



Le dossier

Un an d'actions contre le racisme en entreprise

Après une année d'actions dans les entreprises pour lutter contre le racisme et les discriminations, une remise de prix a été organisée pour saluer l'engagement des délégations syndicales. Bilan et témoignages.

5/7

Les syndicats volent au secours du crédit-temps

2

Pas d'accord interprofessionnel, mais un projet de cadre d'accords

3

Arrêt de travail dans les dépôts Delhaize à Zellik

9

Droits des femmes: mettre K.O. les inégalités!

10



Les syndicats volent au secours du crédit-temps

La CSC, la FGTB et la CGSLB saisissent le Conseil d'État pour dénoncer les mesures d'économie prises au niveau du crédit-temps. L'exclusion des travailleurs à temps partiel, plus particulièrement, est une discrimination inacceptable.

| Piet Van den Bergh (adapt. D.Mo.) |

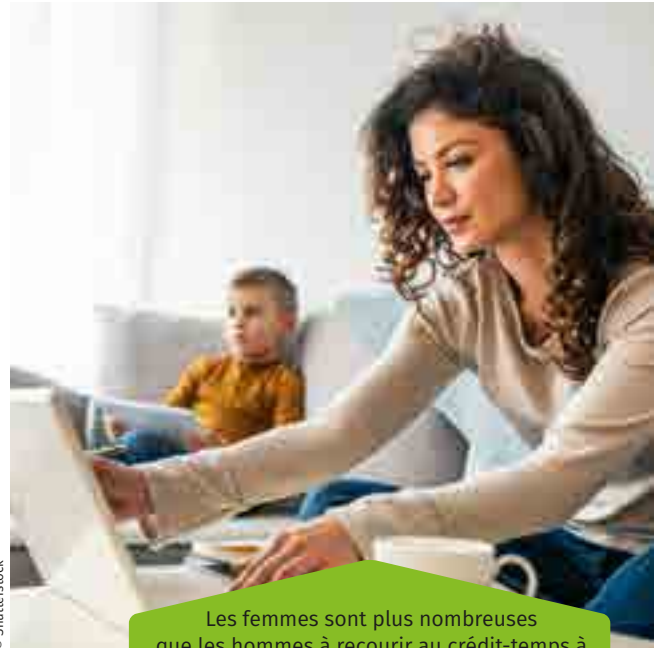
Depuis le 1^{er} février, les travailleurs à temps partiel ne peuvent plus introduire de nouvelle demande de crédit-temps à mi-temps auprès de leur employeur. La nouvelle réglementation stipule en effet qu'un travailleur doit avoir travaillé au moins un an à temps plein pour avoir droit à une allocation de crédit-temps à mi-temps. Comme les travailleurs à temps partiel n'avaient déjà pas droit au crédit-temps à 1/5^e-temps, ils sont à présent totalement exclus des formes de crédit-temps à temps partiel.

Incompréhension

On en arrive ainsi à la situation étrange où un travailleur occupé à 75% peut obtenir une allocation pour prendre un crédit-temps à temps plein, mais plus pour travailler à mi-temps. Ce détail a son importance, car pas moins de 89% des travailleurs qui prennent un crédit-temps avec motif le font à temps partiel (à mi-temps ou à 1/5^e-temps). Ce n'est pas étonnant, étant donné que le montant des allocations de crédit-temps ne permet pas de se passer d'un salaire. La suppression des allocations relativement plus élevées accordées aux travailleurs comptant cinq ans d'ancienneté aggrave encore la situation. Par ailleurs, un crédit-temps à temps partiel suffit souvent pour permettre aux travailleurs de combiner vie familiale et vie professionnelle. Il est donc incompréhensible que les travailleurs à temps partiel puissent continuer à recourir au crédit-temps à temps plein, mais pas à temps partiel.

Une mesure discriminante

Il est également important de noter que 79% des femmes prennent un crédit-temps à temps partiel (hors emplois de fin de carrière) contre 21% des hommes. En termes de genre, l'impact de la mesure est par conséquent énorme. C'est une discrimination pure et simple



© Shutterstock

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à recourir au crédit-temps à temps partiel, notamment pour assurer la charge de famille.

à l'égard des femmes. L'arrêté royal qui met cette mesure en œuvre a été pris dans une logique d'économies, allant ainsi à l'encontre de l'avis unanime rendu par le Conseil national du travail. Le gouvernement n'a pas non plus cherché des alternatives qui auraient eu un impact moindre sur le genre. Pour la CSC, la discrimination qui a été introduite ne peut par conséquent pas être justifiée.

Il revient au Conseil d'État d'annuler ces mesures et de restaurer les anciennes règles. Le recours auprès de celui-ci sera introduit durant ce mois de mars. Le Conseil d'État est malheureusement confronté à un retard judiciaire important; il ne faut donc pas s'attendre à ce qu'il se prononce cette année.

