



Le dossier

Perturbateurs endocriniens: substituer plutôt que guérir

Les perturbateurs endocriniens sont présents dans un nombre important d'objets et produits du quotidien. Pourtant, ils sont suspectés d'être à l'origine de nombreux troubles de la santé.

5/7

Combattre les discriminations liées au genre

3

«Uber doit respecter les règles de la concertation sociale»

9

1,5 milliard de bénéficiaires dans le commerce alimentaire

10

Bonus

Les pierres angulaires de la transition industrielle wallonne





Documentaire

Révolution de balais

En découvrant l'existence du Balai Libéré, une entreprise de nettoyage autogérée dans les années 70, les nettoyeurs et nettoyeuses actuelles de l'UCLouvain se questionnent sur leurs conditions de travail, et sur la faisabilité de se mettre en autogestion aujourd'hui. | David Morelli |

Le documentaire *Le Balai Libéré* revient sur l'histoire d'une révolution méconnue qui s'est déroulée au milieu des années 70, dans un secteur rarement mis sous le feu des projecteurs: le nettoyage.

Témoin d'une expérience autogestionnaire qui aura perduré 15 ans et qui aura permis aux travailleurs de créer les conditions de travail propices à leur émancipation, cette histoire méritait d'être racontée. Si le documentaire de Coline Grando revient, à travers des images d'archives, sur les événements qui ont abouti à la création du «Balai Libéré», son intérêt majeur est son approche résolument tournée vers le présent. «Le film met en scène la rencontre entre ces deux générations de travailleurs et travailleuses, qui ont deux expériences très différentes et qui, à la fois, partagent un territoire commun – cette ville, qui représente 350.000 m² à nettoyer, explique Coline Grando. À travers leurs expériences, le film parle plus largement de la dégra-

dation des conditions de travail, de violence de classe. Il met en lumière un système d'appel d'offre de marché public, qui contraint les différents acteurs à revoir le prix vers le bas, et à augmenter mécaniquement la charge de travail qui pèse sur les travailleurs et travailleuses. Il parle de la destruction du lien et des difficiles conditions d'émancipation des travailleurs et travailleuses peu qualifiés.»

Le documentaire témoigne du marathon quotidien harassant de ces travailleurs invisibles et de la solitude troublante de leurs tâches. Il donne également la parole à l'UCLouvain, et aux étudiants et militants de la CSC qui ont accompagné et soutenu ces travailleurs lors de la reprise en main de leur outil de travail. À travers leurs échanges transparaissent les liens entre les deux époques. Les forces sont la communication, les solidarités et les soutiens syndicaux, sectoriels, etc., et les brèches se manifestent dans la difficulté actuelles de coaliser les travailleurs, mais aussi la dégradation des conditions de travail. «C'est la solidarité qui compte le plus en autogestion», déclare une des instigatrices de la révolution des balais, faisant émerger de l'expérience passée des pistes de solution et de transformation pour l'avenir.

Le film, soutenu par la Centrale nationale des employés (CNE), sortira en parallèle du deuxième volet du site «Nos futurs», qui rassemble des contenus de formes variées autour des organisations collectives du travail. www.nosfuturs.net



«Le Balai libéré, Écoutez cette histoire que l'on m'a racontée», de Coline Grando (Belgique, 90 minutes, 2023). Sortie en salle le 17 mai 2023.

Des avant-premières sont organisées à Louvain-la-Neuve (le 18/04), Bruxelles (cinéma Aventure, les 20/04 et 16/05), Liège (Le Parc - Grignoux, le 25/04 à 20h, suivi d'un débat avec, e.a, Thomas Gérard, permanent responsable de la formation à la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien), Namur (Caméo, le 27/04), Charleroi (Quai 10, le 9/05), Tournai (Imagix, le 11/05), Nivelles (Ciné 4, le 18/05) et Mons (Plaza Art, le 25/05).

Découvrez la bande annonce en scannant le QR code ci-contre:



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



Combattre la discrimination dans l'entreprise

Le racisme et la discrimination sont incompatibles avec la vision de la CSC. Dans la pratique, malheureusement, ces phénomènes sont encore bien trop fréquents. L'extension de la loi sur le genre et l'adaptation de la loi anti-discrimination améliorent désormais la protection dans l'entreprise. | Amélie Janssens |

Extension de la loi sur le genre: le «sexe» n'est plus le seul critère

Une adaptation apportée à la loi sur le genre du 10 mai 2007 remplace l'ancien critère de base «sexe» par onze critères protecteurs. La discrimination dans l'entreprise sur la base d'un de ces critères est donc interdite et punissable.

