



BULLETIN D'INFORMATIONS

Année 9 - n° 29
Juin 2020 - Décembre 2020

SECRÉTARIAT INTERNATIONAL

CONTENU

1. Brèves
2. Nouvelles de fédérations
3. Projets et parrainages
4. Conseils d'entreprise européens et réseaux syndicaux mondiaux

Chères lectrices, chers lecteurs,

Nous espérons que vous vous portez toujours bien en cette période très difficile.

La CSCBIE et CNV Vakmensen vous souhaitent une bonne lecture et réitèrent leur message de solidarité envers les syndicats et les travailleur-euse-s du monde entier dans leur lutte pour des mesures plus équitables face au combat envers le coronavirus.

1 BRÈVES

| Nouvelles du secrétariat international

Le 1^{er} septembre 2020, le secrétaire fédéral François Laurent a quitté notre organisation pour bénéficier d'une pension bien méritée. Les 3 dernières années, François était le responsable politique de l'action européenne et internationale de notre centrale. Néanmoins, il avait déjà donné son cœur à la solidarité internationale depuis bien plus longtemps. Son engagement se faisait entre autres sentir dans nos projets avec les mineurs dans plusieurs pays africains et avec les travailleurs des zones franches et des ports de Lomé et Cotonou. En collaboration avec le fonds sectoriel de la coiffure et WSM, il était à la base de la création d'écoles pour la coiffure au Bénin et au Rwanda, où des milliers de jeunes ont pu modeler leur avenir en tant que coiffeur-euse diplômé-e. Au sein des confédérations européennes et internationales des syndicats, François était connu comme une personne avec une connaissance approfondie des dossiers parfois très complexes, qui partageait la vision de la CSCBIE par ses interventions bien préparées. Nous remercions François pour son engagement et lui souhaitent une pension longue et en bonne santé.

Depuis septembre, notre président national Patrick Vandenberghe est le responsable politique final de l'action internationale. Il accorde une attention particulière à la

présence de la CSCBIE au niveau européen et international. En collaboration avec la Direction Nationale de notre Centrale et le Secrétariat international, il continuera à développer cet objectif. Le secrétaire général Pierre Cuppens reste le responsable politique pour l'action au sein de la FETBB et l'IBB. IndustriALL Europe et IndustriALL Global relèvent de la responsabilité politique du secrétaire fédéral Koen De Kinder. Notre nouveau secrétaire fédéral, Luca Baldan, assumera la responsabilité d'UNI Europe et d'UNI Global.

| Les ambitions de la commission Von der Leyen pour une meilleure Europe



A l'occasion de son premier discours sur l'État de l'Union en date du 16 septembre dernier, la présidente Von der Leyen a présenté les priorités de la Commission européenne. Les ambitions les plus importantes annoncées :



Rue Royale 45
B-1000 Bruxelles
www.lacsc.be/cscbie
cscbie@acv-csc.be



Postbus 2525
3500 GM Utrecht
www.cnvvakmensen.nl
info@cnvvakmensen.nl

- Accélération du Pacte vert avec un objectif de réduction des émissions pour 2030 à au moins 55 % (au lieu de 40 %) afin de mettre « résolument l'UE sur la voie de la neutralité climatique d'ici 2050 » ;
- « Construire une Europe de la santé » avec l'appui du Parlement européen « pour remédier aux coupes budgétaires opérées » par le Conseil de l'UE ;
- Actualisation de la stratégie industrielle de l'UE et de la politique en matière de concurrence ;
- Nouveau mécanisme d'ajustement carbone aux frontières ;
- Confirmation de l'adoption « d'une proposition législative en vue d'aider les États membres à mettre en place un cadre pour les salaires minimums » ;
- Accent sur le respect de l'État de droit et à la lutte contre le racisme, en annonçant un plan d'action, y compris des instruments législatifs, et la désignation, pour la première fois, « d'un coordinateur » en charge de ce thème ;
- Renforcement de la lutte contre les discriminations « dans des domaines tels que l'emploi, le logement ou les soins de santé » (via des actions budgétaires).