Pour en savoir plus sur les nouvelles mesures en matière de crédit-temps: www.lacsc.be/credit-temps



TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
Tél: 02.244.32.86
Fax: 02.246.30.10
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



Pas d'accord interprofessionnel pour 2023-2024, mais un projet de cadre d'accords

Le 21 mars, le projet d'accord du Groupe des dix a été approuvé à 80,6% par le Conseil général de la CSC. Il s'agit d'une bonne nouvelle pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses, ainsi que pour la concertation sociale. | Chris Serroyen (adapt. D.Mo.) |

Conclure un accord interprofessionnel (AIP) pour 2023-2024 a de nouveau été mission impossible. Notamment parce que la loi sur la norme salariale a imposé une norme salariale de zéro pour cent, la seule marge de manœuvre étant la prime de pouvoir d'achat, mais avec des conditions très strictes. S'il n'y a pas d'accord sur les salaires, le Groupe des dix est néanmoins parvenu, le 15 mars dernier, à trouver des accords sur d'autres dossiers importants pour le nouveau cycle de négociations des conventions collectives de travail (CCT).

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les dispositifs de fin de carrière sont prolongés de 2 ans, jusqu'au 30 juin 2025:

- le RCC médical à partir de 58 ans (CCT 150);
- le régime pour les carrières longues (40 ans) à partir de 60 ans (CCT 152);
- les régimes de temps de travail lourds à partir de 60 ans (CCT 151), après 33 ans de carrière, moyennant une CCT sectorielle;
- la capacité de travail réduite dans le secteur de la construction, à partir de 60 ans après 33 ans de carrière, moyennant une CCT sectorielle.

D'autres régimes interprofessionnels, à durée indéterminée, ne doivent pas être prolongés au niveau interprofessionnel: le régime général à partir de 62 ans (après 40 ans de carrière), les régimes de temps de travail lourd (à partir de 60 ans après 35 ans de carrière, moyennant une CCT sectorielle), et le régime pour les

entreprises en difficulté ou en restructuration (à partir de 60 ans, moyennant une CCT d'entreprise).

Les régimes permanents et temporaires impliquent normalement une disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi. La CCT temporaire pour la dispense va aussi être prolongée, pour tous les licenciements, jusqu'au 30 juin 2025. Dans ces conditions, la dispense de disponibilité peut être demandée, jusque fin 2026, à partir de 62 ans ou après une carrière de 42 ans. Il y a cependant à nouveau une exception pour les RCC médicaux: ceux-ci peuvent demander une dispense avant 62 ans, quelle que soit la durée de leur carrière.

La CSC a demandé et obtenu que soient également respectés les accords antérieurs en matière de liaison au bien-être du complément RCC pour tous les RCC en cours. Il en résulte une augmentation de 0,78% cette année, qui s'ajoute à l'augmentation de 1% de l'allocation de chômage maximale à partir du 1^{er} juillet 2023, dans le cadre de la liaison au bien-être des allocations.

En contrepartie, la CSC a soutenu les employeurs dans leur demande de ne pas appliquer la décision récente d'augmenter les cotisations patronales sur les compléments RCC (les cotisations «Decava») à partir du 1^{er} janvier 2023, pour les travailleurs qui ont reçu leur préavis plus tôt.

Emplois de fin de carrière

Les régimes dérogatoires pour les emplois de fin de carrière (CCT 156 & 157) sont également prolongés jusqu'au 30 juin 2025. Cela signifie que pendant deux ans, il sera à nouveau possible de bénéficier, à partir de 55 ans, d'un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à

Le Groupe des 10 est constitué de représentants des trois syndicats et de représentants des fédérations patronales.





4/5^e-temps avec une allocation de l'Onem dans les situations suivantes:

- régimes de travail lourds, travail de nuit et capacité de travail réduite dans le secteur de la construction, moyennant une CCT sectorielle;
- ou 35 ans de carrière, moyennant une CCT sectorielle;
- ou entreprises en restructuration ou en difficulté, moyennant une CCT d'entreprise.

Cet accord permet aussi d'assouplir la réglementation pour les personnes avec handicap travaillant dans les entreprises de travail adapté (ETA). Ceux-ci ne rentrent pas en ligne de compte pour ces régimes, car ils ne peuvent que rarement prouver 35 ans de carrière. L'accord étend provisoirement, jusqu'au 30 juin 2025, l'emploi de fin de carrière avec allocation de l'Onem à ces travailleurs à partir de 55 ans, après 25 ans de carrière.

Donnant-donnant

Comme en 2021, les employeurs ont lié deux de leurs dossiers – les heures supplémentaires et le chômage économique pour les employés – aux RCC et aux emplois de fin de carrière. Les heures supplémentaires volontaires de relance (jusqu'à 120 heures par an) et le régime fiscal avantageux pour les heures supplémentaires «ordinaires» (de 130 à 180 par an) sont prolongés jusqu'au 30 juin 2025.

