



**Le dossier**

## **Victoires syndicales: en vert et contre tout!**

Malgré la remise en cause du droit de manifestation et de grève, des victoires syndicales ont permis d'améliorer le quotidien de nombreux travailleurs cette année.

5/7

**Les travailleurs bientôt mieux protégés face à l'amiante**

2

**Une directive européenne pour résorber l'écart salarial**

3

**Accord de reclassement pour 67 travailleurs en situation de handicap**

8

**Les atteintes aux droits des travailleurs à des niveaux record**

11



## Les travailleurs bientôt mieux protégés face à l'amiante



© Shutterstock

De nombreux travailleurs sont exposés à l'amiante lors de la rénovation de bâtiments.

### L'actualisation en cours de la directive amiante de 2009 constitue une avancée notable dans la protection de la santé des travailleurs, en particulier pour ceux du secteur de la construction.

David Morelli |

Le 27 juin dernier, les députés européens, les États membres et la Commission européenne sont parvenus à un accord important concernant la révision de la directive amiante. Ce texte européen, datant de 2009, vise à protéger les travailleurs contre les risques liés à l'amiante, que l'on trouve encore dans de nombreux bâtiments. À l'heure où l'Europe met fortement l'accent sur la rénovation des bâtiments pour diminuer les dépenses énergétiques et atteindre les objectifs climatiques, cette directive devait être révisée.

**En 2030,**

LES NOUVELLES NORMES EUROPÉENNES SERONT EN VIGUEUR.

En quoi consiste cette révision? Cette mise à jour offre une plus grande protection pour tous les travailleurs

européens. En 2030 au plus tard, la valeur d'exposition à l'amiante devra être cinquante fois inférieure à la limite actuelle. La valeur limite devra ainsi passer de 100.000 fibres par mètre cube d'air à 10.000 fibres. Dans un deuxième temps, cette limite descendra à 2.000 fibres, une norme à laquelle les États membres ont six ans pour se conformer.

Au cours de cette période, une nouvelle méthode de mesure devra également être mise en œuvre. L'accord prévoit également des mesures de protection supplémentaires, telles que des procédures de décontamination pour les travailleurs afin d'éviter une exposition secondaire à l'amiante, et une formation supplémentaire pour les travailleurs chargés de l'enlèvement de l'amiante.

Cet accord va maintenant être soumis au Parlement européen. Une fois ce dernier approuvé, les États membres auront deux ans pour le transposer en droit national.

#### 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](http://www.lacsc.be)



[www.facebook.com/lacsc](https://www.facebook.com/lacsc)



[www.twitter.com/la\\_csc](https://www.twitter.com/la_csc)



[www.instagram.com/lacsc](https://www.instagram.com/lacsc)



[www.youtube.com/cscvideo](https://www.youtube.com/cscvideo)



## Une directive européenne pour résorber l'écart salarial

**Le 6 juin dernier, une nouvelle directive européenne sur la transparence des salaires est entrée en application. Elle vise à assurer l'égalité salariale entre femmes et hommes pour un même travail. Ce texte introduit une série de nouvelles règles qui complètent les lois belges actuelles: la Belgique dispose de trois ans pour les transposer dans sa législation.** | Frank Cosaert |

Les entreprises de plus de 250 travailleurs devront fournir un rapport annuel sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Pour les organisations plus petites, les prescriptions belges sont actuellement plus strictes: il faut fournir un rapport tous les deux ans, contre trois ans dans la directive.

### Droit à l'information

Selon la directive, en cas d'écart salarial de plus de 5% qui ne se justifie pas par des critères neutres en genre, une action doit être mise en place sous la forme d'une évaluation commune des rémunérations, en collaboration avec les représentants des travailleurs. Les candidats à un emploi doivent recevoir des informations sur le salaire de départ et la fourchette salariale – soit dans l'offre d'emploi, soit d'une manière qui garantisse des négociations transparentes sur la rémunération.

Les travailleurs doivent également avoir le droit de recevoir des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur la moyenne salariale, ventilée en fonction du genre, pour la catégorie des travailleurs

qui effectuent un travail égal ou équivalent. Autre nouveauté: pour les entreprises de cent travailleurs ou plus, les informations doivent être rendues publiques, par exemple sur le site web ou dans le rapport de gestion.

