Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 10 mars 2022 / n° 961

Solidarité syndicale avec l'Ukraine
Pour la paix, la démocratie, le dialogue et la justice

2
Manif 8 mars
«Ça suffit de nous traiter comme ça!»

9-13
Jeunes CSC
Un nouveau look

22-24
Campagne wallonne
Ne pas se laisser bouffer par son travail

Bimensuel édité par la Confédération des syndicats chrétiens | chaussée de Haecht, 579 | 1031 Bruxelles | Bureau de dépôt Gand X | P 912043

Sommaire

EN ACTION

2 **Manif 8 mars**: «Ça suffit de nous traiter comme ça!»

6-8 **Solidarité avec l'Ukraine**: pour la paix, la démocratie, le dialogue et la justice

NOUVELLES

3 De la piqûre de rappel au comprimé d'iode

4 **Deal pour l'emploi**: le Conseil national du travail saisi

DOSSIER JEUNES CSC

9 Un nouveau look pour les Jeunes CSC

10-11 **Jeanne Maillart**: «Les Jeunes CSC sont plus importants que jamais»

12-13 **Ryan Kerremans**: «L'expérience que j'ai eue dans l'intérim, c'est une dictature»

DANS L'ENTREPRISE

14 **Agenda du CPPT et du CE** en avril

15 **Mesures Covid dans l'entreprise**: tenez bon encore un peu!

SANS FRONTIÈRES

16-17 **Devoir de vigilance**: proposition de directive européenne

18-19 **Lancement du réseau INSP!R**: Ensemble pour le droit à la protection sociale pour tous!

20-21 **#MadeinIllegality**: interdire le commerce avec les colonies israéliennes!

CAMPAGNE WALLONNE

22-23 Ne pas se laisser bouffer par son travail

24 **Mouna Lourini**: «Au Tec, on sait qu'on n'aura pas des horaires de bureau»

colophon

Photo de couverture: *Shutterstock*
Rédaction: *BP 10 - 1031 Bruxelles*
Secrétariat de rédaction:
Donatienne Coppieters ***- Tél.:*** *02.244.32.83*
Courriel: *dcoppieters@acv-csc.be*
Site Internet: *www.lacsc.be*
Éditrice responsable: *Dominique Leyon*
Traduction*: Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Riccardo Riva, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde van Lancker.*
Lay-out*: Gevaert Graphics*
Imprimerie*: 't Hooft*

«Ça suffit de nous traiter comme ça!»

Le 8 mars, il y avait du monde dans le centre-ville de Bruxelles. 5.000 personnes, essentiellement des femmes, réunies à l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Parce qu'il faut encore rappeler aujourd'hui que les femmes doivent être respectées, qu'elles ne sont pas des objets sexuels, que les violences des hommes à l'égard des femmes, qu'elles soient physiques, sexuelles ou morales, sont intolérables… Ces réalités insupportables, les femmes en sont victimes partout dans le monde et doivent encore le rappeler chaque année à l'occasion du 8 mars. En Belgique, certaines femmes ont encore moins de droits que d'autres. Ces femmes d'origine étrangère qui se marient et qui, quand elles quittent leur mari violent, se retrouvent sans droit de séjour… Ces «domestiques modernes», femmes sans papiers exploitées dans les maisons particulières, sans droits, sans sécurité sociale qui aujourd'hui s'organisent dans la Ligue des travailleuses domestiques et annoncent une grève le 16 juin prochain… Ces femmes osent aujourd'hui dénoncer ces réalités, monter sur un podium pour faire entendre leur voix et dire «Ça suffit de nous traiter comme ça».

Chaque femme du monde, quelle que soit son origine et le pays où elle vit, doit être traitée à l'égal des hommes, avoir les mêmes droits.

Cette année, les Femmes CSC se sont saisies de la réalité de l'inégalité de pensions pour monter la campagne «Maria bosse! Pour quelle pension?», parce qu'en Belgique, l'écart de pension entre femmes et hommes reste beaucoup plus important que l'écart salarial!

Les femmes gagnent en moyenne 23,1% de moins par an que les hommes. Lorsqu'elles prennent leur retraite, leur pension est de plus de 30% inférieure à celle des hommes. Ce 8 mars, les Femmes CSC étaient dans la rue pour attirer l'attention sur cette réalité qui rend les femmes plus vulnérables quand elles atteignent la pension. La CSC demande que la réforme des pensions à laquelle le gouvernement s'est attelé intègre impérativement la dimension du genre et que l'écart de pension soit réduit à zéro via différents leviers.

| Donatienne Coppieters |

Tout savoir sur la campagne «Maria bosse», les Femmes CSC et leurs actions:
www.femmes-csc.be - www.facebook.com/femmescsc.

© Shutterstock

La CCT n° 149 relative au télétravail corona arrivera à échéance le 31 mars sans que la CCT n° 85 sur le télétravail structurel soit finalisée.

De la piqûre de rappel au comprimé d'iode

La crise sanitaire semble être derrière nous. Deux ans après le premier confinement, celui du 18 mars 2020, nous sommes passés du code orange au code jaune. La fin de cette crise anxiogène succède à une autre: la guerre en Ukraine.

Code jaune

Comme prévu, le Comité de concertation a décidé le 4 mars de passer en code jaune.

Par conséquent, les prescriptions en matière de crise sanitaire ont pu encore être assouplies.

La prudence reste cependant de mise. C'est la raison pour laquelle les interlocuteurs sociaux continuent de travailler sur la base d'un Guide générique, la huitième version (voir page 15).

Le télétravail n'était déjà plus obligatoire mais recommandé. Cette recommandation prend maintenant fin aussi pour les entreprises. Maintenant que de nombreuses entreprises ont accumulé de l'expérience en matière de télétravail et qu'un plus grand nombre de travailleurs y a pris goût, le télétravail structurel va probablement s'étendre. Ou, du moins, on accordera une plus grande place au télétravail occasionnel. Nous avions espéré que le Conseil national du travail (CNT) aurait pu finaliser une version adaptée de la CCT n° 85 pour le télétravail structurel. Les employeurs n'ont toutefois obtenu aucun mandat pour négocier. Par conséquent, la CCT n° 149 relative au télétravail corona arrivera à échéance le 31 mars, sans que la CCT n° 85 modernisée soit finalisée.

La fin du chômage corona?

Il n'a pas encore été décidé définitivement si le code jaune marque également la fin complète des mesures de soutien. Les employeurs préféreraient que cette mesure soit prolongée de trois mois, jusqu'au 30 juin. Après deux ans de crise sanitaire, le phénomène d'accoutumance s'est clairement installé. Les employeurs apprécient l'énorme flexibilité qu'offre le chômage corona pour réduire la capacité du personnel à un strict minimum, au détriment de la sécurité sociale. Ils trouvent dans la crise ukrainienne un nouvel argument pour y recourir, avec de nouveaux accrocs dans les chaînes de production et de services. Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, envisagerait une prolongation d'un mois. Reste à savoir si le gouvernement marquera son accord.

La CSC continue à insister sur le fait qu'il faut d'abord régler l'assimilation du chômage corona – qu'il soit prolongé ou non – de janvier à mars 2022 pour les vacances annuelles. Le ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Dermagne, a promis de mettre la question sur la table du gouvernement lors du prochain contrôle budgétaire, à savoir au cours de la deuxième quinzaine de mars.

Le deal pour l'emploi sur les rails

Pour ce contrôle budgétaire, il était important que la clarté soit faite sur un volet important des décisions budgétaires pour 2022: le deal pour l'emploi. Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, vous avez pu prendre connaissance des éléments dont nous disposions déjà sur le projet de loi que le gouvernement préparait afin de mettre en œuvre ce deal pour l'emploi. L'élaboration de ce projet de loi avait pris du retard, entre autres parce que le gouvernement avait subitement dû se focaliser sur la guerre en Ukraine. Ce projet de loi a finalement pu être finalisé assez aisément. Vous trouverez plus de détails à ce sujet à la page 4.

Les bas salaires seront mieux lotis à partir du 1er avril

Le 9 mars, les interlocuteurs sociaux ont également signé une nouvelle CCT permettant d'augmenter le salaire minimum interprofessionnel à partir du 1er avril. Comme

nous l'avons annoncé précédemment, le salaire mensuel brut ne sera pas de 76,28 euros mais de 80,95 euros.

Le salaire minimum interprofessionnel sera donc de 1.806,16 euros au 1er avril. Comme le prévoit l'accord social conclu pour 2021-2022, la CCT n° 43 du CNT ne fait plus de distinction, à partir du 1er avril, en fonction de l'âge ou de l'ancienneté. Ces 1.806,16 euros constituent un minimum à partir de 18 ans et dès le premier jour de travail. Ce salaire minimum ne s'applique toutefois pas aux étudiants jobistes relevant du régime ONSS particulier, ni aux contrats de moins d'un mois.

Comme nous l'avons expliqué dans le *Syndicaliste* n°959, cette opération s'accompagne, à partir du 1er avril, d'une adaptation des impôts et des cotisations dont bénéficient un grand nombre de travailleurs dont le salaire est supérieur au minimum: la réduction de la cotisation spéciale pour la sécurité sociale, l'augmentation du bonus social à l'emploi pour les bas salaires et l'augmentation du bonus fiscal à l'emploi. Pour compenser l'augmentation du coût que représente le relèvement du salaire minimum pour les employeurs, une nouvelle réduction des cotisations patronales est introduite sur les salaires bruts inférieurs ou égaux à 1.963,24 euros. Pour les employeurs du non-marchand (catégorie 2), ce plafond passe à 2.016,30 euros. Pour les employeurs des entreprises de travail adapté (catégorie 3), le montant forfaitaire pour les fonds sociaux Maribel est majoré, en espérant qu'il n'y ait pas d'accrocs. Les dispositions légales doivent en effet encore être approuvées par le Parlement et les arrêtés d'exécution doivent encore être soumis au Roi. Les différentes diminutions de cotisations sociales coûtent de l'argent à la sécurité sociale. Entretemps, le gouvernement a promis de compenser toutes ces mesures par un financement alternatif pour la sécurité sociale.

| Chris Serroyen |

Deal pour l'emploi
Le Conseil national du travail saisi

Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, vous avez pu prendre connaissance des éléments dont nous disposions déjà sur l'accord conclu au sein du gouvernement fédéral concernant une nouvelle loi relative au droit du travail, dans le cadre des mesures budgétaires pour 2022. Nous attendions toutefois le projet de loi définitif. C'est désormais chose faite, puisqu'il est soumis pour avis au Conseil national du travail (CNT).

Les interlocuteurs sociaux ont deux mois pour négocier!

Le projet de loi aurait dû être finalisé avant les vacances de carnaval, mais la nouvelle réglementation relative aux plateformes numériques a encore suscité de sérieuses discussions. Peu avant les vacances de carnaval, le gouvernement a subitement été confronté à la guerre en Ukraine. Il avait donc d'autres chats à fouetter. Le 7 mars, il s'est finalement accordé sur un projet de loi définitif, à soumettre au CNT pour avis. Le CNT a maintenant deux mois – donc jusqu'au 6 mai 2022 – pour formuler son avis.