La loi de 2007 sur le genre interdisait la discrimination sur la base du sexe. Dans la pratique, cela donnait parfois lieu à des problèmes d'interprétation. La formulation actuelle devrait changer la donne.

Depuis ce 19 janvier 2023, la discrimination sur la base d'un de ces critères est interdite: le genre, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression du genre, les caractéristiques sexuelles et la conversion sexuelle.

Protection des travailleurs dans les régimes de congés

Le nouveau critère de «responsabilités familiales» couvre notamment les congés spécifiques qui offrent aux travailleurs la possibilité de combiner vie professionnelle et vie familiale ou soins. Prendre un congé de maternité, un congé parental, un congé d'adoption, un congé pour soins ou un congé pour motif impérieux ne peut donc amener à être victime de discrimination.

Par exemple, si le personnel s'est vu accorder de nouveaux avantages durant l'absence du travailleur, dont l'intéressé devrait bénéficier, alors ces avantages doivent également lui être octroyés. Le travailleur a aussi le droit d'être réintégré dans la même fonction. Si ce n'est plus possible, l'employeur doit lui proposer une fonction équivalente ou comparable.

L'employeur qui se rend coupable de discrimination envers une personne risque une peine d'un mois à un an de prison, une amende de 400 à 8.000 euros, ou les deux.

**L'EMPLOYEUR QUI SE REND
COUPABLE DE DISCRIMINATION
RISQUE UNE AMENDE ET/OU
LA PRISON.**



© Shutterstock

La clarification de la question du genre dans la loi permet d'éviter des problèmes d'interprétation.

Les témoins de discriminations sont aussi protégés

Un témoignage formel n'est plus requis pour bénéficier d'une protection en tant que témoin d'une discrimination. Il suffit d'un signalement auprès de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH), d'Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances), ou d'une organisation de défense des intérêts.

Les différentes lois anti-discrimination prévoyaient déjà une protection pour les personnes qui témoignaient de pratiques discriminatoires. Mais elles devaient pour cela déposer un témoignage formel.

Ce qui a changé la donne, c'est un litige relatif au licenciement d'une responsable de magasin, qui avait défendu la cause d'une candidate enceinte. En effet, après un entretien d'embauche, la responsable du magasin avait émis le souhait de procéder à l'embauchement.



Une triple protection légale

- La loi anti-discrimination du 10 mai 2007.
- La loi sur le genre (ou «Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes») du 10 mai 2007 – désormais adaptée.
- La loi contre le racisme du 30 juillet 1981 (ou «loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie»).

Cependant, devant le refus des ressources humaines, elle avait informé la candidate que l'emploi lui était refusé en raison de sa grossesse. Celle-ci avait alors introduit une plainte auprès de l'IEFH. Un an plus tard, c'était au tour de la responsable du magasin d'être licenciée.

Elle a alors également déposé plainte auprès de l'Institut, estimant qu'elle perdait son emploi parce qu'elle avait dénoncé une discrimination. La candidate a reçu rapidement des dommages-intérêts. Pour la responsable du magasin, la situation était plus compliquée: en vertu de la législation belge, un témoignage formel était indispensable pour que le témoin soit protégé. Le

dossier a alors été transféré à la Cour européenne de Justice, qui a jugé en 2019 que d'autres personnes pouvaient également être protégées, et qu'un témoignage formel n'était pas nécessaire (arrêt Hakelbracht, 2019, C 404/18).

Meilleure protection

Trois ans après le jugement de la Cour, cette condition a finalement été supprimée des lois anti-discrimination. Outre les victimes de discrimination, d'autres personnes sont ainsi mieux protégées. Une contribution active est toutefois nécessaire. Une personne qui prend simplement connaissance des faits mais qui n'utilise pas cette connaissance en faveur de la victime n'est pas protégée. La protection s'applique, par exemple, lorsqu'une personne envoie la victime d'une discrimination présumée vers un délégué syndical, ou encourage cette personne à porter plainte. Celui qui témoigne en faveur de la victime d'une discrimination présumée en invoquant son comportement en tant que travailleur bénéficie également d'une protection.

Pour en savoir plus: www.lacsc.be/actualite/campagnes/osez-reagir



Exemple pratique: une mauvaise dentition n'est pas un motif de licenciement

Une travailleuse souffrant d'une affection dentaire héréditaire a reçu des dommages-intérêts après avoir été licenciée lors de son premier jour de travail.

Une dame pose sa candidature pour un emploi chez un courtier en assurances, en août 2020 – en pleine période Covid, tout le monde porte donc un masque. Cette dame souffre d'une affection dentaire, et ses dents se cassent facilement. L'opération requise pour lui placer une prothèse dentaire complète a déjà été reportée deux fois, à cause du Covid puis en raison d'une grossesse. Au cours de son premier jour de tra-

vail, alors qu'elle boit un café avec son patron, la travailleuse retire brièvement son masque. Elle est licenciée sur le champ, et reçoit un message lui conseillant de «chercher un emploi sans contact avec la clientèle».