### Compensation totale en cas de discrimination salariale

Les travailleuses victimes d'une discrimination salariale fondée sur le genre doivent recevoir une pleine compensation, et en tout cas le paiement intégral des arriérés de salaire et de tout bonus ou paiement en nature afférents. Auparavant, la charge de la preuve incombait à la travailleuse en cas de discrimination salariale. Cette situation est désormais inversée. L'employeur devra prouver qu'il n'a pas enfreint les règles européennes en matière d'égalité de rémunération et de transparence salariale. Les interlocuteurs sociaux sont invités à introduire des amendes efficaces, proportionnées, et dissuasives.

### Organisme de surveillance

Les États membres peuvent charger les pouvoirs publics de collecter et de relier les données nécessaires au calcul des écarts de rémunération. Ils doivent confier à un organe de surveillance la mission de collecter les informations (autorités fiscales, ONSS, etc.) et de les rendre publiques.

La directive européenne doit être transposée dans la législation nationale avant le 7 juin 2026.



13%

C'EST L'ÉCART SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE.

30%

C'EST L'ÉCART DE PENSION ENTRE FEMMES ET HOMMES AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE.



## Combiner les contrats à durée déterminée et les contrats de remplacement

**Sur l'avis des interlocuteurs sociaux au sein du Conseil national du travail, le législateur comble une lacune de la loi en ce qui concerne la combinaison de différents types de contrats de travail.**

| Piet Van den Bergh |

Jusqu'ici, la loi sur les contrats de travail prévoyait des règles pour les contrats de travail à durée déterminée successifs ou les contrats de remplacement successifs, mais pas pour la combinaison de ces deux types de contrats.

Les contrats à durée déterminée (CDD) successifs ne sont possibles que dans des cas précis. C'est le cas

**LORSQUE LA DURÉE TOTALE DE DEUX ANS EST DÉPASSÉE, LES RÈGLES RELATIVES AUX CDI SONT D'APPLICATION.**

par exemple lorsque l'employeur apporte la preuve que ces contrats sont justifiés par la nature du travail. Une autre possibilité est de conclure au maximum quatre

contrats à durée déterminée, chacun d'une durée de trois mois minimum, sans que la durée totale de ces contrats successifs n'excède deux ans.

### Deux ans maximum

L'absence de réglementation concernant la combinaison de CDD successifs et de contrats de remplacement a donné lieu à des discussions, la Cour constitutionnelle contraignant le législateur à intervenir. Suite à l'avis du Conseil national du travail, de nouvelles règles

La loi est à présent plus claire pour les travailleurs concernés par les CDD et les contrats de remplacement.

ont effectivement été adoptées. Elles limitent désormais à deux ans la possibilité de conclure consécutivement un ou plusieurs CDD et un ou plusieurs contrats de remplacement, sauf si une interruption imputable au travailleur est survenue entre les contrats. Si la durée totale de deux ans est dépassée, les règles relatives aux contrats de travail à durée indéterminée (CDI) s'appliquent alors.

### Une exception

Il y a toutefois une disposition spécifique: lorsqu'un contrat de remplacement succède à plusieurs CDD, ce remplacement n'est pas pris en considération pour calculer la durée totale de deux ans. Cela doit se faire sous deux conditions:

- si les contrats de travail à durée déterminée successifs sont justifiés par la nature du travail ou par une autre raison légale;
- la durée totale du contrat à durée déterminée et du contrat de remplacement est de trois ans maximum.

Ces nouvelles règles s'appliquent aux contrats de travail conclus depuis le 8 mai 2023. Pour calculer les périodes de deux et trois ans, les contrats conclus avant le 8 mai sont également pris en compte. En d'autres termes, les nouvelles règles s'appliqueront pleinement à tout nouveau contrat.



## Des victoires syndicales, en vert et contre tout!



Malgré l'inacceptable remise en cause du droit de manifestation et de grève, des victoires et des avancées syndicales ont permis d'améliorer le quotidien de nombreux travailleurs et travailleuses durant l'année sociale écoulée. | David Morelli, Brigitte Jaspard |

### Dans les entreprises

#### **Sagrex: accord sur les indemnités de déplacement**

Après six jours de grève, la direction de l'entreprise Sagrex, productrice de matériaux de construction, a accepté la demande des syndicats d'augmenter l'indemnité de déplacement des travailleurs, avec effet rétroactif.

