mutuelle du travailleur avec l'accompagnement d'un «coordinateur retour au travail» (CRT).

En fonction de son estimation de ses capacités à travailler, le mé-



decin-conseil va orienter ou non le travailleur malade vers le CRT. Le travailleur va être convoqué par le coordinateur, qui va l'aider à trouver une orientation appropriée pour l'aider à revenir sur le marché de l'emploi via un travail adapté, un autre travail, ou une formation. En février dernier, un accord-cadre a été signé pour renforcer les collaborations entre les mutuelles, le Forem, et bientôt Actiris.

Le gouvernement a mis en place un régime de sanctions si le travailleur ne collabore pas avec la mutuelle (lire p.5).

Pour en savoir plus:
www.lacsc.be/reintegration





la force majeure médicale alors qu'elle ne peut s'appliquer devra payer des indemnités de rupture de contrat. Ensuite, ces nouvelles règles obligent désormais l'employeur à mettre en place une politique collective de réintégration, en collaboration avec les représentants syndicaux. «*La législation n'a pas été changée parce qu'il y avait trop peu de demandes de trajet de réintégration, mais parce que depuis 2017, elle ne fonctionne pas*, souligne Laurent Lorthioir. *Et la Cour des comptes a pointé le responsable principal: le manque de collaboration des employeurs.*»

Priorité au bien-être

Ce qui joue sans doute un rôle dans l'échec de ces mesures de réintégration, c'est que le travailleur malade n'est finalement pas au centre du dispositif. Elisabeth Degryse, vice-présidente de la Mutualité chrétienne, mentionnait à l'occasion d'un séminaire organisé par la CSC que «*l'incapacité de travail est d'abord un problème de santé et doit être abordée comme tel. Le bien-être du travailleur doit être la priorité pour prévenir l'incapacité de travail. Ce sont des choses qui peuvent être anticipées.*» Elle a également abordé les facteurs issus d'une enquête pouvant faciliter ou constituer un obstacle à la reprise du travail.

Cela peut sembler évident, mais le premier facteur facilitant l'aide à la reprise est que le travailleur en incapacité de travail ait totalement récupéré. Sans cela, les risques de rechute sont beaucoup plus importants. Certaines personnes décident néanmoins de reprendre le travail pour des raisons financières.

Pendant la reprise du travail, le soutien des proches, de la famille, des collègues et/ou du supérieur hiérarchique sont très importants, particulièrement pour les personnes ayant subi un burn-out. Le manque de soutien constitue un obstacle pour de nombreux répondants.

Aménagement et accompagnement

En matière d'aménagement du travail, un des premiers besoins exprimés est de travailler moins d'heures. Pour les affections psychiques en particulier, il y a un besoin d'avoir un contenu de travail adapté, et moins de stress. Pour les personnes ayant des problèmes musculo-articulaires, les demandes d'aménagement consistent en un travail moins lourd physiquement. 50% des participants considèrent qu'ils ont besoin d'aménagements

pour reprendre le travail, mais 40% ne les ont pas obtenus. Pour Elisabeth Degryse, «*la manière dont les managers et les responsables d'équipe prennent en considération ces besoins d'aménagement au moment de la reprise pose question. Il y a un décalage par rapport à ce besoin alors que les employeurs ont un rôle important à jouer, entre autres dans la formation des managers à l'accompagnement des travailleurs. L'accompagnement constitue la première condition de reprise du travail.*»

Politique de responsabilisation

Diverses mesures ont été prises par le gouvernement pour promouvoir une participation active du travailleur et de l'employeur au trajet de réintégration. Comment les travailleurs en incapacité sont-ils informés des possibilités de reprise du travail? Et quelles sont les sanctions? | D.Mo. |

Si l'information sur les possibilités de reprise du travail n'est pas critiquable en soi, la pression mise sur le travailleur en incapacité pose par contre question. En effet, un travailleur malade va recevoir régulièrement des sollicitations de la médecine du travail, de la mutuelle, du Forem, etc., lui expliquant qu'il est positif de reprendre le travail, de faire un trajet de réintégration, ou pour lui faire remplir un ques-