Le CNT est également invité à présenter d'ici là des propositions concrètes sur quatre questions que le projet de loi laisse en suspens, probablement en raison de désaccords au sein du gouvernement:

- la possibilité pour les travailleurs à temps partiel à horaire variable de déterminer eux-mêmes les jours où ils sont dispensés de prestations;
- les modalités de mise en œuvre de l'obligation européenne d'enregistrer le temps de travail quotidien et hebdomadaire;
- l'amélioration des modalités pour prendre un congé de sollicitation pendant le délai de préavis;
- l'amélioration du système des groupements d'employeurs, en particulier comme solution aux problèmes de recrutement sur le marché de l'emploi.

Plateformes numériques: un projet réduit à sa plus simple expression

Nous en savions déjà beaucoup sur le futur projet de loi (voir *Syndicaliste* n° 960 p6-8).

Notamment que, sous la pression des partis libéraux, il était réduit à une peau de chagrin,

Pour rappel, dans la dernière ligne droite, le gouvernement parlait encore d'un projet en trois volets:

- faciliter la requalification du statut d'indépendant en celui de salarié, sur la base d'une présomption réfutable;
- améliorer la procédure administrative pour assurer la sécurité juridique par le biais de la commission Relations de travail;
- assurer la protection contre les accidents du travail, y compris dans le cadre d'une activité indépendante. Reste à savoir si cette disposition s'appliquera également à ceux qui travaillent dans le cadre du régime fiscal préférentiel pour une plateforme numérique reconnue (jusqu'à 6.540 euros par an).

Le projet de loi qui réforme le marché du travail a été réduit à une peau de chagrin pour les travailleurs.

© Shutterstock

Ce qu'il en reste finalement:

- le gouvernement maintient le premier volet (présomption réfutable);
- le deuxième (amélioration de la procédure administrative) a été abandonné à la dernière minute;
- et pour le troisième, nos craintes étaient fondées: les personnes travaillant dans le cadre du régime fiscal préférentiel ne sont pas assurées contre les accidents du travail.

Il y a cependant une lueur d'espoir pour ce dernier point: dans un récent jugement concernant les livreurs de Deliveroo, le tribunal du travail de Bruxelles a estimé qu'il est impossible d'appliquer le régime fiscal préférentiel à ce type d'activité. Ce régime est réservé aux citoyens qui travaillent pour d'autres citoyens, alors que les livreurs travaillent pour des restaurants, donc pour des entreprises. Par conséquent, ces livreurs doivent également être assurés contre les accidents du travail, même si nous ne parvenons pas dans l'immédiat à faire requalifier leur statut en celui de salariés. Les autorités fiscales et Fedris devront bien évidemment coopérer.

Commerce électronique: uniquement pour les colis!

De meilleures nouvelles nous sont parvenues concernant le travail de nuit dans l'e-commerce.

Dans le précédent numéro de *Syndicaliste*, nous avons tiré la sonnette d'alarme. Le gouvernement avait l'intention d'étendre les expériences de travail de nuit jusqu'à minuit à l'e-commerce dans les secteurs des services, sans distinction et sans l'accord des syndicats. Donc aussi dans le secteur bancaire, le secteur des assurances, le secteur des voyages, etc. puisqu'il n'était plus question de se limiter au commerce électronique de «biens meubles».

La CSC est intervenue largement pour corriger cette mesure. La situation actuelle est déjà suffisamment dommageable. Son action a eu un impact. Il est désormais stipulé explicitement que les assouplissements dans le cadre du travail de nuit dans le domaine de l'e-commerce se limitent aux services de logistique et de soutien à l'e-commerce de biens meubles. Pour rappel: il s'agit d'un double assouplissement. D'une part, l'accord d'un seul syndicat suffit. D'autre part, les entreprises qui ne trouvent aucun syndicat disposé à faire une telle concession peuvent lancer unilatéralement des expériences pour un maximum de 18 mois.

L'accord de tous les syndicats reste requis dans d'autres branches que l'e-commerce de biens meubles et pour d'autres aspects du travail de nuit. Du moins pour l'instant car soyez sûrs que les employeurs et leurs amis libéraux y voient un cheval de Troie, un précédent pour pouvoir intervenir, à un stade ultérieur, dans la vie privée et familiale et dans la santé des travailleurs d'autres secteurs et/ou pour d'autres périodes de repos.

| Chris Serroyen |

© Didier Seghin

L' action européenne du 24 février pour le salaire minimum européen s' est transformée au pied levé en une action syndicale de solidarité avec l' Ukraine.

Solidarité avec l'Ukraine

Pour la paix, la démocratie, le dialogue et la justice

La CSC condamne l'offensive militaire russe en Ukraine et appelle la Belgique et l'Union européenne à s'engager dans un processus de paix dans le respect de la démocratie, des droits humains et des traités internationaux.

Conjointement au mouvement syndical européen et international, la CSC condamne l'intervention militaire en Ukraine. Il s'agit d'une violation flagrante du droit international.

Un cessez-le-feu doit intervenir immédiatement et les parties concernées doivent retourner à la table des négociations pour œuvrer à une solution pacifique. Nous demandons également qu'une aide d'urgence soit fournie afin d'éviter les catastrophes humanitaires. Nous attendons de l'Europe un leadership fort pour nous sortir de cette crise. L'Union européenne et la communauté internationale doivent tout mettre en œuvre pour amorcer une désescalade du conflit. Il est de leur devoir d'initier un processus de paix dans le respect de la démocratie, des droits humains et des conventions internationales.

Action syndicale pour la paix et la justice en Ukraine et en Russie

Le 24 février 2022, les trois syndicats belges, la Confédération européenne des syndicats (CSE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) avaient prévu une action en faveur de négociations collectives et de salaires minimums décents en Europe. Mais l'invasion russe de l'Ukraine aux premières heures du jour a subitement transformé cette action en action de solidarité avec le peuple, les travailleurs et les syndicats ukrainiens.

Sous la pluie, la grêle et le vent, les syndicalistes ont fait entendre leur voix au rond-point Schuman, devant le Conseil européen, pour la protection du peuple ukrainien, la paix, le dialogue, la démocratie et la justice.

Luca Visentini, secrétaire général de la CES, a déclaré dans son discours: «*Nous condamnons la guerre qui frappe très durement le peuple et les travailleurs et nous appelons à la restauration immédiate du dialogue, de la paix et de la démocratie. Nous ne pouvons admettre que la violence détermine la politique et nous attendons des dirigeants du monde et de l'Union européenne qu'ils protègent l'intégrité du territoire ukrainien et assurent la sécurité de tous les autres pays de la région.*»

Sharan Barrow, secrétaire générale de la CSI, a appelé tous les dirigeants politiques «*à avoir le courage d'éviter la guerre, de faire des compromis et de respecter les accords et à faire preuve de sagesse pour construire des économies durables qui soient efficaces pour les populations et qui jettent les bases de notre sécurité commune.*» Sharan Barrow affirme également que «*ce monde a besoin d'un nouveau contrat social, pas d'une résurgence des conflits. Nous avons besoin d'investir dans les personnes et les emplois, la paix et la stabilité.*»

Les syndicalistes mettent donc aussi l'accent sur une dimension importante du processus de paix qui est beaucoup moins traitée dans les médias ces jours-ci: une paix durable doit reposer sur la justice sociale, en veillant à instaurer un contrat ou un pacte social pour la re-

construction, à créer des emplois, à verser des salaires décents et à assurer la protection sociale. Les travailleurs doivent avoir voix au chapitre dans le dialogue social afin de s'attaquer aux inégalités et aux injustices sociales en tant que cause de conflit.

Ces dernières années, la CSI a dénoncé dans ses rapports le fait que les progrès économiques réalisés dans les pays de l'ancien bloc de l'Est depuis la chute du Mur ne se traduisent pas suffisamment en bien-être social. Les bas salaires, les emplois précaires, la faible protection sociale et inadéquate, le démantèlement des services publics dans le domaine de l'éducation et de la santé et l'érosion des droits du travail et des droits syndicaux contribuent à créer un climat et un sentiment d'insécurité pour les citoyens ordinaires. Ce contexte fait le lit de forces politiques anti-démocratiques et autoritaires et de l'instabilité politique.

La CSC, en étroite collaboration avec le Mouvement syndical européen et international, a plaidé ces dernières années auprès de l'Union européenne pour qu'elle utilise le traité de partenariat avec les pays de l'Est et l'accord d'association avec l'Ukraine pour promouvoir le respect des droits humains, des droits du travail, de la démocratie et de l'État de droit dans la région. Ces dernières années, le mouvement syndical européen a salué l'élargissement de l'Union européenne, dans les Balkans occidentaux et à nos frontières orientales, comme une opportunité de coexistence pacifique et de coopération économique en Europe. Toutefois, la CES souligne aussi que l'Union européenne doit veiller à ce que les conditions d'adhésion soient remplies. Les pays candidats doivent ratifier et mettre en œuvre les traités internationaux relatifs aux droits humains et au droit du travail. Ils doivent instaurer la démocratie, l'État de droit et les règles d'une économie sociale de marché transparente, en ce compris le dialogue social et la participation des travailleurs.

L'Union européenne pour la paix et le développement

La CSC et l'ensemble du mouvement syndical européen ont d'emblée soutenu l'idée d'une Union européenne, car il s'agit d'un projet de paix né de la conviction que la démocratie, le respect des droits humains, y compris des droits du travail, et la coopération économique sont l'alternative à la force destructrice des deux guerres mondiales. Dans cette crise, l'Union européenne doit soutenir un processus de paix fondé sur le droit international et les traités internationaux, principalement sur la base de l'accord de Minsk conclu entre l'Ukraine et la Russie en 2014. Cet accord porte sur un cessez-le-feu, le retrait de tous les combattants étrangers, l'échange de prisonniers et d'otages, une amnistie pour les rebelles et une promesse de l'Ukraine aux régions séparatistes soutenues par la Russie. Cet accord n'a jamais été mis en œuvre.

