



Le dossier

Ensemble, les jeunes construisent le syndicat

Les jeunes et le syndicat ont besoin l'un de l'autre pour construire une société juste et solidaire. En cette année d'élections sociales, les Jeunes CSC rappellent l'importance et le rôle que les jeunes peuvent jouer en se portant candidats.

6/8

50 millions de travailleurs exposés à un risque de cancer

3

Une nouvelle loi contre les troubles musculosquelettiques

4

Congrès CSC Alimentation & Services: Organiser, lutter et gagner

9

Élections sociales: quel est le rôle du CPPT?

11



© CSC Brabant wallon

Menace d'expulsion de Dieme Abdoulaye: un an après, rien n'a bougé!

Le 1^{er} février dernier, les syndicats ont organisé un rassemblement en solidarité avec Dieme Abdoulaye devant l'hôpital Helora de Nivelles. De nombreux travailleurs et ses employeurs étaient présents pour témoigner de leur solidarité avec leur collègue menacé d'expulsion. | D. Mo. |

Dieme Abdoulaye est un travailleur migrant, qui était en contrat à durée indéterminée depuis 2020 à l'hôpital de Nivelles, au service de l'entretien ménager. Le 2 février 2023, il se voit notifier le refus de sa demande d'asile, et est menacé d'expulsion. Un an plus tard, ce travailleur attend encore le traitement de son dossier de recours. Il se retrouve sans travail, malgré la volonté de la direction de le réembaucher. C'est une injustice énorme!

Un travailleur essentiel

Arrivé sur le territoire belge en 2018, Dieme Abdoulaye a introduit sa demande d'asile. Après avoir bénéficié d'une formation de technicien de surface en milieu hospitalier, un contrat de travail lui a été proposé au sein de l'hôpital Helora de Nivelles, où ses compétences, sa volonté d'intégration et sa personnalité ouverte ont été relevées par ses collègues et la direction.

Durant la période Covid, avec ses collègues du service de l'entretien ménager, il a réalisé le nettoyage de l'institution sans discontinuer. En plus de ses prestations, il a également assuré les gardes du nettoyage de nuit Covid. Son cheminement professionnel lui a permis de

s'intégrer totalement dans la société civile et sociale belge. Il est affilié à une organisation syndicale, participe aux activités sociales, etc.

Aujourd'hui, Dieme attend que son dossier de recours soit traité, et qu'une solution soit trouvée pour qu'il puisse reprendre le cours de sa vie.

Demande de régularisation

Cette situation est intolérable pour l'ensemble de ses collègues. Plus d'une septantaine de témoignages ont été récoltés, qui démontrent à quel point son absence est une perte pour l'hôpital. Les organisations syndicales en front commun demandent que son dossier soit traité dans les plus brefs délais.

À l'heure où la réforme du permis unique est abordée, des solutions peuvent être trouvées pour solutionner des cas comme celui de Dieme. Nous demandons que sa demande de régularisation soit acceptée, et que des

critères clairs et objectifs soient définis pour toute demande de régularisation.



Signez la pétition de soutien en scannant le QR code ci-contre.

Aménager son temps de travail ?

CRÉDIT-TEMPS, FIN DE CARRIÈRE ET CONGÉS THÉMATIQUES
QUELLES DÉMARCHES CONCRÈTES POUR CONSERVER VOS DROITS ?

27 FEVRIER 2024
DE 18H00 À 20H00
À LA SALLE PAROISSIALE
AVENUE L.GOBLET, 267
À BAUDOUR

INSCRIPTION : PPI.MONS@ACV-CSC.BE

TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
02.244.32.86
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

Marie-Hélène Toussaint
mht.paraph@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



Cinquante millions de travailleurs exposés à un risque de cancer

Un travailleur sur deux subit une exposition professionnelle à au moins un risque de cancer. Au sein de l'UE, on estime à 100.000 par an le nombre de décès imputables à des cancers professionnels.

| Kris Van Eyck |

Une étude a été menée auprès de 25.000 travailleurs issus de six pays. Ceux-ci ont été interrogés sur leurs activités professionnelles quotidiennes; les résultats ont été comparés aux risques de cancers connus pour ces activités. Les résultats interpellent: 1 travailleur sur 2 subit quotidiennement une exposition à au moins un risque de cancer, et 1 sur 4 subit quotidiennement une exposition à au moins deux risques de cancer. Cette étude est représentative pour les 98 millions de travailleurs de ces six pays. Près de 50 millions de ces travailleurs sont donc exposés à un risque de cancer. Les huit principaux types d'exposition semblent familiers: les rayons UV du soleil, les gaz d'échappement de véhicules diesel, le benzène, la silice cristalline (libérée lors du taillage de la pierre, du béton, etc.), le formaldéhyde (libéré par exemple à partir de matériaux en feuilles), le chrome 6 (libéré lors de la soudure et la fabrication d'inox), le plomb, et la poussière de bois.