ON EST DANS UN PRINCIPE DE TRAQUE DES TRAVAILLEURS MALADES.

tionnaire. «*Ce n'est pas facile à gérer, par exemple lorsque l'on est en arrêt maladie pour burn-out et qu'on a besoin d'une coupure pour se reconstruire*, explique Laurent Lorthioir. *On est vraiment dans un principe de traque, et c'est inquiétant pour les travailleurs malades. La situation est encore plus aiguë pour les travailleurs isolés, dans les entreprises où il n'y a pas de représentation syndicale pour expliquer le processus et répondre aux questions.*»

Sanctions

Par ailleurs, derrière le vocable gouvernemental de «responsabilisation» se trouve également une politique de sanctions. Après trois mois d'incapacité, le travailleur reçoit un questionnaire de la mutuelle à renvoyer dans les deux semaines. Il sera ensuite éventuellement convoqué par le coordinateur CRT. S'il ne répond pas à ses sollicitations, il perdra 2,5% de son allocation jusqu'à ce qu'il y réponde positivement. «*Quid d'un travailleur qui n'est pas capable de répondre aux questions pour raison médicale, de méconnaissance de la langue ou de difficultés à répondre à certaines questions?*», s'interroge Laurent Lorthioir.

Il faut également noter que l'employeur peut aussi être sanctionné si la moyenne de malades de longue durée de son entreprise dépasse la moyenne nationale et sectorielle. Mais cette moyenne, calculée de manière assez favorable aux employeurs, ne tient pas compte de tous les travailleurs malades.



CONSTRUCTION

Un nouvel accord sectoriel

Le 26 juin dernier, les partenaires sociaux de la construction ont approuvé et signé la Convention collective de travail (CCT) pour 2023-2024.

Cette nouvelle CCT fixe les conditions de rémunération et de travail dans le secteur pour les deux prochaines années. «Les militants sont satisfaits de cette convention, déclare Patrick Vandenberghe, président de la CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE). Elle contient des améliorations importantes pour les ouvriers de la construction. Ainsi, dans les entreprises qui ont réalisé suffisamment de bénéfices en 2022, une prime de pouvoir d'achat de 250 à 750 euros sera accordée aux travailleurs. Une augmentation du montant des écochèques est prévue; ceux-ci passeront de 100 à

115 euros. En outre, la pension complémentaire minimum passera de 1,1% à 1,65% à partir du 1^{er} janvier 2025, tant pour les ouvriers que pour les employés.» Un troisième jour d'ancienneté sera également introduit à partir de trente ans d'ancienneté dans l'entreprise.

UNE PRIME POUVOIR D'ACHAT SERA ACCORDÉE AUX TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES AYANT RÉALISÉ DE BONS BÉNÉFICES EN 2022.

«Les améliorations en matière de mobilité sont également essentielles pour nous. Ainsi, l'indemnité de mobilité pour les chauffeurs sans passager augmentera de 0,035 euro par kilomètre, et la limite pour l'oc-



© Shutterstock

La convention contient des améliorations importantes pour les ouvriers de la construction.

troi d'un jour de mobilité baissera de 43.000 km à 30.000 km par an», se réjouit Patrick Vandenberghe.

En outre, la lutte contre le dumping social se poursuivra. Enfin, une réflexion sera entamée afin d'évoluer vers un comité paritaire unifié (ouvriers/employés) du secteur.

TRANSPORT ROUTIER

Arrêt Essers: une décision qui change tout

La condamnation de la société de transport Essers fera date dans la lutte contre le dumping social en Belgique. | David Morelli |

«C'est sans doute le début de la fin de l'esclavagisme moderne dans le transport routier!». Voilà la déclaration de Roberto Parrillo, responsable général Transport et Logistique à la CSC Transcom, pour commenter l'annonce de la condamnation de la société de transport Essers. Ces mots traduisent l'importance de l'arrêt rendu par la justice dans le combat continu contre le dumping social.