LE GROUPE DES DIX EST PARVENU À TROUVER DES ACCORDS SUR DE NOMBREUX DOSSIERS, MAIS PAS SUR LES SALAIRES.

La procédure assouplie pour le chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés est également prolongée jusqu'au 30 juin 2025. La CSC a lié cette prolongation à une indexation du supplément minimal que l'employeur ou le fonds sectoriel doit verser en plus de l'allocation de l'Onem. Ce montant journalier, actuellement de 5,63 euros, sera indexé.

Prolongations classiques

Plusieurs accords antérieurs sont prolongés. Il s'agit de la liste classique:

- l'effort des secteurs et des entreprises en faveur des groupes à risque: le régime des 0,10%, ainsi que le régime de 0,15% pour les secteurs qui souhaitent être dispensés de l'obligation des conventions de premier emploi;
- le «régime 80-20» pour les transports en commun;
- l'amende de seulement 1.800 euros pour les employeurs qui refusent d'offrir un outplacement;
- le régime fiscal et parafiscal spécial pour les primes à l'innovation.

Confirmations des engagements

Lors de son entrée en fonction, le gouvernement avait promis de respecter le consensus entre les interlocuteurs sociaux. Ce projet d'accord réaffirme certains de leurs engagements antérieurs:

- l'augmentation de 35,7 euros brut du salaire minimum, le 1^{er} avril 2024, doit être portée à 50 euros net dans le cadre de la baisse d'impôt annoncée. Cette mesure nécessitera une mesure fiscale du gouvernement et, pour les employeurs, la compensation du coût, au travers d'une réduction supplémentaire des cotisations patronales sur les très bas salaires;
- la mise en œuvre de l'accord sur la réduction de la cotisation AMI (assurance maladie-invalidité), trop lourde sur les plus petites pensions complémentaires;
- pas d'autres adaptations des impôts et des cotisations sociales sur les pensions complémentaires pendant le processus d'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés (2023-2028);
- l'interprétation commune des interlocuteurs sociaux de la CCT 90 (Plan bonus), qui permet à l'employeur d'octroyer un bonus si des objectifs collectifs sont atteints.

La CSC, ainsi que les autres interlocuteurs sociaux, demande au gouvernement de mettre en œuvre le contenu de cet accord dans son intégralité.



Erratum

Une imprécision s'est glissée dans l'article «Statut de cohabitant: 100% perdant», à lire dans L'Info n°5. Elle concerne l'arrêt de l'application de la distinction de statut entre isolé et cohabitant dans le cadre du chômage temporaire pour cause de Covid. L'abolition des différences pour le chômage temporaire est en effet le fruit de l'accord sur le bien-être des allocations de 2019, proposé par la CSC et accepté par le gouvernement.



Un an d'actions contre le racisme en entreprise



Après une année d'actions syndicales dans les entreprises pour lutter contre le racisme et les discriminations, une remise de prix a été organisée par la cellule Diversité le 21 mars dernier. Bilan et témoignages d'une campagne qui va continuer à vivre. | David Morelli |

Face au racisme dans les entreprises, il faut «oser réagir». C'est le slogan de la campagne nationale de la cellule Diversité de la CSC et de la cellule antiracisme à Bruxelles, entamée en 2021 pour une durée de quatre ans. En 2022, à l'occasion de la Journée inter-

nationale pour l'élimination de la discrimination raciale, ces deux cellules, associées au Ciep, et en partenariat avec les Migrants CSC, ont lancé la campagne «Entreprises sans racisme» (lire *L'Info* n°6, 2022). Celle-ci se déroule au cœur des entreprises wallonnes et bruxelloises,

et encourage les délégations syndicales à prendre des initiatives pour transcender de manière créative les préjugés racistes et lutter contre les discriminations.

Les délégations syndicales récompensées ont reçu un prix encadré, témoin de leur investissement.



LES PROJETS MIS EN PLACE PERMETTENT À DE PLUS EN PLUS DE TRAVAILLEURS DE S'EXPRIMER AU SUJET DU RACISME.

C'est dans ce contexte que, le 21 mars 2022, une trentaine d'équipes de délégués provenant d'entreprises et d'organisations bruxelloises et wallonnes se sont engagées, sous la forme d'une charte ou encore d'une déclaration, à mettre en place des actions concrètes contre le racisme et les discriminations au travail. Campagnes de sensibilisation, enquêtes, boîtes à idées, témoignages et bien d'autres initiatives ont ainsi vu le jour.



Un premier domino

«Le bilan de cette année de campagne est très positif, se réjouit Malika Borbouse, coordinatrice nationale du service Diversité. Mais il faudra encore quelques années à certains projets pour qu'ils puissent prendre pleinement corps.»