Avec l'aide d'Unia, elle dépose alors une plainte au tribunal du travail d'Alost. Celui-ci a jugé récemment (le 8 février 2023, ndlr.) qu'un employeur ne peut pas discriminer un travailleur sur la base d'une affection physique, corporelle ou héréditaire, de la taille, d'excroissances, du poids ou d'un handicap. Les gérants sont condamnés à payer six mois de salaire brut à la plaignante.

Film

L'employée du mois: nettoyage acide

Inès se comporte comme une employée modèle dans son travail de vente de produits d'entretien. Pourtant, elle n'est ni reconnue ni payée correctement. Sa stagiaire ne peut que constater à quel point elle est dépréciée par ses collègues, tous des hommes, qui la traitent comme une larbine – elle est naturellement de corvée toilettes, faute de femme de ménage. Prenant conscience de ces injustices, elle ose enfin demander une augmentation à son patron. Mais la situation va dérapier... et Inès va pouvoir mettre à profit sa



science du nettoyage. Sous des dehors parodiques façon «The Office» à la belge, cette comédie acide qui vire au thriller sanglant aborde de manière frontale et grinçante un grand nombre d'iniquités rencontrées par les femmes dans le monde du travail: inégalités salariales, manque de considération, sexisme, stéréotypes, agressions sexuelles, moins-value de leur parole... Si l'ensemble manque parfois un peu de rythme, l'ironie mordante et revendicative du projet emporte néanmoins l'adhésion.

«L'Employée du mois» de Véronique Jadin – Avec Jasmina Douieb, Laetitia Mampaka, Alex Vizorek. En salles depuis le 5 avril 2023. | D.Mo. |



Perturbateurs endocriniens: mieux vaut substituer que guérir



Les perturbateurs endocriniens (PE) sont présents dans un nombre important d'objets et produits domestiques et professionnels. Pourtant, ils sont suspectés d'être à l'origine de nombreux troubles de la santé¹. | David Morelli |

Près de la moitié des Belges n'a jamais entendu parler des perturbateurs endocriniens². Pourtant, ces substances issues de la chimie et de l'industrie sont dans un grand nombre de produits courants: cosmétiques, détergents, tissus, plastique des ordinateurs, peluches, alimentation... Or, les PE ont des effets importants, entre autres sur la santé. En imitant les vraies hormones, ces substances chimiques dérèglent le fonctionnement des cellules. Elles sont ainsi associées à un large éventail d'effets sur la santé: infertilité, perturbations du système immunitaire, cancer des testicules et du sein, maladie d'Alzheimer, etc.

Effet cocktail

Selon l'Organisation mondiale de la santé, plus de 800 produits sont suspectés d'être des PE. Leurs risques pour la santé sont d'autant plus préoccupants qu'ils agissent même à très faible dose, avec des effets sur plusieurs générations. De

plus, à l'instar de l'amiante, les effets de l'exposition d'un fœtus ou d'un nourrisson ne se manifestent essentiellement qu'à l'âge adulte. L'effet dit «de cocktail» participe à cette préoccupation: l'interaction de ces petites particules peut perturber l'organisme alors que, isolées, elles pourraient être sans effet.

Un danger pour les travailleurs

Bon nombre de travailleurs sont quotidiennement exposés à des perturbateurs endocriniens à travers la fabrication de produits qui en contiennent, ou via l'utilisation ou le traitement fréquent, long, ou en doses importantes de certaines substances. C'est le cas, entre autres, dans l'agroalimentaire (utilisation d'additifs), l'industrie chimique (fabrication de pesticides, de cosmétiques, de carburants, de plastiques...), la métallurgie/fonderie, l'industrie électronique, l'industrie textile, la coiffure, ou encore le nettoyage (lire interview en p.7). Les

voies d'exposition sont multiples: inhalation (fumées, vapeurs), l'ingestion (main à la bouche, défaut d'hygiène) ou le passage cutané (manipulation de substances sans équipement de protection individuelle, blessures).

