syndicaliste

| le rendez-vous des militant-e-s de la CSC | 10 février 2016 | N° 838

4 **Pensions**
Les femmes encore pénalisées

10-11 **CCT 104**
Pas évidente à mettre en place

20-23 **1966**
La grande grève des femmes de la FN

Notre boulot, défendre le vôtre

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

en action

| santé et sécurité |

EN ACTION

2 **Refit**: Menace sur la sécurité et la santé de milliers de travailleurs
18 mars: Action pour un salaire égal

NOUVELLES

3 **Wallonie**: Les aides à l'emploi simplifiées
4-5 **Pensions**: Les femmes une fois de plus pénalisées

NOUVELLES CSC

6-7 **Green trip**: Les Jeunes CSC s'attaquent à la radicalisation

DANS L'ENTREPRISE

8 **Agenda du CPPT et du CE** en mars
9 **Le bitume, un deuxième amiante?**
10-11 **CCT 104**: Pas évidente à mettre en place
12-13 **Chez Ores**, on est entré dans l'ère du télétravail

ÉLECTIONS SOCIALES

14-15 **Procédure**: Introduction et affichage des listes des candidats
17 **N'hésitez plus**: Posez votre candidature
Interviews d'équipe
16-17 **Équipe Saint Gobin Autover**: «*Notre objectif: améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs*»
18-19 **Équipe Barry Callebaut**: «*Le travail syndical, c'est plus que se braquer, il faut aussi participer à la réflexion.*»

HISTOIRE SYNDICALE

20-21 **Il y a 50 ans**: La grande grève des femmes-machines de la FN
22-23 **Béatrice Louviaux**: «Il ne faudrait pas que leur combat soit oublié»
23 **Expos**: FN: Femmes en colère
Les luttes d'hier à aujourd'hui

AGENDA

24 **7 mars - Forum Brise**: Accord climat: Et maintenant, on fait quoi?
12 mars - Femmes CSC: Question d'égalité

syndicaliste

***Photo de couverture**: Michael De Lausnay*

***Rédaction**: BP 10 - 1031 Bruxelles*
***Secrétariat de rédaction**:*
Donatienne Coppieters
et Patrick Van Looveren
Tél. 02.246.32.83
***Courriel**: dcoppieters@acv-csc.be*
***Site Internet**: www.csc-en-ligne.be*
***Éditeur responsable**: Dominique Leyon*
***Traduction**: Virginie Belfiore,*
Mylène Demeure, Pascal Drèze,
Anne Scieur, Isabelle Tuteleers.
***Lay-out**: Gevaert Graphics*
***Imprimerie**: Corelio Printing*

© Guy Puttemans

À l'initiative de la CSC, les parlementaires européens belges dont Claude Rolin ont reçu 7.000 cartes de vœux leur demandant d'agir pour protéger la santé des travailleurs.

Menace sur la sécurité et la santé de milliers de travailleurs

Au niveau européen, la protection des travailleurs laisse souvent à désirer. Ils sont par exemple très mal protégés contre 145.000 produits dangereux. Des normes contraignantes ne sont appliquées que pour cinq produits cancérigènes susceptibles d'être inhalés par des travailleurs. En 2016, 100.000 travailleurs mourront d'un cancer professionnel. Les services de la Commission se donnent jusqu'en 2020 pour éventuellement introduire de nouvelles valeurs limites, mais seulement pour une petite dizaine de produits dangereux.

En octobre 2013, dans le cadre du programme Refit (*Regulatory Fitness and Performance),* la Commission européenne avait décidé de mettre fin à toutes les nouvelles initiatives législatives relatives à la santé et la sécurité au travail. Cette décision a brutalement mis fin aux améliorations et aux extensions prévues par la directive européenne datant d'il y a 25 ans qui doit protéger les travailleurs contre l'exposition à des agents cancérigènes.

Dans son nouveau programme de travail, la Commission européenne souhaite poursuivre en 2016 la simplification, voire la suppression, de nombreuses règles qui protègent la santé et la sécurité au travail. Ce programme ne mentionne pas la moindre nouvelle initiative en matière de sécurité et de santé.

La CSC dénonce cette politique qui menace la sécurité et la santé de milliers de travailleurs. Le 29 janvier, elle a interpellé les parlementaires européens en leur transmettant 7.000 cartes de vœux posant une question «Comme chaque année, en 2016, 100.000 travailleurs mourront d'un cancer professionnel. Au Parlement européen, que ferez-vous pour arrêter ce fléau?».
Chaque eurodéputé belge a reçu par courrier des centaines de cartes. Une délégation de la CSC a symboliquement remis à Claude Rolin les cartes qui lui étaient destinées, ainsi qu'à ses collègues belges.

À travers cette action symbolique, la CSC exige que le Parlement européen se saisisse de la question et définisse rapidement une stratégie visant à mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs au sein de l'Union européenne.

18 mars: Action pour un salaire égal

Les différences de salaires continuent de subsister entre les hommes et les femmes. «À travail égal, salaire égal» revendiquaient déjà les femmes de la Fabrique nationale (FN) en 1966 (lire l'article p.20-23). Le 18 mars 2016, la CSC mènera une action fédérale pour lutter contre l'écart salarial. Plus d'infos sur le site **www.lacsc.be**

© Belpress

Une première en Wallonie: le gouvernement wallon a approuvé, sans le modifier, le premier accord conclu au Groupe des partenaires sociaux de Wallonie. Il concerne la réforme des aides à l'emploi.

Wallonie

Les aides à l'emploi simplifiées

Le premier dossier de la concertation wallonne a été bouclé. Il simplifie les mesures d'aides à l'emploi et les rend plus attractives. Le gouvernement a entériné intégralement l'accord intervenu entre les interlocuteurs sociaux. Le nouveau système entrera en vigueur le 1er janvier 2017. Il prévoit une dizaine d'aides à l'emploi au lieu d'une quarantaine actuellement (1).

La date du 29 janvier va entrer dans l'histoire sociale de la Wallonie. Le gouvernement wallon a approuvé le premier accord conclu au GPSW (Groupe des partenaires sociaux de Wallonie) sans le modifier.

Ce premier dossier de la concertation sociale wallonne concerne les aides à l'emploi. Le gouvernement wallon avait mandaté les interlocuteurs sociaux pour les réformer en Wallonie. Ceux-ci lui avaient remis un texte unanime.

Marc Becker, secrétaire national en charge des affaires wallonnes et actuel président du CESW (Conseil économique et social de Wallonie) en explique les grandes lignes.

C'est un jour important pour la concertation sociale wallonne…

Marc Becker: En effet. L'emploi est une priorité dans notre Région compte tenu de l'actuel sous-emploi et du tissu d'entreprises. Le GPSW voulait que la Wallonie maintienne des mesures qui favorisent l'embauche ou le maintien à l'emploi, en particulier celui de certains publics cibles. Les interlocuteurs sociaux wallons tenaient beaucoup aussi à ce que ces mesures soient suffisamment attractives et d'application simple tant pour les travailleurs que pour les entreprises. Enfin, le GPSW a inscrit sa réflexion dans le cadre des moyens budgétaires actuels consacrés aux politiques de l'emploi, y compris pour le secteur marchand.

L'accord conclu entre les interlocuteurs sociaux englobait toutes ces dimensions. Nous sommes très satisfaits que le gouvernement l'ait entériné tel quel, sans rien y changer. Il confirme ainsi son engagement de respecter la concertation sociale.

Quels sont les publics cibles visés par cet accord?

Le GPSW a identifié trois groupes cibles: les jeunes peu ou moyennement qualifiés, les demandeurs d'emploi de longue durée et les travailleurs âgés. Il a aussi visé trois secteurs particuliers: les très petites entreprises (TPE), les gardiennes d'enfants à domicile et les artistes.

Pour les jeunes, l'aide prendra la forme d'une activation des allocations.

Une aide sera proposée pour l'embauche de personnes inscrites comme demandeuses d'emploi (indemnisées ou non) depuis plus d'un an, quel que soit leur âge.

Et pour les travailleurs âgés, la mesure actuelle de réduction des cotisations sociales sera poursuivie, avec deux modifications: la mesure débutera à partir de 55 ans (au lieu de 54 ans) et elle s'arrêtera à l'âge légal de la pension.

Quel sera le premier bénéfice de l'accord par rapport à la situation en vigueur jusqu'ici?

Les mesures d'aide seront bien plus lisibles et plus accessibles pour les travailleurs et pour les entreprises. Jusqu'ici, il existait une quarantaine d'aides et il n'y avait plus grand monde pour s'y retrouver…

De plus, le GPSW a voulu que les mesures régionales tiennent compte des mesures fédérales de réduction du coût du travail et les complètent. Et il a insisté pour que les écarts avec les autres Régions soient limités afin de ne pas favoriser la concurrence entre entités et de tenir compte de la mobilité interrégionale. Ainsi, c'est en référence à ce qui se fait en Flandre que l'on fait débuter à 55 ans la mesure en faveur des travailleurs âgés.

(1) Le contenu de ces mesures sera détaillé dans une prochaine édition de Syndicaliste.

© Michael De Lausnay

Les pensions belges figurent parmi les plus basses d'Europe. Des hommes et des femmes qui ont travaillé toute leur vie doivent vivre avec une pension de mille euros par mois, voire moins encore! Les syndicats revendiquent une véritable compensation sociale pour les pensions.

Pensions

Les femmes une fois de plus pénalisées

Le ministre des Pensions ajoute une discrimination à une injustice. Il affecte mal une enveloppe de 25 millions qui devait corriger les effets pervers du glissement fiscal pour les pensions les plus basses. Les syndicats ont protesté devant son cabinet et exigé de véritables corrections.

Choisir entre se nourrir et se chauffer, se chauffer ou se soigner, c'est indigne! Pourtant, c'est ce que vivent un certain nombre d'allocataires sociaux dont beaucoup de pensionnés et surtout de pensionnées. Toutes ces personnes paient le prix fort du soi-disant glissement fiscal (tax shift) décidé par le gouvernement. Face aux protestations des syndicats et des associations de seniors, pour compenser l'augmentation de la TVA, des accises, le saut d'index et l'augmentation des factures, le gouvernement a dégagé une enveloppe de 50 millions pour des «corrections sociales» en faveur des plus démunis: il propose en effet d'affecter 25 millions à l'augmentation du RIS (revenu d'intégration sociale) et 25 millions aux pensions les plus basses.

L'idée aurait pu être bonne si le ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine, n'ajoutait pas une nouvelle discrimination à une situation déjà injuste. Pour accorder la correction en faveur des pensions les plus basses, il veut introduire une condition: la pension doit être complète (45 ans de carrière) avec un nombre minimum de jours réellement prestés.

Non, mille fois non!

Dans les faits, cette condition prive de très nombreuses personnes du bénéfice de cette correction: seuls 13% des pensionnés bénéficieraient de la mesure. En effet, peu de pensionnés peuvent prétendre à une carrière complète. C'est le cas d'une majorité de pensionnés - la plupart étant des femmes -, mais aussi de beaucoup de prépensionnés et de demandeurs d'emploi, de nombreux malades, de victimes d'accidents de travail ou de maladie professionnelle. Pour la CSC, la mesure est intolérable.

Le 28 janvier dernier, un groupe de militants a donc organisé, en front commun, une action ludique devant le cabinet du ministre des Pensions, rue des Petits Carmes à Bruxelles. Ils ont dit haut et fort leur absolue opposition à cette nouvelle injustice. Pour eux, c'est non, mille fois non à cette mesure. Non seulement, seul un nombre très restreint de personnes pourra bénéficier de cette correction très limitée de 1 %, mais rien n'est prévu pour les malades, les invalides, les personnes en RCC et les chômeurs.

