

Bureau de dépôt:
Charleroi
P911984
ISSN 0772/2427
80^e année
Bimensuel

L'Info



11 mars 2022

www.lacsc.be

N°5

JOURNAL D'INFORMATIONS SYNDICALES

**Que le travail me nourrisse
mais qu'il ne me bouffe pas**

**LE MONDE D'APRÈS,
C'EST MAINTENANT!**



**TOUS ENSEMBLE
POUR UNE WALLONIE
PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE**



www.lacsc.be



Supplément d'orphelin: l'Aviq a besoin de vous!



Dans le cadre d'une étude sur le supplément orphelin, l'Aviq est à la recherche de familles et d'adolescents (min. 16 ans) volontaires afin de témoigner anonymement sur le sujet des besoins des enfants orphelins et du supplément ou allocation pour orphelins qui en découlent. Il s'agit d'un entretien téléphonique qui dure entre 30 minutes et une heure maximum, au moment qui vous convient le mieux.

C'est un sujet sensible qui touche aux émotions et qui peut raviver des souvenirs. La chercheuse de l'Aviq en est consciente et traitera ce sujet avec vous, avec bienveillance et respect.

Vous êtes intéressé ou vous avez la moindre question à ce sujet? contactez la chercheuse à l'adresse caroline.couwenbergh@aviq.be ou par téléphone au 071.33.74.34.



© Shutterstock



Mettez la pression, signez la pétition #loisurlessalaires

La vie est **chère**.
Il faut **de meilleurs salaires!**



Scannez le code QR

Ensemble, passons le cap des 100.000 signatures!



TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
Tél: 02.244.32.86
Fax: 02.246.30.10
E-mail: presse@acv-csc.be

Pour obtenir votre correspondant, faites le 02.244 suivi des quatre chiffres indiqués.

ABONNEMENTS ET POSTE

Danny Assumani (3563)
danny.assumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE

Brigitte Jaspard (3291)
bjaspard@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

Stéphanie Siegels (3557)
stephanie.siegels@acv-csc.be

RÉDACTION

David Morelli (3289)
dmorelli@acv-csc.be

Donatienne Coppieters (3283)
dcoppieters@acv-csc.be

MISE EN PAGE

Patricia Martin (3297)
patriciamartin@skynet.be
Marie-Hélène Toussaint
m-htoussaint@skynet.be

ÉDITEUR

Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

IMPRIMERIE

Remy-Roto Beauraing



www.lacsc.be



www.facebook.com/lacsc



www.twitter.com/la_csc



www.instagram.com/lacsc



www.youtube.com/cscvideo



Accord sur la réforme **du marché du travail**

Le gouvernement fédéral a finalisé, le 15 février dernier, une série de dossiers liés au droit du travail. Cet article survole et commente quelques mesures de cet accord politique appelé le «deal pour l'emploi». La loi étant en cours d'élaboration, la route est toutefois encore longue avant que ces mesures soient effectives. | Chris Serroyen (Adapt. D.Mo.) |

Expérimenter le travail de nuit dans l'e-commerce

Le lobby de l'e-commerce a remporté la mise en ce qui concerne le travail de nuit, du moins pour les heures comprises entre vingt heures et minuit. Pour les services logistiques ou de soutien de l'e-commerce de biens mobiliers, il ne sera plus nécessaire de conclure un accord avec tous les syndicats présents. La signature d'un des trois syndicats suffira. Cette mesure pose un problème plus grave: les employeurs pourront désormais instaurer ce type de travail de nuit sans concertation avec les syndicats, à titre «expérimental». Pire encore, ce système ne se limiterait pas au commerce de biens mobiliers, mais à tous les services logistiques ou de soutien du commerce électronique, sans distinction. Il serait donc également étendu à l'e-commerce des services et des biens immobiliers. Pour chaque unité technique d'exploitation, l'employeur pourra lancer une expérience unique pendant maximum 18 mois. Le gouvernement tente d'édulcorer sa proposition en ajoutant