En matière d'emploi, la présidente a rappelé l'importance du chômage partiel qui a bénéficié à 40 millions d'Européens, et de l'initiative Sure qui va permettre « à 16 pays de recevoir bientôt quelque 90 milliards d'euros [...] pour soutenir les travailleurs et les entreprises ».

Plus d'informations : <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/headlines/eu-affairs/20200910STO86855/etat-de-l-ue-les-deputes-debattent-de-mesures-pour-ameliorer-l-europe>

Discours intégral : https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/SPEECH_20_1655

| Y-aura-t-il un salaire minimum européen ?



Lors de la mise en place de la nouvelle commission européenne, la présidente de la commission, Ursula von der Leyen, a annoncé que l'UE veut œuvrer en faveur d'un salaire minimum européen. L'objectif consiste à mettre fin à l'inégalité existante et croissante entre les travailleurs des différents États membres et à éviter que de plus en plus de travailleurs européens risquent de devenir des 'travailleurs pauvres'. Il s'agit d'une initiative noble, mais l'introduction d'un salaire minimum européen est plus vite dit que fait. La manière dont les salaires sont négociés et déterminés est différente dans chaque État membre.

La formation salariale est basée sur des traditions et des accords et est une donnée très complexe.

Il ne s'agit non seulement du salaire net que les travailleurs reçoivent, mais aussi des taxes et du financement de la sécurité sociale. Dans ces domaines aussi, les différences sont énormes. Dans certains États membres, les salaires sont uniquement négociés au niveau de l'entreprise, alors que dans d'autres, comme la Belgique, ils sont également négociés au niveau interprofessionnel et sectoriel. Dans certains États membres, l'autorité intervient activement dans la formation salariale, alors que dans d'autres, cela relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux. Il y a aussi des États membres où les travailleurs doivent se débrouiller tout seuls.

Certains pays, principalement les pays scandinaves, considèrent une directive européenne contraignante pour l'introduction d'un salaire minimum comme une menace pour leur droit aux négociations collectives. Mais également dans d'autres pays, une approche européenne trop stricte risque de miner la force de négociation des syndicats. Bref, il est clair que cette proposition a mené à des débats intenses au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES), l'organisation coupole des confédérations syndicales européennes. Après de longues et intenses réflexions, la CES a pris une position qui a été approuvée à 85 %. Consultez le communiqué de presse à ce sujet : (<https://www.etuc.org/en/pressrelease/huge-majority-trade-unions-call-eu-law-fair-wages>).

En résumé, la CES plaide en faveur d'une directive européenne qui garantit le droit à un salaire minimum équitable et à des négociations collectives libres dans tous les États membres. Cette directive doit garantir le droit à un salaire minimum digne pour tous les travailleurs qui élimine le risque de pauvreté, qui existe dans pas moins de 17 États membres de l'UE. La directive doit garantir le droit aux négociations libres et éviter que les autorités gardent les salaires en dessous du minimum viable pour des considérations relatives à compétitivité.

Le soutien de la CES dans le cadre du salaire minimum européen est toutefois lié à la condition que les États membres qui règlent leurs salaires uniquement par des négociations collectives, ne soient jamais obligés d'introduire un salaire minimum fixé par la loi.

| Publication par la CES d'une directive sur l'égalité de rémunération



La Confédération Européenne des Syndicats a récemment publié sa propre directive sur la transparence des rémunérations. Mesure inhabituelle, prise lors de la journée européenne de l'égalité salariale, afin de protester contre le retard pris par la Commission européenne.

339 jours après l'entrée en fonction de la Présidente de la Commission, l'attente pour une proposition afin de s'attaquer à l'écart de rémunération de 16 % entre les hommes et les femmes se fait sentir. D'après la Commission, l'attente se fera encore sentir jusqu'au moins au 15 décembre.

- Plus d'informations : <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/les-syndicats-publient-leur-propre-directive-sur-legalite-de-remuneration-pour>

| Plan climatique 2030 de l'UE: "L'emploi et les travailleurs doivent être prioritaires", souligne IndustriALL



Le 16 septembre 2030, l'Union européenne a lancé son cadre d'action en matière de climat et d'énergie pour 2030. Par ce plan, l'UE veut rendre visible la réalisation des objectifs fixés dans le cadre du pacte vert pour l'Europe. Comme prévu, la commission européenne proposera une réduction de 55 % par rapport à l'émission en 1990. Un plan très ambitieux qui suscite de nombreuses questions pour les travailleurs occupés dans des secteurs comme l'industrie minière, l'énergie et l'industrie de production. Ces secteurs sont déjà fort touchés par la pandémie du coronavirus et la baisse économique qui y est liée.