Lors du contact entre les syndicats et le ministre des Pensions, ce dernier n'a proposé aucune solution. Il s'est contenté de promettre «une étude» et essaye de détourner l'attention des médias en proposant de majorer les pensions les plus élevées. Cette opération doit être neutre sur le plan budgétaire, dit-il. Autrement dit: le relèvement des pensions les plus élevées sera financé par les pensions plus basses. La CSC est évidemment en faveur de pensions légales substantielles. Cette nouvelle proposition n'est toutefois qu'une solidarité inversée. Les pensions les plus élevées dans le secteur privé s'accompagnent d'ailleurs souvent d'une pension complémentaire non négligeable. Des défis bien plus importants doivent être relevés dans le cadre de la pension légale. L'augmentation du taux de remplacement de toutes les pensions, par exemple.

Une pauvreté accrue

Cette soi-disant «correction sociale» est une véritable gifle pour des personnes qui n'arrivent que péniblement à nouer les deux bouts et dont les revenus ont été durement touchés par les mesures prises par le gouvernement: le saut d'index de 2% a raboté leur pouvoir d'achat alors que les prix augmentent. La hausse de la TVA sur l'électricité (de 6 à 21%) et la hausse des accises se répercutent sur leurs factures. Les bénéficiaires d'allocations sociales n'ont bénéficié d'au-

cune correction fiscale et ont au contraire payé plus d'impôts puisque le crédit d'impôt n'a pas été augmenté. Les militants syndicaux rappellent que les pensions belges figurent déjà parmi les plus basses d'Europe. Des hommes et des femmes qui ont travaillé toute leur vie doivent vivre avec une pension de moins de 1.000 euros par mois, 800 euros pour certains, voire moins encore! Dès lors, les trois syndicats revendiquent une véritable compensation sociale pour les pensions et pour l'ensemble des allocations. C'est la seule manière de neutraliser l'augmentation des factures vécue de plein fouet par les personnes qui perçoivent une allocation et de lutter contre une pauvreté accrue.

Femmes en ligne de mire

Dans toute cette histoire, ce sont les femmes qui sont les principales perdantes. Elles ont rarement une pension complète et, ayant généralement des salaires plus bas, elles ne touchent que de très petites pensions. Il leur est donc particulièrement difficile de joindre les deux bouts. Ainsi, en 2014, 75% des femmes qui sont parties à la pension n'avaient pas une carrière complète (ceci comprenant les périodes non-travaillées, mais assimilées).

La CSC demande, en front commun, la fin de toutes les discriminations qui existent sur le marché du travail afin que les femmes puissent avoir la perspective d'obtenir une pension égale à celle de leurs collègues masculins. Alors que l'âge de la pension a été relevé à 67 ans (en 2030), les mesures de protection sociale – et donc toute la protection sociale des femmes pensionnées – sont ébranlées. La CSC a déjà proposé des alternatives plus équitables, comme l'augmentation du pécule de vacances ou la revalorisation des pensions les plus anciennes. Mais le gouvernement a fait la sourde oreille et préféré une mesure discriminatoire et inéquitable.

© Michael De Lausnay

La plupart des femmes pensionnées ne bénéficieront pas de la «correction sociale» apportée par le gouvernement parce qu'elles n'ont pas 45 ans de carrière.

© Michael De Lausnay

Lors du contact avec les syndicats, le ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine, n'a proposé aucune solution. Il s'est contenté de promettre «une étude».

Les photos du Green trip sont sur **www.facebook.com/JeunesCsc/**

Green trip

Les Jeunes CSC s'attaquent à la radicalisation

En ce début d'année 2016, les Jeunes CSC se sont penchés sur le thème de la radicalisation, thème aujourd'hui tristement d'actualité suite aux attentats de Paris. Après ces attentats que pouvons-nous faire? Le multiculturalisme a-t-il échoué? Que fait-on des personnes revenues de Syrie? Ce sont là des questions auxquelles les Jeunes CSC ont tenté de répondre.

Beaucoup l'ont constaté quelques jours après les attentats de Paris: des flots de messages de haine et d'indignation se sont déchainés sur les réseaux sociaux. Le gouvernement belge a dépêché un budget de 400 millions pour renforcer la «sécurité du pays», les militaires sont apparus dans les rues, le niveau de menace terroriste s'est élevé à quatre en Région bruxelloise… Et, au niveau européen, les politiques parlent de fermer les frontières ou de renforcer le contrôle des jeunes.

Justifiées ou non, ces mesures nous rappellent que l'émotion collective ne doit pas prendre le pas sur la réflexion constructive et citoyenne. C'est là l'objectif que se sont donnés les Jeunes CSC par le biais de ce nouveau «Green trip» du 30 janvier: une journée de réflexion et de rencontre intitulée «Après les attentats, on fait quoi?»

Djihad

Cette journée a d'abord été l'occasion pour les jeunes de découvrir la pièce «Djihad» d'Ismaël Saidi, réalisateur et comédien bruxellois d'origine marocaine. Mêlant habilement la comédie et la tragédie, elle relate l'aventure de trois jeunes Bruxellois radicalisés et crédules qui décident de partir effectuer leur guerre sainte en Syrie. La pièce entend répondre aux propos de Marine Le Pen, présidente du Front national (français). Interrogée en 2014, cette dernière avait choqué Ismaël en décrétant que ce n'était pas un problème que les jeunes partent en Syrie pour autant qu'ils ne reviennent pas. «*Comme artiste, j'ai voulu répondre à la vraie question: pourquoi ils partent?*» Très vite, il rédige sa pièce en s'inspirant de sa vie, de la vie de son quartier schaerbeekois et de faits réels partagés avec plusieurs de ses amis proches. Utilisant l'humour pour adoucir le sujet, la pièce joue sur l'humanité des personnages et la raison. «*Les notions de comédie et de drame sont très liées, le fil qui les sépare est très mince*», explique-t-il. Très vite, la salle est prise dans un véritable ascenseur émotionnel, où le rire et le malaise se succèdent régulièrement.

Ben, Reda, Ismaël, les trois personnages de la pièce, vont peu à peu se révéler en racontant leur histoire, la vraie raison qui les a amenés en Syrie. Un lien d'empathie se tisse rapidement entre les personnages et le public, ce qui permet à ce dernier de percevoir les jeunes djihadistes sous un nouvel angle. «*Non, ce ne sont pas des monstres*». L'auteur ne cautionne cependant en aucun cas les actions et la cause des djihadistes et les condamne. Il entend toutefois rappeler qu'il s'agit d'êtres humains. «*Parmi les causes de radicalisation, il y a des facteurs internes aux communautés d'origine. Certains de mes personnages sont brisés par leur propre entourage, leur propre famille, leur propre mère*», confie Ismaël. Aux yeux du comédien-réalisateur, le problème est davantage une affaire de marginalisation que de radicalisation.

L'exclusion sociale, facteur de violence

L'exclusion sociale est-elle facteur de terrorisme? Pour Ludovic Voet, responsable national des Jeunes CSC, «*c'est en tout cas un facteur de violence*». Lors du débat, de nombreuses réflexions portent sur l'origine de cette radicalisation, sur le rôle de notre pays dans le départ des combattants et leur éventuelle réinsertion. Il en émane une volonté de ne pas tomber dans des dérives sécuritaires et racistes que prônent certains. Le processus d'exclusion contribue à radicaliser les jeunes en perte de repères. Trop peu d'initiatives sont mises en place pour les guider et les empêcher de se perdre.

© Donatienne Coppieters

La pièce Djihad entraine le spectateur dans un ascenseur émotionnel où le rire et le malaise se succèdent régulièrement.

Les Jeunes CSC militent pour défendre solidairement les jeunes et leur place dans la société, l'école et le travail. De meilleures conditions sociales, une meilleure prise en charge des jeunes sont primordiales pour atténuer la violence. Mais il faut aussi combattre l'ignorance et les préjugés. «*Quand on voit un musulman avec deux armes et un Coran, on dit que c'est un terroriste. Lorsque qu'on voit un blanc avec deux armes et une Bible, on dit que c'est un supporter de Donald Trump*», plaisante Ludovic Voet.

Que faire des combattants revenus de Syrie?

Tout au long de la journée, deux interrogations majeures ont donné le ton aux débats. Que faire pour empêcher des jeunes de partir pour combattre en Syrie? Et que faire d'eux lorsqu'ils reviennent? La Belgique est à ce jour le troisième pays européen comportant le plus grand nombre de ressortissants djihadistes. En réponse aux attentats, le gouvernement n'a pris que des mesures sécuritaires à court terme. Le Danemark par exemple essaye autre chose. Du nom d'une ville danoise, la méthode Aarhus est en réalité un programme d'accompagnement et d'aide à la réintégration des musulmans partis combattre au Moyen-Orient. Le but de ce programme de réhabilitation est de les aider à se réinsérer dans la société tout en gardant leur identité religieuse. Après la présentation, beaucoup de jeunes déploraient le fait qu'un tel programme n'ait pas encore été mis en place en Belgique. «*La lutte contre le terrorisme implique de prendre des dispositions adaptées. Or, certaines mesures prises par notre gouvernement touchent tout le monde*», reproche Johanna Mulumba, permanente nationale des Jeunes CSC.

Un problème de société

Les langues se délient. Divers ateliers thématiques liés à la radicalisation sont l'occasion de réfléchir ensemble, de donner son point de vue tout en s'enrichissant de ceux des autres. Les participants reconnaissent finalement que tout cela est davantage un problème de société que de religion.

© Donatienne Coppieters

Les ateliers thématiques ont été l'occasion de donner son point de vue tout en s'enrichissant de ceux des autres.

«Il s'agit de faire ensemble»

Ismaël Saidi, réalisateur de la pièce Djihad: «*Va falloir ouvrir des portes, décloisonner les communautés. Y'a pas le choix. Aujourd'hui, il ne s'agit pas de vivre ensemble, mais de faire ensemble. On peut vivre à côté de son voisin sans jamais lui adresser la parole. On peut aussi aller frapper chez lui quand il nous manque du sel. C'est l'occasion de se rencontrer, de surmonter la peur de l'autre. Et pourquoi pas, de lui apporter un morceau de la quiche qu'on est en train de préparer. Ce peut être le début d'une rencontre… C'est de l'ignorance, de la méconnaissance de l'autre que naît la peur.*»

Mégane Doffigny, 25 ans, militante Jeunes CSC à Charleroi: «*C'est une pièce très touchante du début à la fin. Tout ce qui a été dit ne fait que répéter ce que les gens disent entre eux. Ça touche l'être humain, qui peut parfois devenir mauvais, pas que les musulmans. Il est absurde de dire qu'on tue au nom d'une religion. Des musulmans non concernés par les attentats se sentent obligés de se justifier. Au nom de quoi?*

J'habite un quartier multiculturel à Charleroi. On discute dans la rue entre des jeunes de toutes origines. J'ai une amie musulmane. Quand elle vient manger chez moi, je fais juste attention à adapter le repas. J'habite avec mon copain. Elle n'est pas dérangée par ma manière de vivre et fait la bise à mon père. Mais la rencontre n'est pas forcément évidente partout. Je suis des cours de remise à niveau en français. Nous ne sommes que trois francophones d'origine sur 13 et j'ai l'impression de ne pas m'intégrer dans la classe. Les autres élèves me donnent l'impression de mettre des barrières. On essaye avec le formateur de changer ça, mais ce n'est pas évident. Il y a une peur de l'autre due à la méconnaissance de l'autre.»

| D.C. |

De ces divers échanges ressort l'idée d'investir en priorité dans l'éducation et la culture qui, à long terme, fera plus d'effet que le sécuritaire. Et d'ouvrir des espaces créatifs et des lieux d'échanges et de réflexion. Si cette journée n'avait pas la prétention d'apporter la panacée aux problèmes de radicalisation, elle a été l'occasion de mettre en avant les facteurs sur lesquels il est possible d'agir. «*Ce genre d'espace d'échange est important pour qu'on puisse discuter ensemble des mesures que l'on pourrait prendre au quotidien, plutôt que de laisser le gouvernement appliquer ses décisions sans nous consulter*», estime Johanna Mulumba. *Il est important aussi de recréer une culture du débat pour amener les jeunes à se sentir concernés par les enjeux de société.*»

| Maxime Kouhail (stagiaire) |

Agenda du CPPT et du CE *en mars*

Au CPPT

La réunion de mars doit au moins traiter les points suivants:

- **Suivi des réunions précédentes**: L'employeur a-t-il donné suite aux avis du CPPT dans les délais prévus? Les accords pris en février ont-ils été suivis d'effets?
- **Discussion du rapport mensuel du service interne PPT**: le conseiller en prévention qui dirige le service interne présente oralement son rapport sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise. Il répond ensuite aux questions éventuelles.
- **Plan annuel d'action pour 2016**: état d'avancement, suivi de la mise en œuvre.
- **Rapport annuel du service interne et du service externe PPT**: la réunion de février n'a peut-être pas permis d'épuiser le sujet (demandes d'information complémentaire, modifications à apporter au rapport, etc.). La réunion de mars est l'occasion de vérifier que tout est en ordre avant l'envoi des rapports à la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail.
- Les délégués au CPPT sont invités à se concerter avec leurs collègues du conseil d'entreprise (CE) sur le plan pour l'emploi des **travailleurs âgés** (voir ci-dessous). Si ce plan contient des mesures en lien avec le bien-être au travail, l'employeur doit aussi demander l'avis du CPPT.
- **Évaluation annuelle** des mesures pour prévenir les **risques psychosociaux**: La réglementation ne précise pas la période à laquelle l'employeur doit réaliser cette évaluation. D'une part, des données utiles se trouvent dans le rapport annuel des services de prévention. D'autre part, cette évaluation devrait aider l'employeur à préparer le projet de plan annuel d'action. Par conséquent, la période de mars à juin est sans doute à retenir. On peut recommander aux CPPT de fixer le mois au cours duquel ils examineront cette évaluation. Plus d'information dans la brochure CSC «Risques psychosociaux au travail et action syndicale».

Au conseil d'entreprise (CE)

- En mars, aucune matière n'est réglementairement prévue à l'agenda du CE. Néanmoins, en tout temps, le CE peut émettre des avis et des suggestions sur tout problème social, économique ou financier qui concerne l'entreprise ou son personnel. À côté des matières économiques et financières qui font l'objet d'informations régulières, le CE peut, par exemple, traiter les questions suivantes:
  - l'accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise *(CCT n°9 et CCT n°22 du 26.06.1975);*
  - l'examen des critères généraux d'embauche et de licenciement *(CCT n°9 et loi du 20.06.1948, art. 15e);*
  - les mesures visant à limiter les conséquences de licenciements collectifs et celles relatives au reclassement des travailleurs licenciés *(CCT n°24 du 2.10.1975, CCT n°51 du 10.02.1992)*;
  - les mesures relatives à l'organisation et à la mise en œuvre de la formation professionnelle *(CCT n°9)*;
  - les régimes de temps de travail *(CCT n°42, loi du 4.06.1965, loi du 23.06.1981)*.
- Un point important à préparer pour ce mois-ci ou le suivant est le **plan pour l'emploi des travailleurs âgés** en application de la **CCT n°104** du CNT. Tout employeur qui occupe plus de 20 travailleurs doit élaborer un plan annuel (ou pluriannuel) pour maintenir ou augmenter l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise. Avant de prendre sa décision, il doit soumettre ce plan au CE, en même temps que l'information annuelle sur l'emploi *(CCT n°9, art. 5, d.)* Il est important d'évaluer le plan établi en 2015 ou son état d'avancement s'il s'agit d'un plan pluriannuel, pour bien préparer les discussions du plan pour 2016. La CSC insiste pour que ce plan contienne aussi des mesures qui aideront les plus jeunes à mener leur carrière dans de bonnes conditions pour leur santé et le développement de leurs compétences, pour atteindre la fin de carrière en bonne santé physique et psychique. Plus d'information dans la brochure de la CSC «Bien vieillir au travail. Guide syndical» (téléchargeable sur le site **www.lacsc.be** – rubrique Brochures).

Les délégués au CPPT sont invité à programmer l'évaluation annuelle des mesures pour prévenir les risques psychosociaux. Plus d'information dans la brochure CSC «Risques psychosociaux au travail et action syndicale» à télécharger sur www.lacsc.be rubrique Brochures.

© Belpress

Les travailleurs de la voirie sont exposés à l'inhalation de vapeurs de bitume et/ou à des contacts prolongés sur la peau qui peuvent provoquer des cancers, des affections broncho-pulmonaires et des maladies de la peau.

Le bitume, un deuxième amiante?

L'exposition au bitume lors des travaux d'asphaltage peut avoir des effets cancérigènes dont les travailleurs de la voirie sont peu conscients. La CSC Bâtiment – Industrie & Énergie met en garde.

La centrale Bâtiment – Industrie & Énergie (BIE) a réuni, le 26 janvier, une soixantaine de délégués du secteur de la construction routière pour se pencher sur cette question méconnue des risques liés au travail avec du bitume. Les participants ont pu prendre connaissance de deux études menées respectivement par la CSC BIE et par Mensura, société spécialisée dans la prévention, la sécurité et la santé au travail.

Selon l'étude de Mensura, les ouvriers qui travaillent avec du bitume sont exposés à des agents chimiques importants. En technique routière, les produits pétroliers ont en effet supplanté progressivement les goudrons issus de la houille. Les produits bitumeux modernes sont additionnés de composants et de produits chimiques et sont utilisés selon plusieurs procédés à différentes températures.

En fonction du produit et du procédé, les travailleurs de la voirie sont donc plus ou moins exposés à l'inhalation de vapeurs de bitume et/ou à des contacts prolongés sur la peau. À ces expositions s'ajoutent aussi le fait que les bitumes ont des propriétés photo sensibilisantes qui augmentent les effets des rayons ultraviolets sur la peau. Sans parler bien sûr des autres agents potentiellement nocifs tels que les émissions liées au trafic ou encore les solvants couramment utilisés pour nettoyer le matériel... Maladies de la peau, affections broncho-pulmonaires, cancers liés à l'exposition au bitume figurent d'ailleurs sur la liste des maladies professionnelles établie par l'Union européenne.

Malgré cela, les ouvriers sont rarement informés des risques qu'ils encourent et les règles de sécurité et d'hygiène sur les chantiers routiers ne sont pas toujours respectées. Selon l'enquête menée par la CSC auprès de 231 entreprises, seuls 47% des travailleurs disposent d'une protection respiratoire. Et seulement 6% des chantiers disposent d'une douche, 10% de lavabos et 30% d'eau courante. Se nettoyer régulièrement la peau est pourtant la première action préventive individuelle conseillée par Mensura...

La CSC BIE en appelle donc à plus d'actions préventives et à une intensification des contrôles par les services d'inspection. Une meilleure information et sensibilisation des travailleurs est aussi très importante, d'autant qu'on note encore du côté des groupes pétroliers et de certains employeurs une certaine réticence à reconnaître les dangers du bitume. Une attitude qui n'est pas sans rappeler le scandale de l'amiante, estime la CSC BIE qui pointe une autre similarité avec l'amiante: les symptômes peuvent mettre des années à se manifester, ce qui rend moins évidente la prise en compte du facteur «bitume» dans le diagnostic.

| Danièle Ernotte |

Des ouvriers en danger de mort

Dominique Limonet, représentant du syndicat français CGT, était présent à cette journée d'études et a commenté un important arrêt de la Cour d'appel de Lyon datant de 2012. Celui-ci avait confirmé que la mort en 2008 d'un ouvrier de chez Eurovia, filiale du groupe Vinci, était due à l'exposition au soleil et aux projections de bitume. L'entreprise avait été condamnée pour n'avoir pas assuré son obligation de sécurité envers son ouvrier décédé d'un cancer de la peau après vingt années passées sur les chantiers. Cet arrêt doit faire jurisprudence partout en Europe, estiment la CGT et la CSC.

Chaque entreprise devrait adapter les conditions de travail pour les travailleurs âgés. La CCT 104 ouvre des portes pour en discuter.

CCT 104
Pas évidente à mettre en place

La CCT 104 vise à maintenir ou à accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise. Qu'en est-il deux ans après son adoption? Première évaluation.

Le gouvernement a allongé la durée de la carrière. En 2030, l'âge légal de la pension sera fixé à 67 ans. La mesure pose problème, en particulier dans les nombreux secteurs où les travailleurs et les travailleuses ne sont pas en mesure d'effectuer aussi longtemps des tâches lourdes, pénibles, stressantes… Dans ce contexte, il est particulièrement intéressant de voir comment sont mises en œuvre les mesures qui existent déjà pour favoriser le maintien au travail des aînés et quels résultats elles permettent.

Parmi ces mesures, la convention collective de travail 104 (CCT 104) est un outil privilégié. Entrée en vigueur le 1er janvier 2013, elle prévoit la mise en œuvre de plans destinés à maintenir, voire augmenter, le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans les entreprises de plus de vingt travailleurs. A-t-elle porté ses fruits? À la demande de la CSC, la Fondation Travail Université (FTU-UCL) et Hiva-KUL ont mené une étude sur quelques plans pour l'emploi réalisés dans le cadre de la CCT 104 et d'en tirer de premiers enseignements (voir l'encadré ci-contre).

Du pain sur la planche

Pour Patricia Vendramin (FTU-UCL), la CCT 104 encourage la participation à une réflexion et à un changement de culture du départ anticipé «*hérité des politiques de prépension des années 1980 et 1990*». Elle souligne que, durant trente ans, les pouvoirs publics ont été à la manœuvre. Puis, ils ont passé le relais aux entreprises et aux interlocuteurs sociaux. Avec des résultats très différents d'un secteur à l'autre, d'une entreprise à l'autre. De ces premiers résultats, il ressort que, partout où les plans fonctionnent, la politique de fin de carrière passe par un travail plus soutenable. Ce qui suppose une réflexion sur l'ensemble de la carrière. Et, si l'on en croit les premières conclusions de la FTU et de Hiva, il y a du pain sur la planche pour généraliser ces démarches.

La CSC s'est emparée du dossier: elle avance dix objectifs stratégiques, en proposant pour chacun des actions-phares à entreprendre et une série de priorités transversales. «*Certes, les mesures à mettre en œuvre ne sont pas les mêmes partout*, reconnaît volontiers Marc Leemans, président de la CSC. *Mais partout, elles passent par des pratiques qui rendent le travail plus viable. Il faut donc prendre quelques mesures transversales qui favorisent des carrières plus longues et que les entreprises peuvent décliner selon leurs besoins.*»

Lutter contre les contrats précaires

La priorité des priorités de la CSC en la matière est d'arriver à un travail soutenable pour tous et toutes. Cela passe par une politique préventive de la qualité de l'emploi à toutes les phases de la carrière. Celle-ci doit tenir compte du genre puisque les femmes comptent en moyenne moins de périodes de travail au cours de leur carrière et supportent plus lourdement les conséquences du renforcement des conditions de carrière et du relèvement de l'âge de la pension.

La CSC souligne aussi que la qualité de l'emploi est un concept pluridimensionnel: il concerne la charge de tra-

Éditée par la CSC, la brochure «Bien vieillir au travail» est un guide pour les délégués pour aborder la question du vieillissement des travailleurs. La brochure est téléchargeable sur le site de la CSC www.lacsc.be (rubrique Brochures).

vail, la santé, la sécurité, mais aussi les possibilités d'apprentissage, la combinaison entre vie privée et vie professionnelle, l'autonomie au travail, la participation et, bien sûr, la sécurité d'emploi et de revenu. Elle entend donc mettre fin à l'insécurité au travail. «*La prolifération des contrats précaires et à temps partiels doit être combattue*, explique Mathieu Verjans, secrétaire national. *La CSC souhaite donc que les employeurs qui proposent des contrats précaires ou à temps partiel à leurs travailleurs payent des cotisations sociales patronales plus élevées à la sécurité sociale.*»

La CSC est bien consciente qu'une série d'emplois resteront très lourds et/ou impossibles à exercer jusqu'à un âge plus avancé. Pour ceux-là, elle demande donc de prévoir des règles plus souples dans les régimes de départ et d'emploi de fin de carrière. Partout, elle plaide pour le droit à des heures de travail flexibles et elle se prononce en faveur d'un meilleur cadre pour le travail à distance: «*Le télétravail ou le travail à domicile doit être possible, surtout si l'on veut tenir compte des problèmes actuels de mobilité*», précise Mathieu Verjans. Enfin, la CSC souligne la nécessité d'instaurer – par phases – un droit annuel à cinq jours de formation pour chaque travailleur.