Prévenir et substituer

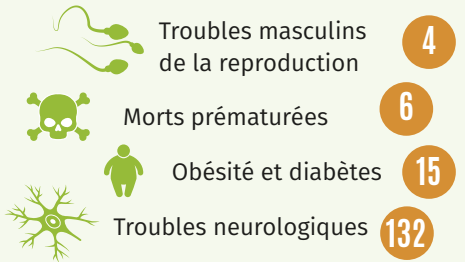
Face à cette situation, l'une des revendications principales des syndicats est le développement de l'étiquetage des produits et de fiches de données de sécurité des produits, en y incluant les informations concernant les PE. Les substituer par d'autres substances moins nocives constitue également une piste d'amélioration. Car le plus souvent, les travailleurs ignorent être exposés à de telles substances. Il n'existe actuellement aucun pictogramme permettant d'identifier facilement et rapidement le caractère «PE» d'une substance. «Une substance chimique dangereuse est une substance classée. La présence de PE ne se trouve pas sur l'étiquette des pro-



Les perturbateurs endocriniens coûtent 157 milliards €/an à l'Europe

Répartition par maladies

(en milliards d'euros)



Sources: Leonardo Trasande, New York University
The Journal of clinical Endocrinology and Metabolism

duits, car cette catégorie de danger n'est pas reprise dans le système de classification et d'étiquetage prévu par le règlement Reach³», expliquait Martine Röhl, biochimiste au SPF Santé, à l'occasion d'une formation sur les PE organisée par la cellule RISE⁴ de la FEC. «Il y a actuellement une réflexion au niveau européen pour inclure cette catégorie de danger dans la fiche de données de sécurité, si la substance est reconnue comme extrêmement préoccupante.» Au niveau législatif, il n'existe pas de réglementation européenne spécifique relative aux PE. La révision de la législation européenne sur les substances chimiques (Reach), qui devait être

finalisée en 2022, a été reportée. Elle ne répertorie actuellement qu'une dizaine de substances comme PE.

Belgique: les choses avancent

Depuis juillet 2017, la réglementation sur les agents cancérigènes et mutagènes a été étendue aux substances toxiques pour la reproduction. De cette manière, il est possible de mieux protéger les travailleurs d'une partie des effets des PE quand certaines substances ont également d'autres effets délétères sur la santé. À cet égard, les interlocuteurs sociaux ont remis un avis unanimement positif le 30 mars

dernier sur l'inclusion des PE dans la réglementation en matière de bien-être (voir encart).

Enfin, de manière plus globale, un Plan d'action national sur les PE a débuté en août 2022, avec l'objectif d'établir un cadre global permettant de diminuer l'exposition aux PE, et de limiter leurs conséquences sur l'environnement⁵ et la santé en Belgique.

1. De nombreuses informations de cet article proviennent de la fiche «Perturbateurs endocriniens: un danger pour les travailleurs» disponible sur www.rise.be.
2. Enquête des Mutualités Libres, novembre 2020.
3. Reach est un règlement de l'Union européenne adopté pour mieux protéger la santé humaine et l'environnement contre les risques liés aux substances chimiques. Il réglemente la mise sur le marché des substances chimiques au niveau européen.
4. RISE - Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement, ndlr.
5. www.health.belgium.be/fr/le-label-ecologique-europeen

Perturbateurs endocriniens: des sources multiples

Source : Institut national du cancer (France)

Alkylphénols	Bisphénols	Formaldéhydes	Parabens et Phénoxyéthanol	Pesticides	PFOA et PFOS	Phtalate
Cosmétiques Détergents Emballages en plastique Lessives Lingettes jetables	Boîtes de conserve Bouteilles en plastique Canettes Films alimentaires Lentilles de contact Bouteilles en plastique	Colle à bois Peinture	Cosmétiques Lingettes de toilette jetables Médicaments	Insecticides et répulsifs Nourriture	Cosmétiques Peinture Poêles anti-adhésives Textiles imperméables Ustensiles de cuisine	Bouteilles en plastique Contenants alimentaires Cosmétiques Jouets en plastique Produits d'entretiens Ustensiles de cuisine Vernis à ongle



La Belgique prend les devants

Le ministre du Travail, Pierre-Yves Dermagne, a demandé l'avis des interlocuteurs sociaux quant à l'inclusion des perturbateurs endocriniens dans la réglementation en matière de bien-être. La proposition de loi prévoit une assimilation avec les produits cancérigènes, pour lesquels les normes les plus strictes s'appliquent. Il serait alors question d'une obligation de substitution lorsque c'est techniquement possible. Le principe «STOP» ferait loi, y compris pour les PE. C'est une nécessité, parce qu'il est impossible de définir une valeur limite d'exposition sûre pour la plupart des PE. En outre, la proposition assure une meilleure protection des travailleuses enceintes et des jeunes travailleurs contre les risques inhérents à ces produits. La CSC est particulièrement heureuse de cette proposition, qu'elle a soutenu. Cette nouvelle réglementation devrait permettre à la Belgique de donner le ton dans l'orchestre européen, comme ce fut le cas il y a six ans avec l'inscription

des substances reprotoxiques dans la législation belge sur les produits cancérigènes. | Kris Van Eyck (adapt. D.Mo.) |

La meilleure prévention est celle qui consiste à bannir totalement les produits dangereux. Si ce n'est pas possible, il faut appliquer le principe STOP:

S = substitution: remplacer le produit dangereux par une alternative plus sûre;

T = mesures technologiques: réduire la concentration de produits dangereux lors de l'utilisation, prévoir une bonne ventilation, etc.;

O = mesures organisationnelles: réduire le nombre de travailleurs exposés et/ou la durée et l'intensité de l'exposition;

P = équipements de protection personnels: porter des vêtements ou des équipements de protection personnels pour se protéger contre l'exposition.