Le 21 mars dernier, la créativité et l'audace des délégations syndicales participantes ont été mises à l'honneur lors d'une cérémonie qui s'est déroulée Place du Luxembourg, à Bruxelles. «On félicite toujours les employeurs qui tiennent compte de la diversité au sein de leur entreprise. Cette fois, on va féliciter les délégations pour leur travail», lançait au public Leslie Seghers, qui animait la cérémonie. Des délégations d'une vingtaine d'entreprises étaient venues des quatre coins de

la Wallonie et de Bruxelles – Avietta, Phone House, Entranam, Alysse Food, AGC Moustier, ou encore Edel, pour n'en citer que quelques-unes. Elles sont montées sur le podium pour recevoir leur Award et expliquer en quelques mots les actions réalisées, en cours ou à venir. «Une année, cela passe vite, et c'est plutôt sur la fin que certains projets ont été effectivement lancés, constate Malika Borbouse. Dans certaines entreprises, des projets viennent seulement d'être acceptés par la direction. Mais, au final, les projets mis en place permettent à de plus en plus de travailleurs de s'exprimer sur ce sujet. C'est un premier domino, mais on ne va pas s'arrêter là.» De nombreuses délégations syndicales souhaitent en effet encore signer la charte et mettre en place des projets concrets. «Avec cette campagne, nous avons lancé une machine, une

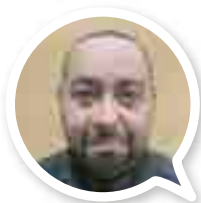
nouvelle militance, au cœur des entreprises. On veut, année après année, venir avec des victoires syndicales», conclut la coordinatrice Diversité.

Des textes qui engagent

La charte wallonne et la déclaration d'engagement bruxelloise «Entreprise sans racisme», signées le 21 mars 2022, engageaient les équipes syndicales CSC à :

- lutter contre le racisme sous toutes ses formes;
- (ré)agir face à des propos racistes exprimés au sein de l'entreprise;
- communiquer sur les actions menées lors de cette campagne;
- mener une réflexion sur la politique interne en matière d'engagement des personnes dites «racisées».

«Face à des discriminations, les travailleurs ne doivent pas avoir peur de réagir»



Nordin est délégué syndical CSC Alimentation & Services chez Atalian (Bruxelles), une société active dans le secteur du nettoyage, entre autres. Il livre son bilan, un an après la signature de la charte.

| Propos recueillis par David Morelli |

Pourquoi avoir signé cette charte il y a un an?

Nous voulons améliorer les conditions de travail des travailleurs face à des discriminations, comme le racisme. Il était tout à fait normal pour nous de signer cette charte. Nous avons donc mis en place un plan d'action. Une clause a été intégrée dans le règlement de travail. Elle reprend les éléments contenus dans la CCT 38 (le recrutement et la sélection de travailleurs), la CCT 95 (égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail), et la loi contre le racisme et la xénophobie.

Avez-vous atteint les objectifs que vous vous étiez fixés?

Nous n'avons pas pu atteindre tous nos objectifs mais, parmi ceux-ci,

nous voulions lutter contre la discrimination des personnes handicapées et des femmes de plus de 45 ans, afin de rendre possible l'adaptation de leur travail. Nous avons été attentifs à ce qu'il n'y ait pas de discrimination au niveau des contrats, entre autres en matière d'assignation des heures. Nous travaillons aussi à briser le plafond de verre, qui rend difficile l'accès aux femmes à des fonctions plus élevées hiérarchiquement. En tant que délégué syndical, c'est mon devoir de faire un maximum pour que ces discriminations n'arrivent pas. Mais malgré tous les efforts, il n'est pas possible de tout contrôler: c'est un combat à long terme. Et la direction nous soutient quand nous arrivons à démontrer que des situations problématiques sont en contravention

avec la charte déontologique qu'elle a signée.

Votre travail a également permis de faire bouger les lignes en matière de port des signes convictionnels.

Notre entreprise est très diversifiée. À plusieurs reprises, il y a eu des réticences chez certains clients concernant les travailleuses portant le voile. Malgré cela, la direction laisse la liberté aux femmes qui le souhaitent de porter le voile ou un foulard. Mais en règle générale, dans notre entreprise, cela ne pose pas de problème.

Quel bilan tirez-vous de cette année d'action?

Cette charte est un outil utile, et ce qu'on a effectué est déjà très positif. Beaucoup de travailleurs ont peur des représailles et de perdre leur emploi, particulièrement ceux qui ont des contrats précaires (intérimaires, remplacements, CDD...). Cette charte a permis d'avancer sur ce sujet en conscientisant les travailleurs à ces discriminations, et au fait qu'ils ne doivent pas avoir peur de réagir s'ils y sont confrontés.