CCT 104: des aînés plus visibles et mieux écoutés

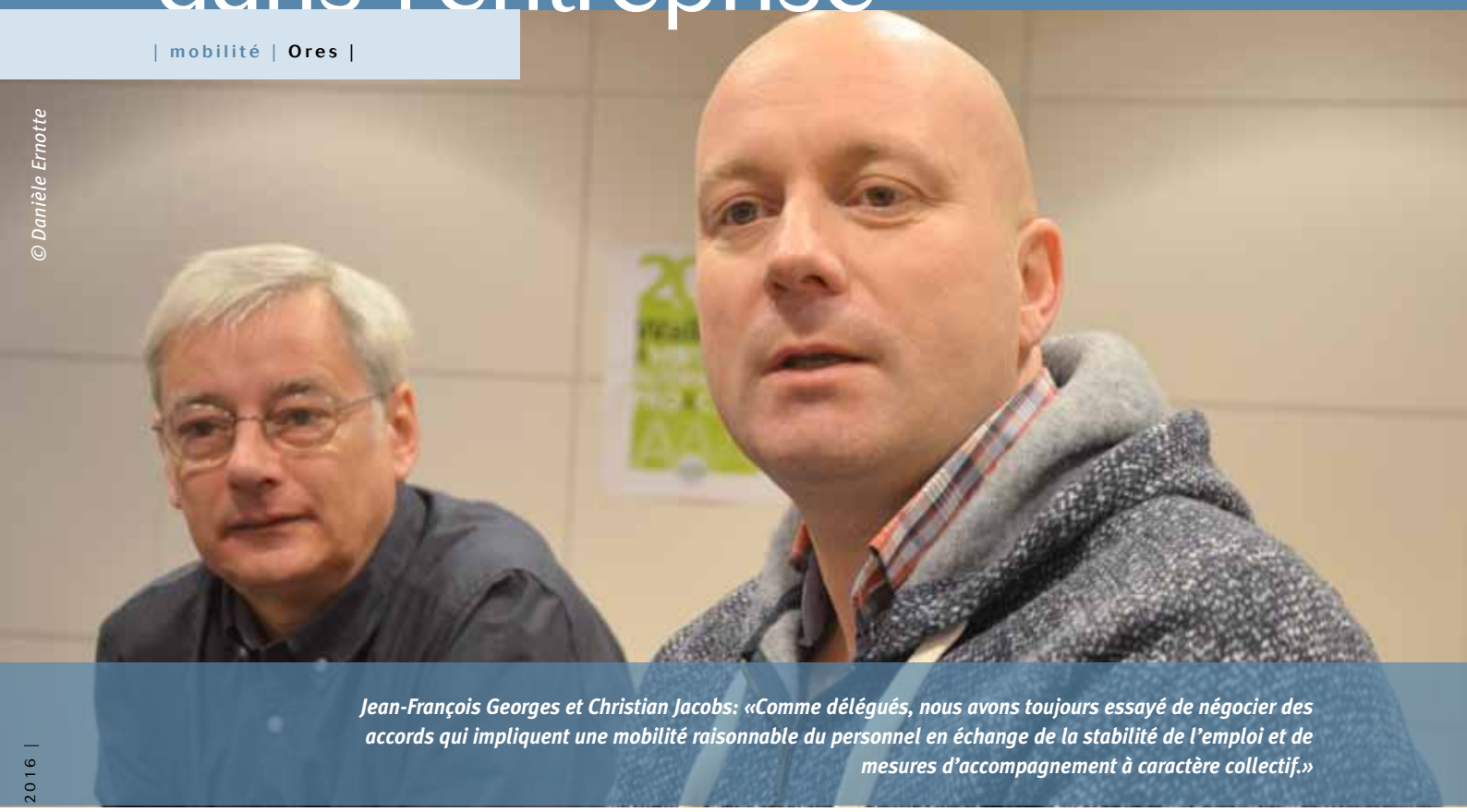
Comment la CCT 104 est-elle mise en pratique dans les entreprises? Patricia Vendramin (Fondation Travail Université – UCL) a passé sous la loupe les plans mis en œuvre dans sept entreprises de secteurs très différents: un hôpital, un service de soins à domicile, une banque, une compagnie d'assurance, une enseigne de grande distribution, un centre d'appel et une entreprise chimique. Elle a réalisé 36 entretiens avec neuf gestionnaires de ressources humaines, onze représentants syndicaux, quatre membres d'équipes médicales, trois managers/directeurs et cinq salariés âgés de plus de 45 ans.

Elle en a tiré quelques conclusions provisoires, sachant que chaque secteur a ses spécificités et chaque entreprise ses particularités. Ainsi, la pyramide des âges propre à chaque entreprise a évidemment un effet sur les mesures prises: là où les travailleurs de plus de 45 ans sont nombreux, la CCT suscite évidemment plus d'intérêt. Mais si la CCT est assez consensuelle, sa mise en œuvre ne va pas de soi. Beaucoup d'entreprises éprouvent des difficultés à innover. De plus, leurs objectifs internes sont parfois contradictoires. Enfin, «*la décision du gouvernement Michel de réduire l'accès au crédit-temps de fin de carrière a pollué l'élaboration des politiques du maintien au travail qui se mettaient en place*», souligne Patricia Vendramin.

La chercheuse note toutefois des acquis positifs. La CCT 104 introduit une perspective d'âge dans les mesures existantes. Elle peut favoriser la conscience d'un collectif de «travailleurs âgés», contribuant à rendre les aînés de l'entreprise plus visibles et leurs difficultés et leurs souhaits plus audibles. Tout cela ouvre l'opportunité de mener à bien un travail d'information du personnel et d'encourager un changement de la culture de travail. La CCT contribue aussi à sensibiliser travailleurs et employeurs à une vision plus prospective des carrières et à mettre en œuvre une perspective de «parcours de vie professionnelle».

Éviter de mettre les carrières à mal

«*Si l'on veut agir en faveur de l'emploi, il faut commencer par éviter les initiatives gouvernementales qui mettent à mal la qualité de l'emploi et des carrières*, remarquent les responsables de la CSC. *Nous constatons toutefois que c'est l'inverse qui se produit dans la politique gouvernementale actuelle.*» Et la CSC pointe: la promotion des flexijobs dans l'horeca, les restrictions en matière de crédit-temps, d'interruption de carrière et d'emplois de fin de carrière, et même de crédits-temps dans le cadre des soins ou pour suivre une formation, le travail de nuit dans l'e-commerce… Elle demande que tous les niveaux de pouvoir veillent à la qualité de l'emploi. Ce doit être une exigence dans tous les secteurs.



© Danièle Ernotte

Jean-François Georges et Christian Jacobs: «Comme délégués, nous avons toujours essayé de négocier des accords qui impliquent une mobilité raisonnable du personnel en échange de la stabilité de l'emploi et de mesures d'accompagnement à caractère collectif.»

Chez Ores, on est entré dans l'ère du télétravail

Couvrir 50 kilomètres en voiture prendra, en moyenne, 25 minutes de plus en 2030 en période de pointe et 5 minutes supplémentaires en période creuse, par rapport à 2012, estime le Bureau du plan. Que font les entreprises pour réduire le trafic routier? L'exemple d'Ores, une entreprise dont les activités couvrent plus de 85% du territoire wallon

Ores (Opérateur des réseaux gaz et électricité) est la société responsable de la gestion journalière des réseaux de distribution d'électricité et de gaz dans près de 200 communes en Wallonie. Elle compte environ 2.350 collaborateurs, dont 40% occupent des fonctions itinérantes de techniciens, dépanneurs, etc. Très concernée par les questions de mobilité, l'entreprise se caractérise par une longue pratique de concertation sur ces questions. Nous avons rencontré à ce sujet Christian Jacobs et Jean-François Georges, tous deux délégués CNE et membres du conseil d'entreprise chez Ores depuis de longues années (1).

Depuis quand vous préoccupez-vous de la mobilité chez Ores?

Christian Jacobs: «La mobilité a toujours fait partie de nos gènes, même avant la libéralisation du secteur du gaz et de l'électricité. Être dépanneur, par exemple, a toujours impliqué d'être mobile, voire de déménager pour les besoins du service. En tant que délégués, nous avons toujours essayé de négocier des accords qui impliquent une mobilité raisonnable du personnel en échange de la stabilité de l'emploi et de mesures d'accompagnement à caractère collectif.

En 2004, nous avons connu une très grosse réorganisation et énormément de personnes ont dû changer de lieu de travail. Les techniciens itinérants se sont vus à cette époque confier les camionnettes de service pour se rendre directement de leur domicile chez le client le matin, avec une intervention kilométrique variable selon la distance et la possibilité limitée d'utiliser le véhicule pour leur usage personnel. Pour les travailleurs sédentaires qui, réaffectés à de nouveaux points d'attache, ont vu leurs déplacements augmenter, des interventions ont également été prévues à durée limitée dans le temps et même une prise en charge partielle des frais de déménagement. Cette convention est d'application au niveau sectoriel».

Avez-vous mis en place des modes alternatifs de déplacement ou de travail?

Jean-François Georges: «En 2013, nous avons aussi obtenu la mise en place d'un système de covoiturage qui donne lieu à l'octroi d'un avantage fiscal pour les membres du personnel qui y ont recours. Et, en 2014, nous avons négocié un cadre pour le passage au télétravail. Des équipes pilotes ont été choisies pour tester la formule, à savoir deux jours de télétra-

vail par semaine dont un à domicile et l'autre sur un site proche du domicile. En pratique, les employés ont accès à distance au serveur et doivent être devant leur écran durant des plages horaires fixes déterminées avec la hiérarchie. En-dehors de cela, une certaine souplesse est laissée et un système d'évaluation est prévu. Tout est basé sur la confiance, l'important étant que le travail soit accompli. L'abonnement internet est pris en charge par Ores, mais il n'y pas d'autre défraiement prévu pour le chauffage et l'électricité par exemple.»

Christian Jacobs: «Cette formule est évidement fort prisée par les gens qui ont de longs déplacements. C'est aussi un système voulu par la direction pour réorganiser le travail et faire des économies. Ores construit par exemple en ce moment à Gosselies un nouveau centre administratif où 500 employés seront rattachés, mais seulement 375 postes de travail sont prévus. Le télétravail apparait donc bien comme un élément de la stratégie de développement de l'entreprise, même si la hiérarchie est attentive à ne pas casser le sentiment d'identification à l'entreprise. Au sein des équipes, des jours fixes de présence obligatoire au bureau sont imposés aux membres du personnel».

Quels sont les problèmes liés au télétravail?

Jean-François Georges: «La plupart des personnes qui ont testé le système se disent satisfaites, mais il y a aussi des collègues qui n'en veulent pas, pour diverses raisons. Nous avons aussi demandé la réversibilité du système. Cette CCT sur le télétravail est à l'essai actuellement sur base volontaire. Mais il ne fait aucun doute qu'elle sera officialisée prochainement. Nous estimons que c'est une avancée importante pour la qualité de vie au travail de nos collègues et c'est aussi une contribution à la mobilité durable. En tant que représentants syndicaux, nous avons juste un bémol à formuler: cette dispersion des travailleurs va rendre encore plus difficiles les contacts directs et la proximité avec nos affiliés. Cela peut évidemment nuire à l'action collective et aux possibilités de mobilisation. Qu'est-ce qui se passera si on doit en arriver un jour à la grève? Ne risque-t'on pas de voir des travailleurs subir des pressions pour travailler de chez eux? C'est un risque dont nous sommes conscients et qui nous oblige aussi à réinventer nos manières de communiquer avec nos collègues».

| Danièle Ernotte |

(1) Christian Jacobs et Jean-François Georges sont élus au CE d'Ores, Christian est également président national CNE du secteur gaz-électricité, Jean-François est aussi juge social.