L'exposition à la poussière de bois est un facteur de risque.

1 travailleur sur 2
EST EXPOSÉ QUOTIDIENNEMENT À
AU MOINS UN RISQUE DE CANCER.

Cancers rarement reconnus

Les cancers professionnels sont fréquents, y compris en Belgique, mais rarement reconnus, et encore moins souvent admis officiellement comme maladies professionnelles. L'Agence fédérale pour les risques professionnels, Fedris, n'a reconnu en 2022 que 155 cancers professionnels, soit 141 liés à une exposition à l'amiante et 14 liés à une exposition à la poussière de bois. Sur son

site, la Fondation contre le cancer avance une estimation prudente de quelque 2.000 cancers professionnels (4% de tous les cancers en Belgique).

Une chose est sûre: il n'existe pas de chiffres exacts. Le lien avec l'exposition professionnelle est rarement fait lors du diagnostic. L'absence de chiffres complets et fiables caractérise également l'exposition au risque de cancer sur le lieu de travail. Les résultats de l'étude européenne soulignent l'urgence d'entamer une étude sur la prévention des cancers professionnels et leurs causes en Belgique.

Mobilité: la CSC satisfaite de l'avancée

L'accord réalisé au sein du gouvernement fédéral soutient les travailleurs qui effectuent leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail à vélo ou en train. La décision de relever le plafond fiscal pour l'indemnité vélo répond à la demande de la CSC. La CSC soutient également la décision du gouvernement de compenser l'augmentation des tarifs de la SNCB pour les navetteurs en train. Cependant, les employeurs doivent également consentir à un effort, leur contribution dans l'intervention accordée aux travailleurs ayant sensiblement diminué ces dernières années.

train puissent bénéficier de la gratuité pour leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Les décisions du gouvernement contribuent également à dissiper le flou pour les travailleurs qui disposent d'une voiture de société.



Bonus



Dans l'app de L'Info
La version intégrale
de cet article.



La CSC insiste auprès des organisations patronales pour conclure un accord afin que tous les navetteurs en



Jobs étudiants: l'Open VLD dépasse les bornes!

Les Jeunes CSC, les Jeunes FGVB, ABVV Jongeren, Jong ACV et la Fédération des étudiants francophones (Fef) s'opposent à la proposition de loi de l'Open Vld abrogeant les limitations applicables à l'occupation d'étudiants jobistes. Pour le front commun syndical, le texte contribuera à accroître la précarité des étudiants et des étudiantes. | D.Mo. |

Déposée le 19 janvier dernier, la proposition de loi de Tania De Jonge et Vincent Van Quickenborne s'attaque au peu de régulation existant sur le marché du travail des jobistes. Alors que la question de la précarité étudiante n'a jamais été aussi urgente en Belgique, les libéraux flamands font le choix de privilégier les intérêts patronaux.

Suppression du plafond

Le système d'emploi étudiant tel qu'il existe aujourd'hui ne profite pas à l'étudiant. Les travailleurs sous contrat classique bénéficient de droits et d'avantages, contrairement aux travailleurs étudiants. En supprimant le plafond actuel de 600 heures de travail par an, les libéraux empêcheraient définitivement les étudiants d'avoir accès à un salaire complet, à la prime de fin d'année, au pécule de vacances, au chômage temporaire, au droit d'accès à la sécurité sociale...

Le texte est sans ambiguïté: supprimer ce plafond annuel permettrait selon eux de remédier à la grave pénurie de main-d'œuvre en Belgique.

En d'autres termes, si des métiers pénibles et mal rémunérés ne sont pas occupés, le manque de ressources financières des étudiants finira par les y pousser.

Revaloriser plutôt que précariser

Les jeunesse syndicales rappellent que les politiques successives de flexibilisation ont un effet désastreux concernant l'abandon des études. Elles invitent à revaloriser le montant des bourses d'études et à élargir leurs conditions d'accès pour permettre aux étudiants de suivre régulièrement leur cursus, mais également à réinvestir dans l'enseignement et les services aux étudiants.

Enfin, ce projet de loi condamne les étudiants à l'impossibilité de s'ouvrir un droit propre à la sécurité sociale. En supprimant le plafond actuel, les libéraux empêcheraient définitivement les étudiants de cotiser pour leur propre droit au chômage et leur pension.