Il est difficile de faire changer les habitudes



Les aide-ménagères sont particulièrement exposées aux perturbateurs endocriniens présents dans de nombreux produits d'entretien. Béatrice, déléguée syndicale et accompagnatrice chez Logi9, une société de titres-services de la région liégeoise, forme les nouvelles engagées et tente de les sensibiliser aux alternatives naturelles à ces produits. | Propos recueillis par David Morelli |

Comment avez-vous été amenée à vous intéresser à la toxicité des produits d'entretien?

Au début des années 2000, mon médecin a découvert que j'avais les voies respiratoires brûlées, à cause de l'utilisation répétée d'un produit contre les moisissures, qu'un client voulait absolument que j'utilise. Par ailleurs, en 2017, j'ai eu un cancer du sein alors que je n'avais aucune prédisposition génétique ni antécédent familial. Suite à une séance d'informations organisée par la CSC de Liège en 2019, j'ai découvert les dégâts et les séquelles qu'un usage très régulier de certains produits d'entretien pouvait causer, et j'ai fait le lien avec mon cancer. Lors de cette réunion, j'ai signalé mon intérêt pour cette question et le fait que la société dans laquelle je travaille souhaitait mettre en place des ateliers de confection de produits naturels à l'attention des tra-

vailleuses. Cette formation est désormais incluse dans le système de formations légales.

Travaillez-vous avec des produits naturels?

Nous avons une liste de produits alternatifs et de recettes naturelles pour nettoyer une maison: des produits à base de vinaigre pour les sanitaires, des alternatives au désinfectant, des recettes pour faire du gel WC ou du liquide vaisselle. Cette liste et ces recettes sont mises à disposition des clients.

Comment les clients réagissent-ils?

Lorsque j'accompagne les travailleuses sur leur lieu de travail pour une formation ou un perfectionnement, j'explique au client les dangers des produits toxiques qui remplissent souvent leurs armoires. Je leur donne des informations sur les prix, souvent moindres, des al-

ternatives naturelles. Certains sont réceptifs, d'autres sont réticents ou doutent de l'efficacité des produits. Il est difficile de faire changer les habitudes.

La direction soutient-elle les travailleuses?

Chez Logi9, nous avons le droit de refuser d'aller chez un client qui exige l'utilisation de produits toxiques. Je constate par ailleurs que, même s'il n'y a pas encore de législation en la matière, de plus en plus de sociétés font signer aux clients un document mentionnant des produits qui ne peuvent pas être utilisés. Les choses avancent dans le bon sens en la matière.

Vos collègues sont-elles sensibles à cette question?

Une majorité de travailleuses accrochent à cette logique et utilisent désormais des produits naturels, mais toutes n'y adhèrent pas. Pourtant, elles sont en contact du matin au soir avec ces produits. On continue néanmoins les efforts de sensibilisation en rappelant régulièrement l'importance de l'utilisation des produits naturels dans la newsletter envoyée au personnel.





PÉTROLIER

TotalEnergies/Couche-Tard: «Les travailleurs ne signeront pas un chèque en blanc!»



En Belgique, un millier d'employés seraient concernés par ce rachat.

© Richard Villalon - Belpress.com

Le 17 mars dernier, l'annonce du géant pétrolier français de se débarrasser de son réseau de stations-service au Benelux et en Allemagne a fait l'effet d'une bombe auprès du personnel de TotalEnergies Belgium.

| D.Mo. |

Un millier d'employés sont concernés en Belgique, dont plus de 130 dans le secteur du pétrole. Les ga-

ranties en matière de conditions salariales et de travail sont limitées à un an, alors que TotalEnergies continuera de fournir les stations-service en pétrole pendant au moins cinq ans.

Pour le groupe québécois Couche-Tard, ce rachat ne constitue pas une première. Il avait effectivement déjà racheté le réseau danois du géant pétrolier norvégien Statoil, avant d'y laisser progressivement mourir la marque et d'en changer le nom. En outre, Couche-Tard semble avoir pour habitude de délocaliser ses services à la clientèle dans des pays à bas salaire... au terme d'un an d'activité. La crainte qu'il s'agisse d'une stratégie de dumping social est donc grande.