Améliorer la mobilité dans votre entreprise

- «Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le covoiturage» est le titre d'une petite publication des cellules syndicales de Mobilité CSC & FGTB. Elle répond à toutes les questions sur les avantages fiscaux, les assurances, la notion de garantie de retour... et donne des conseils pour développer le covoiturage dans votre entreprise. Cette brochure est téléchargeable sur **www.csc-mobilite.be**
- Si vous souhaitez un appui pour soutenir des actions relatives à la mobilité dans votre entreprise, n'hésitez pas à prendre contact avec la cellule mobilité de la CSC via mobilite@acv-csc.be ou de visiter la page http://mobilite.csc-en-ligne.be.
- Les cellules mobilité CSC et FGTB réalisent un inventaire de la concertation mobilité dans les entreprises avec représentation syndicale. Elles vous invitent à prendre cinq minutes pour répondre au questionnaire en ligne qui se trouve sur **www.rise.be/actualites/l-environnement-et-la-mobilite-au-travail-votre-avis-nous-interesse.htm**

© Rob Stevens

Il est important de vérifier si l'employeur affiche effectivement la liste complète des candidats. En effet, seuls les candidats repris sur la liste définitive bénéficient d'une protection contre le licenciement.

Introduction et affichage des listes de candidats

Dans la procédure élections sociales, c'est bientôt le moment d'introduire et d'afficher les listes électorales. Selon la date des élections dans votre entreprise, la date limite pour l'introduction des listes de candidats auprès de l'employeur se situe entre le 15 et le 28 mars 2016.

Pour les élections de 2016, la CSC a fait le choix d'introduire ses listes de candidats via la voie électronique sur l'application web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Pour ce faire, il est obligatoire d'utiliser le modèle et le format de liste repris en annexe de la loi élections sociales (ES) 2016. La date de la présentation est déterminée par la date à laquelle la liste de candidats a été téléchargée sur l'application du SPF ETCS *(art. 33 loi ES 2016)*. Dans les cas exceptionnels où l'on aurait été contraint d'avoir recours au dépôt des listes en version papier, la date limite est la date d'envoi par la poste ou la date de dépôt à la poste de l'envoi recommandé, et non la date à laquelle la liste parvient à l'employeur *(art. 33 loi ES 2016)*. Les listes de candidats doivent alors être envoyées par le syndicat par recommandé à l'employeur pour qu'il y ait une preuve de l'envoi, ce qui permet d'éviter toute contestation. C'est en effet au syndicat qu'incombe la charge de la preuve du dépôt d'une liste de candidats. Éventuellement, la liste de candidats peut être remise à l'employeur via la réception moyennant un reçu signé et daté. C'est la date de réception qui sera alors prise en compte.

Des listes séparées pour chaque collège électoral doivent être introduites pour:

- les ouvriers;
- les employés;
- les jeunes travailleurs: si l'entreprise emploie au moins 25 travailleurs de moins de 25 ans;
- les cadres, mais uniquement pour le CE et à condition que l'entreprise occupe au moins 15 cadres.

Si aucun syndicat n'a introduit de liste de candidats pour l'une ou l'autre catégorie du personnel, la procédure électorale peut être arrêtée. L'avis de cessation de la procédure électorale et les motifs doivent être affichés et un message doit être envoyé au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Si aucun syndicat n'a introduit de liste de candidats pour l'une ou l'autre catégorie du personnel, mais si des candidats sont présentés pour d'autres catégories, la procédure électorale sera arrêtée pour cette catégorie. Le principal bureau électoral de la catégorie du personnel restante se charge alors des formalités.

Affichage ou diffusion électronique de la liste de candidats

Au plus tard au jour X+40, dans les cinq jours après l'expiration du délai de 35 jours qui suit l'affichage, l'employeur doit afficher les listes de candidats *(art. 36 loi ES 2016)*. L'affichage peut être remplacé par la mise à disposition électronique du document pour autant que tous les travailleurs y aient accès durant leurs heures normales de travail.
Il doit mentionner le nom des candidats ouvriers, des candidats employés, des candidats cadres et des candidats jeunes. L'employeur n'a pas le droit ou le choix d'améliorer ou de corriger la liste des candidats: il doit l'afficher ou la diffuser telle qu'il la reçoit, sans modification.

Corrections et adaptations des noms

À partir du jour limite de l'affichage, les modifications doivent être communiquées à l'employeur dans la semaine qui suit (jusqu'au jour X+47) au plus tard.
Les femmes mariées ou veuves peuvent demander de figurer sur la liste des candidats sous leur nom de jeune fille, éventuellement précédé du nom de leur époux ou de leur époux décédé. Les candidats et candidates peuvent également demander de faire suivre leur prénom de leur prénom usuel (par exemple, le prénom officiel d'un candidat est Jacques, mais tout le monde le connaît comme Thierry. Il peut alors

demander que le nom «Jacques Thierry + nom de famille» apparaisse sur la liste et le bulletin de vote). Dans le même délai, les candidats peuvent signifier à l'employeur les corrections apportées à leur nom ou à leur prénom (fautes de frappe par exemple).

Réclamations à propos des listes des candidats

Dans les sept jours qui suivent l'affichage de la liste des candidats (au plus tard le jour X+47) ou la mise à disposition électronique du document, les travailleurs figurant sur les listes des candidats, les organisations syndicales qui ont introduit des listes de candidats et les organisations représentatives des cadres peuvent formuler à l'employeur toute réclamation qu'ils jugeront utile sur la présentation des candidats.

Il arrive souvent que les candidats ne remplissent pas les conditions d'éligibilité, un manque d'ancienneté dans l'entreprise par exemple. À noter une nouveauté dans la loi ES 2016: la personne de confiance ne peut pas être candidate!

Le travailleur qui veut retirer sa candidature doit le communiquer par écrit à l'employeur et à l'organisation qui a présenté sa candidature au jour X+47 au plus tard.

L'employeur ne tranche pas lui-même au sujet de ces plaintes: le jour suivant l'introduction de la réclamation ou le retrait de la candidature (jour X+48), il la soumet à l'organisation nationale qui a introduit cette (ces) liste(s), ainsi qu'au porteur de procuration qui a introduit cette liste au nom de l'organisation, pour autant qu'il ait mentionné une adresse. C'est ensuite aux organisations de décider ce qu'elles font de cette réclamation et si elles veulent modifier la liste de candidats. En cas de réclamation, elles disposent d'un délai de six jours pour la modifier *(art. 37 loi ES 2016)*.

Au plus tard au jour X+56, l'employeur affiche les listes modifiées des candidats, qu'elles aient été ou non modifiées. Ceux qui ne sont pas d'accord (les travailleurs concernés, les syndicats concernés et la CNC dans le cas d'une délégation séparée pour les cadres au CE) peuvent, dans les cinq jours qui suivent l'affichage des listes modifiées des candidats ou leur mise à disposition électronique (donc au plus tard au jour X+61) introduire un recours par écrit auprès du tribunal du travail contre la proposition des candidats.

Contrôler la liste de candidats!

Il est important de vérifier si l'employeur affiche effectivement la liste complète des candidats. En effet, seuls les candidats repris sur la liste définitive bénéficient d'une protection contre le licenciement. Il est d'autant plus important de contrôler cet affichage dans les entreprises où l'emploi est dispersé et où les travailleurs sont peu ou pas présents au siège de l'entreprise.
Par le passé, il y a eu des cas douloureux par lesquels un employeur malveillant n'a pas repris le nom d'un travailleur dûment présenté sur la liste définitive affichée, ou un autre cas où un employeur n'a pas affiché une liste de candidats. Ce dernier fait étant passé inaperçu (il s'agissait d'une entreprise où l'emploi était très dispersé), le candidat a été licencié sans pouvoir prétendre à une indemnité de protection *(C. T. Gand, 2003/142)*.

Remplacement de candidats sur la liste de candidats

Jusqu'au 14ème jour avant les élections (donc au plus tard jusqu'au jour X+76), les syndicats peuvent remplacer un candidat empêché sur la liste des candidats comme affichée au jour X+56 *(art. 38 loi ES 2016)*. Ce remplacement est uniquement possible dans les cas suivants:

- en cas de décès d'un candidat;
- lors de la démission d'un candidat de son emploi au sein de l'entreprise;
- lorsqu'un candidat démissionne de son organisation syndicale ou de l'organisation représentative des cadres qui l'a présenté;
- lorsque le candidat retire sa candidature;
- lors du changement de catégorie d'un candidat.

À partir du 13ème jour avant les élections, donc à partir du jour X+77 *(art. 39 loi ES 2016)*, les listes des candidats ne peuvent plus être modifiées. La protection des candidats ne vaut que pour ceux qui apparaissent sur cette liste-là.

| Laurent Lorthioir |

© Rob Stevens

Des réclamations sur la présentation des candidats peuvent être formulées à l'employeur dans les sept jours qui suivent l'affichage de la liste des candidats (au plus tard le jour X+47) ou la mise à disposition électronique du document.

Valérie François

De gauche à droite: Marc Gaspard, Bernard Nicolay, Marc Guillaume et Tatiana Pellus, les délégués CSC d'Autover Saint Gobain Bastogne.

Saint Gobain Autover

Notre objectif: améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs

Multinationale spécialisée dans le vitrage automobile depuis plus de 35 ans, Autover Saint Gobain est présente dans près de 37 pays. Le site de Bastogne existe depuis 2001 et emploie actuellement un peu plus de 100 travailleurs, dont presque 20 intérimaires. *Syndicaliste* a rencontré l'équipe syndicale composée de quatre représentants siégeant au CPPT et au CE: Marc Gaspard, Bernard Nicolay, Marc Guillaume et Tatiana Pellus.

Des conditions de travail difficiles

Tous les travailleurs du site Saint Gobain Autover de Bastogne ont été placés par l'Inspection des lois sociales dans la CP100, la commission paritaire auxiliaires des ouvriers. Cela signifie des barèmes salariaux nettement inférieurs à ceux du secteur verrier. Autre conséquence négative: les avantages au niveau des travailleurs et des syndicats sont également plus faibles. Pour ne citer que deux exemples au niveau syndical, il n'y a actuellement pas de délégation syndicale (même si cela va changer dans un futur proche) et surtout, les affiliés ne perçoivent pas de prime syndicale. «*Cet élément est un obstacle de taille dans le recrutement de potentiels candidats et même, tout simplement, dans l'affiliation des travailleurs.*»

De plus, la crise a frappé et frappe encore aujourd'hui de plein fouet Saint Gobain Autover. La société a également ouvert de nouvelles usines dans les pays de l'est, privant ainsi le site de Bastogne d'une partie de ses débouchés. «*Mais la direction est parvenue à maintenir l'emploi et la production en trouvant d'autres débouchés. Néanmoins, la sécurité de l'emploi reste actuellement précaire.*»

Ajouter à cela un travail très exigeant au niveau physique (comme, par exemple, le port de pare-brise lourds) et l'on ne s'étonne pas lorsque les quatre délégués nous affirment que le turn over, entendez par là la rotation du personnel, est très important et que les arrêts maladies, souvent de longue durée, ne sont pas rares. Une des conséquences de cela est le recours important aux intérimaires (20% des travailleurs!). «*Par le passé, avant la crise, une partie de ces intérimaires se voyaient offrir un contrat. De nos jours, cela se fait plus rare.*»

Ce n'est donc pas un hasard si le site de Bastogne a eu le triste privilège d'être choisi par la CSC lors d'un reportage consacré aux travailleurs étant contraints de retourner vivre chez leurs parents à cause des salaires trop bas.