**LES TRAVAILLEURS POURRONT
DEMANDER À LEUR EMPLOYEUR
DE PRESTER LEUR SEMAINE
DE TRAVAIL EN 4 JOURS.**

que les travailleurs ne pourront être contraints à ce régime. Le risque est donc grand de voir les conditions de travail dans l'e-commerce se dégrader rapidement, sans possibilité pour les organisations syndicales de fixer les garde-fous nécessaires pour assurer la santé et le bien-être des travailleurs. Nous ne manquerons pas de le rappeler dans les débats qui démarrent sur le sujet.

Enfin, le droit individuel à la formation!

Le gouvernement précédent avait déjà introduit un droit à la formation pour les travailleurs dans le cadre de la loi relative aux CCT, mais pas en tant que droit individuel: il s'agissait plutôt d'appliquer une «moyenne» pour l'entreprise. L'employeur pouvait donc rejeter chaque demande en affirmant que d'autres travailleurs avaient déjà épuisé le quota de jours de formation. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé de convertir ce droit en un droit individuel. Le travailleur aura droit à trois jours de formation cette année, quatre jours l'année prochaine et cinq jours à partir de 2024. Il incombera prioritairement aux commissions paritaires de concrétiser cette mesure par voie de CCT.

Ces jours vaudront pour une occupation à temps plein, pendant toute l'année. Les travailleurs à temps partiel,

Pour les services logistiques de l'e-commerce, la signature d'un seul syndicat suffira pour conclure un accord.





et ceux qui n'auront pas été occupés pendant une année, recevront un nombre de jours de formation calculé au prorata. Pour les heures de formation suivies en dehors des heures de travail habituelles, le travailleur aura droit au salaire normal, mais sans complément d'heures supplémentaires.

Deux nouveautés: les jours qui ne seront pas épuisés cette année seront transférés à l'année suivante et les secteurs pourront déroger à ces trois, quatre ou cinq jours, tant à la hausse qu'à la baisse, tant qu'ils ne descendront pas en-deçà de deux jours de formation.

Par contre, aucun droit ne sera accordé dans les entreprises de moins de dix travailleurs, et un seul jour sera accordé dans les entreprises qui comptent entre dix et dix-neuf travailleurs.

Journées plus longues et travail sur mesure

Les travailleurs auront le droit de demander individuellement à leur employeur de les autoriser à prester quatre jours au lieu de cinq ou six. Ce droit sera introduit dans le secteur privé et étendu à deux pans du secteur public. Le travailleur devra introduire sa demande par écrit. Si l'employeur refuse, ce dernier devra motiver sa décision. Les 9,5 heures par jour ne pourront cependant être dépassées, sauf si une CCT sectorielle ou d'entreprise l'autorise. Une telle CCT pourra aller jusqu'à maximum 10 heures.

Un «droit à la demande» similaire sera instauré pour les travailleurs qui souhaitent prester davantage d'heures une semaine et moins la semaine suivante. Le gouvernement entend ainsi répondre aux besoins engendrés par la coparentalité: travailler moins lorsque l'on a la garde des enfants.

Licenciement de travailleurs détachés dans d'autres entreprises

Le secteur du travail intérimaire a obtenu une nouvelle dérogation à l'interdiction de détacher des travailleurs dans d'autres entreprises. Cette mesure s'appliquera aux travailleurs qui relèvent de la loi sur les contrats de

travail. En cas de licenciement avec préavis, l'employeur pourra proposer un «trajet de transition». Si le travailleur donne son préavis, il pourra demander de bénéficier de ce trajet. Celui-ci équivaudra à une occupation dans une autre entreprise («l'utilisateur») pendant la durée du préavis, à condition que le placement entre l'employeur et l'utilisateur soit effectué par une entreprise de travail intérimaire ou un service de placement.