C'est la raison pour laquelle IndustriALL Europe insiste sur des principes de transition correcte pour réduire cette émission de CO2. Concrètement, l'UE doit développer une politique industrielle et des initiatives au niveau du marché du travail qui appuient et accompagnent les travailleurs touchés. Cette transition doit se réaliser à travers le dialogue social avec les travailleurs et leurs organisations syndicales afin de prévoir un filet de sécurité via la protection sociale, les changements structurels et la formation professionnelle. Si l'UE ne tient pas compte des conséquences sociales et économiques du changement climatique, elle risque de perdre l'appui des travailleurs qui est nécessaire pour réaliser ces changements.

IndustriALL Europe est favorable à toutes les initiatives visant à développer une industrie sobre en carbone dans l'UE qui créera les emplois de demain. Pensons à l'utilisation de l'hydrogène, l'énergie renouvelable, l'économie circulaire ou la mobilité électrique. IndustriALL sera et restera la porte-parole des travailleurs des industries touchées. Une transition juste pour tous doit rester le fil conducteur dans tous ces changements structurels importants. Cela demande l'implication des secteurs qui doivent avoir la possibilité d'élaborer des projets et des stratégies pour faire dérouler ces changements durablement et socialement justifiables. Néanmoins, cette transition ne sera pas réalisable sans y réserver le budget nécessaire.

| Obligation de diligence

Le Comité économique et social européen (CESE) affirme que le moment est venu pour la Commission européenne d'agir et de proposer aux États membres et au Parlement européen une législation établissant un devoir de diligence à caractère contraignant, qui reconnaisse la responsabilité découlant des normes en vigueur et offre un cadre juridique clair et sécurisé aux entreprises européennes. Les victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises doivent bénéficier d'un accès garanti aux tribunaux et aux autorités administratives ainsi qu'à des procédures équitables. La future initiative de l'UE « devrait intégrer une définition large des droits de l'homme et des droits en matière d'environnement, y compris les droits des travailleurs et les droits syndicaux ». Cette obligation de diligence s'adresserait à toutes les entreprises – avec des adaptations pour les PME – qui seraient tenues de réaliser une analyse de risques, de mettre en place des mesures de suivi, de vérifier leur efficacité, de communiquer et de faire participer les « organisations syndicales représentées dans l'entreprise ».

La CSC appelle à l'adoption d'une législation européenne sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme, mais également au niveau national et au niveau des Nations Unies. Nous pouvons également noter que les Suisses sont appelés à voter, le 29 novembre, lors d'un référendum sur l'adoption d'une législation sur le devoir de diligence des multinationales suisses. La France a quant à elle été le premier pays au monde à voter pour une telle loi en mars 2017.

- Source : <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/obligation-de-diligence>

| Pétition CES: Plus de démocratie au travail: une nécessité!

Aujourd'hui, les travailleurs européens sont confrontés aux conséquences sociales et économiques considérables de la pandémie. Une relance inclusive et une transition juste ne peuvent se réaliser que d'une manière commune et démocratique. En effet, il faut veiller à ce que tous les travailleurs soient impliqués dans la politique menée par l'entreprise ou l'organisation et dans les dossiers qui concernent leur travail.

Il est absolument nécessaire que chaque processus de restructuration soit réalisé avec respect des droits des travailleurs et d'une manière socialement acceptable. La crise financière et la pandémie ont clairement démontré que les entreprises qui respectent le principe de la participation et l'implication des travailleurs, prennent des décisions plus durables et axées sur le plus long terme qui prévoient également des avantages socio-économiques. L'implication des travailleurs doit être garantie aussi dans les services publics où les représentants des travailleurs doivent avoir voix au chapitre quant à l'accès aux services de qualité et la manière d'offrir ces services.