«La diversité est un cadeau du ciel»

La société Twin Disc (Nivelles) a signé la charte wallonne «Entreprise sans racisme». Jean-Marc Bottemane, délégué syndical principal Metea, revient sur cette année de campagne. | **Propos recueillis par David Morelli** |

Qu'est-ce qui vous a donné envie de participer à ce projet?

La charte «Entreprise sans racisme» est un projet ambitieux par son contenu. On ne pouvait pas y rester insensible. Chez Twin Disc, la maison-mère a toujours été attentive aux questions de discrimination et au racisme. Chaque année, le personnel employé et le personnel cadre signent un engagement de respect des valeurs, qui se retrouve dans le règlement d'ordre intérieur. La direction a donc adhéré totalement à la Charte présentée le 21 mars 2022, et elle y a apposé, avec le banc syndical, sa signature. Nous avons débuté cette campagne sur

les bases très positives qui existaient déjà dans notre société.

Cette année a-t-elle dès lors été un long fleuve tranquille?

Cette campagne nous a fait ouvrir les yeux d'une façon incroyable. L'action a principalement consisté en une campagne d'affichage. Lorsque j'ai mis ces affiches, elles ont été accueillies avec un certain étonnement par les travailleurs. On me disait «*Mais il n'y a pas ce type de problème ici!*». Cette campagne nous a permis de constater que, même si l'on pensait que tout se passait bien, par le biais de l'humour, des propos pouvaient encore involontairement blesser certaines personnes. Ces affiches



PAR LE BIAIS DE L'HUMOUR, DES PROPOS PEUVENT BLESSER.

ont interpellé des travailleurs qui sont venus me signaler que, même s'ils en avaient l'habitude, ils étaient touchés par certaines boutades, même lancées sans malveillance.

Il y a donc encore du travail à faire, malgré un terreau très favorable.

Malgré tout ce qui a déjà été mis en place et le fait qu'il n'y ait pas de discriminations dans notre entreprise, que ce soit à l'embauche ou dans l'avancement des carrières, il faut rester vigilants. D'autant que, si la plupart des travailleurs se connaissent depuis de nombreuses années, il y a aussi des jeunes qui viennent nous rejoindre, dont certains sont issus d'autres cultures. Il faut donc veiller à conserver cette dynamique d'entreprise ouverte à la diversité et travailler, en douceur mais fermement, pour éviter que cet humour non constructif soit un vecteur de souffrance et de marginalisation de certains travailleurs. La campagne se termine donc, mais le travail n'est pas fini. Il faut garder l'unité: la diversité est une force, un cadeau du ciel. Faisons-en quelque chose.

Que faire si l'on est victime de racisme en entreprise?

En cas de problème, les travailleurs affiliés peuvent s'adresser au service Diversité de la CSC. Celui-ci va objectiver la situation pour vérifier si la personne subit effectivement une discrimination, par exemple sur base des critères dits raciaux. Le dossier va être traité soit sous forme de concertation avec le délégué/le permanent professionnel, soit sous forme d'une instruction juridique. À l'issue de l'instruction, si les faits sont avérés, une solution négociée peut être trouvée. Si cela échoue, libre à la victime de poursuivre juridiquement, et d'intenter une procédure juridique avec le concours la CSC pour s'adresser à un tribunal.

Nous aborderons dans un prochain numéro de *L'Info* la récente extension de la loi sur le genre et l'adaptation de la loi anti-discrimination qui améliorent désormais la protection dans l'entreprise.

Prenez contact avec le service Diversité:





MANUTENTION

Manufast: important plan de licenciement collectif

Le personnel, constitué de travailleurs moins valides, est effondré par la décision de l'ETA de licencier 100 travailleurs. La colère s'installe. | D.Mo. |

Manufast est une entreprise de travail adapté (ETA) située en région bruxelloise (Berchem-Sainte-Agathe). Active dans la gestion de data, le printing, la logistique, le stockage ou encore l'e-picking, elle emploie quelque 380 travailleurs, essentiellement moins valides ou fragilisés.

Cette entreprise, qui se revendique de l'économie sociale, est censée être orientée sur l'humain d'abord. Largement subsidiée par le PHARE, un des deux pôles de la Direction d'administration de l'Aide aux personnes handicapées de la Cocof, sa mission est de donner du travail aux personnes en situation de handicap. «*Cette main d'œuvre très*

spécialisée dans son domaine est un fleuron pour le monde du travail bruxellois. Elle pourrait sans difficulté remplacer la sous-traitance de plus en plus pratiquée à l'étranger», explique Jeanne Maillart, permanente régionale en charge du secteur à la CSC Bâtiment – Industrie et Énergie (CSCBIE).

Manufast a pourtant annoncé, à l'occasion d'un conseil d'entreprise extraordinaire qui s'est tenu le 16 mars dernier, son intention de licencier sèchement au moins 100 de ces travailleurs. Une haie de déshonneur a d'ailleurs accueilli les dirigeants de la société.