Les rapports de force sur le site

Lors des élections sociales de 2012, la CSC a perdu la majorité. Aujourd'hui, la FGTB détient trois des cinq mandats attribués aux ouvriers et le mandat employé. Mais le turn over important n'épargne pas non plus les représentants syndicaux: «*Nous avons perdu des suppléants et la FGTB également.*

La personne qui exerçait le mandat employé (Setca) n'est également plus dans l'entreprise.»

Lors du mandat 2008-2012, la CSC était majoritaire et avait pu obtenir quelques avancées. Mais ces quatre dernières années, dans le contexte défavorable à l'entreprise, les avancées ont été maigres. «*Il faut ajouter qu'il y a eu un changement radical de direction en plein milieu de mandat, ce qui a forcément compliqué le dialogue social.*»

Mais, si les points de vue diffèrent, tous sont conscients que, pour obtenir des avancées, le front commun reste incontournable. Tout n'est donc pas toujours rose, mais l'entente reste bonne entre les délégués des deux syndicats présents sur le site.

Les élections sociales de 2016

Nous l'avons vu, le contexte social n'est pas au beau fixe sur le site de Bastogne. Néanmoins, l'équipe CSC reste motivée pour tenter d'améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs du site. «*Nous avons eu un accident mortel il y a quelques années et depuis, le nombre d'accidents graves a diminué. Mais il reste encore beaucoup à faire pour améliorer la sécurité des travailleurs. Cela reste un de nos objectifs prioritaires. Un autre objectif est de travailler sur le maintien de l'emploi sur le site et, en cela, nous savons que la direction œuvre aussi en ce sens.*» Dans ce genre de situation, le combat syndical prend tout son sens.

| Laurent Lorthioir |

N'hésitez plus: Posez votre candidature

Jusqu'à la mi-mars, nous nous consacrons toujours entièrement à la recherche de candidats de qualité pour remplir les listes de la CSC. Vous hésitez encore? Rendez-vous sur le site www.lacsc.be

- **Vous êtes prêt à défendre vos collègues?** Vous avez envie ou vous connaissez quelqu'un qui a envie de participer à la vie de votre entreprise et surtout de défendre vos collègues? Complétez notre formulaire de demande de candidature sur www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/elections-sociales-2016 ou appeler la ligne candidats au 078.150.555. Une application sur le site de la CSC vous permet aussi de découvrir rapidement qui est la personne de contact CSC au sein de votre entreprise: www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/elections-sociales-2016/contactez-votre-delegue/
- **Comment poser votre candidature?** C'est le permanent CSC compétent qui se chargera de déposer officiellement votre candidature après de votre employeur. Les candidatures doivent être déposées au plus tard 55 jours avant la date de l'élection. L'échéance pour le dépôt des listes de candidats est donc fixée au 15 mars dans les entreprises où les élections ont lieu le 9 mai 2016. Modalités pratiques: Vous pouvez déjà remettre à votre permanent toutes les informations nécessaires à propos de votre candidature. À cet effet, vous pouvez déjà compléter le formulaire de candidature provisoire (voir ci-dessus) et le remettre à votre permanent ou le lui envoyer par courriel. Le permanent de votre entreprise vous contactera pour la suite de la procédure et pour officialiser votre candidature.
- **Vous hésitez à vous porter candidat?** Parcourez notre site pour trouver une réponse à bon nombre de vos questions et doutes. Retrouvez les questions les plus fréquemment posées dans le cadre des prochaines élections sociales www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/elections-sociales-2016/faq/10-questions-reponses.html
- **Tu es jeune et tu te poses des questions sur les élections sociales?** Tu as peut-être des craintes de poser ta candidature? Les Jeunes CSC répondent à quelques questions dans un feuillet «Les élections sociales en 6 questions». À consulter ou télécharger sur www.facebook.com/JeunesCsc/
- **Vous êtes militant?** Nous avons du contenu exclusif pour vous! Rendez-vous sur www.cscmilitant.be et accédez au matériel de campagne que vous pourrez télécharger à la carte.

| interview d'équipe syndicale | Barry Callebaut |

Leen De Proost et Luc De Smet sont délégués des travailleurs dans l'entreprise de chocolat Barry Callebaut. Ils créent des ponts entre les ouvriers et les employés.

«Le travail syndical, c'est plus que se braquer, il faut aussi participer à la réflexion»

L'année 2015 n'a pas été une année facile pour les travailleurs et les militants CSC de Barry Callebaut à Wieze. La direction a décidé de centraliser certaines activités et fonctions en Pologne, ce qui a entraîné le licenciement collectif de 37 employés à Wieze et d'une dizaine de travailleurs dans d'autres établissements européens. Ces événements ont donné énormément de travail à Leen De Proost, déléguée des employés. Luc De Smet ne s'est pas non plus reposé sur ses lauriers. Le délégué de la CSC Alimentation et Services constate une pression accrue sur les ouvriers, à qui l'on demande d'être (encore) plus flexibles. Nous avons abordé avec eux le thème du travail syndical dans une entreprise multinationale en 2016.

Leen, tu es employée et Luc, tu es ouvrier. Existe-t-il une bonne collaboration entre les ouvriers, les employés et les cadres chez Barry Callebaut?

Leen: «Nous avons reçu beaucoup de soutien de la part des délégués des ouvriers lors de la récente restructuration. Lors de la concertation avec la direction, ils ont également participé à la réflexion et ont fait des suggestions.»

Luc: «Évidemment, il y a souvent des matières très spécifiques par groupe de fonction, mais nous recevons également le soutien de nos collègues employés, p. ex. pour la demande d'ouvrir l'accès à BC-Net, l'intranet de l'entreprise, aux ouvriers. Nous échangeons souvent des informations. C'est important. En effet, il arrive trop souvent que certaines informations soient uniquement communiquées aux délégués des ouvriers et pas aux employés, ou vice versa. Une discussion régulière les uns avec les autres favorise l'entente mutuelle.»

Vous êtes coincés entre les exigences élevées des clients et la faisabilité pour les travailleurs. Comment gérez-vous cela?

Leen: «Les clients imposent en effet des exigences de plus en plus élevées en matière d'hygiène et de qualité, ce qui augmente la pression sur les travailleurs. Ces clients fournissent du travail à Barry Callebaut, et donc à de nombreux travailleurs. C'est pourquoi, nous estimons qu'il est important de satisfaire à leurs exigences. En même temps, en tant que syndicat, notre tâche consiste à veiller à garantir de bonnes conditions de travail et un bon environnement de travail pour les travailleurs. Nous ne disons pas juste "non", mais nous réfléchissons avec l'entreprise à une façon de répondre aux exigences des clients, tout en fixant des limites à ce que l'on attend de nos travailleurs.»

Luc: «Le travail doit rester faisable pour les ouvriers. Il est logique que notre entreprise veuille rentabiliser le parc de machines au maximum et qu'il faille faire preuve d'une certaine flexibilité. Il arrive que de nombreuses heures supplémentaires soient prestées à certaines périodes, mais ce n'est que temporaire. En tant que délégués syndicaux, nous intervenons en ce qui concerne les heures supplémentaires et nous n'approuvons pas tout d'office. Nous luttons quotidiennement pour le droit aux congés, aux

> *«La force du travail syndical réside dans les relations étroites avec la base et la capacité à mobiliser celle-ci.»*
> **Leen De Proost et Luc De Smet, délégués des travailleurs de Barry Callebaut**

compensations… Nous fixons des limites à la flexibilité demandée!»

Existe-t-il d'autres problèmes au niveau de l'environnement de travail?

Luc: «Nos ouvriers de production travaillent dans un environnement particulièrement chaud. La fabrication de chocolat ne peut se faire que dans un endroit chaud et le grand parc de machines dégage également beaucoup de chaleur. C'est une chose de se prélasser en vacances quand il fait 33° C, mais travailler dans cette chaleur, ce n'est pas une partie de plaisir. Avec les syndicats, nous mettons la direction sous pression afin de faire baisser la température. Des connaissances techniques sont nécessaires, y compris de la part de nos délégués, mais il faut surtout faire preuve de persévérance pour que ce point soit placé comme une priorité à l'ordre du jour.»

Leen: «Pour les employés, le bruit dans les bureaux paysagers est une source de stress. Dans une entreprise internationale, les conférences téléphoniques constituent le quotidien de nombreux employés. Cette façon de travailler augmente évidemment le nombre de décibels. Il n'est pas toujours facile de rester concentré. Les gens sont souvent vidés quand ils rentrent chez eux, surtout après les heures supplémentaires à répétition.»

Barry Callebaut au niveau international et à Wieze

Avec un chiffre d'affaires d'environ 5,6 milliards d'euros au cours de l'exercice 2014-2015, l'entreprise Barry Callebaut, établie à Zürich, est la référence mondiale pour la fabrication de chocolat et de produits au cacao de haute qualité – de l'importation et du traitement des fèves de cacao à la production du meilleur chocolat. Ce chocolat et ce cacao sont uniquement vendus aux entreprises, pas directement aux consommateurs. L'entreprise compte plus de 50 établissements de production à travers le monde dans plus de 30 pays et occupe plus de 9.000 collaborateurs. Les établissements Barry Callebaut à Wieze et à Aalst totalisent autour de 1.100 collaborateurs, dont environ la moitié sont des ouvriers. L'établissement de Wieze est de loin le plus grand site de production du groupe Barry Callebaut et le site d'Alost fonctionne comme centre de distribution européen.

Barry Callebaut est une multinationale. Comment gérez-vous cela?

Luc et Leen: «La direction de Barry Callebaut pense, vit et respire à l'échelle internationale. Des stratégies internationales et européennes sont élaborées. De nouveaux projets, qui ont souvent pour objectifs d'économiser des coûts, sont testés sur un site mais sont ensuite appliqués dans chaque établissement européen. Un bon délégué syndical se doit également de penser de manière globale. Sa réflexion doit donc dépasser le niveau de son propre département ou établissement. Nous sommes tous les deux membres du comité d'entreprise européen. Nous traduisons ces échanges à destination des interlocuteurs sur le lieu de travail. Dans les discussions avec la direction locale, il est souvent fait référence aux instances supérieures. Parallèlement, la première tâche d'un délégué CSC est de suivre les choses de près et d'être très proche de sa base. La force du travail syndical réside dans les relations étroites avec la base et la capacité à mobiliser celle-ci.»

Quelles sont les conditions pour bien accomplir sa mission en tant que délégué des travailleurs?

Luc et Leen: «Une bonne connaissance de l'actualité et de la législation est particulièrement importante. Il faut rester informé. Les formations restent nécessaires, y compris pour les anciens. Cependant, le plus important pour mener à bien votre travail en tant que délégué, c'est le soutien des gens.»

Leen: «Pendant la restructuration, différents collègues sont venus me remercier parce que j'ai pris la parole et que j'ai mis des mots sur ce qu'ils ressentaient. Souvent, les gens ont peur de s'exprimer. En tant que délégué, on parle au nom des gens.»

Luc: «Les dernières négociations n'ont pas toujours été faciles, mais finalement, la direction s'est engagée à faire plus de concessions parce qu'elle savait qu'en cas de non-accord, nous nous adresserions aux travailleurs sur le terrain et obtiendrions leur soutien pour aller plus loin. Même s'il n'est pas évident, dans une grande entreprise comme Barry Callebaut, de nouer de bons contacts avec l'ensemble des travailleurs, il s'agit d'un aspect très important. Je veille à être présent lors de l'accueil de chaque nouvel ouvrier chez Barry Callebaut.»

| Propos recueillis par Hilde Verhelst |

Le Comité d'entreprise européen porte ses fruits!