Rétroactes

La société Essers, la plus grosse entreprise de transport et de logistique en Belgique, emploie quelque



© Pierre Rousseau - Belpress.com

La Cour du travail belge a confirmé la décision de la justice roumaine, en faveur du travailleur.

3.000 travailleurs. En 2010, Stefan Popescu, de nationalité roumaine, est embauché comme routier in-

ternational par une filiale roumaine du transporteur belge. Mais dès son entrée en activité, il est basé



à Genk. Pendant près de cinq ans, il met toute son énergie dans son travail, pour un salaire d'à peine 300 euros par mois, c'est-à-dire un salaire roumain. Celui-ci est nettement inférieur à celui dont il devrait bénéficier comme «détaché» en



CETTE DÉCISION ASSOIT LE RÔLE DÉTERMINANT DE NOTRE CENTRALE AUX CÔTÉS DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT.

Belgique. Face au rejet de ses demandes d'obtenir un contrat belge, le chauffeur décide de porter l'affaire devant les tribunaux de son pays.

En 2019, la justice roumaine reconnaît qu'il travaille principalement en Belgique, et que le contrat entre Essers Belgique et Essers Roumanie est un simulacre. À l'issue de cette décision, la Cour du travail belge est saisie d'un recours, avec l'appui de la CSC Transcom. Le 22 juin dernier, la Cour du travail d'Anvers confirme la décision roumaine: Stefan Popescu bénéficiait bien de la protection du droit du travail en Belgique, et devait de ce fait percevoir un salaire adapté. Il percevra l'entièreté de ses arriérés de salaire.

Jurisprudence

«Ce jugement est très important, en premier lieu pour le chauffeur concerné, se félicite Koen Ryckenboer, responsable général Transport et Logistique de la CSC Transcom. Mais il ouvre aussi une voie royale à tous ses collègues étrangers occupés principalement en Belgique, mais qui ont un contrat dans leur pays d'origine, et donc un salaire inférieur. Cette décision peut leur permettre de s'adresser à l'avenir à un tribunal belge pour réclamer leur salaire légitime.» Cet arrêt, qui va faire jurisprudence, constitue un nouveau pas déterminant dans la lutte contre le dumping social.

Pour Roberto Parrillo, «un conducteur soutenu par la CSC Transcom l'emporte face à un groupe au poids économique considérable. Comme quoi, le pot de fer ne brise pas toujours de pot de terre. Cela assoit le rôle déterminant de notre centrale aux côtés de tous les travailleurs du transport».

Faire connaître le jugement

Après la condamnation du groupe Jost, cette victoire constitue une percée juridique dans la lutte

contre le dumping et la fraude sociale. Sur le plan politique, la CSC Transcom va aller à la rencontre des ministres en charge du Transport et de l'Emploi pour leur demander de veiller au respect et à l'application du droit belge dans le secteur du transport. Elle agira aussi au niveau européen. Enfin, la CSC Transcom mènera également une large campagne d'information dans les entreprises de transport pour faire connaître aux travailleurs la teneur de la décision judiciaire, et les perspectives qu'elle ouvre.

WALLONIE

Fatigue des conducteurs: les jours les plus longs

La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) a organisé sa première journée contre la fatigue des conducteurs. Objectif: lutter contre la pénurie de conducteurs et les mauvaises conditions de travail.

I D. Mo. I

Le 21 juin dernier, jour le plus long de l'année, l'ETF a lancé sa toute première «Journée contre la fatigue des conducteurs». Une date particulièrement symbolique: en effet, pour les conducteurs professionnels, chaque jour est le jour le plus long de l'année. À cette occasion, des mi-

litants de la CSC Transcom se sont rendus sur plusieurs aires d'autoroute, notamment à Nivelles et à Barchon, pour sensibiliser, à travers une distribution de tracts, aux dangers que représente la fatigue au volant et, plus largement, aux difficultés et aux pressions auxquelles sont confrontés les chauffeurs.