Pour l'heure, l'Union européenne peut fournir une assistance aux centaines de milliers de réfugiés qui arrivent en Pologne, en Hongrie, en Roumanie, en Bulgarie et en Moldavie, en mettant en place des programmes d'aide supplémentaires et exceptionnels en matière de protection économique et sociale pour ces pays qui accueillent des réfugiés.
C'est déjà une bonne chose que l'UE ait activé la directive sur la protection tem-

Solidarité pratique avec les travailleurs et les syndicats en Ukraine

La secrétaire générale, Marie-Hélène Ska, a été l'un des nombreux dirigeants syndicaux européens à manifester son soutien et sa solidarité avec le peuple ukrainien lors de la réunion du conseil d'administration de la CES, qui a attiré un grand nombre de participants ce mardi 1er mars.
Lors de cette réunion syndicale, un hommage a aussi été rendu à tous ces Ukrainiens courageux, hommes et femmes. Ils affrontent un adversaire beaucoup plus puissant qui multiplie les attaques informatiques et militaires et pratique la désinformation. Nos collègues syndicalistes ukrainiens nous ont expliqué comment ils tentent d'aider les centaines de milliers de réfugiés à se diriger vers l'ouest du pays. Ils y ont ouvert leurs centres syndicaux aux réfugiés et tentent de les assister en leur fournissant des soins, de la nourriture et des vêtements. Des collègues syndicalistes en Pologne, en Bulgarie, en Roumanie, en Moldavie et Hongrie se sont également organisés pour accueillir des réfugiés. La solidarité de la population avec le peuple ukrainien est grande. Nos collègues syndicalistes des pays d'Europe orientale (au sein de l'UE) nous ont aussi fait part de l'anxiété et de l'inquiétude de leurs propres populations pour leur sécurité.

Nous attendons de l'Europe un leadership fort pour nous sortir de cette crise. L'Union européenne et la communauté internationale doivent mettre tout en œuvre pour amorcer la désescalade du conflit. Il est de leur devoir d'initier un processus de paix dans le respect de la démocratie, des droits humains et des conventions internationales.

poraire, qui permet aux personnes fuyant le conflit en Ukraine de recevoir une protection dans les États membres de l'Union européenne. Nous demandons également de prévoir une aide d'urgence afin d'éviter les catastrophes humanitaires. Les citoyens des zones touchées doivent avoir accès aux soins médicaux. En outre, les personnes en fuite doivent se voir offrir un abri, la nourriture et les soins nécessaires. La Belgique et l'Union européenne peuvent jouer un rôle à cet égard. Le mouvement syndical européen soutient également les sanctions contre le gouvernement et les dirigeants russes, mais il demande que ces sanctions soient surtout supportées par les épaules les plus larges «*et non en premier lieu par les citoyens ordinaires de Russie qui doivent subir les conséquences sociales des décisions désastreuses de leurs dirigeants*» précise le comité exécutif de la CES.

Pour la CSC, la demande d'adhésion à l'UE adressée par le président ukrainien, Volodymyr Zelensky, doit être analysée de manière approfondie et avec prudence afin de déterminer si les conditions essentielles à l'adhésion sont remplies. En d'autres termes, il s'agit d'examiner si l'Ukraine dispose avant tout d'institutions politiques stables garantissant la démocratie, l'État de droit et le respect des droits humains et ensuite, si son économie de marché est viable.

| Karin Debroey,
service international de la CSC |

Solidarité syndicale avec l'Ukraine le 15 mars à Bruxelles

Le Mouvement syndical européen et international a proclamé le 15 mars Journée internationale de la solidarité avec l'Ukraine. La CSC appelle à participer à l'action organisée à Bruxelles, au rond-point Schuman, devant les institutions européennes, de 14h à 16h pour la solidarité avec l'Ukraine, la fin de l'invasion militaire russe en Ukraine, la paix et l'accueil des réfugiés.

La CSC contribuera au fonds de solidarité de la CSI, soutenue par la CES, qui soutient les actions de nos partenaires syndicaux en Ukraine (VOST, KVPU, FPU) pour fournir un hébergement, de la nourriture et des soins médicaux aux réfugiés. Ceux qui souhaitent également contribuer individuellement à ce fonds de solidarité peuvent le faire via **https://lacsc.co/ukraine**

La CSC appelle également ses affiliés et militants à contribuer aux actions de solidarité des communes et des ONG en faveur de la population ukrainienne. Chaque contribution financière, aussi modeste soit-elle, compte.

Un nouveau look pour les Jeunes CSC

Les Jeunes CSC se renouvellent! Voici pourquoi

La petite histoire

Nous sommes en avril 2019. Des dizaines de militants âgés de 18 à 35 ans se réunissent dans le namurois et accueillent leur nouvelle responsable nationale à la tête de leur organisation de jeunesse, Jeanne Maillart (lire son interview p. 10-11). Rejointe quelques semaines plus tard par un Bruxellois, Nel Van Slijpe, l'équipe se renouvelle complètement. Entretemps, dans les régions aussi, les équipes se renouvellent. La rentrée sociale pointe déjà le bout de son nez et le constat est flagrant: un vent de fraicheur souffle sur l'organisation de jeunesse de la CSC. Ainsi, les Jeunes CSC comptent désormais davantage de nouveaux collègues que d'anciens. Alors que le «syndicat des jeunes» est en perte de vitesse, tous s'accordent sur le besoin irrémédiable de revenir à l'essentiel: s'organiser autour d'un environnement collectif qui fasse sens.

Le déclic

La force d'une organisation, quelle qu'elle soit, repose sur son collectif et se mesure à la capacité de ses membres à partager les mêmes enjeux. À donner un sens commun à son engagement dans son activité. À agir ensemble en connaissance de cause. À relever les missions et les combats qui justifient le propre même de l'existence du mouvement. Bref, à être engagé autour d'un but commun, un même motif, une même raison d'agir. Et parmi tous les cadres structurels permettant de nouer cet espace d'engagement commun, le pôle communicationnel joue un rôle déterminant.

Une identité nouvelle et moderne

En septembre 2019, l'équipe des Jeunes CSC peut se réjouir: elle s'est mise d'accord sur ce «quelque chose» à faire en commun. Néanmoins, avant de se projeter dans l'avenir et d'anticiper les plans d'actions à mener, tous s'accordent sur l'importance de renforcer le sentiment d'appartenance des jeunes à l'organisation. C'est ainsi qu'un long processus collectif consultatif se met en place autour d'une identité graphique complètement remise au goût du jour. Au-delà de l'envie évidente de véhiculer une image beaucoup plus en adéquation avec les tendances actuelles, l'objectif proclamé s'avère encore plus primordial: arborer des publications et un matériel de propagande qui (ré)affirme ce pourquoi elle est, qui révèle naturellement les valeurs (multiples) et les missions (plurielles) de l'organisation de jeunesse syndicale idéale: au plus proche des jeunes. Prête à défendre, informer, renforcer, former et mobiliser tous les jeunes pour plus de justice sociale, de solidarité, de diversité, d'égalité, d'accessibilité et de démocratie dans la société.

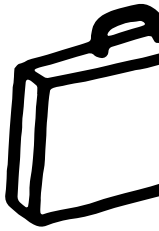
Le syndicat par et pour les jeunes

Porté par la conviction profonde que l'avenir appartient à la jeunesse, les Jeunes CSC militent inlassablement dans le but de contribuer à l'émancipation sans embuches et à l'autonomie financière de tous les jeunes. Mais aussi pour un accès à des études et du travail de qualité pour tous en vue d'une société plus juste et solidaire.

Le porte-voix de la jeunesse

Le monde doit croire en ses jeunes, leur donner les moyens de s'affirmer et d'endosser progressivement des responsabilités. Ils sont capables d'agir, de proposer des solutions, de se mobiliser et de jeter des ponts entre les différentes générations. Il est de notre responsabilité de leurs accorder la confiance qu'ils méritent. En marge de cette modernisation, les Jeunes CSC fourmillent d'idées et se préparent à repartir au front, campagnes et revendications en avant. Plus motivés que jamais, et désormais encore mieux armés à battre le pavé!

| Flavio Schillaci, Jeunes CSC |



Le 26 février, le dévoilement de la nouvelle identité des Jeunes CSC a été le prétexte pour se rencontrer, sensibiliser, construire le futur de l'organisation de jeunesse syndicale tout en s'amusant.

Les Jeunes CSC plus importants que jamais

À 54 ans, les Jeunes CSC renforcent leur identité d'organisation de jeunesse syndicale qui reste plus importante que jamais. Petit tour de piste avec Jeanne Maillart, responsable des Jeunes CSC.

Le 26 février, les Jeunes CSC ont organisé un événement pour dévoiler leur nouvelle identité visuelle. Quels ont été les points forts de la journée?

L'objet de la journée était de découvrir notre nouvelle identité visuelle, mais aussi de se poser la question de la source de notre organisation de jeunesse syndicale, de nos valeurs et de nos missions. La journée a commencé par un grand jeu coopératif avec les jeunes des différentes régions. On avait prévu des stands tout à fait ludiques, d'autres plus sur l'histoire des Jeunes CSC, sur nos revendications, sur le mouvement syndical de façon générale.

Lors de chaque épreuve, les équipes gagnaient un morceau de puzzle et, à la fin, on s'est retrouvé pour faire le puzzle et découvrir notre nouveau logo et toute sa symbolique puisqu'il a une forme de porte-voix.

L'après-midi, des responsables de fédérations et de centrales et interprofessionnelles et de la confédération ont participé à un speed-dating dont l'objectif était de répondre aux questions: quelle place pour la jeunesse au syndicat et quel syndicat pour la jeunesse? On s'est rendu compte que les militants Jeunes CSC étaient peu conscients de l'action globale de la CSC, comment elle se structure, comment elle fonctionne, ce qui est une erreur puisque l'objectif principal du travail qu'on fait avec les militants jeunes, c'est qu'ils rejoignent l'équipe syndicale de leur entreprise quand ils entrent dans le monde du travail.

Il est important pour eux d'entendre quels sont les besoins des fédérations et des centrales. Mais aussi que les responsables d'organisations rencontrent les militants jeunes, écoutent leurs expériences et leurs attentes. Du haut de leurs 20-22 ans, ils ont déjà vécu des choses assez trash dans le monde du travail, ce qui est la source et la motivation de tout leur engagement.

Lors des prises de parole, notre militant de Bruxelles, Ryan, a fait son intervention (voir p. 12-13). C'est un militant de la CSC Alimentation & Services dans le secteur du gardiennage. Il a expliqué comment il en est venu à s'engager en tant que jeune délégué parce qu'il a subi beaucoup d'injustices comme intérimaire.

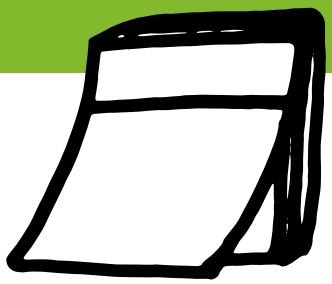
Il n'a pas pu être là en présentiel. Samedi à 6h du matin, il nous a averti que sa femme, qui est intérimaire, a été appelée pour travailler ce jour-là. Du coup, il était bloqué à la maison avec sa petite fille. C'est vraiment ce qu'on dénonce par rapport au travail précaire des jeunes, mais on s'est organisé pour qu'il puisse quand même faire son intervention à distance.

Pourquoi un syndicat de jeunes est-il encore important aujourd'hui?

Premièrement, il est important individuellement. Sur le lieu de travail, les jeunes sont de plus en plus confrontés à des situations d'emplois précaires. Actuellement, la CSC intérim (NDLR: Interim United) est en train de mener le combat pour mettre fin aux contrats journaliers successifs pour les intérimaires. Avec des contrats de ce type, il est impossible pour les jeunes de se projeter dans l'avenir, même dans un avenir à un mois.