**EN CAS DE LICENCIEMENT
AVEC PRÉAVIS, L'EMPLOYEUR
POURRA PROPOSER UN «TRAJET
DE TRANSITION».**

Cela signifie que l'employeur devra continuer à payer le salaire, mais aussi verser un complément si le salaire est plus élevé chez l'utilisateur. Au terme de ce trajet de transition, le travailleur aura droit à un contrat à durée indéterminée chez l'utilisateur, sans quoi ce dernier devra lui verser une indemnité égale à la moitié du salaire perçu pendant le trajet de transition. Lors du recrutement, la période de ce trajet sera comptabilisée pour l'ancienneté en cas de licenciement. En outre, le travailleur pourra faire valoir son ancienneté auprès de l'employeur précédent pour le droit au crédit-temps, à un emploi de fin de carrière, à un congé thématique ou à une interruption de carrière.

Temps partiel variable

Le minimum légal du délai de notification du nouvel horaire pour les travailleurs à temps partiel variable sera porté de cinq à sept jours ouvrables. Les secteurs ne pourront plus réduire ce minimum à un jour ouvrable par voie de CCT, mais seulement à trois jours. Toutes les CCT existantes seront toutefois maintenues jusqu'à ce que les employeurs soient disposés à en signer une nouvelle. Les règlements de travail actuels ne devront en effet être modifiés que deux ans après l'entrée en vigueur de cette loi.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Retrouvez cet article
dans son intégralité.



Points clés de l'accord

- Droit à la déconnexion.
- Droit individuel à la formation.
- Réaménagement du temps de travail avec notamment la semaine de 4 jours et la modification de l'horaire hebdomadaire.
- Des changements d'emploi plus faciles grâce à des délais de préavis plus courts.
- De meilleurs accords et une meilleure protection pour les travailleurs des plateformes.
- Réformes concernant le commerce électronique et le travail de nuit.

Consultez régulièrement le site de la CSC (www.lacsc.be/deal-emploi): vous y trouverez très bientôt davantage d'informations sur ces accords.



Ne pas se laisser bouffer par son travail



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'un emploi n'est pas une mince affaire. | David Morelli |

La vie moderne est un exercice quotidien d'équilibrisme. Sur la corde raide entre le travail et la famille, les travailleurs et les travailleuses doivent trouver, pour ne pas tomber, 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 vie 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 doit mettre 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 les accompagnent, alors qu'un nombre croissant d'entre elles travaillent à temps plein.

Santé mentale

La conciliation entre 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 burn-out. En avril dernier, la CSC avait demandé à l'Inami de lui fournir des chiffres sur le nombre de personnes en arrêt maladie depuis 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 (dépression, stress, burn-out...). Si on se penche sur le burn-out, une affectation d'origine professionnelle, on constate, entre fin 2017 et juin 2020, une augmentation de 162% du nombre de cas.

Travail à domicile

Durant la crise sanitaire, le recours accru au télétravail dans certains secteurs a rendu la frontière entre le travail et la vie privée encore un peu plus floue. Depuis deux ans, le travail a pris ses quartiers au sein



Que le travail me nourrisse mais qu'il ne me bouffe pas



Le temps est une donnée importante en matière de qualité d'emploi et d'articulation de la vie privée et professionnelle. Un emploi de qualité ne doit pas empêcher le bon déroulement de la vie en dehors du travail. Il ne doit pas non plus menacer la santé des travailleurs et des travailleuses.

La CSC wallonne demande donc fermement aux pouvoirs publics de:

Revaloriser les indemnités des **congés thématiques** (crédit-temps, congés parentaux, ...) et leur assimilation complète pour le calcul de la pension.

Réintroduire le **crédit-temps sans motif**.

Allonger et rendre obligatoire le **congé de naissance** (congé de paternité ou de co-maternité) afin de diminuer les discriminations faites aux femmes pour soupçon de maternité, d'améliorer le lien co-parent-enfant dès les premiers jours et de mieux répartir la charge mentale entre les parents...