Les jeunesse syndicales appellent à une revalorisation du travail étudiant à travers une augmentation du salaire brut, en permettant aux jobistes de se constituer des droits pour le reste de leur carrière et d'accéder à la sécurité sociale afin d'être protégés en cas de perte d'emploi. Cela permettrait d'éviter la concurrence inégale entre les étudiants et les autres travailleurs. Le travail des étudiants est d'étudier, n'en déplaise à l'Open VLD!



600h/an

C'EST LE PLAFOND ACTUEL D'HEURES DE TRAVAIL POUR LES ÉTUDIANTS.

Le transport public n'est pas un produit de luxe!

La SNCB a décidé d'augmenter ses tarifs de 5,9%, y compris pour les tickets et abonnements étudiants et jeunes. Face à cette situation, dans un contexte de précarité grandissante, les Jeunes CSC ont coorganisé une action originale le 1^{er} février dernier, jour où les nouveaux tarifs sont entrés en vigueur. Une quarantaine de jeunes, parmi lesquels des Jeunes CSC, ont organisé une fête dans un train avec bulles, petits fours et cotillons, pour dénoncer le constat que prendre le train est «devenu un luxe» pour de nombreux jeunes. Ils revendiquent entre autres un abonnement pour les jeunes à 12 euros, et un refinancement des services publics, dont la SNCB. | D.Mo. |



© Jeunes CSC

Bonus



Dans l'app de L'Info Plus de photos et vidéos de l'action.





La Belgique, premier pays en Europe à se doter d'une législation contre les causes des troubles musculosquelettiques

Après des années d'actions et de campagnes menées par la CSC, un cadre juridique a enfin été établi pour s'attaquer aux causes des troubles musculosquelettiques au travail. Unique en Europe! | Dominic Zehnder |

Dans notre pays, un malade de longue durée sur trois souffre d'une forme ou d'une autre de troubles musculosquelettiques (TMS). La lombalgie, l'arthrose et l'inflammation des tendons ne représentent que quelques exemples des conséquences liées au travail. Selon un calcul effectué en 2022 par Sciensano, l'ensemble de ces douleurs engendrent un coût annuel de cinq milliards pour notre société, en raison des dépenses de soins de santé et des journées de travail perdues.

«Plus de 150.000 travailleurs ont contracté des maladies de longue durée en raison de ce type d'affection. Il s'agit du problème de santé lié au travail le plus fréquent: 2,5 millions de Belges souffrent de TMS. Nous devons donc investir dans la prévention, car c'est le seul moyen de réduire le nombre de malades de longue durée», déclare Maarten Hermans, expert de la CSC en matière de bien-être au travail.

Proposition de loi fédérale

Le ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, est également convaincu de la nécessité d'adopter une approche préventive. Il a soumis une proposition de loi visant à inclure dans la Loi bien-être une section distincte sur les TMS. Cette proposition place ces risques pour la santé sur un pied d'égalité avec d'autres facteurs, tels que les risques psychosociaux ou l'exposition à des substances cancérigènes. «Le ministre a entendu les propositions que nous lui avons soumises il y a deux ans. Cela implique notamment d'être explicitement attentifs aux TMS dans les analyses de risques obligatoires. L'employeur doit ensuite s'engager activement dans cette démarche. Le rôle du conseiller en prévention-ergonome va donc prendre de l'ampleur, tout comme la surveillance des représentants des travailleurs dans la gestion des risques liés aux TMS sur le lieu de travail», explique Maarten Hermans.

Dernier obstacle

Ainsi, la Belgique devient le premier pays européen à se doter d'une législation spécifique pour traiter cette problématique. En 2012, une autre initiative visant à introduire une directive européenne sur les TMS a échoué. Ces troubles sont donc largement absents de la législation sociale des pays européens. «L'avis unanimement positif des syndicats et des organisations patronales,



ainsi que les réactions favorables des associations professionnelles d'ergonomes, de médecins du travail et de services de prévention, témoignent d'un large soutien en faveur de cette démarche. Maintenant que les interlocuteurs sociaux ont rendu un avis favorable, la CSC espère que le gouvernement mettra rapidement en œuvre la nouvelle législation», conclut Maarten Hermans.

Carte blanche pour la démocratie en Argentine



Des syndicats européens et organisations de la société civile répondent à l'appel des syndicats argentins qui dénoncent l'aggravation de la situation politique et sociale en Argentine. Avec la loi «omnibus», le nouveau président Javier Milei menace de réduire à néant 40 années de luttes sociales. Dans ce contexte, la Commission européenne poursuit les négociations de l'accord de commerce avec les pays du Mercosur (Argentine, Brésil, Paraguay et Uruguay) en dépit des atteintes aux droits sociaux et des attaques à l'État de droit en Argentine.

Bonus



Dans l'app de L'Info
La carte blanche cosignée
par Marie-Hélène Ska.