L'ETF a formulé plusieurs revendications, dont celle de placer l'élimination de la fatigue des conducteurs au cœur des stratégies de sécurité routière de l'Union européenne.

Bonus



Dans l'app de L'Info Les revendications de l'ETF.



À Nivelles, les militants CSC Transcom ont sensibilisé sur une aire d'autoroute.



© CSC Transcom



LIÈGE

Liberty Steel: la voix des travailleurs a été entendue en appel!

Rebondissement positif pour les 590 travailleurs de Liberty Steel Liège: l'activité va pouvoir se poursuivre, et chacun conservera son emploi, ses avantages salariaux et sociaux. | Isabelle Debroux |

Le 28 avril dernier, le tribunal de l'entreprise de Liège avait rejeté les trois offres de reprise de l'entreprise sidérurgique liégeoise. Mais la Cour d'appel, saisie par l'un des candidats-repreneurs, en a décidé autrement: elle vient d'autoriser la cession de Liberty Steel Liège à sa filiale roumaine Liberty-Galati.

Après trois ans de tourmente et d'incertitude, le personnel peut enfin souffler. «Le jugement prononcé le 21 juin par la Cour d'appel écarte le pire scénario, à savoir la faillite. Chacun peut s'imaginer le ouf de soulagement qui vient d'être poussé par les travailleurs et leurs familles», commente Jordan

Atanasov, secrétaire permanent ACV-CSC Metea.

La décision de cession de Liberty à Liberty-Galati a été soutenue d'emblée par la CSC et la CNE dès le dépôt des trois offres. En effet, c'était la seule offre complète: «Seul Liberty-Galati proposait la reprise de l'ensemble des sites (Flémalle et Tilleur) et de tous les travailleurs sans exception et sans condition, précise Jordan Atanasov. Pour nous, il n'était pas question de faire une croix sur une partie des outils et de laisser des travailleurs sur le bord de la route. Un seul choix s'imposait: l'offre de Liberty-Galati, qui remplissait ces conditions. Nous l'avons dit haut et fort.»

Une intervention CSC déterminante

Lors de l'audience en appel, Pietro Gettino, délégué principal ACV-CSC Metea chez Liberty, a d'ailleurs pris la parole en ce sens. En effet, il a rappelé au juge qu'il devait prendre en compte la situation des travailleurs et de leurs familles, et pas seulement les intérêts des créanciers. Il a insisté sur les emplois di-



© Isabelle Debroux

L'activité de Liberty Steel, à l'arrêt depuis juillet 2022, va enfin pouvoir reprendre.

rects en jeu, mais aussi les emplois indirects, et sur l'importance de préserver une activité économique structurante pour la région. «Son intervention a été déterminante» estime Jordan Atanasov.

Que va-t-il se passer à présent? Le transfert des travailleurs vers une nouvelle entité juridique sera réalisé très prochainement. Dans la foulée, le groupe Liberty devra présenter un plan industriel et un calendrier de relance des installations, qui sont à l'arrêt depuis juillet 2022.

«Depuis le début, on sent Liberty déterminé à conserver Liège. On sent que l'intention de faire tourner la machine est là, mais le groupe va devoir très vite éclaircir comment cela se fera, et avec quels moyens. Nous suivons cela de très près. Nous rappelons aussi que la Région wallonne a déclaré à maintes reprises vouloir soutenir cette activité industrielle. Le jugement qui vient d'être prononcé réunit toutes les conditions pour permettre ce support régional attendu par Liberty mais aussi par les travailleurs. Cette implication de la Région devrait permettre un contrôle des opérations», conclut le secrétaire permanent ACV-CSC Metea.



IL N'ÉTAIT PAS QUESTION DE LAISSER DES TRAVAILLEURS SUR LE BORD DE LA ROUTE.