Souvent, la direction de l'entreprise ne respecte pas les obligations légales visant à informer et consulter les représentants du personnel sur les projets qui peuvent avoir un impact sur l'emploi, le revenu et les conditions de travail des travailleurs. Les autorités, quant à elles, ne veillent pas toujours au respect de la démocratie ou de la participation des travailleurs, que ce soit dans les services publics ou dans les entreprises privées, et n'infligent pas de sanctions dissuasives en cas de non-respect des droits. A un des moments les plus critiques pour l'UE, les entreprises, politiciens et législateurs doivent assumer leurs responsabilités.

Nous appelons les institutions européennes et nationales à agir pour que les droits des travailleurs soient respectés à chaque endroit lors de ces processus de restructuration!

Les institutions européennes et les autorités ou gouvernements nationaux doivent prendre des mesures concrètes et rapides pour garantir l'application des droits des travailleurs en matière d'information et de consultation et de participation aux processus de décision des entreprises et organisations avant que des décisions ne soient prises qui peuvent avoir un impact sur l'emploi, le revenu et les conditions de travail des travailleurs.

Nous appelons la commission européenne à attirer l'attention des gouvernements nationaux sur cet aspect et à lancer des procédures juridiques en cas d'infractions et à publier une déclaration qui reconfirme l'obligation de respecter les droits des travailleurs en matière d'information et de consultation.

Nous appelons les gouvernements européens à prendre les mesures nécessaires pour veiller au respect des droits des travailleurs en matière d'information et de consultation, tant au niveau national que transnational afin de garantir aux travailleurs et leurs représentants l'accès à des procédures d'appel rapides et efficaces et d'infliger des sanctions dissuasives en cas de violation des droits d'information et de consultation des travailleurs.

Nous appelons les institutions européennes à travailler au renforcement du cadre législatif européen qui s'avère insuffisant et imparfait au niveau de la démocratie au travail (participation des travailleurs) et en cas de restructurations. Nous demandons une révision de la directive CEE et un nouveau cadre horizontal pour l'information, la consultation et la participation des travailleurs au niveau du conseil d'administration dans les formes de société européennes et dans les sociétés qui ont recours aux outils législatifs pour favoriser la mobilité transfrontalière. L'accord conclu entre les partenaires sociaux européens sur les droits d'information et de consultation pour les travailleurs et fonctionnaires des services publics en cas de restructurations doit être mis en pratique par le biais d'une directive.

Le droit à l'information et la consultation des représentants des travailleurs en Europe doit être intégralement respecté avant qu'une décision ne soit prise:

- Les informations importantes et mises à jour sur les conséquences de la crise du COVID-19 pour la stratégie et les prestations économiques de l'entreprise, pour l'emploi et les conditions de travail, doivent être communiquées à temps.
- Les représentants des travailleurs doivent disposer du temps et des moyens nécessaires pour évaluer les informations fournies, assistés par des experts, afin qu'ils puissent élaborer des alternatives aux mesures négatives qui auraient des conséquences sociales négatives, comme des licenciements ou des fermetures;
- Les représentants des travailleurs doivent avoir la possibilité réelle de discuter ces alternatives avec les preneurs de décisions responsables, qui doivent formuler une réponse motivée aux alternatives présentées.

Nous n'avons plus de temps à perdre; il est urgent de passer à l'action: les plans de restructuration massifs suite au COVID-19 commencent déjà se mettre en pratique. Plus que jamais, les droits fondamentaux de la démocratie au travail doivent être respectés.

Pour signer la pétition, voir site web CES : <https://www.etuc.org/en/document/petition-more-democracy-work-must> ou [cliquez ici](#).

| Cosmin Boiangiu, nommé directeur exécutif de l'Autorité Européenne du Travail (ELA)