Aligner la **durée du congé de naissance** sur celui de maternité.

Promouvoir toute initiative permettant une **réduction du temps de travail**, avec maintien de salaire et embauche compensatoire effective via un CDI, afin de rendre le travail soutenable sur l'ensemble de la carrière et de permettre une augmentation du salaire horaire des travailleurs et travailleuses à temps partiel.

Diminuer le nombre d'années nécessaire pour bénéficier d'une **carrière complète**.

Tenir compte de la **pénibilité** du travail en cours de carrière.

Rendre la **CCT 104¹** plus contraignante en termes de résultats afin d'obliger les entreprises, institutions ou administrations à donner notamment la possibilité de réduire la charge de travail en cours de carrière en fonction de la pénibilité.

Encourager la négociation d'une éventuelle **flexibilité** dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses. Celle-ci doit être choisie, faire l'objet de périodes de compensation et ne pas se réaliser au détriment de la vie privée.

Mettre en œuvre un véritable **droit à la déconnexion** en dehors des heures de travail.

Développer des **équipements et services collectifs de qualité et de proximité**: accueil d'enfants, garde d'enfants malades, soins aux personnes âgées et aux personnes porteuses d'un handicap.

1 La CCT 104 stipule que chaque entreprise de plus de vingt travailleurs établit un plan pour l'emploi des travailleurs âgés en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus.

même du foyer. La table du salon est devenue à la fois un lieu de réunion, de jeux de société avec les enfants et d'apéro 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 leur domicile 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 leur temps libre. Ces travailleurs sont également plus sujets aux réveils répétés durant la nuit.

Dans ce contexte, la question du «droit à la déconnexion» devient incontournable. Depuis le 1^{er} 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



© Shutterstock

Les télétravailleurs sont deux fois plus susceptibles de travailler 48h/semaine.

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 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 supplémentaires qu'auparavant. Dans l'enseignement, une intervenante a pointé que l'absence de règles pouvait entraîner des abus et a rappelé qu'après leur journée de travail, les enseignants doivent encore préparer leurs cours et corriger les devoirs...

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 en ligne sur www.lacsc.be/la-csc/publications/brochures/législation-sociale





Droit aux congés thématiques

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

Pour la CSC, un renforcement de ces congés, 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 congés soient assimilées à un travail à temps plein. Le fait de prendre un crédit-temps ou un

congé parental ne doit pas avoir de répercussion sur les droits que vous vous êtes constitué, par exemple, pour votre pension. La CSC revendique également le retour du crédit-temps sans motif.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Écoutez notre
podcast à ce sujet.



«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 CE. Elle a 46 ans et, avec deux enfants, a toujours dû jongler avec les horaires.

Propos recueillis par Donatienne Coppieters

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 maintenant 24 ans. J'ai débarqué dans un monde d'hommes, habitués à être entre hommes. Au début, je me faisais charrier, dragouiller, mais ce n'était jamais méchant. Si ça ne nous plait pas, on leur dit.

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 pa-

rents et mes beaux-parents pour s'occuper de nos enfants.

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 jusque 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.

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 on 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. 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 soirée, 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.



© Aude Vanlathem





CHIMIE

Santé et bien-être des travailleurs du secteur



© Shutterstock

La surveillance de la santé ne se limite plus à la période effective de travail.

À partir de 2022, les travailleurs du secteur de la chimie pourront continuer, pendant encore cinq ans après leur départ de l'entreprise, à recourir à l'examen médical périodique organisé par le service de médecine du travail de leur ancien employeur. Cette disposition a été intégrée dans l'accord sectoriel.