Il est aussi important au niveau de l'information parce que les jeunes ne savent pas ce à quoi ils ont droit. Par exemple, beaucoup d'entreprises mettent des critères d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'avantages salariaux tels que des chèques-repas. Y a-t-on droit à partir de 6 mois, à partir d'un an? À ce niveau, nos meilleurs alliés sont les délégués syndicaux et les équipes syndicales dans les entreprises qui peuvent accueillir ces jeunes et les informer de leurs droits.

Au niveau collectif, nous devons aller à la (re)conquête de nos droits et de conditions de travail plus qualitatives. On est



en campagne pour rendre aux jeunes l'accès à la sécurité sociale que nous avons perdu en 2012 et 2015, sous le gouvernement Di Rupo, avec la réforme des allocations d'insertion.

À la sortie des études, les jeunes sont tout à fait dépendants de la solidarité familiale pour s'en sortir. Mais ceux qui ne peuvent pas compter sur cette solidarité familiale doivent chercher le plus vite possible n'importe quel boulot, ce qui tire les conditions de travail de tout le monde vers le bas.

D'autres combats collectifs sont très importants pour le moment, par exemple la lutte pour pouvoir négocier des augmentations salariales dans le cadre de la campagne contre la loi de 1996. Tous les travailleurs ressentent la dissonance entre le coût de la vie qui n'arrête pas d'augmenter et leur salaire qui stagne. On leur propose de travailler plus pour gagner moins, ce qui n'est évidemment pas un projet de vie très attirant.

La structure assez lourde de la CSC attire-t-elle encore les jeunes? La plupart ne préfèrent-ils pas l'action directe?
La démocratie syndicale peut paraître rébarbative, mais il ne tient qu'à nous les militants et les permanents d'en faire un espace de débats et de véritable participation.

On doit encore faire des efforts à la CSC pour améliorer l'accessibilité de nos instances pour les jeunes. Mais malgré tout, cette place existe au sein des instances régionales, dans les centrales également. C'est nécessaire que des jeunes s'y impliquent et prennent ces mandats pour pouvoir porter la voix des jeunes au sein des organisations syndicales et influer sur les décisions. À la fin de l'année dernière, quand l'accord interprofessionnel était discuté dans de nombreux comités fédéraux, des militants jeunes ont fait des interventions pour faire passer leur position sur le projet d'accord. Dans les congrès wallon et bruxellois, les jeunes ont leur mot à dire et leurs voix sont prises en compte.

C'est le rôle des permanents jeunes de les outiller, les former et les accompagner pour qu'ils puissent prendre possession des mandats jeunes. Les discussions sont parfois compliquées, mais quand on a les bons outils pour y participer, ce sont aussi des moments très riches et très intéressants au niveau des débats.

Les Jeunes CSC ont 54 ans. Qu'est ce qui a changé au niveau du militantisme et de l'engagement syndical?
J'ai 33 ans sur ma tête, donc je n'ai pas une vision complète, mais je pense que deux éléments ont changé.

Il existait par le passé une tradition syndicale plus forte au sein des familles. C'était donc peut-être plus naturel qu'aujourd'hui de s'engager au syndicat.
Un autre élément qui joue, c'est la qualité d'emploi des jeunes. Le fait que les jeunes sont de plus en plus confrontés à des situations d'emplois précaires casse la solidarité entre les travailleurs et casse le mouvement syndical.

Par le passé, beaucoup de jeunes entraient dans une entreprise dès la sortie des études en contrat à durée indéterminée et y restaient pour toute leur carrière. Ça favorise fortement l'implication et l'engagement syndical. Quand, aujourd'hui, on sort des études, il faut attendre plusieurs années avant d'être fixé dans une entreprise et quand on est fixé dans cette entreprise, on sait très bien que ça ne va pas être pour quelques années parce qu'après, elle risque de fermer, d'être délocalisée, d'être absorbée par une autre…

Forcément, le rapport à l'entreprise évolue plutôt en défaveur du mouvement syndical. Mais la jeunesse reste vraiment engagée pour l'avenir. On le voit dans les manifestations pour le climat, dans les luttes contre le racisme… Je pense que cette flamme pour construire un monde meilleur est toujours présente, mais notre défi, comme organisation de jeunesse syndicale, c'est que ce changement se passe à partir de l'entreprise. Quand des militants qui participent à une formation nous demandent comment installer une délégation syndicale dans leur entreprise ou comment rejoindre l'équipe syndicale de leur entreprise, c'est notre plus belle victoire.

| Propos recueillis
par Donatienne Coppieters |

Ryan: «Je n'ai pas attendu d'être délégué pour commencer à défendre nos droits et à me renseigner sur les lois.»

© JCSC

Ryan Kerremans
«L'expérience que j'ai eue dans l'intérim, c'est une dictature»

Pour défendre ses droits et ceux de ses collègues, Ryan Kerremans, 23 ans, est devenu délégué CSC (Alimentation & Services) dans l'entreprise de surveillance Oktopus à Bruxelles. Il est aussi militant aux Jeunes CSC. Il raconte son parcours et fait le lien entre l'action en entreprise et l'action interprofessionnelle qui sont, pour lui, complémentaires.

En début de carrière pour les jeunes, ce n'est pas facile. À quel âge as-tu commencé à travailler et comment ça s'est passé?

J'ai commencé à taffer à l'usine Puratos en intérim à 18 ans, une usine de boulangerie pâtisserie à Grand-Bigard. Parmi mes amis, j'étais un des premiers à bosser. Je rentrais dans l'inconnu. J'ai travaillé là 10 mois. Je m'y plaisais bien, même si je ne connaissais pas mes droits et que je ne vérifiais pas mes fiches de paie. Quand on sort de l'école, on se contente du minimum. J'aurais dû avoir un contrat fixe là-bas, mais c'est à ce moment que j'ai eu des problèmes avec mon nouveau manager. Il changeait les horaires du jour au lendemain et je n'arrivais plus à gérer ma vie privée et ma vie professionnelle. J'en ai parlé avec ce responsable et tout de suite après, ils ne m'ont plus appelé. L'expérience que j'ai eu en tant qu'intérim, c'est une dictature. C'est même pas qu'on te vire, c'est juste qu'on ne t'appelle plus. D'un coup, tu as ton loyer à payer et tu n'as plus de revenus.

Aujourd'hui tu es délégué syndical pour la CSC Alimentation et Services. Comment as-tu rencontré la CSC et pourquoi voulais-tu devenir délégué?

Actuellement, je travaille chez Oktopus qui est une entreprise de surveillance et de gardiennage. Ils m'ont d'abord proposé un contrat d'intérim de neuf mois. À ce moment, c'était comme mon premier boulot, c'était la dictature. Tu as des obligations mais pas de droits. Par exemple, ça m'est arrivé de venir pour bosser le matin, mais le planning avait changé la veille, alors ils me renvoient chez moi pour revenir l'après-midi. Quand tu es intérimaire, tu laisses couler et tu subis. Après neuf mois, ils m'ont proposé un CDI. En 2020, j'ai appris qu'il y avait les élections sociales et un ancien délégué syndical m'a tout expliqué. Alors j'ai tenté le coup. Je l'ai fait car tous les délégués syndicaux étaient en burnout. Je me suis dit: «*Ils sont en maladie donc je vais me proposer sur les listes*». Je n'avais pas le choix de me syndiquer ou pas. Ce n'était pas possible de ne pas me syndiquer. Si je n'étais pas délégué, je me serais fait virer directement car je ne tourne pas autour du pot et je ne laisse pas le choix à l'employeur. Je m'engage car j'ai les tripes pour dire STOP à mon patron.

Et comment se sont passées les élections? Qu'est-ce que ça t'a apporté de devenir délégué?

Je n'ai pas attendu d'être délégué pour commencer à défendre nos droits et à me renseigner sur les lois. Dès que j'ai su que j'étais protégé, avant même les élections, j'ai commencé à réclamer. Ma première lutte, ça a été de récupérer un an d'arriérés de chèques-repas. Normalement, tous les travailleurs avaient droit à des chèques-repas dès le début de leur contrat. Mais Oktopus ne les donnait qu'après un an. C'était contraire à la loi. Pour faire plier la direction, on a commencé par envoyer des mails en informant l'employeur que c'était contraire à la loi. On n'a pas eu de réponse, donc le permanent a contacté l'employeur. Ils ont toujours refusé, mais ils ont changé le règlement pour se conformer à la loi à partir de 2021. Mais il y avait encore les arriérés à payer. L'employeur disait: «*On ne va pas payer et les gens ne vont pas se plaindre*». Du coup, on a fait une pétition et on l'a envoyée à quelqu'un de la direction américaine. Et le mois d'après, ils ont annoncé qu'ils paieraient les arriérés de 1.700 € net par travailleur. En devenant délégué, j'ai découvert que le syndicat c'était la pièce manquante du puzzle. Je pouvais pointer du doigt les problèmes de la société sans me faire virer. J'ai appris que le règlement de travail, ce n'est

pas que nos obligations, mais aussi nos droits. La protection syndicale, c'est vraiment un des piliers de notre travail. Sans ça, tu ne fais rien.

Tu es aussi engagé comme militant syndical aux Jeunes CSC. C'est quoi la différence selon toi?

Pour moi être délégué et militant c'est différent. Être délégué, c'est comme faire de la politique car on doit toujours bien communiquer, bien informer et être transparent. C'est aussi tout le temps être au combat avec la direction. Par exemple, avec les chèques-repas, la direction a fait croire qu'elle l'avait décidé seule et pas du tout parce qu'on avait mis la pression. Donc, on doit toujours donner la vraie version de l'histoire et toujours êtes attentif à ce que fait la direction. Grâce aux délégués, on parle de certains sujets qui ne plaisent pas au patron.

Être militant, ça permet de s'attaquer à des problèmes plus larges et sur un plus grand terrain. C'est en allant dans la rue, en faisant des pétitions qu'on fait changer la loi et qu'on la met du côté des travailleurs. En tant que militant, on va essayer de changer les mentalités des gens. Ça va toucher plus de personnes, ça permet de changer le cadre. Ça aborde les problèmes de toutes les entreprises et de la société, alors qu'en tant que délégué, c'est juste mon entreprise. En plus du travail syndical, chez les Jeunes CSC, on rencontre des gens avec plein de profils et ça permet de se rendre compte de ce qui se passe dans d'autres entreprises et aussi dans les écoles. Ça permet aussi d'aider d'autres jeunes pour qu'ils défendent leurs droits dans leur entreprise. Je n'ai pas de frontières au niveau des entreprises et de la région.

Tu as su trouver ta place en tant que jeune délégué?