En cette année d'élections sociales et politiques, les Jeunes CSC rappellent l'importance pour les jeunes de se syndiquer et le rôle qu'ils peuvent jouer en se portant candidat aux élections sociales dans leur entreprise. Ils veulent porter la parole des jeunes dans la société et sur leur lieu de travail: les jeunes et le syndicat ont besoin l'un de l'autre pour construire une société juste, égalitaire et solidaire. Nel van Slijpe porte avec enthousiasme la responsabilité des Jeunes CSC francophones. Il nous emmène dans les chantiers et les combats à mener pour et par les jeunes. | Propos recueillis par Donatienne Coppieters |



Pourquoi est-ce important de se syndiquer comme étudiant?

Énormément d'étudiants aujourd'hui ont un job. Seul face à son employeur, il peut parfois être difficile de connaître ses droits et de les faire respecter. 15.000 étudiants sont affiliés aux Jeunes CSC. Ensemble, on veille à leur donner les bonnes infos pour qu'ils puissent défendre leurs droits. On peut aussi intervenir juridiquement pour défendre un jobiste qui aurait un problème avec son employeur. On se bat aussi pour augmenter leurs salaires et pour un meilleur accès à la sécurité sociale pour les jeunes.

Qu'est-ce que les Jeunes CSC peuvent apporter aux jeunes en recherche d'emploi?

Quand on sort des études, on est souvent mal informé concernant

toutes les démarches administratives pour s'inscrire à Actiris ou au Forem, pour accéder au chômage. Les Jeunes CSC sont là pour les accompagner et les défendre. Les jeunes au chômage peuvent par exemple faire appel à nous au moment des évaluations du Forem ou d'Actiris pour défendre leur recherche active d'emploi. Nous défendons aussi de manière plus globale la réduction collective du temps de travail pour permettre de mieux répartir le travail, et que les jeunes ne galèrent pas en début de carrière.

En quoi est-ce important de se syndiquer quand on est un travailleur jeune?

En tant que travailleur, on peut être confronté à des abus sur le lieu de travail. Il arrive que la législation so-

ciale ne soit pas respectée ou qu'on ait besoin de conseils et d'aide par rapport au contrat de travail, au salaire, à la fiche de paye. Le syndicat est là pour répondre aux questions individuelles. Plus largement, collectivement, il peut aussi négocier de nouveaux droits pour les travailleurs.



IL EST INDISPENSABLE QUE DES JEUNES S'IMPLIQUENT.

Aux Jeunes CSC, on peut être simple affilié, mais peut-on aussi être militant?

Dans chaque région, des comités de jeunes se réunissent et mènent ou participent à des actions. Ils ont envie de changer la société au sens large, à la fois sur ce qui se passe en entreprise, mais aussi de travailler sur les questions de justice climatique, de mobilité, de sécurité sociale et d'accès à l'emploi. Ensemble, ils construisent le syndicat, les projets, et font bouger les



choses. On organise aussi des formations sur l'extrême droite, le racisme, l'écologie...

Quelle place pour les jeunes dans ces élections sociales?

Les travailleurs vont élire dans des milliers d'entreprises leurs représentants, qui vont par après négocier et discuter sur toute une série de sujets de la vie de l'entreprise, que ce soit le salaire, le règlement de travail, les conditions de travail, etc. La question centrale est: comment les jeunes travailleurs vont-ils être représentés dans les entreprises? Pour cela, il est indispensable que des jeunes s'impliquent et se présentent, parce qu'il y a des thématiques spécifiques aux travailleurs jeunes. La principale, c'est la stabilité d'emploi: beaucoup de jeunes sont en intérim, en contrat à durée déterminée, et ne peuvent donc pas se projeter réellement dans l'avenir. La question aussi du partage entre la vie privée et la vie professionnelle est importante: comment combiner des loisirs, avoir une vie de famille, élever des enfants tout en travaillant? Pas mal de jeunes s'inquiètent à ce sujet, parce qu'avec le travail qui se flexibilise et devient parfois plus intense, ils ont du mal à tout combiner.

Qu'est-ce que le «collège jeunes» qui existe dans certaines entreprises?

Toute entreprise qui compte au moins 25 jeunes de moins de 25 ans au jour de l'élection est tenue de leur réserver un/des mandat(s) au CPPT ainsi qu'au CE. Les travailleurs qui ont moins de 25 ans sont alors inscrits sur des listes électorales distinctes. Pour les jeunes, on ne fait pas de distinction de statut (ouvriers, employés, cadres). Si, au jour des élections, ils n'ont pas atteint l'âge de 25 ans, ils sont inscrits sur la liste des électeurs du collège des jeunes. Dans ce cas, les jeunes de l'entreprise votent uniquement pour les candidats jeunes. Ils reçoivent un bulletin de vote séparé sur lequel se trouvent uniquement les candidats des jeunes. Ils ne peuvent pas voter

pour les ouvriers, les employés, ou les cadres. Les jeunes de moins de 25 ans qui travaillent dans une entreprise qui occupe moins de 25 jeunes travailleurs peuvent bien sûr être candidats sur les listes «ouvriers», «employés» ou «cadres».