Après trois ans de tourmente et d'incertitude, le personnel peut enfin souffler. «Le jugement prononcé le 21 juin par la Cour d'appel écarte le pire scénario, à savoir la faillite. Chacun peut s'imaginer le ouf de soulagement qui vient d'être poussé par les travailleurs et leurs familles», commente Jordan

RÉGION LIÉGEOISE

Congrès de la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (LVO)

Révision de statuts

La formule est connue: le monde change, la CSC bouge! Face à l'évolution du militantisme, la CSC LVO tente de nouvelles approches pour attirer de nouveaux militants et permettre aux membres actuels de continuer à s'épanouir et à s'investir dans le combat syndical. Dans cette optique, elle a proposé une adaptation de ses statuts. Le processus de refonte lancé dès février s'est conclu le 13 juin dernier par l'examen et le vote des textes et amendements.

Soutien aux syndicalistes biélorusses

Lors de son Congrès, la CSC LVO a exprimé son soutien aux syndicalistes biélorusses, mis derrière les barreaux parce qu'ils se sont simplement réunis et ont voulu défendre les travailleuses et travailleurs de leur pays.

Signez la pétition pour les soutenir en scannant le QR code ci-contre.





Centres de services horaires d'été

Les heures d'ouverture des centres de services sont adaptées pour l'été.

Wallonie

Fermetures au public:

> du 17 au 21/07;
> du 14 au 18/08
(accueil au siège de la fédération accessible en zones 1, 3, et 8).

* > du 10/07
au 31/08;

‡ > du 17/07
au 18/08 ;

+ > le 07/08.

Légende:

Accueil



Guichet libre



Accueil +

Guichet libre



Zone		lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
1 Hainaut occidental	Ath	8h30-11h30		8h30-11h30		
	Comines			8h30-11h30		
	Mouscron		8h30-11h30		8h30-11h30	
	Tournai	8h-12h	8h-12h	8h-12h	8h-12h	8h-12h
2 Brabant wallon	Nivelles	8h30-11h30	8h30-11h30	8h30-11h30	8h30-11h30	8h30-11h30
	Tubize					8h30-11h30
	Wavre	8h30-11h30		8h30-11h30		
3 Mons – La Louvière	Binche		9h-12h		9h-12h	
	Dour - La Louvière	9h-12h		9h-12h		
	Frameries		9h-12h		13h-16h	
	Mons	9h-12h	9h-12h	9h-12h	9h-12h	9h-12h
	Soignies*	9h-12h				
4 Charleroi Sambre et Meuse	Charleroi	8h30-11h30 13h30-16h	8h30-11h30 13h30-16h	8h30-11h30 13h30-16h	8h30-11h30 13h30-16h	8h30-11h30
	Châtelet				8h30-11h30	
	Courcelles		8h30-11h30		8h30-11h30	
	Gozée	8h30-11h30		8h30-11h30		
	Philippeville		8h30-11h30			
5 Liège	Ans - Seraing	8h-11h30		8h-11h30		
	Aywaille - Fléron - Visé		8h-11h30		8h-11h30	
	Liège	8h-12h 13h30 - 16h	8h-12h	8h-12h 13h30 - 16h	8h-12h	8h-12h
	Waremmes ‡				8h-11h30	
6 Verviers – Ostbelgien	Eupen		8h30-11h45		8h30-11h45	
	Malmédy + - Saint Vith	8h30-11h45				
	Verviers	8h30-11h45	8h30-11h45	8h30-11h45	8h30-11h45	8h30-11h45
7 Namur – Dinant	Andenne	8h30-11h45				
	Auvelais	13h30-16h	8h30-11h45	8h30-11h45	13h30-16h	
	Bouge	8h30-11h45	8h30-11h45	13h30-16h	13h30-16h	8h30-11h45
	Dinant	8h30-11h45	8h30-11h45		13h30-16h	
	Huy	13h30-16h		8h30-11h45	13h30-16h	
	Namur		13h30-16h	8h30-11h45	13h30-16h	
8 Luxembourg	Arlon	9h-12h	9h-12h	9h-12h	9h-12h	9h-12h
	Bastogne - Ciney		9h-12h			
	Libramont			9h-12h		
	Marche	9h-12h				

Région bruxelloise

Comment et quand entrer en contact avec les centres de services de la région bruxelloise?