En tant que jeune, j'ai l'impression d'avoir encore beaucoup d'énergie à donner pour le combat syndical. Être jeune, ça peut être une difficulté pour devenir délégué, mais une fois que tu prouves de quoi t'es capable, ça disparait. Mais c'est vrai qu'au début j'ai entendu «*Ah je pensais que tu n'allais rien faire*». Et en tant que jeune, la direction met la pression aussi en disant que je manque d'expériences. Mais c'est surtout pour m'empêcher de faire du bon travail syndical. Quand je suis devenu délégué, j'ai senti que les managers plus âgés étaient très frustrés qu'un jeune leur dise quelles sont les règles.

Quels sont les combats syndicaux qu'on doit mener à l'avenir selon toi?

À l'avenir, j'espère que les travailleurs auront une vraie protection, que ce soit comme intérimaire ou CDD ou d'autres contrats instables. On doit continuer ces combats syndicaux. Ce n'est pas justifié que les travailleurs se fassent marcher dessus parce qu'ils ont des mauvais contrats. Il faudrait aussi qu'on arrête de surcharger les travailleurs. Par exemple, s'il y a trois personnes qui bossent et qu'une s'en va ou tombe malade, les employeurs vont laisser ça comme ça. Deux personnes vont faire le travail de trois et ils vont utiliser les primes pour mettre la pression sur les travailleurs. Je pense aussi que quelqu'un qui travaille devrait vivre décemment. Avoir assez pour se payer un toit, prendre du plaisir à vivre. Je connais des gens qui touchent des cacahuètes. Et une fois que toutes les factures sont payées, ils n'ont plus rien. Du coup, ils ne font rien. Ils ont peur de lire leur courrier car il y aura des factures. En fait, il faut améliorer le pouvoir d'achat. Si tu améliores le pouvoir d'achat, les gens vont consommer plus et ça va retourner dans l'économie. On sera plus satisfait et on pourra profiter de la vie.

| Propos recueillis
par Nel Van Slijpe, Jeunes CSC |

Ryan: «Ma première lutte comme délégué, ça a été de récupérer un an d'arriérés de chèques-repas.»

© Shutterstock

En matière économique et financière, l'employeur doit fournir par écrit aux membres du CE des données chiffrées relatives aux ventes, aux commandes, au marché, à la production, aux coûts et aux prix de revient, aux stocks, à la productivité, etc.

Agenda du CPPT et du CE *en avril*

CPPT

La réunion d'avril doit au moins traiter les points suivants:

- Points récurrents mensuels de l'ordre du jour:
  - Approbation du rapport de la réunion précédente du comité et suivi des accords conclus.
  - Information et discussion sur le rapport mensuel du service interne PPT.
  - État d'avancement du plan d'action annuel 2021.
- **Rapport annuel des services interne et externe PPT**: veiller à ce qu'une copie du rapport annuel soit envoyée aux membres effectifs et suppléants du CPPT, du CE et de la délégation syndicale.
- L'évaluation annuelle obligatoire des **mesures pour prévenir les risques psychosociaux** sur la base, entre autres, des données dans le rapport annuel des services de prévention.
- Suite de la discussion sur la **politique environnementale** de l'entreprise initiée lors de la réunion de mars.

Dans les entreprises occupant moins de 100 travailleurs et sans CE, les CPPT abordent aussi les matières économiques, financières et sociales. Ils doivent notamment recevoir l'information trimestrielle sur la structure de l'emploi et les perspectives d'emploi.

Au conseil d'entreprise (CE)

En avril, le CE doit discuter de l'information économique et financière périodique (AR du 27.11.1973) et de l'information sur l'emploi (CCT n°9). Le réviseur doit certifier le caractère fidèle et complet de cette information. Un résumé écrit des informations, avec des chiffres et les éléments nécessaires à leur interprétation, est communiqué aux membres du conseil d'entreprise quinze jours avant la réunion.

- En matière économique et financière, l'employeur doit fournir par écrit aux membres du CE des données chiffrées relatives aux ventes, aux commandes, au marché, à la production, aux coûts et aux prix de revient, aux stocks, à la productivité, etc. Ces chiffres porteront sur les trois mois écoulés et sur les prévisions pour les trois mois à venir. Des informations seront aussi données sur les incitants fiscaux et financiers accordés par les pouvoirs publics et les mesures prises en vue de réduire les cotisations sociales. L'employeur doit commenter les données de sorte que les membres du CE puissent suivre l'évolution de l'entreprise et comparer ces données avec celles de l'information annuelle et de l'information de base.
- En matière d'emploi, outre les informations annuelles contenues dans le bilan social et celles fournies sur base de la CCT n°9, les informations écrites suivantes doivent aussi être communiquées tous les trois mois par l'employeur (CCT n°9):
  - la réalisation des prévisions annuelles en matière d'emploi;
  - le cas échéant, les raisons pour lesquelles les prévisions n'ont pas pu être atteintes;
  - les modifications dans les prévisions pour le trimestre suivant.
- L'aperçu annuel ONSS des mesures en faveur de l'emploi (Trillium) que l'employeur reçoit de l'ONSS entre le 1er février et le 10 mars sera aussi communiqué, présenté et discuté au CE d'avril. Si ce n'est pas le cas en avril, il sera communiqué avec le bilan social lors de l'information annuelle.

| Geneviève Laforêt et Kris Van Eyck |

Mesures Covid dans l'entreprise
Tenez bon encore un peu!

Le 7 mars, un nouveau Guide générique est entré en vigueur. Il décrit les mesures sanitaires qui devront être appliquées dans toutes les entreprises au cours des prochains mois. Malgré le retrait important des mesures dans la vie publique, il importe de continuer à le suivre. C'est la décision conjointe des syndicats et de toutes les organisations patronales au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Nous évitons ainsi que le lieu de travail soit le moteur d'une nouvelle flambée de la pandémie. Tous les travailleurs, y compris les plus vulnérables, doivent se sentir en sécurité lorsqu'ils se rendent au travail.

Le nouveau Guide générique fait partie de la réglementation sur le bien-être, dont le (et son) respect est contrôlé par l'Inspection du bien-être. Toutefois, la structure du guide diffère sensiblement des versions précédentes. Les mesures sont maintenant divisées en trois phases:

- **Phase de vigilance (phase 1)**: elle comprend ce que l'on appelle le «niveau de protection de base» qui est nécessaire pour continuer à maîtriser au mieux la propagation du virus dans l'entreprise et pour prévenir les épidémies. La phase de vigilance est automatiquement activée le 7 mars.
- **Phase d'intervention (phase 2)**: cette phase contient des mesures plus strictes, plus spécifiques ou complémentaires qui sont temporairement nécessaires lorsque plusieurs personnes sont infectées (clusters) et que des épidémies peuvent survenir dans une entreprise, un secteur ou une région.
- **Phase critique (phase 3)**: cette phase reprend les mesures les plus strictes en cas de circulation fortement accrue du virus dans la société, le secteur ou l'entreprise et pour éviter un confinement ou une fermeture (totale ou partielle) de la ou des entreprises.

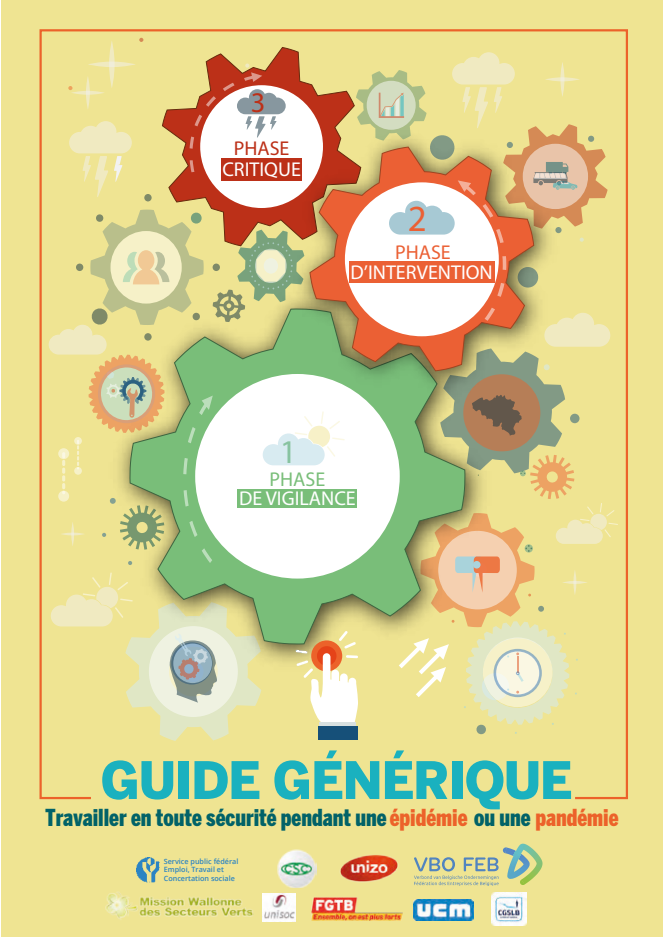
La phase de vigilance est désormais d'application. Concrètement, cela signifie qu'une série de mesures ont été assouplies par rapport à la précédente version du guide. L'obligation de porter un masque devient une recommandation lorsque la distance sociale ne peut être garantie, lors des déplacements dans l'entreprise ou lorsque les travailleurs sont réunis ensemble dans un même véhicule. Toutefois, le principe de la distanciation sociale reste la règle et les mesures d'hygiène générales continuent de s'appliquer. Dans les réfectoires et les restaurants du personnel, les règles restent plus strictes que celles que nous connaissons dans la vie publique.

L'employeur peut passer de la phase de vigilance à la phase d'intervention ou phase critique après avis du conseiller en prévention-médecin du travail ou dans toutes les entreprises d'un secteur en vertu d'un protocole conclu en commission paritaire. Les autorités compétentes peuvent également décider cette transition pour l'ensemble des entreprises ou certaines d'entre elles, ou pour certaines activités dans le pays ou dans une ou plusieurs de ses entités.

La concertation sociale reste obligatoire pour déterminer les mesures à adopter dans l'entreprise.
Dans le cas contraire, contactez rapidement votre employeur et faites inscrire cette question à l'ordre du jour de la concertation sociale.

Enfin, il importe de rappeler que la phase de vigilance reste applicable pendant deux mois après l'arrêt de la pandémie. Alors, tenez bon encore un peu, pour éviter que la pandémie ne s'aggrave à nouveau et que des mesures plus strictes ne soient à nouveau nécessaires, y compris dans la vie publique.

| Kris Van Eyck |



Le nouveau Guide générique est disponible sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: ***https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/guidegenerique_mars2022.pdf.***

© Kristof Vadino

Depuis plusieurs années, les syndicats, ONG et organisations de la société civile demandent une législation contraignante en matière de devoir de vigilance. Ils le rappellent chaque année lors de la commémoration de l' effondrement du Rana Plaza au Bangladesh qui a provoqué la mort de 1.138 travailleuses et travailleurs du secteur textile et plus de 2.000 blessés (photo de l' action du 24/04/2021).

Devoir de vigilance
Proposition de directive européenne

Après de long mois d'attente, la Commission européenne a enfin déposé, le 23 février, sa proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. De belles intentions mais de sérieuses lacunes.