© ELA

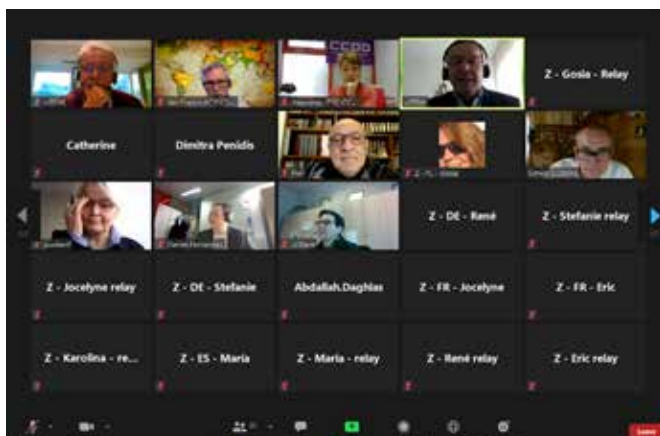
Suite à un vote le 22 octobre dernier, le conseil d'administration de l'Autorité européenne du travail a nommé Marius Cosmin Boiangiu comme prochain directeur exécutif de l'ELA. M. Boiangiu devrait prendre ses fonctions au plus tard au début de l'année 2021.

Nous avons de grandes attentes et nous soutenons vivement les objectifs de l'ELA qui ambitionne de renforcer les droits des travailleurs !

- Source : <https://www.ela.europa.eu/cosmin-boiangiu-appointed-as-next-executive-director-of-the-european-labour-authority.html>

| Atelier EZA autour du dialogue social européen dans le secteur de l'emballage

Chaque année, la CSCBIE organise un séminaire sectoriel avec le soutien d'EZA et de l'Union européenne. Nous réunissons des militant·e·s syndicaux·ales et des responsables d'un de nos secteurs pour échanger et s'informer sur les questions européennes d'actualité. Malheureusement, cette année, il n'a pas été possible de réunir les gens en présentiel, mais cela ne nous a pas empêchés de continuer à travailler sur nos actions européennes. Le lundi 23 novembre 2020, nous avons organisé, en coopération avec UNI Europa Graphical & Packing (G&P), un atelier de haut niveau sur l'avenir du dialogue social européen dans le secteur de l'emballage. Nous y avons dressé le portrait du dialogue social dans ce secteur très diversifié afin de voir comment nous voulons l'aborder à l'avenir. Dans son discours d'ouverture en tant que nouveau responsable politique d'UNI Europa, le secrétaire fédéral Luca Baldan a souligné l'importance d'un dialogue social solide. Les parties qui ressortissent à l'industrie chimique et à la production de papier sont déjà suivies par les comités européens de dialogue social (CDS) respectifs. Au cours de l'atelier, Maike Niggeman, conseillère politique chez IndustriALL Europe et Gerald Kreuzer du syndicat autrichien PRO-GE, ont présenté le fonctionnement de ces derniers. Daniel Fernandez d'UNI Europa a précisé que la partie impression du secteur ne peut actuellement pas s'appuyer sur un CDS. L'impact du Green Deal européen et du plan de relance de l'UE sur le secteur a été brillamment présenté par Maila Puolamaa, qui suit l'industrie à forte intensité d'énergie à la Commission européenne. Lors du débat intéressant qui a suivi les contributions des experts, les participants de 8 États membres ont échangé leurs points de vue sur la stratégie à suivre pour parvenir à une amélioration à la fois quantitative et qualitative du dialogue social. Simon Dubbins, le président d'UNI Europa G&P, a résumé les débats de manière suivante: Il est nécessaire de renforcer la coopération entre UNI et IndustriALL autour du secteur, nous devons définir les instruments dont nous disposons déjà dans le cadre du dialogue social et travailler ensemble sur une stratégie efficace. Dès que possible, la CSCBIE organisera une initiative de suivi avec la participation de militant·e·s et de secrétaires.



2

NOUVELLES DE FÉDÉRATIONS

| Le secteur de la construction européen uni contre le travail non déclaré !



Le 24 septembre 2020, la FETBB, conjointement avec la FIEC, ont organisé une conférence en ligne sur le travail non déclaré. Cet événement, qui a réuni plus de 200 participants, s'inscrivait dans le cadre de la semaine européenne d'action visant à sensibiliser et à promouvoir les avantages du travail déclaré : #EU4FairWork. Cette conférence fut le point de départ pour un engagement à long terme afin de lutter contre ce fléau dans le secteur de la construction.