Est-ce qu'aux Jeunes CSC, on s'amuse aussi?

Ah oui! Je pense que l'une des raisons principales

pour lesquelles les jeunes nous rejoignent, c'est parce que les Jeunes CSC, c'est hyper convivial. Nous participons à des salons, des festivals, aux 24 heures vélo, pour discuter avec les jeunes et participer à la fête. On accepte tout le monde, on rencontre des gens qu'on n'aurait jamais rencontrés en dehors du syndicat, on se marre!



Un délégué syndical n'est jamais seul!

Tu es jeune, plein d'idées et intégrer une équipe syndicale te démange... mais tu hésites à franchir le pas? Voici les réponses à quatre questions légitimes.

Quelle est la charge de travail?

La majorité des activités syndicales se déroulent dans l'entreprise, pendant les heures de travail. Dans de nombreuses entreprises, les réunions de l'équipe syndicale ont lieu en journée. Occasionnellement, des formations et des réunions peuvent avoir lieu en soirée. C'est à toi de décider du temps tu consacreras à ton travail syndical. Tout nouvel élu doit au moins suivre la formation syndicale de base. La CSC est là pour te soutenir.

Et si je ne connais pas assez bien la loi?

Un bon délégué n'est pas un juriste. C'est avant tout une personne

qui va chercher l'information là où elle se trouve pour répondre au mieux aux questions des affiliés. Et l'équipe syndicale est là pour te soutenir.

Les matières à négocier ne sont-elles pas trop compliquées?

Parfois, effectivement, cela peut être compliqué. Mais tu n'es pas seul! Tu peux t'appuyer sur des délégués expérimentés et ton permanent. Ils t'accompagneront lors de négociations. Les formations et réunions d'équipe te permettront d'acquérir des connaissances au fur et à mesure.

Quelle protection face à mon employeur?

Si tu es élu, tu auras une protection supplémentaire contre le licenciement durant toute la durée du mandat. Si tu n'es pas élu, tu as droit à une protection syndicale pour une période de quatre ans après les élections.



100 millions d'euros pour la jeunesse

Dans le cadre des élections politiques de juin 2024, les Jeunes CSC abordent, à travers leur campagne «*Stop à la galère en début de carrière*», leurs revendications pour permettre une réelle autonomie financière des jeunes. | Romain Balant |



Une amélioration du statut d'étudiant jobiste

En Belgique, 3 étudiants sur 4 ont un job étudiant. En tant que syndicat des jeunes, les Jeunes CSC ne peuvent rester passifs face à l'explosion du recours au travail étudiant, précaire et quasi sans protection. En cas de chômage temporaire ou de licenciement, par exemple, l'étu-

diant ne pourra prétendre à aucun revenu de remplacement. Alors qu'un étudiant sur trois qui travaille le fait pour payer ses études, les Jeunes CSC doivent s'assurer qu'ils le font dans de bonnes conditions et peuvent se constituer des droits en termes de protection sociale. C'est pourquoi les Jeunes CSC demandent une revalorisation du statut des étudiants jobistes.

puis 2015, plus de 200.000 jeunes se voient privés de leurs droits. Une des conséquences directes: en 2019, 32% des allocataires étaient des jeunes, d'après le SPF Intégration sociale. Une autre conséquence est l'augmentation importante de contrats précaires, puisque d'après Federgon, 62,74% des intérimaires avaient moins de 35 ans en 2022 (et 30,7%, moins de 25 ans).

À cette fin, les Jeunes CSC récoltent des signatures pour obtenir 100 millions d'euros pour redonner l'accès de ces allocations aux jeunes.

Protège-toi, syndique-toi!

Les Jeunes CSC proposent deux types d'affiliation:

- **L'affiliation gratuite**

Elle concerne les jeunes de moins de 25 ans qui sont étudiants, stagiaires, en alternance ou en recherche d'emploi. Elle donne accès aux différents services de la CSC et aux activités proposées par les Jeunes CSC.

- **L'affiliation payante à prix réduit**

Cette affiliation concerne tous les jeunes travailleurs de moins de 25 ans qui s'affilient pour la première fois à la CSC. Pendant un an, une cotisation de 11€ leur permet découvrir le syndicat et les Jeunes CSC. L'affiliation donne accès à une prime syndicale pour la plupart des secteurs où il y en a une.