#### **Arjemo: Les travailleurs à l'abri de la faillite**

Grâce à la solidarité entre les travailleurs de ses différents sites, l'entreprise liégeoise de sidérurgie a renoncé à introduire une requête en procédure de réorganisation judiciaire.

#### **Grains Noirs: annulation des licenciements**

Suite à une restructuration, 8 des 70 travailleurs de Grains Noirs (Molenbeek), un atelier traiteur, et des salades, sont licenciés de façon arbitraire alors que les heures sup-

plémentaires accumulées par les travailleurs sont très nombreuses et que l'entreprise projette de recourir massivement à l'intérim. Après 9 jours de grève, l'employeur a annulé les licenciements.

#### **Ryanair: enfin le salaire minimum légal**

Après onze jours de grève entre l'été 2022 et le début du mois de janvier 2023, un accord a été trouvé entre la compagnie aérienne et les organisations syndicales: garantie du

salaire minimum légal en Belgique, avancées sur les chèques repas, accord sur le temps de travail, etc.

#### **Facos: 15 équivalents temps plein (ETP) sauvés**

En février dernier, le personnel de nettoyage de Facos (Bruxelles) cessait le travail en raison de la menace de licenciement de 15 travailleurs ETP. Un mois et sept réunions avec la direction plus tard, celle-ci accepte de réduire les économies budgétaires prévues, permettant



Chez Grains Noirs, à Molenbeek, l'action syndicale a permis d'annuler huit licenciements.



© CSC&S

Un accord a été signé entre le personnel de nettoyage et la direction de la gare de Schaerbeek.

ainsi de conserver 7 ETP. 4,5 autres ETP ont pu conserver leur emploi grâce à des transferts vers d'autres sites. Le restes de ces ETP a été compensé par le non-remplacement des contrats arrivant à échéance et des départs spontanés.

### Alpha Sigma: une première dans le secteur

Grâce à leur travail syndical, les déléguées CSC titres-services d'Alpha Sigma (Bruxelles) ont pu obtenir un accord avec la direction afin que l'utilisation du GSM dans le cadre professionnel (gestion de l'agenda, appel aux agences et clients...) soit remboursée à hauteur de dix euros par mois pour les 140 travailleuses de l'entreprise.

### Equans (Engie): 20 licenciements convertis en reconversions

Vingt travailleurs risquaient d'être licenciés suite à la décision de la direction de fermer une section. La délégation syndicale, à l'écoute des travailleurs, a alors décidé de lancer une grève sauvage. Les revendications: la mise en place d'un cadastre des métiers dans l'entreprise, et des formations professionnelles permettant aux travailleurs menacés d'occuper d'autres postes de travail. Après 72 heures de grève, la direction s'est pliée aux demandes de la délégation.

### Gare de Schaerbeek: moins de pressions

Les nettoyeurs de la gare de Schaerbeek n'en pouvaient plus de la pression infligée par les responsables de la SNCB. Après deux jours

de grève, la direction a accepté d'écouter les ouvriers et a présenté ses excuses concernant certaines pratiques et comportements. Un accord a été négocié concernant le fonctionnement futur du nettoyage et des relations.

### Manufast: des reclassements au lieu de licenciements

À lire en page 8 de ce numéro.

## Dans les secteurs

### Cinq jours de formations pour chaque travailleur

Cette revendication de la CSC a enfin été entendue. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier

néanmoins pour les entreprises de moins de 20 travailleurs.

### Secteur pétrolier: fusion des commissions paritaires ouvriers et employés

Jusqu'à présent, les ouvriers relevaient de la commission paritaire (CP) 117, et les employés de la CP 211. Depuis le mois d'avril, les travailleurs du secteur pétrolier sont regroupés au sein d'un même organe fédéral de concertation sociale. Ce regroupement devrait permettre de renforcer la concertation sociale, au-delà des différences de statut entre les travailleurs.

### Non-marchand bruxellois: de l'immobilisme à la mobilité

Grâce à la mobilisation des travailleurs du secteur non-marchand,, le dossier sur la mobilité a enfin pu être débloqué. Concrètement, des milliers de travailleurs et travailleuses du social-santé ont reçu un abonnement STIB gratuit.