Consternation totale

Pour les syndicats (CSCBIE, FGTB et CGSLB), un tel licenciement est tout simplement impensable: cela provoquerait un véritable bain de sang social pour ces familles, mais aussi pour les pouvoirs subsidiaires bruxellois!

À l'annonce du démarrage d'un plan Renault, il y a eu des malaises parmi les travailleurs. «*La consternation est totale, constate Jeanne Maillart, avec la terrible impression de revivre une situation déjà vécue en 2012, mais en pire*».



LES TRAVAILLEURS NE PAIERONT PAS L'ADDITION D'UN MANAGEMENT DÉFAILLANT!

À l'époque, des travailleurs licenciés avaient en effet été réembauchés quelques mois plus tard, les licenciements ayant été mal calculés. Au nom de la pérennité de l'entreprise, ces précédents licenciements avaient été suivis par l'embauche de managers successifs, avec de très gros salaires...

Manquements et lenteurs

De prime abord, les organisations syndicales détectent des manquements et des mauvais choix de gestion, trop basés sur la rentabilité plutôt que sur les compétences et le fonctionnement des travailleurs en situation de handicap. Le constat est aussi fait de la lenteur à solliciter les mécanismes d'aide et de financement existants dans le secteur du non-marchand bruxellois. Les syndicats remarquent également que Manufast est toujours incapable de présenter un plan d'avenir cohérent qui permettrait de sauver l'entreprise après le licenciement collectif en cours.

Les organisations syndicales annoncent qu'elles n'acceptent aucun licenciement: «*Il est intolérable de licencier des travailleurs fragilisés dans une économie déjà en souffrance. Les travailleurs ne paieront pas l'addition d'un management défaillant*», concluent-elles.

L'entreprise, active dans l'impression ou encore le stockage, emploie quelque 380 travailleurs.





LOGISTIQUE

Arrêt de travail dans les dépôts Delhaize à Zellik

Les travailleurs des dépôts Delhaize à Zellik ont arrêté le travail en soutien à la revendication des travailleurs des magasins intégrés.

Suite à l'annonce de la franchisation de 128 magasins, les travailleurs des dépôts Delhaize sont eux aussi inquiets. Ils ont peu confiance dans le plan d'avenir de cette direction pour l'ensemble de l'entreprise et la logistique. La direction prétend vouloir investir dans la logistique, mais ce n'est pas ce qui a été démontré ces dernières années.

Les conditions de travail sont déjà extrêmement difficiles dans les dépôts: problèmes de dos, durée de travail, travail de nuit, salaires bas... De plus en plus de concessions ont été demandées aux travailleurs en termes de flexibilité. Les magasins indépendants étant ouverts plus longtemps, notamment le dimanche, ils sont beaucoup plus exigeants, avec toutes les conséquences que cela implique pour les travailleurs des centres de distribution.

La confiance a disparu

Delhaize souhaite devenir un grand grossiste. Pourquoi est-ce que les ouvriers seraient épargnés des économies que la direction souhaite faire? Delhaize veut faire un milliard d'économies, pour reverser cet argent aux actionnaires. Cet argent va donc aussi être cherché dans la diminution des «coûts» des entrepôts, c'est-à-dire les conditions de travail des ouvriers. Actuellement, la direction promet qu'il n'y aura pas de changement, mais la confiance a disparu. La direction ne donne aucune garantie. La meilleure garantie pour l'emploi et les conditions de travail dans les dépôts est que les 128 magasins restent intégrés. Ensuite, les centres logistiques pourront enfin faire l'objet d'investissements sérieux.

Une lutte pour l'avenir

Ce qui arrive aujourd'hui aux travailleurs des magasins intégrés est scandaleux. C'est une attaque directe contre leurs droits collectifs. Les ouvriers sont donc soucieux, à

juste titre. La direction veut franchiser pour se débarrasser des syndicats. De cette manière, elle pourra beaucoup plus facilement imposer les conditions de travail qu'elle souhaite, et économiser sur les travailleurs. Si un travailleur refuse de changer son horaire en dernière minute dans un magasin intégré, les délégués sont là pour le défendre.

**PLUSIEURS AUTRES ENSEIGNES
FERONT LA MÊME CHOSE
SI LE PLAN PASSE.**

Si le travailleur fait la même chose dans le magasin franchisé, il n'y a personne pour le défendre. Plusieurs autres enseignes et secteurs regardent ce que Delhaize fait maintenant, pour faire la même chose chez eux si le plan passe. C'est un modèle de société sans organisation des travailleurs que Delhaize veut faire passer. Il faut se battre pour maintenir un modèle où les travailleurs peuvent s'organiser et ont leur mot à dire sur leurs conditions de travail. Il s'agit aujourd'hui d'une lutte pour l'avenir de tous les travailleurs de Delhaize. Il s'agit de choisir pour le personnel, pas pour les actionnaires.