Plus d'informations : <https://www.efbww.eu/campaigns/undeclared-work-in-construction/129-a>



La CSCBIE s'attelle également depuis des années à ce fléau et avance des solutions concrètes pour lutter plus efficacement contre le dumping social et le travail au noir. Patrick Vandenberghe, Président de la CSCBIE vous explique comment : <https://www.youtube.com/watch?v=RH8rFvA2X28>.

| L'Avenir du Travail en négociation

M. Ambet Yuson, secrétaire général de l'IBB a déclaré lors d'un entretien que l'avenir du travail devient de plus en plus une question de négociation et que les syndicats doivent comprendre comment prévoir l'impact de la numérisation sur les lieux de travail et comment formuler des revendications et aborder ces questions dans les négociations. D'après M. Yuson, Les syndicats doivent engager un dialogue avec les partenaires sociaux pour comprendre l'impact de la numérisation sur les droits et faire pression pour l'adoption de normes internationales et de réglementations nationales. Il mentionne que nous ne pouvons pas passer à l'avenir du travail sans que les travailleur-euse-s ne soient impliqué-e-s dans la définition d'une transition juste qui tienne compte de l'impact social, professionnel et environnemental du changement.

- Source : https://www.bwint.org/fr_FR/cms/l-avenir-du-travail-entretien-avec-ambet-yuson-secretaire-general-de-l-ibb-2045?

| La FETBB salue le retrait de la carte électronique de services

Dès 2016, les partenaires sociaux de l'industrie de la construction ont été contre la proposition de la Commission Européenne pour une carte électronique de services. La FETBB a estimé que l'introduction d'une carte électronique de services dans l'industrie de la construction aurait conduit à davantage de dumping social transfrontalier. Dans ce sens, la FETBB se félicite du retrait par la Commission européenne de cette proposition.

- Source : <https://www.efbww.eu/news/efbww-applauds-the-withdrawal-of-the-services-e-card-by-the-ec/1281-a>



3 PROJETS ET PARRAINAGES

| Hommage à Mohammed Firman, SG de FKUI Indonésie



C'est avec un profond regret que nous avons appris en août dernier le décès de M. Mohammed Firman, secrétaire général de FKUI, Indonésie.

Le monde syndicaliste a perdu un de ces meilleurs éléments. Firman était en effet un syndicaliste très dévoué qui devait être élu président du syndicat indonésien FKUI cette année.

La CSCBIE et CNV VM se joignent à FKUI pour présenter leurs sincères condoléances à sa famille, ses amis et ses compatriotes.

| In Memoriam Seyni Mbaye N'Diaye



Le vendredi 26 juin 2020, le Secrétaire général de notre syndicat partenaire SUTIDS (Syndicat Unique des Travailleurs des Industries Diverses du Sénégal) est décédé soudainement. Quelques mois seulement avant son décès, notre ami Seyni s'était engagé à organiser le séminaire d'évaluation de nos projets pour la construction minière africaine à Saly au Sénégal. Personne ne pouvait soupçonner à ce moment-là que ce serait le tout

dernier séminaire auquel nous participerions ensemble. Seyni fut le fondateur de SUTIDS en 2000 et il a assumé son rôle de Secrétaire général avec le même dynamisme jusqu'à son décès.

Il avait la conviction qu'une organisation syndicale forte doit investir au niveau tant local, national qu'international pour pouvoir préserver les droits de ses membres. Dès lors, Seyni était bien connu au niveau mondial où son organisation SUTIDS était d'abord active au sein de l'ICEM, fédération mondiale qui a été intégrée plus tard dans IndustriALL Global Union.

Nous avons été en contact avec Seyni quelques jours avant son décès pour préparer ensemble les nouvelles actions à entreprendre pour les ouvriers aux mines sénégalais. Seyni n'hésitait pas à traverser une distance de 800 km dans le désert pour rendre visite aux mineurs occupés dans des conditions de travail très précaires. Il a réussi à les organiser et à obtenir de meilleures conditions de vie et de travail grâce à des actions communes. Les successeurs de Seyni et les militants de SUTIDS poursuivront ce travail important, sans Seyni.