Tous les renseignements sur l'affiliation via le QR code ci-contre.



Revenu garanti après les études pour les jeunes qui cherchent un emploi

Les gouvernements successifs ont durci les conditions d'accès au chômage pour les jeunes ne trouvant pas directement de travail à la sortie des études. Ces dix dernières années, les gouvernements successifs ont durci les conditions d'accès au droit aux allocations d'insertion: rallongement du stage d'insertion à 310 jours (période d'attente sans revenus), âge limite pour ouvrir son droit passant à 25 ans au lieu de 30 ans et limitation de ce droit pour une durée maximum de trois ans. Résultat: de-

Signez la pétition sur www.jeunes CSC.be/campagnealloc



«Les Jeunes CSC me protègent au travail»

Témoignage de Philippe, intérimaire et militant Jeunes CSC à la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

Philippe est rentré aux Jeunes CSC alors qu'il cherchait un emploi. Lorsqu'il a trouvé un travail en tant qu'intérimaire, ça a aussi été un soulagement de pouvoir compter sur ses permanents. Il explique avoir rencontré des difficultés pour obtenir ses vêtements de travail, assez spécifiques vu qu'il travaille dans la construction. Il a alors téléphoné à ses permanentes, qui lui ont donné directement les informations légales pour confronter son employeur. Il a obtenu son matériel. Pour lui, les Jeunes CSC, c'est avant tout une protection au travail et un endroit de formation où il peut apprendre.

CSC ALIMENTATION & SERVICES

Organiser, lutter et gagner



Les militants de la CSC Alimentation et Services (A&S) s'étaient donné rendez-vous les 31 janvier et 1^{er} février derniers au Concertgebouw de Bruges pour deux jours de congrès. Leur objectif: s'organiser pour gagner. | David Morelli |

Plutôt qu'un congrès thématique se focalisant «sur les points et les virgule de lignes de force», le 33^e congrès de la CSC A&S a été envisagé «par, pour et avec les militants», comme l'a mentionné d'emblée Pia Stalpaert, la présidente de la centrale. «On va beaucoup vous écouter», a-t-elle ajouté, en donnant effectivement la parole à deux militantes pour ouvrir ensemble le congrès. «Mon syndicat est mon deuxième chez moi. Ici, on nous écoute et on nous respecte», a proclamé l'une d'entre elles. De nombreux autres témoignages d'expérience de terrain ont rythmé les deux journées de congrès, témoignant de la volonté de la centrale professionnelle d'impliquer les militants dans la construction d'une organisation capable d'aller chercher des victoires, dans un contexte de vieillissement des membres et des délégués, de diminution de l'affiliation, et de perte de force et d'implantation syndicale dans la concertation sociale.

Le titre du congrès, «Organize. Fight. And win»¹, synthétise la réponse forte et collective souhaitée par la CSC A&S pour sortir de ce contexte morose. Une réponse qui compte bien utiliser les opportunités qu'il y a à saisir – nouveaux types de contrats, nouvelles façons de faire du syndicalisme, nouvelles thématiques – pour préparer un avenir meilleur.

Renforcer l'organisation syndicale

Pour ce congrès, la centrale a choisi de soumettre des engagements

concrets au vote. Ces engagements prennent racine dans des expériences de délégués récoltées auprès des permanents et lors des journées de zone organisées avec les militants. Il est apparu, par exemple, que nombre de militants souhaitent davantage de temps syndical pour travailler «avec les travailleurs» plutôt qu'exclusivement «pour les travailleurs». Le congrès oriente la centrale dans cette direction pour les cinq prochaines années, pour les impliquer dans le travail syndical et créer du collectif. Pour Éric, délégué dans l'industrie alimentaire participant au congrès, «discuter avec les délégués d'autres entreprises du secteur permet de se rendre compte que les problèmes sont assez identiques. Ce congrès doit faire évoluer le syndicat et le renforcer collectivement».



ICI, ON NOUS ÉCOUTE ET ON NOUS RESPECTE.

Véronique, déléguée dans l'Horeca, abonde également dans ce sens: «écouter les exemples de bonnes pratiques nous aide pour trouver des solutions dans nos entreprises. Il faut faire évoluer le syndicat pour que les jeunes s'y intéressent».

Réflexions collectives

Les quelque 500 congressistes présents ont eu l'occasion d'alimenter leurs réflexions sur les propositions d'engagement soumises à leurs votes. Le besoin d'impliquer les jeunes pour offrir un avenir au syndicat semble les avoir particulièrement interpellés. C'est le cas pour Moustafa, délégué dans la sécurité: «les jeunes délégués sont l'avenir de la CSC. Il faut moderniser notre manière de les mobiliser pour qu'ils se lancent dans l'aventure avec nous. Il faut rendre le syndicat plus attractif. On a aussi besoin de cette jeunesse pour dire non à la droitisation de la société». Un des ateliers organisés autour

Près de 500 militants ont participé au congrès.