> Points info:

- À Bruxelles, Ixelles et Vilvoorde: le mardi et le mercredi, de 9h à 12h.
- À Schaerbeek: le lundi et le jeudi, de 9h à 12h.
- À Jette: Fermé pour travaux. Nous vous invitons à vous rendre au point info de Bruxelles (43 Boulevard Barthélémy, 1000 Bruxelles).

> Call centers: permanences téléphoniques du lundi au jeudi (8h30-12h30 et 13h30-17h00) et le vendredi (8h30-12h).

> Rendez-vous via www.rendezvouscsc.be

Localiser votre point info: www.lacsc.be/contactez-nous/centredeservice





GENÈVE

La Conférence internationale du travail dans un monde à la dérive

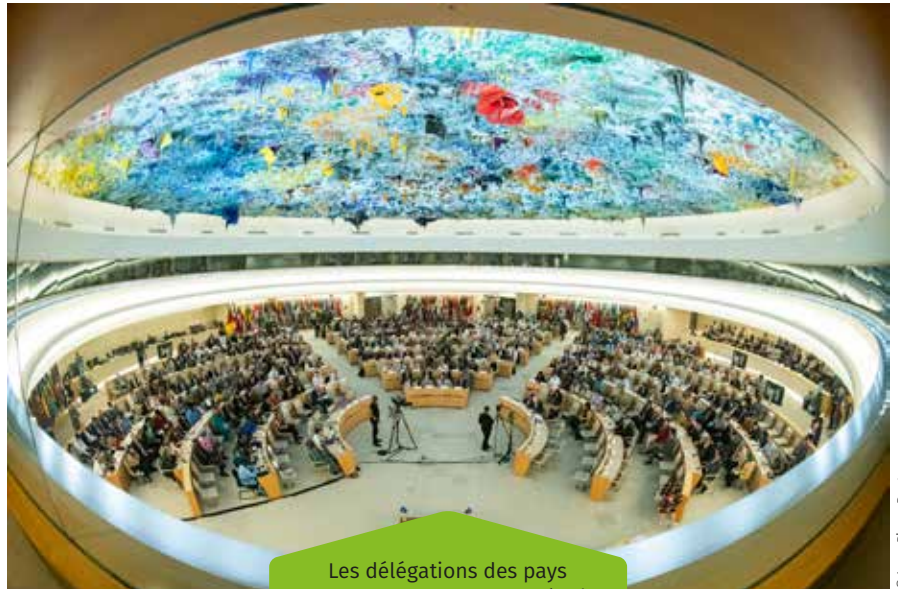
La CSC était présente à la Conférence internationale du travail qui s'est tenue à Genève en juin dernier. Les délégations des 187 pays membres de l'Organisation internationale du travail (OIT), composées de représentants du gouvernement et des interlocuteurs sociaux nationaux, y ont traité des questions relatives au travail dans le monde.

| Chris Serroyen et Stijn Sintubin |

Tout a commencé par le choix du Qatar pour présider la conférence de cette année. Pour rappel, de graves violations des droits universels du travail y ont été révélées à l'occasion de l'organisation de la Coupe du monde de football. Les pressions exercées par le mouvement syndical international et par l'OIT ont certes permis d'obtenir des changements, mais ceux-ci restent clairement insuffisants. Les footballeurs ayant quitté le pays, de nouvelles détériorations sont à craindre. Plutôt que de faire un scandale autour de cette présidence comme l'ont demandé certains syndicats, notre coupole syndicale internationale a exigé, à la veille de la conférence, que le Qatar prenne de nouveaux engagements en matière de protection du travail. Ce fut une belle réussite.

Un tabou: la diversité de genre

L'approbation du nouveau budget a déclenché une crise sans précédent. Une partie des pays arabes et africains refusent en effet que l'OIT travaille sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le monde du travail. Cette tendance dangereuse est aussi constatée dans d'autres parties du monde, y compris en Europe. Comme moyen de pression,



Les délégations des pays membres de l'OIT se sont réunies à Genève.