La CSCBIE a présenté ses condoléances à la famille et aux amis de Seyni, ainsi qu'à ses amis de SUTIDS. Avec lui, nous avons perdu un ami et un leader syndical fort.

| La CSCBIE et son secrétariat international s'adaptent à la COVID-19

Du 1^{er} au 4 septembre dernier, des militants de tous secteurs confondus de la centrale CSCBIE se sont réunis à Houffalize afin d'approfondir leurs connaissances sur l'Europe, cela principalement en posant une réflexion sur les idées reçues et en décousant celles-ci. Cette semaine a également permis d'échanger sur l'impact de la COVID-19 en Europe et au niveau national et sectoriel, ainsi que de débattre sur le plan de relance de l'Europe et du Green Deal Européen.



La formation s'est déroulée en présentiel en respectant les mesures d'hygiène et de distanciation sociale.

| Lancement de la campagne travail précaire WSM – CSCBIE lors de la formation Europe



WSM, We Social Movements, l'ONG du Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC) et de ses organisations constitutives, a lancé conjointement avec la CSCBIE sa campagne sur le travail précaire lors de la semaine de formation sur l'Europe du 1^{er} au 4 septembre 2020.

Les droits du travail sont des droits indispensables pour tous les travailleur-euse-s, sans discrimination aucune fondée sur le sexe, la profession et l'espace géographique où le travail est exercé. Le droit à un travail décent est un droit humain mais, pourtant, une très grande partie de la population mondiale ne peut en jouir aujourd'hui.

Antoinette Maya, coordinatrice WSM Belgique francophone, a animé une journée de formation où elle a pu échanger avec les délégués de la CSCBIE d'une façon participative afin d'élargir leurs connaissances et de sensibiliser les délégués sur le travail précaire.



4 CEE ET RÉSEAUX SYNDICAUX MONDIAUX

| Réunion du réseau syndical du groupe HeidelbergCement

Les 28 et 29 septembre derniers, une quarantaine de participants issus de syndicats affiliés à IndustriAll Global Union et à l'IBB se sont rencontrés virtuellement afin d'échanger sur l'évolution de la situation aux différents niveaux nationaux, ainsi que pour discuter des défis rencontrés par les salariés de la multinationale allemande.

- Plus d'informations :
 - <http://www.industrialunion.org/fr/le-reseau-heidelbergcement-sengage-a-relever-de-nouveaux-defis>
 - https://www.bwint.org/fr_FR/cms/le-reseau-heidelbergcement-s-engage-a-relever-de-nouveaux-defis-2049?

| Réunion du réseau mondial du ciment de l'IBB

Le 14 octobre dernier, le réseau mondial du ciment de l'IBB, présidé par son président Pierre Cuppens, s'est réuni afin de se pencher sur des questions clés, notamment l'initiative suisse sur les multinationales responsables. Cette réunion virtuelle a rassemblé une quarantaine de participants.

- Plus d'informations : https://www.bwint.org/fr_FR/cms/l-ibb-soutient-l-initiative-suisse-sur-les-multinationales-responsables-un-espoir-pour-les-travailleurs-dans-le-monde-2053

| IndustriALL Europe moniteur COVID-19



Depuis le début de la pandémie, IndustriALL Europe assure le suivi des mesures prises par l'UE et ses Etats membres et de leurs effets sur nos secteurs et entreprises. Cette fédération européenne regroupe dans un système de monitoring lié à la COVID-19 toutes ces informations sur son site web. Ces informations peuvent être consultées en français, anglais et allemand. Nous souhaiterions attirer votre attention plus précisément sur les recommandations formulées en matière d'organisation de réunions des comités d'entreprise européens en cette période de crise sanitaire.

- Plus d'informations : <https://news.industrial-europe.eu/p/covid-19>

**Le prochain bulletin d'informations
paraîtra en :
Mai 2021**



bâtiment - industrie & énergie

C'est ensemble que nous pourrons relever les nombreux défis qui se poseront à nous en 2021. Qu'un même élan nous unisse afin de construire un avenir meilleur. Nous vous souhaitons, ainsi qu'à vos proches, santé, bonheur et prospérité !

Patrick Vandenberghe
voorzitter - président

Pierre Cuppens
secrétaire général

Koen De Kinder
federaal secretaris

Luca Baldan
secrétaire fédéral

Justin Daerden
federaal secretaris

Jan Franco

Laetitia Baldan

Evi De Backer

Secrétariat international de la CSCBIE