© VideoLines Productions

1. «S'organiser. Se battre. Et gagner», en français, NDLR.



Pia Stalpaert, présidente de la CSC A&S, a introduit le congrès avec deux militantes.



© VideoLines Productions

des thèmes du congrès a permis aux congressistes de converser par écran interposé avec Sydney Mul-lany. Elle représentait les Memphis Seven, jeunes travailleurs de Starbucks qui, en 2022, ont réussi à créer un syndicat dans leur filiale. Son intervention, loin des clichés sur les jeunes, a mis en lumière leurs méthodes pour développer du collectif, même dans un milieu extrêmement hostile aux syndicats.

3 axes, 14 engagements

Le vote en plénière des engagements et des résolutions d'actualité, parmi lesquelles la lutte contre la droitisation, le développement de l'égalité femme/homme, le syndicat comme moteur de la paix ou encore l'importance de l'unité du pays, constituait évidemment le cœur du congrès. Les 14 engagements proposés étaient répartis en trois axes.

► Un syndicat jeune

Le syndicat ne peut pas vieillir. Quatre engagements ont donc été votés en vue de conquérir la jeunesse. Pour ce faire, le syndicat va adapter son fonctionnement dans la centrale et dans les entreprises, et donner aux jeunes leur place et leur chance. Il va aller chercher les jeunes là où ils sont, défendre leurs intérêts, et rajeunir les équipes syndicales. Pour la CSC A&S, un syndicat jeune est un syndicat qui se fixe des objectifs et qui continue d'expérimenter différentes façons d'y arriver.

► Un syndicat fier

«Le respect, ça ne se reçoit pas. Ça se gagne». La stimulation du sentiment de fierté est un élément essentiel pour aller vers des victoires. Cela passe entre autres par la revendication du rôle essentiel des travailleurs dans la société, et par

le développement de la fierté d'être syndicaliste à la CSC A&S, d'être à l'écoute des travailleurs, à leur service, en les impliquant.

► Un syndicat stratégique

Enfin, sept engagements déclinent les méthodes avec lesquelles la CSC A&S envisage de transformer ses luttes en victoires. Pour gagner de nouveaux droits et renforcer ses acquis, la centrale souhaite partir des problèmes du terrain. Elle veut fonctionner avec des plans stratégiques dotés d'objectifs qui seront conçus et exécutés avec les militants au niveau de l'entreprise et du secteur. Les meilleurs bilans seront partagés et enseignés. Enfin, le syndicat veillera également à impliquer des travailleurs qui ne sont pas encore membres.

Lutte contre la droitisation

Constatant la droitisation de la société et le fait que les salaires, la pension à un âge décent et la liberté de faire grève sont les premières victimes de cette tendance lourde, les militants ont décidé de faire de cette lutte une priorité dans les années à venir. Cette résolution prendra la forme d'une opposition aux idées qui réduisent les droits des travailleurs, d'une réaffirmation du droit à l'action syndicale, et d'une lutte pour l'extension des droits des travailleurs et de leurs organisations.

«Nous allons avoir besoin du sentiment de solidarité, d'amitié et d'humanité que nous avons bâti durant ce congrès. Ne laissons pas 2024 devenir un nouveau 1933. Ensemble, soyons un syndicat fier contre l'extrême-droite. Nous sommes un syndicat fier et stratégique qui œuvre pour une société solidaire et pour la victoire», a conclu Pia Stalpaert, présidente de la CSC A&S.



© VideoLines Productions

Des ateliers ont permis aux congressistes de travailler sur diverses thématiques.

Bonus



Dans l'app de L'Info Retrouvez les photos du congrès.





“ Je veux être un acteur du changement!

Alors que des élections sociales seront organisées pour la 2^e fois aux chemins de fer belges, Lionel Jardon (54 ans), conducteur de train, revient sur son mandat au Comité d'entreprise pour la prévention et la protection au travail (CEPPT), l'équivalent SNCB d'un CPPT en entreprise. | Propos recueillis par David Morelli |

Je suis entré à la SNCB il y a 32 ans. Je me suis intéressé à l'organisation du travail des conducteurs de train, et je me suis rendu compte que cette question intégrait des questions de bien-être au travail. J'ai compris qu'il était important d'avoir de bonnes infos pour appréhender et analyser les demandes vis-à-vis des conducteurs. Après un passage par un premier comité dédié au travail des conducteurs de train, j'ai intégré le CEPPT pour avoir une vue d'ensemble et être le porte-parole de l'ensemble des cheminots.