En mars 2015, Barry Callebaut a annoncé son intention de procéder à un licenciement collectif. Un certain nombre de fonctions ont été transférées vers un nouveau Shared Service Center, à Lodz. En conséquence, 37 employés ont perdu leur emploi à Wieze. Dans plusieurs autres pays, des travailleurs ont également perdu leur emploi. Dès le départ, la délégation des travailleurs du comité d'entreprise européen a suivi le dossier de près. Il n'était pas toujours évident de se mettre d'accord et de négocier fermement avec la direction européenne. Le résultat est néanmoins convaincant! Non seulement, les collègues belges, grâce à une action syndicale forte, ont bénéficié d'un bon accompagnement et d'un plan social, mais en outre, les Espagnols, les Italiens… ont reçu le même accompagnement ainsi qu'une indemnité plus élevée que le minimum légal. En ce qui concerne les collègues polonais du nouveau Shared Service Center, nous avons réussi à réduire la durée du travail intérimaire et à passer plus rapidement à un contrat à durée indéterminée. L'action européenne, basée sur l'idée que la solidarité profite à tous, porte donc ses fruits ».

© Carhop

Le 16 février 1966, les femmes de la FN arrêtent spontanément le travail et sortent des ateliers. La grève va durer douze longues semaines et mobiliser quelque 3.000 ouvrières.

Il y a 50 ans

La grande grève des femmes-machines (1)

Quand elles partent en grève, le 16 février 1966, les ouvrières de la Fabrique nationale veulent un salaire juste et réclament une augmentation de 5 francs de l'heure. Après douze semaines de lutte, elles obtiendront la moitié. Mais elles auront enfin obtenu une reconnaissance. Et elles auront marqué l'histoire syndicale.

On les appelait les «femmes-machines». «*Elles étaient deux cents qui travaillaient dans des halls immenses, sous de hautes verrières. La chaleur était insupportable. Elle pouvait monter jusqu'à 50°, 60° quelquefois. Elles travaillaient les bras dans une huile extrêmement toxique, avec des projections dangereuses. Pour se protéger, elles devaient mettre de lourds tabliers qui rendaient la chaleur plus pénible encore. Pour avoir un peu de fraîcheur, elles mettaient de l'eau dans leurs sabots. Des courroies pendaient du plafond et provoquaient régulièrement des accidents de travail.*» Ce récit ne date pas du XIXème siècle. Ce que Jean-Marc Namotte raconte là, ce sont ses souvenirs de gamin dans les années 1960. Fils d'un régleur de la Fabrique nationale (FN), l'actuel secrétaire fédéral de la CSC de Liège-Huy-Waremme rejoignait parfois son papa dans l'entreprise, et il a un souvenir précis de l'activité des ouvrières dans une chaleur suffocante et une épouvantable odeur d'huile. Quelque chose de l'enfer…

«Nous n'étions rien»

Pour ce travail de forçat, les ouvrières touchent un salaire de misère. Elles ne sont que des femmes-machines. Les hommes, eux, sont qualifiés de spécialistes et leur salaire est bien plus élevé. Même les «gamins-machines» entrés à l'usine à 14 ans touchent rapidement plus qu'elles. Quand ils ont 16 ans, ils peuvent en effet entrer à la prestigieuse école de la FN et acquérir une formation professionnelle pointue. Elles, elles n'y ont pas accès. «*Nous n'étions considérées ni dans notre travail, ni à l'extérieur. Nous n'étions que des femmes-machines*», se souvient Jenny Magnée, représentante emblématique du conflit à la CSC.

De plus, elles dépendent du bon vouloir des régleurs. «*C'était le régleur qui imprimait le rythme de la machine,* explique Jean-Marc Namotte. *S'il avait la femme dans son collimateur, il la réglait mal et elle perdait du temps, donc de l'argent.*»

«*Dans l'huile jusqu'au cou, à longueur de journée, sentant mauvais, les nerfs à fleur de peau parce que, comme on travaille à la pièce, on est obsédé par le rendement: autant de pièces fabriquées, autant de francs de gagnés. Tenez, moi, je m'occupe de cinq machines. Au bout d'un moment, tout se met à tourner devant mes yeux. Je suis obligée de sortir quelques instants prendre l'air. C'est à devenir folle*», raconte, à l'époque, une ouvrière en grève.

Un formidable comité de grève

La colère gronde, légitime… En 1962, un accord avait été conclu dans le secteur des fabrications métalliques (FN, Acec…). Il stipulait que, pour fin 1965, les salaires des femmes devraient atteindre 85% de ceux des hommes. Mais, fin 1965, elles ne voient rien venir et les patrons veulent renégocier. Le 9 février 1966, la petite Germaine arrête le travail et entraîne ses collègues dans l'action. Les syndicats leur demandent d'attendre un peu. Les patrons ne cèdent rien. Alors, le 16 février, elles arrêtent spontanément le travail et sortent des ateliers. Le lendemain, elles tiennent leur première assemblée à la Ruche, à Herstal. Les syndicats reconnaissent la grève. Un comité de grève est constitué: il compte vingt-cinq femmes et les représentants syndicaux. Il organisera neuf assemblées – réservées aux femmes – et deux manifestations.

La grève va durer douze longues semaines et mobiliser quelque 3.000 ouvrières. L'argent manquant, la vie se fait très difficile. La FN emploie des familles entières. La grève des femmes

(1) *Cet article a été rédigé sur la base d'informations et de documents fournis par le Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire (Carhop).*

entraîne l'arrêt progressif des ateliers qui manquent de pièces. Beaucoup de maris, de frères font pression sur les femmes, mais elles tiennent bon. Le comité de grève, formidablement efficace et solidaire, prépare des colis distribués aux grévistes: une boîte de sardines, une boîte de tomates pelées, une tablette de chocolat, un paquet de pâtes, un paquet de chicorée. C'est mieux que de l'argent que certains hommes iraient boire… Le comité gère aussi les multiples difficultés des grévistes.

Solidarité internationale

Très vite, la solidarité s'organise. Tant qu'ils travaillent, certains ouvriers de la FN versent une heure de salaire au comité de grève. Les dons affluent des quatre coins de la Belgique, de France, d'Italie, d'Espagne, d'Algérie… Des députés interpellent le ministre du travail. Une première manifestation a lieu à Herstal le 7 avril. Une autre suit, le 24 avril. Le cortège part de Herstal et va jusqu'à la place Saint-Paul, à Liège, via la place Saint-Lambert.

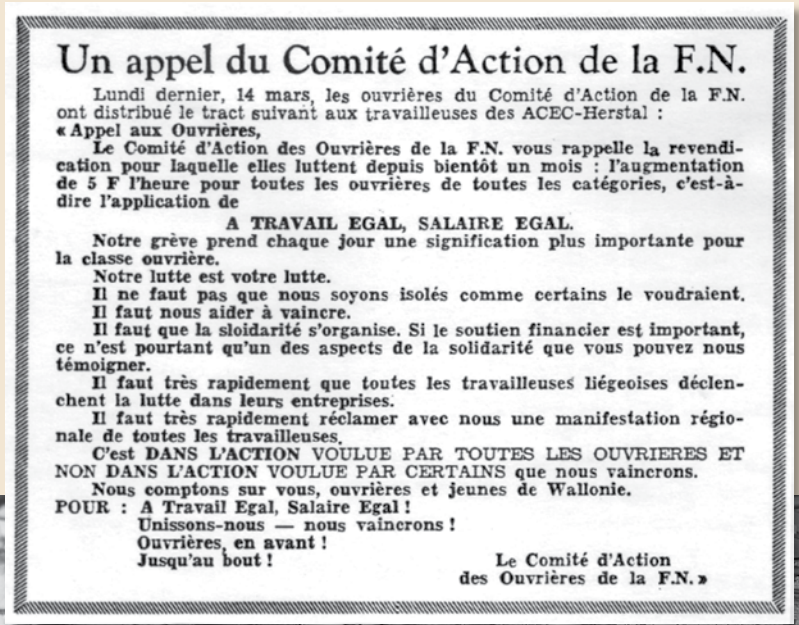
La grève est dure mais pacifique, et sans aucun dégât. Les assemblées se succèdent. Les femmes votent «assis-levé». Le mouvement s'épuise. Les syndicats ont obtenu une hausse salariale de près de 3 francs de l'heure et ne pensent pas que les patrons iront plus loin… Lors de la neuvième assemblée, le vote est secret. Les femmes n'ont plus d'argent, les hommes poussent à la reprise. Quatre-vingt-cinq pour cent des grévistes se prononcent pour la fin de l'action. Le travail reprend progressivement. Le 10 mai, une centaine de femmes rentrent en cortège, brandissant haut les drapeaux syndicaux. Elles ont obtenu une augmentation d'un peu plus de 2,50 francs l'heure, la moitié de ce qu'elles réclamaient. Mais elles ont gagné du respect et de la reconnaissance. Elles sont devenues des interlocutrices avec lesquelles il va désormais falloir compter! Elles ont fait preuve de leur capacité à s'organiser, à s'intégrer dans le mouvement social, à prendre la parole dans des assemblées, à participer aux négociations…

Salaires à la FN en 1966

Réviseuses et réviseurs: 32 francs de l'heure pour les femmes et 43 pour les hommes.
Emballeurs et emballeuses: 32,49 francs de l'heure pour les femmes et 43,87 pour les hommes.
Manœuvres: 31,88 francs de l'heure pour les femmes et 41,49 pour les hommes.
Travail aux machines: 36,42 francs de l'heure pour les «femmes-machines» et 50,77 pour les «hommes spécialisés machines». Avec une différence d'appellation qui en dit long sur la reconnaissance des unes et des autres!

Dans le panier des ménagères

Les ouvrières de la FN revendiquaient une augmentation de 5 francs de l'heure. Concrètement, qu'est-ce que cela représentait dans le panier des ménagères en 1966? Cinq francs, c'est le prix d'un kilo de pommes de terre. Une botte de navets coûte 6 francs. Il faut débourser 12 francs pour deux litres de soupe en poudre Royco et 14 francs pour une boîte de soupe Unox aux tomates, mais sans boulettes! On paie 20 francs le kilo de tomates et 60 francs le kilo de champignons. Il faut 23 francs pour acheter 250 grammes de salami, et 36 francs pour 500 grammes de rôti de porc. Et pour offrir un imperméable à un enfant, il faut dépenser 1.195 francs.



Un appel du Comité d'Action de la F.N.

Lundi dernier, 14 mars, les ouvrières du Comité d'Action de la F.N. ont distribué le tract suivant aux travailleuses des ACEC-Herstal :

« Appel aux Ouvrières,

Le Comité d'Action des Ouvrières de la F.N. vous rappelle la revendication pour laquelle elles luttent depuis bientôt un mois : l'augmentation de 5 F l'heure pour toutes les ouvrières de toutes les catégories, c'est-à-dire l'application de

A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL.

Notre grève prend chaque jour une signification plus importante pour la classe ouvrière.

Notre lutte est votre lutte.

Il ne faut pas que nous soyons isolés comme certains le voudraient.

Il faut nous aider à vaincre.

Il faut que la sloidarité s'organise. Si le soutien financier est important, ce n'est pourtant qu'un des aspects de la solidarité que vous pouvez nous témoigner.

Il faut très rapidement que toutes les travailleuses liégeoises déclenchent la lutte dans leurs entreprises.

Il faut très rapidement réclamer avec nous une manifestation régionale de toutes les travailleuses.

C'est DANS L'ACTION VOULUE PAR TOUTES LES OUVRIERES ET NON DANS L'ACTION VOULUE PAR CERTAINS que nous vaincrons.

Nous comptons sur vous, ouvrières et jeunes de Wallonie.

POUR : A Travail Egal, Salaire Egal !
Unissons-nous — nous vaincrons !
Ouvrières, en avant !
Jusqu'au bout !

Le Comité d'Action
des Ouvrières de la F.N. »

Pour leur travail de femmes-machines dans des halls immenses où la chaleur était insupportable, les ouvrières touchent un salaire de misère. Les hommes, eux, sont qualifiés de spécialistes et leur salaire est bien plus élevé.

| grève de 1966 | fabrique nationale |

© Carhop

«À travail égal, salaire égal». Grâce au combat des femmes de la FN et des syndicats, il y a eu des évolutions positives. Mais le combat est loin d'être gagné, puisque l'écart salarial reste une réalité dans notre pays.