Depuis plusieurs années, la CSC et d'autres syndicats, ONG et organisations de la société civile, demandent une législation contraignante en matière de devoir de vigilance afin que les entreprises soient tenues de respecter, prévenir et faire cesser toute atteinte aux droits humains et à l'environnement sur toute leur chaine de valeur, et soient tenues pour responsables en cas de violation de ces droits.

Après de long mois d'attente, la Commission a déposé, le 23 février, sa proposition de directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. Cette proposition s'applique aux opérations propres aux entreprises, à leurs filiales et à leurs chaînes de valeur.

Afin de respecter le devoir de vigilance en matière de durabilité, les entreprises devront:

- intégrer le devoir de vigilance dans leurs politiques;
- recenser les incidences négatives réelles ou potentielles sur les droits humains et l'environnement;
- prévenir ou atténuer les incidences potentielles;
- mettre un terme aux incidences réelles ou les réduire au minimum;
- établir et maintenir une procédure de réclamation;
- contrôler l'efficacité de la politique et des mesures de vigilance;
- et communiquer publiquement sur le devoir de vigilance.

Un champ d'application insuffisant

D'un point de vue syndical, notre premier point d'attention concerne le **champ d'application** de la directive, qui nous semble largement insuffisant. En effet, la législation européenne ne s'appliquerait pas du tout aux PME - même si elles sont actives dans des secteurs à haut risque - et son application aux entreprises non européennes est très limitée. De plus, les obligations en matière de devoir de vigilance ne s'appliqueront pas à toutes les entreprises de la même manière:

- Les plus grandes entreprises (dont le chiffre d'affaires est supérieur à 150 millions d'euros et qui emploient plus de 500 personnes), ainsi que les entreprises de pays tiers réalisant un chiffre d'affaires net d'au moins 150 millions d'euros dans l'UE seront soumises à l'ensemble des obligations.
- Les entreprises relevant du champ d'application du «devoir de vigilance simplifié» (avec un chiffre d'affaires supérieur à 40 millions d'euros et employant plus de 250 personnes qui sont actives dans un secteur à haut risque (1) devront seulement mener une vigilance raisonnable en ce qui concerne les impacts négatifs graves, et elles bénéficieront d'une période de transition plus longue, puisque les

(1) Les secteurs dits «à haut risque» sont listés dans l'article 2. On ne retrouve pas par exemple le secteur de la Finance, de l'Énergie ou IT, qui comportent pourtant de nombreux risques liés au respects des droits humains notamment.

obligations ne s'appliqueront que trois ans après la transposition de la directive.

Par ailleurs, la directive reconnait dans cette législation les pratiques commerciales volontaires existantes, telles que les codes de conduite ou les «feuilles de route», adoptées unilatéralement par l'entreprise et déjà connues pour leurs faibles performances en matière de responsabilité sociale, laissant **les entreprises jouer les juges et les jurés** sur leurs propres pratiques.

Ensuite, bien que la proposition couvre l'ensemble de la chaîne de valeur, le devoir de vigilance ne s'appliquerait qu'au nouveau concept de **«relations commerciales établies»**, ce qui peut créer d'importantes lacunes. Les entreprises pourraient éviter d'avoir des relations durables avec des fournisseurs individuels afin d'échapper à la responsabilité juridique. En outre, ce terme n'existe pas dans les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains.

Rôle des syndicats

Le **rôle des syndicats** se limiterait à la possibilité de déposer des plaintes internes concernant des violations, plutôt que de s'impliquer pleinement dans la conception, le suivi et l'application du processus de vigilance. Et ce, bien que le Parlement européen ait explicitement et à une large majorité adopté une proposition prévoyant une implication forte et proactive des syndicats et des autres parties prenantes.

Le projet de directive inclut les «droits sociaux et du travail» en se référant à un nombre très limité de **normes internationales**, mais sans faire référence aux principaux actes européens en matière de droits humains, tels que la Convention européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe, ni à la Charte des droits fondamentaux de l'UE.

Sanctions limitées

Enfin, la directive prévoira une responsabilité tant administrative que civile pour les entreprises contrevenantes. Ce seront les États membres qui conviendront du montant des amendes prévues. Néanmoins, **la proposition limite la responsabilité** pour les dommages survenant dans la chaîne de valeur aux situations où l'entreprise a une coopération régulière et durable avec le fournisseur en question. En outre, la proposition limite encore plus la responsabilité en cas de dommages causés aux droits humains et à l'environnement par des fournisseurs indirects. La proposition suggère qu'une entreprise ne sera pas tenue pour responsable, sauf s'il peut être prouvé (en principe par les victimes) que ses actions en matière de devoir de vigilance ont été déraisonnables. Or, un renversement de la charge de la preuve serait essentiel, afin que ce soit à l'entreprise de prouver qu'elle a agi conformément aux obligations en matière de devoir de vigilance.

À la lecture du projet de directive, l'impression générale est que la Commission européenne vise ici une obligation de moyens et non pas une obligation de résultats. La suite du processus législatif devrait avoir pour but que le devoir de vigilance ne se résume pas à une petite minorité d'entreprises qui se livrent à un exercice limité à cocher des cases, mais soit un réel processus continu impliquant les représentants des travailleurs.

| Karin Debroey,
service international de la CSC |

© Donatienne Coppieters

Pour la CSC, la proposition de directive est totalement insuffisante pour protéger les droits humains et environnementaux tout au long des chaînes de production.

300 personnes de quatre continents ont lancé le réseau international de protection sociale le 3 février 2022.

Lancement officiel du réseau INSP!R

Ensemble pour le droit à la protection sociale pour tous!

300 personnes issues de quatre continents se sont retrouvées virtuellement le jeudi 3 février afin de célébrer le lancement officiel d'INSP!R, le réseau international pour le droit à la protection sociale. Les participants, issus d'horizons variés (coopération internationale, mouvements sociaux, instances politiques continentales, syndicats et mutuelles, etc.) ont pu découvrir et débattre pendant ce séminaire de la vision et des objectifs partagés par la centaine d'organisations membres de ce réseau: lutter ensemble pour que la protection sociale universelle devienne une réalité pour chaque personne sur terre, tout en mettant en avant le rôle clé de la société civile dans cette mission.

En ouverture de la session, Bart Verstraeten, directeur général de WSM, a affirmé cette motivation à changer le monde pour le rendre plus solidaire: «*Nous formons une communauté humaine unique qui se distingue par sa diversité, sa créativité et sa capacité à transformer le monde. Nous sommes une humanité au sein de laquelle tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Cependant, avec 71% de la population mondiale ne bénéficiant d'aucune protection sociale ou d'une protection inadéquate, nous savons que nous avons encore du pain sur la planche. Nous nous donnons comme mission de restaurer la dignité de toutes et tous*».

Des projets innovants partout

Différents intervenants se sont succédé afin de plonger les participants aux racines de ce réseau que sont les mouvements sociaux ancrés dans leurs communautés, en Amérique Latine & Caraïbes, Asie, Afrique et Europe. C'est là qu'ils organisent et travaillent avec des grands groupes d'individus évoluant la plupart du temps dans l'informalité, et donc exclus des systèmes de protection sociale.

Ainsi, des organisations sociales comme Gregoria Apaza (Bolivie), Mufede (Burkina Faso), le réseau national INSP!R du Rwanda «Zamuka» ont pu partager leurs stratégies innovantes qu'elles mettent en place au niveau local afin de promouvoir des services qui permettent à des populations locales de sortir de la précarité. Ces expériences démontrent que l'accès à une protection sociale est essentiel afin de s'extraire de la pauvreté.

Plaidoyer politique

Des expériences de plaidoyer politique continentales couronnées de succès ont également été partagées avec enthousiasme par les représentants d'INSP!R en Afrique de l'Ouest, en Europe et en Asie. Ils ont pu aborder comment la santé et la sécurité au travail devient un enjeu majeur en Asie, comment le statut des travailleuses et travailleurs «indépendants» des plateformes est une préoccupation croissante en Europe, ainsi que les avancées au sein de l'Union économique et monétaire ouest africaine en termes de reconnaissance des mutuelles de santé comme acteurs sociaux essentiels dans la région.

Travailler ensemble!

Les participants sont sortis de cet événement convaincus que nous devons travailler ensemble en tant qu'organisations de la société civile, par-delà les frontières et les continents. La lutte pour davantage de protection sociale est plus pertinente et aura plus de chance d'aboutir si elle est faite globalement, dans notre monde interconnecté et mondialisé.

INSP!R est constitué d'un large groupe de mouvements sociaux que sont les syndicats, organisations de santé, mutuelles, coopératives, organisations de femmes, mouvements de jeunesse, organisations de personnes âgées et mouvements d'agriculteurs, etc. qui se mobilisent au quotidien. Notre travail de pionnier, ancré localement et fournissant des services de protection sociale à nos membres, nous donne une crédibilité et une légitimité pour plaider plus fortement en faveur de la protection sociale universelle. Notre demande pour plus de protection sociale s'ancre dans des besoins, mais surtout des droits humains des populations…INSP!R ne demande pas la charité, mais le respect des droits humains fondamentaux. Pour cela, nous avons besoin d'investissements massifs et de la mobilisation de moyens financiers, en ce compris ceux apportés par la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale. Plus qu'une charge, la protection sociale est avant tout une question de volonté politique, car abordable financièrement.

| Santiago Fischer, WSM |

Des invités exceptionnels ont pu faire écho aux différentes interventions du réseau INSP!R.

Mamadou Diallo (Confédération syndicale internationale), Shahra Razavi (Organisation internationale du travail), Rachel Sabates-Wheeler (Institute for Development Studies, Grande-Bretagne), Tom Joos (Mutualités chrétiennes Belgique) et Ingrid Mulamba (Université de Kinshasa, RD Congo et INSP!R RD Congo) ont souligné l'importance de compter sur un tel réseau pour mobiliser des forces sociales afin d'engranger des victoires et de ne laisser personne de côté.

Selon eux, l'avenir de l'humanité dépendra de nos capacités à couvrir l'ensemble de la population tout au long du cycle de la vie, tout en ayant une attention particulière, que cette couverture soit sensible au genre. Ils ont souligné l'importance de nouer des partenariats avec d'autres réseaux et institutions afin de mener un travail de plaidoyer renforcé et de mobiliser des ressources financières, et cela afin d'assumer notre responsabilité d'un monde avec moins d'injustices et d'inégalités, notamment en prenant soin des personnes les plus vulnérables, comme les travailleuses et les travailleurs du secteur informel. Assurer que ces derniers puissent s'organiser et être représentés pour défendre leurs droits constitue aussi un chantier primordial. Les normes internationales adoptées par l'Organisation internationale du travail (OIT), parmi lesquelles la convention 102 et les recommandations 202 et 204, sont des instruments à promouvoir auprès des États afin de les encourager à progresser vers des systèmes de protection sociale intégrés et largement soutenus. Enfin, nos invités ont conclu que les défis sont nombreux à relever tant nous vivons une ère de transition systémique. Placer la création d'emplois décents au centre de notre attention nous permettrait de nous rapprocher de nos objectifs.

| S. F. |

- INSP!R a produit en 2021 un **document de vision** qui contient des expériences diverses de ses membres, ainsi que les fondements du plaidoyer clamé par le réseau et portés auprès des instances politiques nationales (plus de 25 pays), continentales et internationales. À voir sur: **www.wsm.be/files/files/publicaties/fr/INSP-R-Strategy-Paper-on-the-Right-to-Social-Protection-FR-LR.pdf**

- **Regardez la vidéo de présentation d'INSP!R: www.youtube.com/watch?v=5MPOIOtct1Q&feature=emb_imp_woyt**

La lutte pour davantage de protection sociale aura plus de chance d' aboutir si elle est faite globalement, dans notre monde interconnecté et mondialisé.