Avancées et inquiétudes

Le personnel du siège social de TotalEnergies Belgium, particulièrement inquiet, s'est réuni en assemblée générale le 29 mars. Le discours de leur employeur n'a décidément pas convaincu, pas plus que celui du

repreneur canadien, Couche-Tard. Les négociateurs syndicaux ont présenté leurs revendications lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, le 31 mars dernier.

«Si l'entame du dialogue a été agressive et difficile, nous avons quand même obtenu que la nouvelle entreprise commune relève du Comité paritaire 211, et que le plan de pension soit maintenu au même niveau. Ce sont deux éléments rassurants», explique Bart Deceukelier, secrétaire permanent de la CSC Bâtiment - Industrie & Énergie (CSC-

LA CRAINTE QU'IL S'AGISSE D'UNE STRATÉGIE DE DUMPING SOCIAL EST GRANDE.

BIE), zone Bruxelles-Brabant flamand. «Ce qui est plus inquiétant, c'est que la direction tente de passer au stade des entretiens individuels, voire des négociations avec les salariés concernés, avant même qu'un organigramme définitif ne soit établi, et a fortiori un accord sur un cadre collectif qui permettrait d'éviter les inégalités. Les travailleurs ne signeront pas un chèque en blanc!».

Un nouveau conseil d'entreprise est programmé le 17 avril prochain.

PÉTROLIER

Fusion des commissions paritaires

Depuis le 1^{er} avril 2023, les commissions paritaires des ouvriers et employés du secteur pétrolier ont été fusionnées. Tous les travailleurs sont désormais réunis sous un seul et même toit. | D.Mo. |

Jusqu'à présent, les ouvriers relevaient de la commission paritaire 117, et les employés de la commission paritaire 211. Depuis le mois d'avril de cette année, les travailleurs du secteur pétrolier sont regroupés au sein d'un même organe



© Shutterstock

Cette fusion vise à éliminer à l'avenir les différences entre statut d'ouvrier et d'employé.

fédéral de concertation sociale. Un regroupement qui devrait permettre de renforcer la concertation sociale, au-delà des différences de statut entre les travailleurs.

«Tous les accords existants sont préservés, mais le mur entre les deux statuts est enfin abattu. Certes, le travail n'est pas terminé avec cette unification», souligne Marian Willekens



CETTE UNIFICATION PERMET AUX SYNDICATS DE PARLER D'UNE SEULE VOIX.

de la CSC Bâtiment – Industrie & Énergie (CSCBIE). Cependant, «l'unification des Commissions Paritaires permet dorénavant aux syndicats de représenter les travailleurs au sein d'un même organe et d'une seule voix», complète Jean-Marc Lepied, de la Centrale Nationale des Employés (CNE).

Cette fusion des commissions paritaires rendra également le secteur plus visible aux yeux des

travailleurs, des employeurs et des secrétariats sociaux, en simplifiant les procédures administratives. Les syndicats sont conscients qu'il y a encore du pain sur la planche, mais la voie vers un statut unique a été tracée. L'unification est considérée comme une étape nécessaire pour éliminer complètement à l'avenir les différences entre les deux statuts, dans le cadre de notre modèle de concertation sociale.

PLATEFORMES

«Uber doit respecter les règles de la concertation sociale!»

La CSC United Freelancers exige que le Parlement bruxellois impose à Uber le respect du dialogue social. | D.Mo. |

Le 30 mars dernier, les chauffeurs et livreurs Uber ont organisé une action devant le Parlement de la Région Bruxelles-capitale, où se réunissait la Commission spéciale Uber pour auditionner Rudi Vervoort et Pascal Smet. «Uber dit à qui veut l'entendre que, depuis l'époque des "Uber Files", leurs pratiques scandaleuses sont du passé. Or les chauffeurs et livreurs constatent que, si quelque chose a changé, c'est en pire!», dénonce Martin Willems, représentant de la CSC United Freelancers (UF) qui, avec l'Union des chauffeurs limousine de Belgique et le Collectif des coursier-e-s, soutient l'action des travailleurs suspendus par la plateforme. «De nombreux chauffeurs et livreurs sont déconnectés arbitrairement de l'application et perdent, du jour au lendemain, sans justification, leur moyen de subsistance. Les tarifs des courses et des livraisons n'ont fait que diminuer et ne sont pas indexés, les primes



Le 30 mars dernier, les chauffeurs et livreurs Uber menaient une action devant le Parlement bruxellois.

sont supprimées alors que le coût de la vie a explosé, notamment en ce qui concerne les carburants que les chauffeurs et livreurs doivent payer de leur poche.»