### Transport routier: deux victoires importantes

Des chauffeurs routiers ouzbek et géorgiens ont gagné leur bras de fer contre leur employeur polonais dont ils gardaient les camions «en otage» sur un parking en Allemagne



© CSC Groupe TSE

L'accessibilité des transports en commun est un combat syndical important.

dernier, les travailleurs disposent de quatre jours de formation (cinq jours dès 2024). Cette mesure couvre l'ensemble du secteur privé, étendu aux transports urbains et régionaux et à certains autres organismes publics. Des exceptions existent

dans l'attente de recevoir leurs arriérés de salaire. En Belgique, la société Essers a été condamnée pour avoir exploité un chauffeur roumain, qui était employé en Belgique sous contrat roumain. L'arrêt rendu ouvre une voie pour des milliers de



chauffeurs routiers dans les mêmes conditions.

### Et aussi...

#### Wallonie – Abonnement Tec quasi gratuit

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'abonnement annuel au Tec ne coûte plus que douze euros pour les plus de 65 ans et les bénéficiaires de l'intervention majorée (BIM). C'est une avancée positive, qui va dans le sens des revendications portées par la CSC pour rendre les transports en commun plus abordables pour le public précarisé.

#### Belgique – Norme salariale incompatible

Pour le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT), la loi sur la norme salariale est incompatible avec la liberté de négociation collective. Cette décision fait suite à une plainte déposée par la CSC. C'est une véritable bombe internationale qui est ainsi déposée sous la loi dite «de 1996».

#### Belgique – Le chômage corona assimilé pour le droit aux vacances

Plus de 300.000 personnes risquaient de perdre des jours de vacances et une partie de leur pécule de vacances. Après les actions soutenues de la CSC, le ministre du Travail Pierre-Yves Dermagne a annoncé que le chômage corona de 2022 serait assimilé pour le droit

aux jours de vacances et au pécule de vacances.

#### Belgique – Généralisation de l'indemnité vélo

Les travailleurs qui se rendent au travail à vélo et qui n'y avaient pas encore droit reçoivent désormais une indemnité de 0,27 euro par km.

#### Belgique – Le personnel de maison désormais protégé

L'entrée en vigueur d'un nouvel arrêté royal fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des travailleurs domestiques et du personnel de maison permet de mieux protéger ces travailleurs particulièrement vulnérables.

#### Belgique – Augmentation des allocations sociales

Le 1<sup>er</sup> juillet dernier, un grand nombre d'allocations sociales ont augmenté 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.

#### Europe – Feu vert à la directive salaire minimum

La première législation européenne sur les salaires minimums adéquats est adoptée. Cette avancée pourrait avoir un effet d'entraînement sur la question de l'adéquation du salaire minimum interprofessionnel, et constituer un outil supplémentaire dans la lutte de la CSC contre la politique de modération salariale.

Ces victoires et avancées syndicales, nous les devons également aux travailleurs et travailleuses, avec ou sans emploi, et aux militants et militantes de l'ensemble des secteurs qui ont répondu massivement aux manifestations et actions qui ont émaillé l'année sociale 2022-2023.



#### Europe – Création d'un nouveau comité de dialogue social sectoriel

Le 10 juillet dernier, la Commission européenne a créé un nouveau comité de dialogue social sectoriel pour la première fois depuis plus de dix ans: le comité de dialogue social pour les services sociaux. La Fédération syndicale européenne des services publics et les Employeurs sociaux travaillent ensemble depuis plus de dix ans pour renforcer la capacité des partenaires sociaux nationaux dans les services sociaux.

LES ACTIONS DE LA CSC ONT PERMIS QUE LE CHÔMAGE CORONA DE 2022 SOIT ASSIMILÉ POUR LE DROIT AUX VACANCES.

Les priorités du projet de programme de travail du nouveau comité comprennent en particulier les conditions de travail, l'évolution des emplois, les compétences et l'attractivité, afin de fournir des services sociaux accessibles, abordables et de haute qualité.

Pour rappel, le secteur des soins est l'un de ceux qui connaissent la plus forte croissance dans l'UE. En 2022, les services sociaux représentaient près de 5% de la main-d'œuvre totale de l'UE. Le nombre d'employés du secteur a augmenté de 15,5% en dix ans, soit le double du taux moyen de l'ensemble de la main-d'œuvre de l'UE. Cependant, le secteur est également confronté à de grands défis, notamment en ce qui concerne la pénurie croissante de personnel et, en même temps, l'augmentation des besoins de soins d'une population vieillissante.