«Il ne faudrait pas que leur combat soit oublié»

Voici cinquante ans, les ouvrières de la FN de Herstal partaient en grève. Leur conflit a été long et difficile. Elles ont ouvert la voie à des revendications toujours d'actualité.

«*La grève des femmes de la FN doit être commémorée, car ce combat nous rappelle que l'action syndicale et la solidarité des travailleuses et des travailleurs peuvent modifier le cours des événements. Leur combat a été très courageux, très important aussi. Mais il ne faudrait pas se limiter à une évocation historique, aussi intéressante soit-elle. Il faut aussi l'ouvrir de la manière la plus large à l'actualité, et montrer le lien avec les combats syndicaux d'aujourd'hui*», affirme avec conviction Béatrice Louviaux. Secrétaire principale de l'ACV-CSC-Metea de Liège-Verviers, elle est aussi la première femme à diriger une province de la centrale du métal et du textile. Cet anniversaire la concerne donc tout particulièrement.

Béatrice Louviaux: «La grève des femmes de la FN doit être commémorée, car ce combat nous rappelle que l'action syndicale et la solidarité des travailleuses et des travailleurs peuvent modifier le cours des événements. Il faut aussi montrer le lien avec les combats syndicaux d'aujourd'hui».

À l'époque, on parlait de «femmes-machines». Les conditions de travail ont évolué, sans devenir idéales pour autant…

Béatrice Louviaux: En effet! À l'époque, les ouvrières devaient suivre le rythme effréné des machines. Aujourd'hui, dans d'autres contextes, avec des entreprises plus modernes, nous connaissons à nouveau une pression énorme sur les travailleuses et les travailleurs. Là où il y avait autrefois cinq, voire dix personnes, il n'y en a plus qu'une ou deux aujourd'hui… Et les travailleurs doivent s'y plier. L'ACV-CSC-Metea est convaincue de l'importance d'une industrie de production pour le développement de notre société. Mais il ne faut jamais oublier que le moteur d'une entreprise, ce sont d'abord des hommes et des femmes. L'entreprise doit donc être un «bien commun» bénéfique pour tous, ce qui passe par un renforcement du dialogue et du consensus social.

Quelles sont aujourd'hui les revendications des ouvrières de la FN qui sont toujours d'actualité?

D'abord, la revendication *«À travail égal, salaire égal»*. Grâce au combat des femmes de la FN, puis des syndicalistes qui ont continué cette lutte, il y a eu des évolutions positives. Mais le combat est loin d'être gagné, puisque l'écart salarial reste une réalité dans notre pays.

Ensuite, l'accès à la formation. Les femmes-machines n'avaient pas accès à la formation professionnelle, ce qui leur barrait toute possibilité d'évolution. Aujourd'hui, l'apprentissage tout au long de la vie est un mot d'ordre de l'Union européenne largement relayé par les entreprises qui veulent toujours des niveaux de qualification plus élevés. Mais, dans les faits, la formation continuée est souvent réservée aux personnes déjà les plus qualifiées. Le rythme effréné, sous d'autres formes, est encore d'actualité, avec la précarité de l'emploi, le stress, les pressions diverses, les nombreux burn out… La difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale concerne tant les hommes que les femmes.

Pourtant, le rôle des organisations syndicales est attaqué, et certains tentent plus que jamais de le mettre à mal…

En 1966, les femmes de la FN ont forcé l'adhésion syndicale. Elles ont réussi à rallier les hommes à leur cause, ce qui a renforcé leur combat. *«Ensemble, on est plus fort»* est bien plus qu'un slogan. C'est pourquoi, certains veulent détruire les organisations syndicales. Elles sont indispensables pour continuer le combat contre toutes les discriminations: le genre, l'âge, l'origine, les convictions, la santé…

Notre centrale mène ce combat avec l'ensemble des militants. Nous réfléchissons ensemble aux alternatives à porter et aux actions à mener pour y parvenir. Notre devise: *«Réfléchir, agir, avec bon sens»*. Car réfléchir sans agir, ça n'a pas de sens. Mais agir sans réfléchir, c'est un non-sens.

La chanson des femmes de la FN

À l'époque, Henri Salvador faisait un tabac avec «*Le travail, c'est la santé*». La chanson était fréquemment diffusée à la radio et tout le monde la connaissait. Les femmes de la FN l'ont adaptée pour servir leur cause. La chanson a connu plusieurs versions. Voici les paroles de la dernière mouture.

Le travail, c'est la santé
Rien faire, c'est la conserver
Les prisonniers du boulot
Font pas de vieux os

Le syndicat a demandé
La direction a refusé
Mais nous, les femmes, il faut marcher
Il faut aider nos délégués

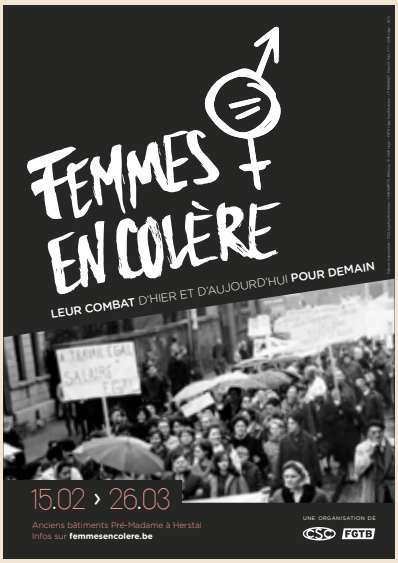
Le travail, c'est la santé
Pour ça, faut être augmenté
Si le patron ne veut pas payer
Faut pas travailler

La direction a proposé
Cinquante centimes aux délégués
Mais nous, les femmes, on a r'fusé
On n'demande pas la charité

Le travail, c'est la santé
Pour ça, faut être augmenté
Les centimes, c'est pas assez
Pour se faire crever

Deux expos

Femmes en colère



Pour commémorer les cinquante ans de la grève des ouvrières de la FN, la CSC et la FGTB de Liège-Huy-Waremme organisent l'exposition *«Femmes en colère»* dont ils ont confié la réalisation au Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire (Carhop), à l'Institut d'histoire ouvrière, économique et sociale (IHOES) et à l'agence Cible (scénographie). L'expo reconstitue un salon des années 1960, puis un poste de travail de la FN où sons, chaleur et même odeur de l'atelier imprègnent le visiteur. Un parcours ponctué de calicots retrace le conflit et sept vidéos permettent d'entendre les témoignages d'actrices et d'acteurs de l'époque. Ensuite vient l'évocation de quelques grands combats des femmes sur le temps de travail, le salaire (avec un véritable plafond de verre!) et un rappel des luttes des années 1970 et 1980 quand les femmes, premières victimes de la crise, continuent malgré tout à se battre pour construire l'égalité.

Quand? Du 16 février au 26 mars, tous les jours de 10h à 17h, sauf le dimanche et durant les visites guidées (voir les horaires sur le site internet de l'exposition). Les visites guidées (deux heures) sont organisées pour les groupes de 40 personnes minimum, uniquement sur réservation (reservation@femmesencolere.be).
Où? Aux anciens ateliers du Pré-Madame, rue du Tige 13, à 4040 **Herstal**. Entrée par la rue John Moses Browning. Une trentaine de places de parking sont disponibles dans la cour.
Prix? Entrée gratuite.
Infos: **www.femmesencolere.be**

Les luttes d'hier à aujourd'hui

La CSC de Liège-Huy-Waremme marque également l'événement en organisant, dans son hall d'entrée, une expo qui relie la grève d'hier et les luttes d'aujourd'hui: *«1966-2016: quand les femmes luttent pour leurs droits»*. L'expo s'ouvre sur l'évocation de la grève des femmes de 1966 avec une série de documents d'époque. Puis, les conséquences nationales et internationales du conflit sont détaillées: les lois belges de 1967 en faveur de l'égalité salariale, celle de 1978 en faveur de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi que divers décrets pris par l'Europe. L'expo se termine sur une évocation de la place des femmes dans le syndicalisme.

Quand? Du 8 mars au 23 avril. L'expo est accessible aux heures d'ouverture du centre de services.
Où? Dans le hall d'entrée de la **CSC de Liège-Huy-Waremme**, boulevard Saucy 10, à 4020 Liège.
Prix? Entrée gratuite.

7 mars – Forum Brise
Accord climat: Et maintenant, on fait quoi?

L'année 2015 s'est terminée sur la 21ème Conférence des Nations unions sur les changements climatiques (la COP 21). Au terme de cette conférence qui a réuni 195 pays, les participants sont tombés d'accord de limiter le réchauffement climatique à 2°C tout en promettant de faire un effort supplémentaire pour rester sous la barre des 1,5°C.

Le lundi 7 mars, le Réseau bruxellois intersyndical de sensibilisation à l'environnement (BRISE) se penchera sur le suivi de la COP 21. Se maintenir sous la barre des 1,5°C implique de limiter drastiquement les rejets de CO_2 dans l'air. Malgré la croyance tenace que la sauvegarde de l'environnement est une problématique individuelle, les résultats les plus significatifs sont atteints par des changements organisés collectivement. Le CO_2 rejeté dans l'air à Bruxelles est principalement le fait du chauffage des habitats résidentiels, des bâtiments et du transport routier. La part du rejet industriel est faible par rapport aux autres Régions parce que Bruxelles compte peu d'industries, ce qui n'empêche pas les entreprises bruxelloises d'avoir une responsabilité.

Pour Bruxelles, la suite de la COP 21 pose les questions politiques de l'isolation des bâtiments, de l'acheminement des marchandises, mais aussi du rôle des services publics dans le transport des marchandises et des travailleurs. Ces questions politiques sont évidemment liées au climat… mais ont également des impacts, positifs ou non, en matière de santé publique. Les deux thématiques sont intimement liées.

La réponse à ces questions nécessite de réunir des acteurs syndicaux, mais aussi patronaux et gouvernementaux. C'est ainsi que Céline Fremault, ministre bruxelloise de l'Environnement et du Logement, participera au forum Brise pour entamer les débats.

Quand et où? Le lundi 7 mars 2016 de 9h à 16h (accueil à partir de 8h30) sur le site de Tour & Taxis, auditorium de Bruxelles Environnement, rue du Port 86C, **1000 Bruxelles** (métro: Yser).

Infos et inscriptions: Pascale Demol: 02.557.84.06 – E-mail: Pascale.Demol@acv-csc.be

12 mars – Femmes CSC
Question d'égalité

Les Femmes CSC organisent une matinée d'échange et de réflexion. À l'occasion des élections sociales, elles veulent mettre en avant le travail réalisé par la CSC en matière de genre, réfléchir, partager et échanger autour de cette thématique avec des candidates et candidats, des militantes et des militants et des permanentes et permanents.

Au programme

9h00 Accueil.

9h30 Intervention de Jean-Marc Urbain, secrétaire fédéral de la CSC Mons La Louvière.

9h40 Introduction des travaux par Patricia Biard, responsable nationale des Femmes CSC.

9h50 «La route de l'égalité». Présentation par l'équipe des Femmes CSC.

10h10 Table ronde. La situation des femmes en Europe et au Québec.

10h50 Ateliers:
1. Et si nous pensions femmes?
2. Temps partiel + AGR = précarité
3. Envie de s'exprimer sur son vécu, témoigner et partager
4. La budgétisation sensible au genre
5. Syndicalisme international: «À travail égal, salaire égal».

12h30 Brève synthèse des ateliers.

12h45 Clôture de l'assemblée par Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC.

13h Lunch international.

Quand et où? Le 12 mars 2016 dans les locaux de **l'UCL Mons**, Auditoire A2, bâtiment D, rez-de-chaussée, chaussée de Binche, 151 à 7000 Mons.