Cette lutte concerne l'avenir de tous les travailleurs de Delhaize.



© Jean-Luc Flémal - Belpress.com



BRUXELLES ET WALLONIE

8 mars: mettre K.O. les inégalités



© La CSC

À Bruxelles, des prises de paroles et témoignages ont précédé la Marche des Femmes.

Des milliers de Super Maria se sont mobilisés pour boxer les inégalités à l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

David Morelli

En Wallonie et à Bruxelles, des militantes et militants de la CSC ont organisé des actions pour sensibiliser la population aux nombreuses inégalités entre femmes et hommes, parmi lesquelles l'écart salarial (lire *L'Info* n°5), le temps partiel involontaire (lire *L'Info* n°4), etc.

Monter sur le ring

Munies d'un punching-ball greffé de cibles symbolisant des inégalités à abattre, une cinquantaine de militantes de la CSC Mons-La Louvière ont invité le personnel et la clientèle du centre commercial des Grands Prés, parés de masques et de capes «Super Maria», campagne des Femmes CSC, à boxer les inégalités de genre. Elles se sont ensuite rassemblées avec les membres du collectif 8 mars sur la Grand-Place pour des prises de parole engagées.

À Namur, un ring a été installé sur la Place de l'Ange pour boxer les mauvaises conditions de travail des femmes. Les militantes ont ensuite rejoint la Place d'Armes pour par-

ticiper à la traditionnelle marche dans le centre-ville. Des actions ont également été menées par les équipes syndicales dans diverses institutions et entreprises de la région.

Un ring, des gants de boxe... les Super Maria de la CSC Liège-Verriers-Ostbelgien (LVO) ont boxé les inégalités et fait un clin d'œil au combat mené par les femmes de la FN Herstal en 1966. «*Tant que l'égalité ne coulera pas de source, nous continuerons les actions*», insiste Anne-Françoise Gilissen, permanente en charge des questions d'égalité femmes-hommes à la CSC LVO.

Booster la lutte

En Hainaut occidentale, un atelier «Papotes ripostes» a été organisé pour échanger sur des sujets comme les stéréotypes de genre, les violences sexuelles au travail, ou encore le congé paternité. Pour

booster la lutte contre les inégalités, des barres énergétiques ont été distribuées.

Des actions ont également eu lieu à Messancy, ou encore à Louvain-la-Neuve, dont la Grand-Place accueillait un village «Maria Boxe». Un jeu de piste pour plus d'égalité et une initiation à la self-défense et à la boxe anglaise étaient au programme.

Bonne nouvelle

Certains militants et militantes ont rejoint Bruxelles pour participer à la Marche mondiale des Femmes, qui aura réuni quelque 5.000 personnes. En amont de celle-ci, les Femmes CSC et la FGTB Bruxelles ont organisé une action en front commun afin de rassembler les militants et membres des deux syndicats, au milieu du village éphémère. Plusieurs prises de paroles ont eu lieu, dont de nombreux témoignages, ponctués par des chants féministes. Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, a salué à cette occasion le vote à l'unanimité par le Parlement fédéral de l'adoption de la convention 190 de l'Organisation internationale du travail. Cette convention interdit la violence et le harcèlement sur les lieux du travail et sur le chemin du travail.

Notons enfin que, le matin du 8 mars, la Ligue des travailleuses domestiques de la CSC Bruxelles a abordé à la commune de Saint-Gilles la question, particulièrement sensible pour les femmes sans papiers, du harcèlement moral et sexuel des travailleuses.

Le match continue donc, jusqu'à ce que résonne enfin le gong de la victoire.



TANT QUE L'ÉGALITÉ NE COULERA PAS DE SOURCE, NOUS CONTINUERONS LES ACTIONS!

Bonus



Dans l'app de *L'Info*
Plus de détails et d'images sur ces actions.





UNION EUROPÉENNE

Green Deal européen et amiante: vers une bombe à retardement?

Les travailleurs exposés à l'amiante sont exposés à de lourds risques sanitaires.

Chaque année, dans l'Union européenne, l'amiante tue environ 90.000 personnes par cancer du poumon et mésothéliome. Avec l'adoption du Green Deal européen et le vaste programme de rénovation de bâtiments qui en découle, le risque est grand d'assister dans le futur à une nouvelle vague de victimes de l'amiante. | David Morelli |

Début février, les membres de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen ont entamé les discussions

sur la modification de la directive concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante.

Selon l'Institut syndical européen (ETUI), on s'attend en effet à ce que 35 millions de bâtiments fassent l'objet d'un entretien, soient rénovés ou soient démolis d'ici 2030. Ces bâtiments ont été construits avant l'interdiction totale de l'amiante, qui ne date que de 2005 dans l'UE (1998 en Belgique).