Chez Facos, à Bruxelles, quinze équivalents temps plein ont pu être sauvés.





## TRAVAIL ADAPTÉ

## Accord de reclassement pour 67 travailleurs en situation de handicap

**Les syndicats et la Fédération bruxelloise des entreprises de travail adapté (Febrap) ont trouvé un accord qui permettra à 67 salariés en situation de handicap de l'entreprise de travail adapté (ETA) Manufast de pouvoir retrouver un emploi dans une autre ETA de la capitale.**

David Morelli |

Le 9 mars 2023, Manufast, située à Berchem-Sainte-Agathe, annonçait sa décision de procéder à une centaine de licenciements parmi les quelque 360 personnes employées par cette ETA. Depuis lors, les syndicats négocient dans le cadre d'un plan social les conditions de départ des travailleurs qui risquent de perdre leur contrat, dont bon nombre sont en situation de handicap.

Dans ce cadre, un accord avait été trouvé avec les autres ETA de la région bruxelloise pour favoriser leur reclassement: les travailleurs moins valides, devant prêter un préavis, commenceraient celui-ci à Manufast et, dès qu'un travail serait disponible dans une autre ETA, pourraient y terminer leur préavis. Problème: il n'y avait aucune garantie que ces travailleurs puissent conserver leur emploi à l'issue de leur préavis. Pour protester contre cette absence de garantie d'emploi pour les ouvriers les moins valides en cas de reclassement, ces derniers avaient débrayé le 5 juillet dernier.

## Maximiser les chances de CDI

Cette action a porté ses fruits, puisqu'elle a permis aux syndicats (CSC et FGTEB) de se retrouver au-

tour de la table avec la Febrap et le Phare<sup>1</sup>, dans un premier temps, avec qui un accord a été obtenu au niveau sectoriel en matière de garantie d'emploi. Les syndicats ont ensuite pu négocier avec Manufast. «Les négociations avec l'employeur ont permis d'obtenir une prime de 4.000 euros pour les travailleurs qui

**CET ACCORD A PERMIS DE DIMINUER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS SECS ANNONCÉ.**

partent en régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou en reclassement», explique Jeanne Maillart, permanente à la CSC bâtiment – industrie & énergie (CSC-BIE). Les travailleurs en situation de handicap pourront par ailleurs être reclassés dans une nouvelle ETA pour y terminer leur préavis.

«Ils seront suivis par un groupe de travail composé d'assistants sociaux et d'ergothérapeutes. Si le suivi est positif, ils bénéficieront d'un contrat à durée indéterminée dans leur nouvelle entreprise, détaille Jeanne Maillart. Un employeur qui ne nous alerterait pas d'un problème durant toute la durée du préavis et qui déciderait de ne pas prolonger le contrat à l'issue du préavis se mettrait en défaut par rapport à l'accord sectoriel».

Au final, cet accord aura permis de diminuer drastiquement le nombre de licenciements secs, sans préavis payés ni primes, qui avait été annoncé le 9 mars. Le combat a payé.

1. Le service Phare (Personne handicapée autonomie recherchée) apporte information, orientation et interventions financières aux personnes handicapées en Région bruxelloise. Il agréé et subventionne de nombreux services.



L'équipe syndicale CSC de Manufast.

© Yasmine El Aoula



## MONS-LA LOUVIÈRE

# Migr'Action: pour un accueil inclusif des migrants

**Après deux ans de travail, le projet Migr'Action, dont la CSC Mons-La Louvière est à l'initiative, s'est clôturé avec la publication d'un guide de bonnes pratiques pour l'intégration des migrants.** | David Morelli |

La crise de l'accueil en Europe et les nouvelles vagues de migration (politiques, climatiques, etc.) ont considérablement augmenté le nombre d'intervenants devant faire face aux demandes de différents migrants, réfugiés et demandeurs d'asile. Les militants et permanents syndicaux en font désormais partie. Face à ce constat, trois syndicats européens (la CSC Mons-La Louvière, la CISL Abruzzes & Molise (Italie), et la CFDT Île-de-France) ainsi que des associations spécialisées dans l'accueil des migrants ont pris part à Migr'Action, un projet européen Erasmus+.