Les travailleurs qui exercent un métier comportant certains risques pour la santé (exposition à des produits physiques, chimiques ou biologiques, etc.) sont régulièrement

L'EMPLOYEUR EST TENU DE CONTINUER À PRENDRE EN CHARGE LA SURVEILLANCE DE LA SANTÉ, Y COMPRIS APRÈS LE DÉPART DE L'ENTREPRISE.

soumis à un examen médical. Cela, afin de détecter des risques et de pouvoir prendre des mesures préventives pour exclure l'exposition ou d'autres risques pour leur santé. Un suivi de l'état de santé du travailleur peut également être mis en place. La fréquence de ces examens médicaux dépend des risques présents sur le lieu de travail et prend

souvent la forme d'un «check-up». Un autre examen médical est également possible.

Des problèmes des années après l'exposition

«Comme certains problèmes de santé ne surviennent que des années après une éventuelle exposition, nous souhaitons que la surveillance de la santé ne se limite plus à la période effective de travail», explique Koen De Kinder, de la CSC Bâtiment – Industrie & Énergie (CSCBIE). L'accord sectoriel stipule désormais que les travailleurs qui comptent cinq ans d'ancienneté chez leur employeur, et qui étaient déjà soumis à la surveillance obligatoire de la santé cinq ans avant leur départ de l'entreprise, peuvent encore y recourir après l'avoir quitté.

Il s'agit plus spécifiquement des sorties de service suivantes:

- Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC): pendant la durée du RCC et jusqu'à cinq ans après la pension légale (actuellement jusqu'à 70 ans).
- Pension légale: jusqu'à cinq ans après le départ à la pension (actuellement jusqu'à 70 ans).

- Licenciement: jusqu'à cinq ans après le licenciement, à l'exception du licenciement pour motif grave (et uniquement en cas de licenciement par l'employeur).
- Changement de fonction: lorsqu'une personne assume une nouvelle fonction à laquelle la surveillance obligatoire de la santé ne s'applique pas, mais que cette personne vient d'une fonction pour laquelle c'était le cas: jusqu'à cinq ans maximum.

«Cette surveillance n'est bien entendu pas obligatoire, précise Koen De Kinder. L'ancien travailleur a le droit de prendre un rendez-vous, chaque année, avec le service de médecine du travail. Les frais de l'examen médical sont à charge de l'ancien employeur. Le service de médecine du travail peut, moyennant l'accord de l'ancien travailleur, transmettre les résultats au médecin traitant afin qu'ils puissent être ajoutés au dossier médical global».

La CSC Namur-Dinant

Recherche un collaborateur (h/f) administratif pour son service formation - mi-temps/CDI.

Vos missions?

- Assurer l'administration du service et l'organisation pratique des journées de formation;
- apporter un soutien administratif;
- veiller à l'application des directives, règles et procédures en matière de formation et au respect des délais et procédures pour l'obtention des subsides.

Intéressé?

Envoyez votre candidature avant le 20/03/2022 à Jean-Philippe Docquier, Chaussée de Louvain 510 à 5004 Bouge ou par e-mail à jdocquier@acv-csc.be.

Bonus



Dans l'app de L'Info Retrouvez en détail cette offre d'emploi.



Titres-Services

Soutenez votre aide-ménagère!

«Je paie environ 200 euros par mois en tickets de parking pour travailler chez mes clients. Ce montant n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Je ne peux pas rentrer chez moi à temps avec les transports publics. Mon employeur me rembourse 0 euro pour ce coût.»

Wendy, 53 ans, aide-ménagère depuis 6 ans.



© Shutterstock

Les aides-ménagères du secteur des titres-services mènent des actions depuis des mois pour obtenir de meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés (lire *L'Info* n°3 et 4) et un meilleur remboursement des frais réellement engagés (frais de transport, de parking, de téléphone...) alors que les prix des carburants et de l'énergie ne cessent d'augmenter. Pour de nombreuses aide-ménagères, cette si-

tuation est devenue impossible à supporter.

Aujourd'hui, elles paient pour aller travailler. En moyenne 10% de leur salaire passe dans leurs frais de déplacement. Pourtant, pendant ces deux années de pandémie, les entreprises commerciales ont continué à engranger des bénéfices... qu'elles reversent à leurs actionnaires.