UBER REFUSE DE RESPECTER LA NOUVELLE LOI BELGE SUR LE TRAVAIL DE PLATEFORME.

Respecter les règles et usages

Pour le représentant UF, il n'y a en réalité aucun changement, sinon de forme, dans la politique de Uber: «Le fond est resté le même: casser notre modèle social et nos règles, s'imposer puis ré-

gner. Uber continue à refuser ne serait-ce que le dialogue avec les organisations de chauffeurs et de livreurs. Elle refuse de respecter la nouvelle loi belge sur le travail de plateforme.»

Avec cette action devant le Parlement bruxellois, les chauffeurs et livreurs Uber ont tenu à faire entendre aux parlementaires leur attente légitime: que les acteurs économiques qui prétendent s'installer dans la région, y compris Uber, respectent les règles et usages, à commencer par le dialogue social, et qu'ils soient sanctionnés en cas de manquement.



ALIMENTATION

1,5 milliard de bénéfices dans le commerce alimentaire en 2020 et 2021

Selon une étude de la CSC Alimentation et Services se basant sur les données de la Banque Nationale, les bénéfices du commerce alimentaire ont augmenté de 34% entre 2014 et 2021, et la rémunération des actionnaires de 59%. Le secteur se porte donc très bien sur le moyen terme.

La fédération patronale du commerce, Comeos, affirme que les marges bénéficiaires diminuent depuis des années dans le commerce – justifiant par là des restructurations comme celles en cours chez Mestdagh ou Delhaize. Qu'en est-il des chiffres?

Dans une étude sortie le 24 mars dernier, le service d'études de la CSC Alimentation et Services (CSC A&S) a objectivé les bénéfices du secteur du commerce entre 2014 et 2021. Cette étude se base sur les dernières données comptables déposées par plus de 10.000 entreprises du commerce alimentaire de détail à la Banque Nationale de Belgique.

Constats

Premier constat, le bénéfice d'exploitation des entreprises du secteur est passé de 521 millions d'euros en 2014 à 698 millions en 2021, soit une augmentation de 34%. «C'est une très bonne performance, en particulier les dernières années», commente Olivier Malay, docteur en économie et co-auteur de l'étude. Rien que sur 2020 et 2021, le secteur a engrangé 1,5 milliard de bénéfices d'exploitation (et 1,2 milliard de bénéfices après impôts). «Les chiffres de l'année 2022 seront marqués par l'augmentation des coûts des marchandises ainsi que des prix de vente. Nous attendons d'en voir l'impact sur les entreprises».

Deuxième constat, l'essentiel des bénéfices a servi à rémunérer les actionnaires ou les gérants, et cela dans une part croissante. Si la rémunération des actionnaires s'élevait à 316 millions d'euros en 2014, elle est passée à 504 millions d'euros en 2021 (+59%). Les autres grands gagnants sont les administrateurs et gérants, qui ont vu leur

rémunération passer de 20 à 39 millions d'euros sur la période (+95%), alors que les augmentations des salaires des travailleurs étaient bloquées ou limitées.

Partager les richesses équitablement

«Contrairement à ce qu'on entend parfois, le secteur du commerce n'a donc pas de problème de santé, avance Steve Rosseel, porte-parole de la CSC A&S pour le secteur. Si la moitié des bénéfices 2021 était distribuée aux travailleurs, il y aurait de la marge pour une prime de 5.000 euros pour chaque travailleur

+34%

C'EST L'AUGMENTATION DU BÉNÉFICE DES ENTREPRISES DE COMMERCE ALIMENTAIRE ENTRE 2014 ET 2021.

du secteur. Dans ces conditions, des restructurations diminuant les conditions de travail sont malvenues. De telles restructurations n'ont pour but que d'augmenter les bénéfices au profit de quelques-uns. Au contraire, il faut partager équitablement la richesse avec les travailleurs.»



L'essentiel des bénéfices réalisés a servi à rémunérer les actionnaires ou les gérants.



CONSTRUCTION

Construction Challenges: des défis pour construire une carrière

L'organisation Constructiv propose, à travers des défis à relever dans le célèbre jeu vidéo Minecraft, de sensibiliser les jeunes aux métiers de la construction et d'éveiller leurs talents cachés. | D.Mo. |



Minecraft est un jeu souvent utilisé pour ses possibilités de construction.

Rénover un manoir, construire une route sécurisée entre deux villes, construire un clubhouse durable: voilà trois des cinq défis des «Construction Challenges».