© Jean-Pierre Pouteau

les pays réfractaires menaçaient de bloquer le budget pour 2024-2025. Des discussions très pénibles ont permis de débloquer ce sujet, mais ce débat polarisé n'est pas terminé pour autant.



Un nouveau paria: la Biélorussie

En Biélorussie, le plus fidèle allié de la Russie, le syndicalisme libre est devenu impossible:

une série de dirigeants syndicaux ont été condamnés ou mis en prison. La Biélorussie refusant toute coopération, la question s'est po-

évoluer les relations géopolitiques, un grand nombre de pays refusant de critiquer la Russie. Heureusement, des avancées ont également pu être faites dans ce domaine-là.

Un travail acharné dans les différentes commissions

Comme chaque année, la Commission de l'application des normes – au sein de laquelle Marc Lee-mans, président de la CSC, dirige le groupe des travailleurs – devait examiner les cas d'une série de pays. Certains d'entre eux ont fait l'objet de vives critiques, comme le Royaume-Uni, en raison de la violation des droits syndicaux, et l'Italie de Meloni, en raison de sa politique migratoire. Des reproches ont été formulés concernant l'inspection du travail en Italie, qui ne contrôlerait pas suffisamment le recours à la migration économique dans le secteur agricole.

Dans le contexte du réchauffement climatique, mais en lien avec la rapidité des évolutions industrielles et technologiques, une autre commission a étudié quel rôle l'OIT doit

LA GUERRE EN UKRAÏNE A EU UN IMPACT SUR LA CONFÉRENCE, ET A FAIT ÉVOLUER LES RELATIONS GÉOPOLITIQUES.

sée de prendre des sanctions plus contraignantes, sur la base de l'article 33 des statuts de l'OIT. Historiquement, cet article n'a été utilisé qu'une seule fois. La guerre en Ukraine a donc eu un impact sur la conférence. Elle a également fait

y jouer. Si un accord avait déjà été conclu sur la nécessité d'une transition juste (c'est-à-dire le besoin absolu de prendre des mesures pour les travailleurs touchés par l'impact des mutations climatiques), des avancées supplémentaires ont été obtenues, après des négociations particulièrement âpres. Les États-membres se sont vus recommander de prendre de réelles mesures afin de mettre cette transition juste en pratique.

Nouvelle norme internationale

Lors de chaque conférence annuelle, une commission détaille les recommandations pour l'atteinte d'un des objectifs stratégiques de l'OIT. Cette année, il s'agissait de la protection du travail. L'OIT a ainsi été chargée de nouvelles missions, qui consistent à poursuivre le travail sur le thème des salaires minimums, des temps de travail ex-

cessifs, des contrats précaires, mais aussi de l'intelligence artificielle. La commission chargée d'étudier les contrats d'apprentissage a cependant fourni un travail beaucoup plus concret, et a adopté en deuxième lecture une nouvelle norme de l'OIT. Nelis Jaspers, des Jong ACV (équivalent des Jeunes CSC), très impliqué dans les travaux de cette commission, en a fait un compte-rendu, à lire ci-après.

MONDE

Une meilleure protection pour les contrats d'apprentissage

Une nouvelle norme internationale du travail, baptisée «Recommandation pour un apprentissage de qualité» a été approuvée lors de la Conférence internationale du travail.

| Nelis Jaspers |

Cette norme donne aux États-membres les orientations à suivre en termes de politique et de développement de systèmes d'enseignement et de formation professionnelle en alternance.

En Belgique, il s'agit des étudiants qui suivent un système de formation en alternance, ou de l'enseignement professionnel à temps partiel, combinant études et apprentissage professionnalisant dans le milieu du travail. Au niveau international, il a à présent été convenu que ces étudiants doivent avoir droit, entre autres, à la sécurité sociale, à des vacances et à une rémunération décente lorsqu'ils suivent une formation dans des systèmes similaires, ailleurs dans le monde.