Ciné-débat

«Nous, les domestiques modernes»

Le temps d'une soirée, partons à la rencontre de celles qui sont trop souvent reléguées au titre de «bonnes», «nounous», «servantes»... mais qui pourraient bien être les esclaves modernes de notre société.

Découvrez cet autoportrait collectif de femmes combatives. Dans l'intimité du groupe, ces femmes en séjour irrégulier témoignent de leurs craintes et de leurs espoirs. Elles s'emparent de la caméra pour rendre compte des différentes formes des violences subies au

quotidien, mais aussi de leurs combats. «Les peurs ne disparaissent pas, nous apprenons à vivre avec, elles nourrissent notre lutte.»

La projection sera suivie du témoignage d'une des travailleuses de la

Ces derniers mois, certaines de ces entreprises ont fortement augmenté les coûts aux clients, prétextant vouloir améliorer les conditions de travail des aides-ménagères, alors qu'il n'en est rien. Pour des acteurs comme Trixxo, Poetsbureau et Domestic Services, pour ne citer qu'eux, ces suppléments ont donc pour seul but de continuer à rétribuer leurs actionnaires.

#Jesoutiensmonaidemenagere

Si, vous aussi, vous estimez que cela n'est plus acceptable, soutenez votre aide-ménagère en partageant un message de solidarité.

Comment? Scannez le code QR ci-dessous pour envoyer un message à Federgon, la fédération patronale du secteur qui bloque depuis des mois les négociations.



ligue et de l'éclairage d'Amélie Rodriguez, responsable nationale Migrants au sein de la CSC.

- Le 16 mars 2022 de 18:30 à 21:00 au Vecteur, rue de Marcinelle 30 – 6000 Charleroi. Entrée gratuite – réservation: info@pac-charleroi.be
- Un évènement organisé dans le cadre des Femmes de mars: www.femmesdemars.be
- Le film sera également projeté le 19 mars à 18h au CBO (Jette) dans le cadre du Festival «Bruxelles, Terre d'Asile».
- Plus d'infos sur www.cbo.brussels





© Jean-Marc Quinet/belpress.com

SOLIDARITÉ AVEC LES TRAVAILLEURS ET LES SYNDICATS UKRAINIENS

Construire une paix durable grâce à plus de justice sociale

La CSC condamne l'offensive militaire russe en Ukraine et appelle la Belgique et l'Union européenne (UE) à s'engager dans un processus de paix dans le respect de la démocratie, des droits humains et des traités internationaux. | Karin Debroey (adapt. D. Mo.) |

Le 24 février dernier, l'invasion russe de l'Ukraine a subitement transformé l'action en faveur de négociations collectives et de salaires minimums décents organisée par la CSC, avec les deux autres syndicats belges, la Confédération européenne (CES) et internationale (CIS) des syndicats, en action de solidarité avec le peuple, les travailleurs et les syndicats ukrainiens. Les syndicalistes ont fait entendre leur voix 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 attendons des dirigeants du monde et de l'UE 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 «*faire preuve de sagesse pour construire des économies durables qui soient efficaces pour les*

populations et qui jettent les bases de notre sécurité commune.» Elle 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.*»

Paix durable et justice sociale

Les représentants des différentes organisations syndicales ont mis l'accent sur le fait qu'une paix durable doit reposer sur la justice sociale, en veillant à instaurer un contrat ou un pacte social pour la reconstruction, 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 (MSE) et international, plaide depuis plusieurs années auprès

**L'UE DOIT SOUTENIR
UN PROCESSUS DE PAIX FONDÉ
SUR LE DROIT ET LES TRAITÉS
INTERNATIONAUX.**

de l'UE pour qu'elle utilise le traité de partenariat avec les pays de l'Est et l'accord d'association avec l'Ukraine. Cela, pour promouvoir le respect des droits humains, du travail, de la démocratie et de l'État de droit dans la région. Ces dernières années, le MSE a salué l'élargissement de l'UE, dans les Balkans occidentaux et aux frontières orientales, comme une opportunité de coexistence pacifique et de coopération économique en Europe.