Minecraft est actuellement le jeu le plus populaire au monde, et est particulièrement apprécié par les jeunes de l'enseignement primaire et secondaire. Cette plateforme ludique est mise à profit pour tenter de sensibiliser la nouvelle génération aux métiers de la construction et, pourquoi pas, poser la première brique virtuelle d'une future carrière dans ce secteur.

Organisé dans le cadre de la campagne «Nous Construisons Demain», ce challenge met au défi

la créativité des constructeurs en herbe en leur proposant, par exemple, de rénover entièrement une vieille maison du XIX^e siècle afin qu'elle puisse, à l'issue des travaux, accueillir quatre familles. Cinq défis seront proposés entre le 26 mars et le 7 mai, avec, à la clé, une Playstation®5 et des iPads, pour récompenser les meilleures réalisations.

À travers le jeu et la créativité, Constructiv, dont la CSC Bâtiment – Industrie & Énergie (CSCBIE) est partenaire, invite chacun et chacune à construire un avenir plein d'op-

portunités, dans un secteur de la construction confronté aujourd'hui à de nombreux enjeux et défis.

Découvrez le programme

Pour participer aux «Construction Challenges» et pour découvrir le programme des événements (cours, initiatives de formation, rencontres...) qui se dérouleront en Wallonie et à Bruxelles jusqu'au 7 mai, rendez-vous sur: www.nousconstruisonsdemain.be

«Les Semaines de la Construction» est une initiative soutenue par la CSCBIE.



BRUXELLES

Bruxelles face aux défis de la transition

À l'heure de la transition, le forum Brise 2023 a fait un état des lieux de Bruxelles en vue de relever le défi d'une transition juste pour les travailleurs. | T.M. |

Le 13 février dernier, le forum Brise (Réseau Intersyndical Bruxellois de Sensibilisation à l'Environnement) s'est tenu à l'auditorium de Bruxelles Environnement sur le site de Tour et Taxis. Celui-ci a rassemblé un peu plus de 200 personnes pour aborder l'impact de la transition sur l'état socio-économique, l'environnement et la démographie à Bruxelles.

La transition juste est d'autant plus un véritable défi que Bruxelles est à la fois métropole, capitale de la Belgique, région, siège de nombreuses institutions européennes et internationales, et chef-lieu choisi par la Flandre. De nombreuses cultures s'y côtoient, ainsi que de nombreux profils de travailleurs et travailleuses, dont les navetteurs.

Tout au long de la journée, les intervenants se sont succédés, chacun apportant à la thématique différents angles, regards et expériences.



Bonus



Dans l'app de L'Info Découvrez les diverses interventions.



Budget: à quand une attention aux plus fragiles?



«Les finances publiques sont sous tension», peut-on lire un peu partout. On ne le rappelle pas assez, mais cette situation provient en grande partie du tax shift mis en œuvre sous le gouvernement Michel, et dont les dépenses n'ont pas été compensées par une fiscalité plus juste.

Nous ne sommes cependant pas aveugles, et admettons qu'il est préférable pour notre pays de disposer de finances publiques à l'équilibre. La question est de savoir comment y parvenir. Ces dernières années, les différents gouvernements ont opté pour une réduction des dépenses. Le dernier conclave budgétaire n'a pas failli à la règle. En effet, les améliorations déjà décidées en matière de pension minimale, de revenu d'intégration sociale, d'allocations de maladie, ou de chômage au montant minimum, sont partiellement ou totalement annulées. Or, ces allocations se trouvent déjà en dessous du seuil de pauvreté.

Seule l'augmentation de l'assistance aux personnes handicapées est maintenue.

Le gouvernement s'en prend même au chômage temporaire: le pourcentage d'allocation est ramené de 65% à 60% du salaire. Et ceci ne sera que partiellement compensé par le complément supplémentaire à charge de l'employeur ou du fonds sectoriel.

En contrepartie de ces limitations «sociales», le gouvernement nous présente l'impôt minimum sur les multinationales. Il s'agit en fait d'une mesure imposée par l'Union européenne, que la Belgique doit de toute façon appliquer.

Ce contrôle budgétaire est donc un ensemble de mesures déséquilibrées qui fait porter l'essentiel des efforts sur les plus fragiles.

Nous attendons dès à présent un meilleur équilibre social dans la réforme fiscale, que le gouvernement doit concrétiser rapidement.



Motion de solidarité avec les travailleuses et travailleurs de Delhaize

La CSC wallonne apporte son total soutien à la lutte des travailleuses et travailleurs de Delhaize.

Il s'agit d'une attaque de la direction contre des acquis sociaux obtenus au fil des années par l'ensemble des travailleurs, et une volonté de briser les représentations syndicales au sein de l'entreprise.

La CSC wallonne se tient au côté de tous les travailleurs de Delhaize dans leur combat pour leurs emplois et des conditions de travail dignes.