C'est difficile de satisfaire tout le monde, mais je n'aime pas être spectateur. Avec un minimum de formation, on peut faire bouger les lignes en matière de conditions de travail et de bien-être, et faire passer des messages dans les domaines prévus par le code du bien-être. On tente au quotidien de trouver des solutions concernant les accidents du travail, les problèmes d'équipement, l'amélioration de l'ergonomie, l'embellissement des

lieux de travail, etc. On met beaucoup l'accent sur les aspects psychosociaux. On tente d'ailleurs actuellement de faire aboutir un projet d'analyse de risque sur l'ergonomie cognitive¹.

Parmi mes trois mandats, celui du CEPPT est celui que je préfère. On aborde énormément de thèmes. Avoir un mandat syndical m'ouvre le droit à la parole et me permet d'être acteur du changement. Je peux aller dire à la direction quel est le ressenti et les conditions de travail des divers métiers de la SNCB au quotidien. Cela permet de remettre la direction à notre niveau et de pouvoir pointer les problèmes quand l'opérationnel qu'elle met en place ne correspond pas à la réalité du terrain.

1. Étude des processus mentaux à l'œuvre durant le travail, notamment lors d'une interaction homme-machine (via un logiciel, un site web ou une application mobile.)

”

Candidat au CPPT: quel est mon rôle?

Une entreprise ou organisation qui compte au moins 50 travailleurs, doit élire un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Le CPPT a pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens pour favoriser le bien-être au travail.

Comme délégué au CPPT, vous pouvez notamment contribuer à:

- une application correcte de la législation en matière de santé et de sécurité et de bien-être au travail;
- la prévention des accidents de travail, des maladies professionnelles, du stress, du harcèlement;
- la concertation avec l'employeur concernant la charge de travail;
- l'amélioration des conditions de travail de la mobilité;
- au bon fonctionnement du service de prévention et de protection au travail;
- une application correcte de la législation environnementale...

Comme délégué, vous êtes le porte-parole de vos collègues, vous notez leurs plaintes, leurs réclamations et discutez de leurs besoins, questions et propositions avec la direction.

Vous avez envie de devenir candidat, mais vous hésitez encore? Parlez-en avec le délégué CSC de votre entreprise ou organisation.

Pas encore de délégué CSC? Consultez lacsc.be/elections-sociales ou envoyez un courriel à electionssociales@acv-csc.be.

Vous travaillez aux chemins de fer?

Retrouvez le formulaire de candidature sur www.lacsc.be/cheminsdefer, et posez vos questions à votre délégué Transcom sur votre lieu de travail ou par mail à transcom.cheminots@acv-csc.be.

ÉLECTIONS
SOCIALES
2024

Pour une meilleure prévention des troubles musculosquelettiques



Les interlocuteurs sociaux ont émis un avis positif unanime sur la proposition de législation visant à lutter contre les troubles musculosquelettiques au travail. Ces troubles constituent le problème de santé lié au travail le plus fréquent, et sont responsables d'un tiers des absences pour maladie de longue durée.

Au vu du défi que constituent ces troubles musculosquelettiques en termes de santé, on ne peut que partager l'importance de cette nouvelle législation. Ces troubles touchent 2,5 millions de Belges et représentent un coût de 5 milliards d'euros en dépenses de santé supplémentaires et en jours de travail perdus pour cause de maladie.

Avec les troubles psychosociaux, les troubles musculosquelettiques constituent les deux raisons principales d'absence pour maladie de longue durée. Un tiers du demi-million de malades de longue durée souffre de troubles musculosquelettiques tels que de l'arthrose, des tendinites ou des lombalgies. La lutte préventive contre ces causes majeures est la meilleure

manière de faire face au défi des maladies de longue durée.

La législation proposée introduit un volet distinct sur les troubles musculosquelettiques dans la législation sur le bien-être au travail. Ces facteurs de risques se trouvent ainsi au même niveau que les risques psychosociaux ou l'exposition à des substances cancérigènes.

En conséquence, les analyses de risques obligatoires devront désormais réserver une attention spécifique aux risques musculosquelettiques et l'employeur sera tenu d'agir en conséquence. Le rôle du conseiller en prévention va aussi augmenter, ainsi que la surveillance exercée par les représentants des travailleurs sur la politique de lutte contre les risques musculosquelettiques au travail.

La nouvelle législation fait de la Belgique le premier pays européen à disposer d'une législation spécifique pour s'attaquer à ce problème majeur. Une nouvelle victoire syndicale, dont la CSC peut être fière!

ÉLECTIONS
SOCIALES
2024

TOUTES LES INFOS
SUR LES ÉLECTIONS
SOCIALES
**SONT SUR LACSC.BE/
ELECTIONS-SOCIALES**