© Arnaud Ghys

Une part considérable des produits israéliens exportés vers l' UE provient des colonies qui ne font pas partie du territoire israélien tel que reconnu par le droit international.

#MadeinIllegality

Interdire le commerce avec les colonies israéliennes!

L'établissement de colonies de peuplement dans un territoire occupé constitue un crime de guerre. Pourtant, des produits en provenance des colonies israéliennes illégales se retrouvent encore dans nos supermarchés. Une Initiative citoyenne européenne (ICE) est lancée pour demander à l'Union européenne de mettre fin au commerce avec les colonies en territoires occupés. Objectif: un million de signatures en un an pour faire bouger l'Union européenne!

La colonisation israélienne en toute impunité

Le 17 janvier 2022, des représentants de l'Union européenne et des États membres assistaient à l'expulsion et à la destruction de la maison de la famille palestinienne Salhiye au profit de colons israéliens, dans le quartier de Sheikh Jarrah, à Jérusalem-Est. En réaction, l'Union européenne a une énième fois répété sa position: «*Les expulsions/démolitions sont illégales au regard du droit international et compromettent considérablement les perspectives de paix, tout en alimentant les tensions sur le terrain*».

Même leitmotiv du côté de la Belgique où la ministre des Affaires étrangères, Sophie Wilmès, a encore rappelé à la Chambre des représentants le 1er février dernier: «*Avec l'Union européenne, la Belgique considère que l'expansion des colonies, les démolitions, les expulsions sont illégales au regard du droit international. Elles exacerbent les tensions, menacent la viabilité et la solution à deux États et diminuent les perspectives d'une paix durable.*»

Ces condamnations permanentes n'empêchent pourtant pas Israël de poursuivre sa politique de colonisation, au point d'être aujourd'hui qualifiée d'annexion du territoire palestinien. De 262.500 lors des Accords d'Oslo en 1993, la population israélienne installée dans le territoire occupé a quasiment triplé, atteignant 678.800 colons (chiffres UE pour fin 2020), répartis entre Jérusalem-Est et la zone C en Cisjordanie.

Une colonisation consolidée par son économie

Une importante vie économique s'est développée dans les colonies israéliennes au fil des années, constituée d'industries, de production agricole et d'exploitation des ressources naturelles du territoire palestinien. Ces activités économiques contribuent au maintien de la colonisation et à son expansion.

Plusieurs dispositifs attractifs incitent les entreprises israéliennes des secteurs

industriels et agro-industriels à s'installer dans les colonies. Des subventions sont généreusement octroyées par l'État israélien: avantages fiscaux, ristournes sur la location des terrains, fonds alloués pour la recherche et le développement, etc. Sans oublier de mentionner les fonds considérables investis par le gouvernement pour la construction d'infrastructures à l'usage des colons, notamment les routes qui leur sont réservées et qui permettent l'accès rapide aux marchés israélien et étranger.

Une colonisation renforcée par le commerce avec l'UE

Alors que l'établissement de colonies dans un territoire occupé constitue un crime de guerre selon le Statut de Rome de la Cour pénale internationale, l'UE continue d'entretenir des relations commerciales avec les colonies israéliennes établies dans le territoire palestinien occupé. Ces liens commerciaux permettent la viabilité économique et l'extension de ces colonies. Alors même que l'UE dénonce la colonisation israélienne, elle contribue à la renforcer.

En effet, l'UE est le premier marché d'exportation pour Israël, qui y bénéficie des avantages de l'Accord d'association entré en vigueur en 2000. Or, une part considérable des produits israéliens exportés vers l'UE provient en réalité des colonies qui ne font pas partie du territoire israélien tel que reconnu par le droit international.

Et ces produits provenant de colonies illégales sont proposés aux consommateurs européens, le plus souvent à leur insu. En effet, l'étiquetage d'origine des produits des colonies israéliennes a beau être obligatoire dans l'UE depuis 2015, de nombreux produits sont encore commercialisés sans étiquetage correct. En achetant ces produits et services, les citoyens européens contribuent donc sans le savoir au vol des terres et à l'expulsion violente de familles palestiniennes.

Interdire le commerce avec les colonies: une obligation

La colonisation et l'annexion du territoire palestinien constituent des violations graves du droit international. Face à ce genre de violations, les États tiers comme la Belgique ou l'UE ont des obligations: celle de faire respecter le droit international, celle de ne pas reconnaître la situation comme légitime et celle de ne pas y apporter aide ou assistance.

En important et en commercialisant des produits et des services issus des colonies israéliennes, l'UE et ses États membres contribuent à la prospérité économique de ces dernières. «*Les obligations de respect et de non-assistance exigent une interdiction de l'importation au sein de l'UE de produits des colonies, et non un simple étiquetage précisant leur origine*», souligne François Dubuisson, professeur de droit international à l'ULB (1).

Objectif: un million de signatures européennes

Faire reconnaître à l'Union européenne ses obligations et obtenir une interdiction du commerce avec les colonies établies dans des territoires occupés, où qu'ils soient, c'est précisément l'objectif de l'Initiative citoyenne européenne (ICE) qui a été lancée le 21 février 2022.

Pour rappel, une ICE est différente d'une pétition normale: c'est un instrument démocratique officiel qui permet aux citoyens de l'UE de pousser la Commission européenne à ce qu'elle propose un acte législatif.

En signant cette Initiative citoyenne européenne:

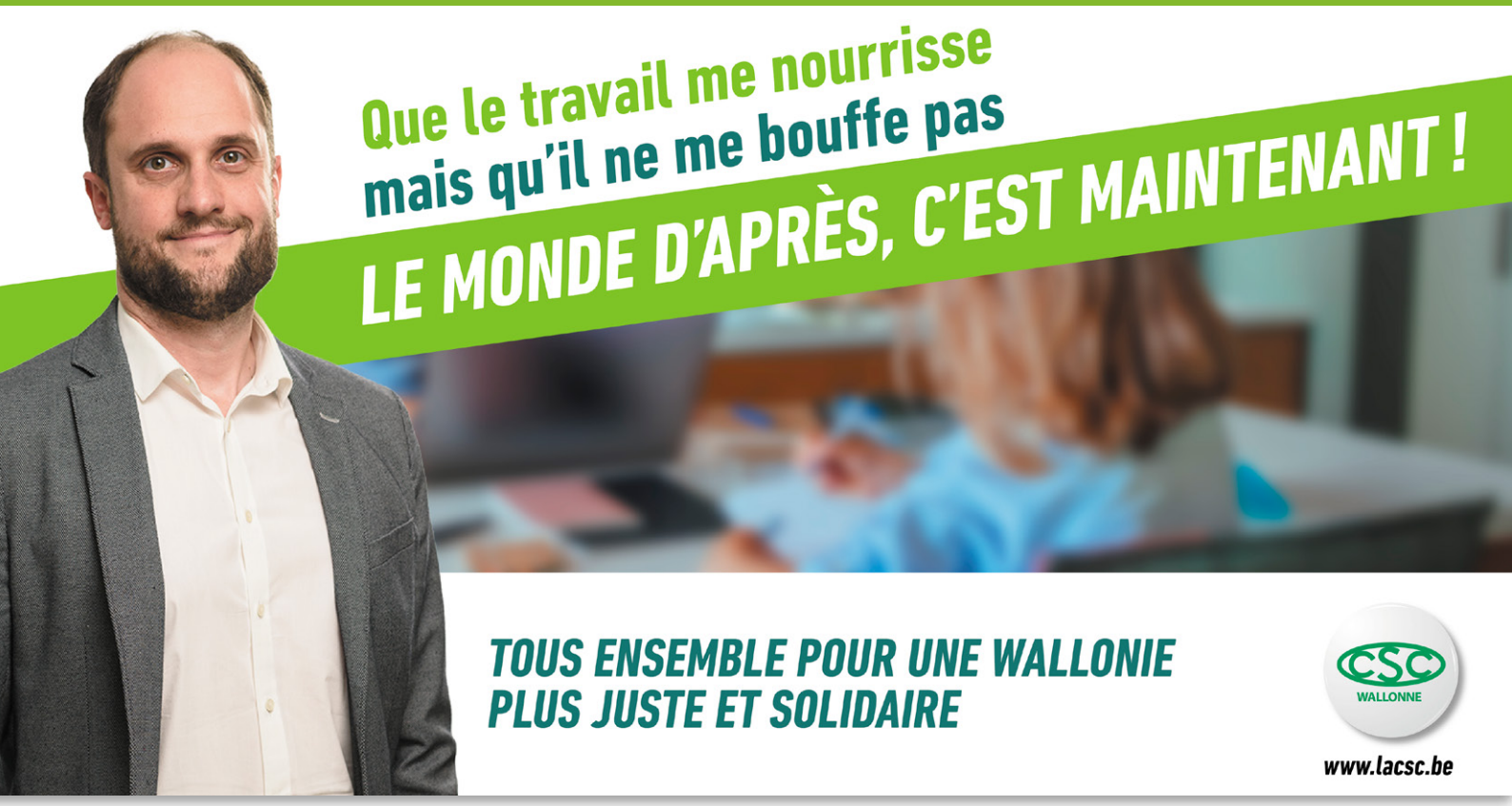
- vous demandez que l'UE mette fin au commerce avec les colonies illégalement établies dans tous les territoires occupés, y compris le territoire palestinien occupé et les colonies illégales israéliennes.
- vous demandez à l'UE d'appliquer le droit international et les droits humains de manière cohérente, y compris dans ses relations commerciales.
- vous signifiez à l'UE que vous ne voulez plus risquer d'être complice par vos achats de la colonisation et des violences infligées, entre autres, au peuple palestinien.

Si elle parvient à rassembler un million de signatures en un an, cette ICE obligera la Commission européenne à discuter de mesures concrètes dans ce sens.

Par ailleurs, le gouvernement belge a annoncé suivre de près cette ICE. Si un maximum de citoyens belges signent l'ICE, cela l'encouragera à jouer un rôle moteur à ce sujet au niveau européen!