Toutefois, la CES souligne que l'UE doit veiller à ce que les pays candidats instaurent la démocratie, l'État

de droit et les règles d'une économie sociale de marché transparente comprenant le dialogue social et la participation des travailleurs.

L'UE pour la paix et le développement

Dans cette crise, l'UE doit soutenir un processus de paix fondé sur le droit international et les traités internationaux.

Pour l'heure, l'UE 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 en matières de protection économique et sociale pour ces pays. Elle peut également élaborer un statut exceptionnel et temporaire pour permettre à tous les citoyens ukrainiens entrants sur son territoire d'y séjourner. 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, et les personnes en fuite doivent se voir offrir un abri, de la nourriture et des soins nécessaires.

Le MSE 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.

Solidarité avec les travailleurs et les syndicats en Ukraine

La secrétaire générale de la CSC, 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 du 1^{er} mars. Nos collègues syndicalistes ukrainiens ont expliqué comment ils tentent d'aider les centaines de milliers de réfugiés à se



© Didier Seghin

Lors de l'action du 24 février, les dirigeants syndicaux ont apporté leur soutien à la population ukrainienne.

diriger vers l'ouest du pays. Ils 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 les accueillir. Nous attendons de l'Europe un leadership fort pour sortir de cette crise.

Les syndicalistes ont fait entendre leur voix devant le Conseil européen.



© Didier Seghin

Fonds de solidarité

La CSC, soutenue par la CES, contribuera au fonds de solidarité de la CSI qui soutient les actions de nos partenaires syndicaux en Ukraine, 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 sur <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.

Bonus



Dans l'app de L'Info Écoutez le podcast sur l'action du 24 février.



Avec les Ukrainiens



Avec le Mouvement syndical européen et international, la CSC condamne l'intervention militaire de la Russie qui constitue une violation flagrante du droit international. Un cessez-le-feu immédiat s'impose et les parties concernées doivent revenir à la table des négociations afin d'œuvrer à une solution pacifique.

Nous demandons aussi d'assurer une aide d'urgence à la population ukrainienne afin d'éviter les catastrophes humanitaires. Les citoyens des zones touchées doivent avoir accès à l'aide médicale. Il faut également offrir aux personnes en fuite l'hébergement, l'aide alimentaire et les soins dont elles ont besoin. La Belgique peut jouer un rôle actif à ce niveau.

Nous attendons de l'Europe un leadership fort pour sortir de cette crise. L'Union européenne et la communauté internationale doivent déployer tous les moyens possibles en faveur d'une dé-

escalade du conflit. Il est de leur devoir de lancer un processus de paix dans le respect de la démocratie, des droits humains et des traités internationaux.

Comme le rappelle Luca Visentini, le secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats: «La guerre et ses conséquences frappent toujours les travailleurs en premier et le plus fortement, comme le démontre une fois encore cette invasion épouvantable et illégale de l'Ukraine. La solidarité est au cœur du syndicalisme et nos frères et sœurs en Ukraine prouvent qu'il ne s'agit pas juste d'un slogan en risquant chaque jour leur vie pour prendre soin des victimes les plus vulnérables de cette invasion.»

Nous assurons de notre entier soutien le peuple, les travailleurs et les syndicats ukrainiens.



«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. C'est ce qu'ont rappelé les 5.000 personnes présentes à Bruxelles lors de la marche mondiale des femmes organisée à l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars.

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: celle-ci est en effet en moyenne 30% moins élevée que 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 intègre la dimension du genre et que l'écart de pension soit réduit à zéro via différents leviers.

Retrouvez cette journée en images sur www.facebook.com/femmescsc.

Plus d'infos sur la campagne: www.femmes-csc.be.