«Nous avons comparé la manière dont les personnes arrivent sur les territoires de nos trois pays, comment les demandes d'asile y sont traitées, et ce qui y est mis en place en matière d'intégration, explique Aurore De Keyzer, responsable nationale de la CSC Migrants. Nous sommes arrivés au constat que ces trois systèmes sont diamétralement opposés en termes d'accueil, d'accès à la formation ou à l'emploi. Pourtant, ce sont les mêmes fonds qui les financent au niveau européen. Comment, dès lors, être un syndical inclusif et accueillant pour les travailleurs migrants? Face au constat que nous avons trois façons vraiment différentes de travailler cette question, nous avons échangé au sujet de nos manières de fonctionner, et créé un guide de bonnes pratiques.»



**CHACUN PEUT JOUER UN RÔLE ACTIF DANS L'INTÉGRATION DES MIGRANTS.**

## Renverser la logique

Les partenaires sont convaincus de l'importance d'un accueil des migrants dans sa globalité pour que ceux-ci puissent connaître leurs droits et développer leur capacité d'agir. Dans ce contexte, l'intégration doit répondre aux situations d'urgence des personnes migrantes, avec également l'objectif qu'elles soient intégrées sur le plus long terme dans le pays d'accueil. À cet égard, l'accès au marché de l'emploi apparaît capital. «En Belgique, si le migrant n'a pas de diplôme, c'est un parcours du combattant pour faire reconnaître ses compétences.

*Il faut assouplir cela, lui permettre d'accéder au marché de l'emploi de manière légale plus facilement, poursuit Aurore De Keyzer. On veut renverser la logique: laissons les migrants accéder à l'emploi avec toutes les garanties. Ils vont développer plus vite des compétences au*

*niveau de la langue, de l'intégration et du vivre ensemble, parce qu'ils vont être plongés dans le bain du boulot».*

## Guide et plaidoyer

À travers les objectifs qu'il développe, le «Guide de bonnes pratiques» constitue un véritable plaidoyer adressé à l'Union européenne. «Nous voulons nous en servir comme un carnet de revendications commun, que nous espérons pouvoir élargir plus tard à des syndicats et associations d'autres pays d'Europe qui souhaiteraient proposer une route à suivre à leur gouvernement en matière de la migration».

Si ce guide s'adresse aux professionnels de l'accompagnement et de l'accueil des nouveaux arrivants,



Le guide Migr'Action est un plaidoyer adressé à l'UE.

son volet politique peut intéresser toute personne sensible à la question de la politique européenne en matière de migration. «Chacun peut jouer un rôle actif dans cette intégration, notamment en matière de lutte contre les abus ou les formes

**L'OBJECTIF EST DE FAVORISER L'INTÉGRATION À LONG TERME DANS LE PAYS D'ACCUEIL.**

plus ou moins larvées d'esclavage et de traite d'êtres humains. Informer un travailleur sur ses droits, c'est aussi une forme de solidarité», conclut la responsable CSC Migrants.

**Le guide est disponible sur la page Facebook «Migr'Action».**



## WALLONIE-BRUXELLES

## Écoles: le personnel d'entretien sous pression

**Lors de la rentrée scolaire, les élèves de tous âges retrouveront leur école, leurs classes, leurs ateliers, leurs labos, leur réfectoire, leur cour... Des rénovations, du grand nettoyage, ou encore des travaux de peinture auront peut-être été effectués durant l'été pour leur offrir un meilleur cadre d'apprentissage. Les travailleurs qui se cachent derrière l'entretien de ces bâtiments sont pourtant mis sous pression. | Donatienne Coppieters |**

Ce personnel ouvrier nettoie, cuisine, sert les repas, effectue des réparations de tous ordres... et est peu considéré. Dans le réseau de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), les ouvriers nommés sont payés directement par le ministère. Mais le ministre-président de la FWB, Pierre-Yves Jeholet, et la ministre de l'Éducation en FWB, Caroline Désir, souhaitent que les ouvriers soient payés directement par les écoles, tout en diminuant la dotation globale prévue pour payer à la fois les

charges d'énergie et le personnel ouvrier.