Signez l'Initiative citoyenne européenne sur **www.madeinillegality.org/**
Partagez #MadeinIllegality #StopSettlements!

(1) François Dubuisson, «Les obligations internationales des États membres de l'UE concernant le commerce des produits des colonies israéliennes», pour le CNCD-11.11.11, 11.11.11 & la FIDH, Rapport, Février 2014 (mis à jour en juillet 2014), p. 24.



Répartitions des tâches inégalitaires entre hommes et femmes, télétravail, connexion permanente avec l'employeur via son smartphone, surcharge de travail… Concilier la vie familiale avec la vie professionnelle ou la recherche d'emploi n'est pas une mince affaire.

La vie moderne est un exercice quotidien d'équilibrisme. Sur la corde raide entre le travail et la famille, les travailleurs et les travailleuses, pour ne pas tomber, doivent trouver la juste balance pour allier leur vie de famille avec une vie professionnelle qui leur permettra de la nourrir… sans se laisser bouffer par le boulot. Mais il n'est pas toujours possible, ni durant les 24 heures que dure une journée, ni tout au long de la carrière, de combiner la vie privée avec une profession à temps plein ou la recherche active d'un emploi. Toutes les familles ne sont pas armées de la même manière face à cette situation. L'absence de structures d'accueil abordables pour les enfants, la compatibilité des horaires de ces structures avec les horaires de travail du/des parent(s), ou encore, le fait de devoir s'occuper de parents malades ou handicapés peuvent devenir des obstacles parfois insurmontables pour atteindre ce délicat équilibre. Combiner vies professionnelle et familiale n'est donc pas seulement une question de choix (parfois plus par nécessité que par souhait), mais également de moyens. Certaines familles doivent faire le choix de réduire globalement leurs prestations et, dans la grande majorité des cas, c'est la femme qui met sa carrière entre parenthèses. Pour les personnes vivant seules avec charge de famille, la situation devient encore plus difficile à gérer.

À cet égard, les charges pèsent encore trop souvent sur les femmes qui continuent à assumer l'essentiel des soins et des tâches ménagères - le «travail non rémunéré» - et la charge mentale qui l'accompagne, alors qu'un nombre croissant d'entre elles travaillent à temps plein.

Santé mentale

La conciliation vie privée-vie professionnelle doit également être envisagée sur un plan sanitaire, et plus particulièrement de santé mentale. En effet, la pression et le stress au travail peuvent aboutir à des dépressions ou à des burnout. En avril dernier, la CSC avait demandé à l'Inami de lui fournir des chiffres sur le nombre de personnes en maladie pendant plus d'un an en faisant un focus sur le bien-être mental. Les chiffres montrent que parmi les malades de longue durée, 36,8% sont en incapacité en raison de problèmes mentaux (dépressions, assuétudes, stress, burnout…). Si on se penche sur le burnout, une affectation d'origine professionnelle, on constate, entre fin 2017 et juin 2020, une augmentation de 162 % du nombre de cas.

Travail à domicile

Le recours accru au télétravail dans certains secteurs durant la crise sanitaire a rendu encore un peu plus floue la frontière entre le travail et la vie privée. Depuis deux ans, le travail a pris ses quartiers au sein même des foyers. Et la table du salon de devenir à la fois un lieu de réunions «en distanciel», de jeux de société avec les enfants et d'apéros avec les amis. Un mélange des genres qui, dans certains secteurs, pourrait devenir la norme.

Si cet estompement des frontières peut permettre d'aménager ses horaires de travail et de, finalement, faciliter la conciliation entre le professionnel et le privé, il peut aussi impacter négativement la vie privée du fait des possibilités de connexions permanentes entre l'employeur et le travailleur. Une enquête

européenne sur les conditions de travail révèle d'ailleurs que les personnes travaillant de façon régulière depuis chez elles sont deux fois plus susceptibles de travailler 48 heures par semaine, voire plus, que leurs collègues travaillant dans les locaux de l'entreprise, et six fois plus susceptibles de travailler durant leurs temps libres. Ces travailleurs sont les plus susceptibles de faire état de réveils répétés durant la nuit.

Dans ce contexte, la question du «droit à la déconnexion» devient incontournable. Depuis le 1er février de cette année, une circulaire indique que les fonctionnaires fédéraux ne peuvent plus être appelés par leur supérieur en dehors des heures normales de travail «qu'en cas de circonstances exceptionnelles». Au niveau du secteur privé, le ministre de l'Économie a demandé un avis aux interlocuteurs sociaux sur la mise en place de ce droit.

Conséquences

À l'occasion d'une journée d'étude sur la parentalité organisée par les Femmes CSC en août 2021, des participants ont exposé les conséquences des difficultés de concilier la vie privée et la vie professionnelle. Par exemple, dans la police, où le manque d'effectifs a conduit à de nombreux divorces et séparations, les nouveaux policiers et policières, comprenant l'importance de leur vie privée et de leur bien-être, ne sont plus aussi enclins à faire autant d'heures supplémentaire qu'auparavant. Dans l'enseignement, une intervenante a pointé que l'absence de règles pouvait entrainer des abus et a rappelé qu'après sa journée, les enseignants doivent encore préparer leurs cours et corriger les devoirs…

Droit aux congés thématiques

Le droit aux congés thématiques, crédits-temps ou travail à temps partiel peut constituer une piste de solution pour alléger cette pression. Problème: les conséquences financières rendent ce choix inaccessible à de nombreuses familles et, par ailleurs, ils ne sont pas accessibles à tous les moments de la carrière.

Pour la CSC, un renforcement des congés thématiques, notamment le congé parental et le crédit-temps, est nécessaire. Ils doivent être mieux indemnisés afin que ceux qui ont des difficultés à y accéder, notamment les familles monoparentales (dont les responsables sont à 80 % des femmes), puissent réellement bénéficier de ce droit. Il importe en outre que ces formes de congé soient assimilées à un travail à temps plein. Le fait de prendre un crédit-temps ou un congé parental ne doit pas avoir de répercussions sur les droits que le travailleur ou la travailleuse s'est constitué, par exemple, pour sa pension. La CSC revendique également le retour du crédit-temps sans motif.

| David Morelli |

Partagez les outils de campagne

Regardez la vidéo du mois, imprimez et affichez le visuel de la campagne dans votre entreprise, téléchargez le tract et diffusez-le, ajoutez le visuel de la campagne en signature e-mail, partagez le visuel su Facebook et Instagram…
Vous trouverez tous ces outils de campagne sur
https://www.lacsc.be/vie-privee-vie-professionnelle

Les congés thématiques dans le secteur privé

Prodiguer des soins à un proche malade, prendre un congé parental pour passer plus de temps avec son enfant… C'est possible au moyen d'un congé thématique ou d'un crédit-temps. Conditions, démarches, allocations, protection… Retrouvez toutes les explications dans la brochure «*Crédit-temps, fin de carrière et congés thématiques*» disponible sur demande auprès de votre permanent de centrale ou de votre fédération ou consultez-la en ligne sur **www.lacsc.be/la-csc/publications/brochures/législation-sociale**

Mouna Lourini
«Au Tec, on sait qu'on n'aura pas des horaires de bureau»

Mouna Lourini est chauffeuse de bus au Tec Hainaut depuis 24 ans. Après avoir représenté les travailleurs au CPPT, depuis les dernières élections sociales, elle a un mandat au conseil d'entreprise. Elle a 46 ans et, avec deux enfants, a toujours dû jongler avec les horaires.

«Je suis devenue conductrice de bus un peu par hasard. J'ai fait un graduat en marketing, mais c'était complètement bouché. Comme je n'aime pas rester sans travailler, j'ai vendu des glaces dans une camionnette ambulante. Il y avait à l'époque à Mons les minibus des Tec qui circulaient en intramuros et ça m'a intéressé. Mais pour conduire ces véhicules, j'ai dû passer mon permis D de véhicule lourd. Puis j'ai passé tous les examens au Tec et j'y travaille depuis 24 ans. J'ai débarqué dans un monde d'hommes, habitués à être entre hommes. Au début, je me faisait charrier, dragouiller, mais ce n'était jamais méchant. Si ça ne nous plaît pas, on leur dit. Au début de ma carrière, certains passagers étaient dérangés de voir une femme conductrice. Un vieux monsieur m'a dit: «Je ne rentre pas dans un bus du sexe faible». Mais les passagers se sont habitués à voir des femmes au volant. Les choses évoluent dans le bon sens.

J'ai deux enfants de 20 et 13 ans. Quand ils étaient petits, je pouvais m'arranger avec mon chef pour avoir des horaires différents de celui de mon compagnon qui était aussi chauffeur de bus. Quand il travaillait le matin, je faisais l'après-midi. Mais heureusement que j'ai pu compter sur mes parents et mes beaux-parents pour s'occuper de nos enfants.»

Jongler avec les horaires

«Pendant plus de 10 ans, j'ai travaillé en horaires coupés. Je travaillais le matin dès 5h30 ou 6h40 jusqu'à 9h ou 10h. Je reprenais de 12h à 18h30. L'avantage, c'est qu'on ne travaille pas les week-ends et les jours fériés.
En 2018, j'ai postulé pour un horaire à pauses. Depuis, je travaille une semaine sur deux le matin et l'après-midi. Le matin, mon service commence entre 3h20 et 6h30 jusqu'entre 12h et 14h. Mes pauses de l'après-midi varient entre 11h50 et 14h30 et terminent entre 19h et 22h50. C'est un rythme à prendre, il faut s'adapter.»

Vie professionnelle / vie privée

«Au Tec Hainaut, on est 200 chauffeurs. On peut toujours s'arranger avec les collègues si on a un problème d'horaire. Et il y a toujours des chauffeurs de garde en cas d'urgence. Si l'école m'appelle parce que mon fils est malade par exemple, je reviens au dépôt et le planton me remplace. J'ai mes enfants en garde alternée une semaine sur deux, ce qui me permet d'avoir un horaire adapté et de me consacrer à eux quand ils sont là.
Évidemment, si des parents veulent profiter à 100% de leurs enfants, ce métier n'est pas possible pour eux. Il faut trouver le rythme.
Au niveau des congés, on a 20 jours de congés légaux, plus des congés d'ancienneté, plus un jour de récup tous les 25 jours.

Pour les congés scolaires, la priorité est donnée aux parents qui ont des jugements en matière de garde alternée en juillet et août. On tient compte aussi des dates de fermeture des crèches. Les gens qui n'ont pas d'enfants ne sont pas prioritaires.

Quand on devient conductrice ou conducteur au Tec, on sait qu'on n'aura pas des horaires de bureau, qu'il faudra travailler en soirées, les jours fériés et les week-ends. Mais au Tec Hainaut, ils sont conciliants entre vie professionnelle et vie privée. Rien n'est parfait, mais c'est beaucoup mieux que dans le privé.»

| Propos recueillis par Donatienne Coppieters |

«Si des parents veulent profiter à 100% de leurs enfants, ce métier n'est pas possible pour eux.»

© Aude Vanlathem