Des contrats corrects

Dans de très nombreux pays, ces contrats d'apprentissage sont surtout monnaie courante dans le circuit du travail informel, où les jeunes doivent travailler dans des conditions difficiles et à partir d'un trop jeune âge. Cette norme doit

donner à ces pays les outils nécessaires pour intensifier la lutte contre le travail des enfants, et pour donner aux jeunes en formation un accès à du travail décent, et à des contrats à part entière. La norme de travail ayant été approuvée, c'est à l'OIT de veiller à sa mise en œuvre et à son respect.

Dans les discussions, la CSC a insisté sur les droits internationaux des enfants et sur la vulnérabilité des jeunes sur le marché du travail. Il est fondamental que les systèmes de formation et de travail en alternance garantissent une bonne pro-

tection au travail, un enseignement de qualité, un bon encadrement, des objectifs clairs concernant l'apprentissage, et suffisamment de temps libre. Comme les jeunes éprouvent souvent des difficultés à se débrouiller seuls lors de leur entrée sur le marché du travail, la norme comporte également des clauses sur le mentorat et l'accès à des systèmes de plaintes.

La CSC est extrêmement satisfaite de ce texte, qui démontre également que la concertation au niveau international est loin d'être morte et enterrée.

En Belgique, cette nouvelle norme concerne notamment les formations en alternance.



© Shutterstock

Métiers en pénurie: aux employeurs d'agir



Comme chaque année, le Forem publie la mise à jour de sa liste de métiers en pénurie. Une partie du monde patronal va probablement s'emparer de ce rapport pour se présenter une nouvelle fois en victime d'une privation de main-d'œuvre, et faire porter la responsabilité sur le mauvais fonctionnement du marché du travail (qui serait trop peu flexible), sur les organismes de formation (qui ne seraient pas assez réactifs) et sur l'attitude des travailleurs (qui seraient trop exigeants et infidèles).

Pour la CSC wallonne, la solution pour résorber le manque de main d'œuvre existant dans certains secteurs est avant tout dans les mains des employeurs, pour le secteur privé, et dans les mains des pouvoirs subsidiaires, pour les secteurs du non-marchand et les services publics.

Lorsque la cause du manque de personnel est un déficit de qualification, il appartient aux employeurs de réinvestir dans la formation de leur personnel, ce qui passe par un renforcement des fonds de formation et une meilleure visibilité des offres de formation, ainsi que des embauches avec partie formative. Lorsque le

manque d'attrait pour une fonction est causé par de mauvaises conditions de travail, il appartient aux employeurs et aux pouvoirs subsidiaires de les améliorer.

Plus largement, la solution au prétendu problème des pénuries passera nécessairement par l'abrogation de la loi sur la norme salariale, pour que les salaires puissent faire l'objet d'augmentations et rendre attractives les professions auxquelles ils sont attachés.

Il faut dénoncer 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. Dans le secteur du non-marchand et des services publics, les conséquences de la dégradation des conditions de travail entraînent une fuite du personnel et une diminution du nombre de candidats. C'est l'offre de soins et de services à la population qui est en danger. Les gouvernements respectifs doivent prendre la mesure de l'urgence et adopter des mesures pour améliorer les conditions de travail.

**BOYCOTT
DELHAIZE
SUMMER**
Le challenge solidaire de l'été

**LES TRAVAILLEUR·EUSE·S DE DELHAIZE
SONT EN LUTTE**

Boycott Delhaize Le challenge solidaire de l'été

Depuis quatre mois, les travailleurs et travailleuses des magasins Delhaize se battent contre la direction, qui a décidé de vendre les magasins encore en gestion propre à des gérants indépendants. L'ampleur des enjeux que soulève leur lutte dépasse largement cette entreprise et le secteur du commerce.

Chacun peut apporter son soutien à leur combat en rejoignant un comité de soutien local, en écrivant une motion de solidarité au nom d'une organisation, en partageant l'appel au boycott, en mettant une affiche Boycott Delhaize à sa fenêtre, etc.

Un calculateur présent sur le site affiche le manque à gagner pour l'enseigne suite à l'action de boycott.



Participez au challenge solidaire
sur www.boycottedelhaize.be