## Des travailleurs, pas des machines

Le 28 juin dernier, une partie de ce personnel était en grève et manifestait devant le ministère de la FWB, à Bruxelles. Patrick, 60 ans, travaille comme ouvrier polyvalent depuis près de 27 ans dans une école d'hôtellerie à Spa. Délégué CSC Services publics personnel, il participait à la manifestation: «Comme hommes d'entretien, nous faisons treize corps de métiers différents: éboueur, déménageur, menuisier, maçon, plafonneur, coffreur, électricien, électronicien, chauffagiste, carreleur, jardinier... Dans notre école, il y a trois statuts différents: les nommés, les statutaires temporaires, et les contractuels de remplacement. Les nommés sont payés par le ministère, mais celui-ci voudrait que même les nommés soient payés par les écoles. En même temps, il veut diminuer la dotation de 30 millions, échelonnés sur dix

ans, à partir de 2023. On est déjà en sous nombre actuellement. En septembre, on risque de ne pas réengager les contractuels. Après, on va commencer à virer les statutaires temporaires. Avec moins de personnel, le travail sera remis sur le dos des autres. Mais on n'a que deux mains, et on vieillit tous. On demande la même chose aux personnes de 20 et de 60 ans. On n'est pas des machines. Dans les écoles liées aux secteurs alimentaires, l'Afsca descendra et obligera la fermeture des ateliers, parce qu'on ne pourra plus les entretenir.»

## Économies sur le dos des ouvriers

Pierre Boulanger, secrétaire permanent à la CSC Services publics de la Communauté française, explique la teneur de cet avant-projet de décret:



**AVEC MOINS DE PERSONNEL, LE TRAVAIL SERA REMIS SUR LE DOS DES AUTRES.**

«Le texte proposait que le personnel ouvrier définitif Wallonie-Bruxelles Enseignement soit payé directement via le comptable des écoles, et des baisses de dotations supplémentaires à hauteur de 5,5 millions d'euros par

an de 2025 à 2032. Les dotations vont déjà diminuer progressivement, pour atteindre 30 millions en moins en 2032. Cette économie se fera donc sur le dos des ouvriers, ce qui mettra en péril les emplois des temporaires si la dotation n'est pas suffisante aux besoins de l'établissement scolaire, et provoquera d'autres dérives. 2.000 emplois sont menacés endéans les trois ans. Avec une diminution de trois millions de dotation dès septembre, il y aurait déjà des licenciements. Il est totalement inacceptable que la seule variable d'ajustement budgétaire envisageable et envisagée par le gouvernement soit inévitablement le personnel ouvrier.»

Une délégation a rencontré les ministres pendant la manifestation, mais n'a obtenu comme avancée qu'un sursis de transfert des paiements en 2032.

Le 28 juin dernier, le personnel a manifesté devant le ministère de la FWB.



## Monde

# Les atteintes aux droits des travailleurs à des niveaux record

**La dixième édition de l'Indice mondial des droits des travailleurs a été publiée par la Confédération syndicale internationale (CSI). Ce rapport montre que la crise historique du coût de la vie s'est accompagnée d'une répression des droits des travailleurs dans toutes les régions du monde.** | David Morelli |

Chaque année, la CSI évalue 149 pays en fonction de leur respect des droits collectifs au travail, en recueillant des informations sur les violations des droits internationalement reconnus commises par certains gouvernements et employeurs. L'Indice 2023 témoigne des niveaux record qu'atteignent les principales violations des droits des travailleurs. Le rapport indique notamment que neuf pays sur dix ont violé le droit de grève, et que huit pays sur dix ont violé le droit à la négociation collective.

Le droit à la liberté d'expression et de réunion a été restreint dans 42% des pays, ce qui a souvent eu pour conséquence d'exposer les travailleurs protestataires à des brutalités policières. En France, par exemple, des manifestations licites ont été réprimées par des coups de force de la police, des arrestations aveugles et des gaz lacrymogènes.

«L'Indice mondial des droits de l'homme 2023 de la CSI fournit des preuves choquantes que les fondements de la démocratie sont attaqués, déclare Luc Triangle, secrétaire général par intérim de la CSI. Il existe un lien évident entre le respect des droits des travailleurs et la force de toute démocratie. L'érosion de l'un équivaut à la dégradation de l'autre».

### Europe et Belgique: indices de régression

Pour la dixième année consécutive, c'est la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord qui remporte le sta-

tut de pire région au monde en ce qui concerne les droits des travailleurs.