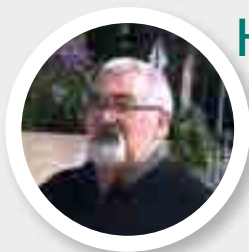
Risque accru

Par conséquent, entre 4,1 et 7,3 millions de travailleurs dans le secteur de la construction et de la rénovation, de la gestion des déchets, et dans les services de lutte contre les incendies, seront exposés à un risque accru d'exposition à l'amiante au cours de la prochaine décennie.

On sait en effet que scier, percer ou briser un élément qui contient de l'amiante comporte des risques. L'inhalation des fibres d'amiante peut provoquer une asbestose et différents types de cancers, dont le mésothéliome et les cancers du poumon, du larynx et des ovaires. Dans la plupart des cas, les symptômes ne se développent qu'après une longue période de latence de vingt à quarante ans.

Sur les chantiers, les plus vulnérables seront sans aucun doute les travailleurs migrants, détachés, transfrontaliers et indépendants présents en masse dans le secteur de la construction.

Source: Rise - www.rise.be

**Hommage à Vivian Lescot, co-fondateur du collectif amiante de la CSC**

C'est une figure importante du combat contre l'amiante dans la région de Mons-Borinage qui s'est éteinte le 6 février dernier. Vivian Lescot, ancien délégué CNE à l'usine Coverit d'Harmignies, a voué une partie importante de son travail syndical et de sa vie à sensibiliser les travailleurs et les pouvoirs publics aux dangers de l'amiante. Avec le collectif «Amiante et produits dangereux» de la CSC (CAPD), dont il était l'un

des fondateurs, il aura participé activement au combat pour faire reconnaître l'amiante comme maladie professionnelle ainsi qu'à la création du Fonds Amiante. Plus récemment, il s'était lancé, avec le CAPD, dans une campagne d'information et de sensibilisation sur l'amiante dans les écoles de la région de Mons et de La Louvière. «La CSC Mons-La Louvière est reconnaissante du combat mené et des avancées syndicales obtenues avec le concours du travail de Vivian et des autres militants du CAPD pour la reconnaissance des

victimes, pour sensibiliser sur les risques de l'amiante et pour que le travail ne tue plus!», déclare, lui rendant hommage, Jean-Marc Urbain, secrétaire fédéral de la CSC Mons-La Louvière.

Le 28 avril prochain, à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, sa photo sera déposée aux côtés de celle de Michel Verniers, ex-délégué CSC chez Coverit et co-fondateur du CAPD, sur la stèle aux victimes de l'amiante à Harmignies. | D.Mo. |

Une bonne nouvelle pour débiter les négociations sectorielles



Le Groupe des dix s'était quitté il y a quelques mois sur un constat d'échec. Le carcan imposé par la loi sur la norme salariale avait empêché la signature d'un accord interprofessionnel visant à augmenter les salaires des travailleurs et travailleuses.

D'autres dossiers devaient néanmoins être solutionnés à court terme pour soulager de nombreux travailleurs: les CCT interprofessionnelles relatives aux emplois de fin de carrière et au RCC, qui viennent à échéance en juin, les «petites» pensions complémentaires souvent réduites à néant par la cotisation pour l'assurance maladie-invalidité, l'augmentation du salaire minimum, et enfin, l'assouplissement du régime de fin de carrière pour les travailleurs des entreprises de travail adapté.

Il s'agissait de dossiers pour lesquels nos membres attendent de la CSC qu'elle soit porteuse de solutions.

En validant le projet d'accord du Groupe des dix, le Conseil général de la CSC a rappelé l'importance qu'il porte à la concertation sociale. Il s'agit d'une première étape importante. Le gouvernement est maintenant chargé de faire appliquer le contenu de cet accord.

Les négociations vont maintenant débiter, avec pour objectif qu'un maximum de travailleurs puissent obtenir la «prime énergie» du gouvernement et voir leurs conditions de travail s'améliorer, car c'est aussi au niveau des négociations sectorielles et d'entreprise que la CSC fait la différence.



© CSC Charleroi - Sambre & Meuse

Charleroi: contre le racisme et les discriminations

Le racisme et les discriminations divisent notre société, et ce qui nous divise nous rend plus faibles. Cela nous empêche de faire front commun et de lutter contre l'oppression, pour la justice et la solidarité.

C'est dans ce contexte que, le 21 mars dernier, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la CSC Charleroi – Sambre & Meuse, en front commun avec la FGTB Charleroi – Sud Hainaut, a réuni une vingtaine d'associations luttant

contre le racisme, ainsi que la Ville de Charleroi, dans le cadre d'un Festival de la diversité. Cette initiative a permis de mettre en avant le travail de ces acteurs au quotidien.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Découvrez les autres actions
menées à l'occasion du 21 mars
et de la lutte contre le racisme.