En Europe, l'évolution des droits garantis ne prête pas à l'optimisme: la note moyenne s'est dégradée, pour atteindre 2,56 (sur 5), c'est-à-dire à mi-chemin entre des violations des droits réitérées (indice 2) et systématiques (indice 3). Le rapport mentionne, par exemple, que le droit de négociation collective est gravement bafoué dans la plupart des pays. Au Royaume-Uni, le droit de grève a été remis en cause par l'introduction d'un projet de loi régressif. En Belgique, en France et aux Pays-Bas, les travailleurs ont également subi un durcissement des restrictions, et ont essuyé le refus des gouvernements et des employeurs de négocier avec les représentants syndicaux.

LA NOTE MOYENNE DES PAYS EUROPÉENS S'EST DÉGRADÉE.

Le statut de la Belgique est inchangé depuis l'année dernière: il reste dans le peu glorieux indice 3. En 2020, il se trouvait encore dans l'indice 2.

### Les syndicats sont essentiels

«Lorsque le dialogue entre l'État et le citoyen est rompu, lorsque les nations flirtent avec l'autocratie pour adopter des lois impopulaires, lorsque les gouvernements déploient des forces d'État pour réprimer une résistance légale, la démocratie est en jeu et les travailleurs en subissent les conséquences, s'inquiète le secrétaire général par intérim de la CSI. Les travailleurs doivent être écoutés et ils doivent être au centre des décisions gouvernementales. Pour exiger et soutenir cela, les syndicats de travailleurs n'ont jamais été aussi essentiels».

Plus d'infos sur [www.globalrightsindex.org](http://www.globalrightsindex.org)



**Droit de grève**  
72% des pays ont violé le droit de grève.



**Droit de constituer un syndicat et de s'y affilier**  
41% des pays ont exclu des travailleurs du droit de constituer un syndicat et de s'y affilier.



**Droit de mener des activités syndicales**  
38% des pays ont fait obstacle à l'enregistrement de syndicats.



**Attaques violentes visant des travailleurs**  
Des travailleurs ont été victimes de violences dans 6 pays.



**Droit de négociation collective**  
54% des pays ont violé le droit de négociation collective.



**Droit à la justice**  
Dans 31% des pays, les travailleurs n'ont qu'un accès limité, voire aucun accès à la justice.



**Droit aux libertés civiles**  
Des travailleurs ont été arrêtés et placés en détention dans 10 pays de la région.



**Droit aux libertés d'expression et de réunion**  
13% des pays ont limité les libertés d'expression et de réunion.

## Notre force, c'est vous!



L'année sociale qui débute sera marquée par des échéances importantes pour les travailleurs et travailleuses. Entre le 13 et le 26 mai 2024 auront lieu les élections sociales. Durant ces deux semaines, les travailleurs de la plupart des entreprises du secteur privé vont élire leurs représentantes et représentants au comité d'entreprise (CE) et/ou au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Dans plus de 7.000 entreprises, ce ne sont pas moins de 60.000 déléguées et délégués CSC qui se présenteront aux élections. Ils deviendront la voix de leurs collègues au sein du dialogue social. Vous avez à cœur de collaborer avec vos collègues pour améliorer les conditions de travail grâce à un dialogue social de qualité? Présentez-vous et motivez vos collègues à rejoindre nos listes.

Le 9 juin 2024 auront lieu les élections fédérales, régionales et européennes. Au cours des pro-

chains mois, nous déploierons notre énergie pour inscrire à l'agenda des programmes des partis nos principales revendications. Celles-ci s'articulent autour d'une thématique centrale: du respect pour les travailleurs et travailleuses.

Les transformations en cours dans le monde du travail sont source d'inquiétudes légitimes. Le prochain gouvernement devra fixer un cap pour garantir à notre pays de la prospérité et du bien-être pour toutes et tous. Il faudra pour cela redonner confiance à des citoyens souvent déboussolés. Cela doit être la priorité des partis démocratiques. Et la CSC assumera également ses responsabilités, pour que le 9 juin 2024 ne soit pas un nouveau dimanche noir.

D'ici là, nous vous souhaitons une bonne rentrée sociale à toutes et tous!

**Avec l'app de L'Info, connectez-vous  
aux dernières nouvelles syndicales  
où que vous soyez.**



Disponible gratuitement sur

