



Le dossier

Quelle place pour le handicap dans le monde du travail?

L'Info se penche sur l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail «ordinaire», au-delà des entreprises de travail adapté. Et le constat est amer.

5/7

Primes de fin d'année et protection des intérimaires

2

Restructurations: les revendications de la CSC

3

La réalité du Black Friday pour les travailleurs des entrepôts

8

Des entreprises engagées pour protéger la biodiversité

10



Primes de fin d'année et protection des intérimaires

Le service Interim United de la CSC a été créé pour soutenir et protéger les intérimaires et faire avancer leurs droits. Mais quels sont les avantages d'une affiliation Interim United? | Eva Van Laere (adapt. D.Mo.) |



De nombreux intérimaires ne savent pas nécessairement ce que fait un syndicat. Pourtant, nombre d'entre eux ne sont pas ou peu au courant de leurs droits face

à des problèmes auxquels ils peuvent être confrontés: arriérés de salaire, ruptures unilatérales de contrat, occupations trop longues à coup de petits contrats à la semaine, voire à la journée, risques accrus d'accidents de travail, périodes d'occupation entrecoupées de périodes de non-activité... En s'affiliant à la CSC, ils pourront bénéficier d'une protection professionnelle tout en agissant sur l'action collective.

Les avantages de l'affiliation

- **Prime syndicale intérim de 120 euros** (à condition d'avoir travaillé en tant qu'intérimaire au moins 65 jours entre le 01.07.2023 et le 30.06.2024) et ceci sans ancienneté requise en tant que membre!
- **Païement rapide de la prime de fin d'année intérim**
- **Intervention rapide en cas de problème, même sans ancienneté, en tant que membre.**
- **Assistance juridique:** les membres peuvent faire appel à l'aide juridique de la CSC en cas de conflits et de procédures devant le tribunal du travail.
- **Assistance dossier chômage.**
- **Des négociations collectives solides:** ces négociations ont permis d'obtenir, entre autres, le droit de vote des intérimaires et l'accord du CNT visant à éliminer le recours abusif aux contrats journaliers successifs. Le dernier accord sectoriel contient lui aussi quelques belles avancées syndicales, comme l'augmentation de la prime syndicale (de 112 à 120 euros!) ou la suppression de la double condition d'ancienneté pour l'indemnisation complémentaire en cas de prolongation de la maladie ou en cas de maladie qui débute le premier jour qui suit la fin

du dernier contrat. Désormais, seule l'ancienneté acquise auprès de l'agence d'intérim compte.

Des outils à disposition des intérimaires

- ✓ **Le guide SOS intérimaire – 20 questions, 20 réponses**, édition 2025.
- ✓ **Les outils en ligne «Salaire garanti» et «Jours fériés payés»** permettent aux intérimaires de savoir en quelques clics s'ils y ont droit.
- ✓ **Un «assistant de poche» intégré dans l'app CSC destinés aux intérimaires** contenant des infos précieuses sur leurs droits, ainsi qu'un calendrier/compteur prime de fin d'année permettant d'encoder les prestations: www.lacsc.be/app
- ✓ **L'Helpdesk Intérim** que les intérimaires peuvent contacter en cas de questions spécifiques liées au travail intérimaire: InterimUnited@acv-csc.be

Retrouvez ces outils sur www.interimunited.be



Gagnez des pass culture!

Le guide «SOS Intérimaire» vous informe sur vos droits et devoirs en tant qu'intérimaire. Téléchargez-le gratuitement pour trouver

la réponse à la question de notre concours, et tentez de gagner un pass culture d'une valeur de 59 euros!

Consultez le guide en scannant le code QR ci-contre ou sur www.interimunited.be



TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
02.244.32.86
presse@acv-csc.be

ABONNEMENTS ET POSTE

Danny Assumani
danny.assumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE

Stéphanie Siegels
stephanie.siegels@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

Marie-Marie van der Rest
marie-marievanderrest@acv-csc.be

RÉDACTION

David Morelli
dmorelli@acv-csc.be
Donatienne Coppieters
dcoppieters@acv-csc.be

MISE EN PAGE

Marie-Hélène Toussaint
mht.paraph@skynet.be

ÉDITEUR

Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

Publié par l'asbl
Visie in beweging

IMPRIMERIE

Remy-Roto Beauraing



www.lacsc.be



www.facebook.com/lacsc



www.instagram.com/lacsc



www.youtube.com/cscvideo



Restructurations: les revendications de la CSC

Alors que les restructurations se multiplient, celle en cours chez Audi renforce encore davantage nos revendications pour améliorer le déroulement des procédures Renault. Focus sur deux d'entre elles: l'implication des sous-traitants et le droit d'expertise indépendante. | Geneviève Laforêt (adapt. D. Mo.) |

Le 19 décembre 2023, le Conseil national du travail (CNT) a rendu un avis dans lequel il procédait à une évaluation de la recommandation n°28, adoptée en 2019 afin d'améliorer la qualité des discussions dans l'intérêt de toutes les parties concernées par un licenciement collectif envisagé.

Cette recommandation contient deux volets: l'un porte sur une information-consultation de qualité et efficace, et l'autre sur les informations à communiquer en relation avec les co-contractants, tels que les sous-traitants ou prestataires de services.

Une recommandation pas respectée

Le constat des interlocuteurs sociaux a été sans appel: alors que le volet portant sur l'information-consultation est largement respecté dans la pratique, il est impossible d'évaluer le respect du second volet, en l'absence de données statistiques. Il ressort toutefois des analyses de la CSC que les sous-traitants et les prestataires de service reçoivent très rarement des informations de la part de l'entreprise qui a l'intention de procéder à un licenciement collectif.

Pourtant, la recommandation préconise à ces entreprises d'identifier en temps utile leurs co-contractants vis-à-vis desquels leurs obligations contractuelles se-

raient modifiées par la restructuration et dont les activités sont susceptibles d'être impactées négativement et de manière significative.

Les interlocuteurs sociaux s'étaient donnés jusqu'à la fin de l'année 2026 pour réévaluer le respect de la recommandation n°28.

Audi: les sous-traitants pas impliqués

Le fait que les nombreux travailleurs des sous-traitants de l'usine d'Audi ne soient aucunement impliqués dans la procédure d'information-consultation illustre tristement que le volet sous-traitant est totalement ignoré. Pourtant, les interlocuteurs sociaux interprofessionnels ont à nouveau attiré l'attention des entreprises sur le sort des sous-traitants impactés par de tels projets de restructuration. Il s'avère aujourd'hui que certains d'entre eux annoncent à leur tour leur intention de procéder à un licenciement collectif.

Cet exemple, de mauvais augure, pose la question de la nécessité de mesures plus contraignantes en la matière avant la fin de l'année 2026. Il est aujourd'hui fondamental d'intégrer les sous-traitants dans la Loi Renault afin qu'ils puissent être impliqués dans la procédure d'information et de consultation.

Introduire un droit d'expertise indépendante

Dans le cadre de nombreuses restructurations, comme chez Audi, se pose aussi la question de l'examen sérieux des pistes alternatives pour la sauvegarde d'un maximum d'emplois et le maintien ou la reconversion de l'outil. En effet, force est de constater que les pistes alternatives ne sont pas toujours examinées avec le plus grand sé-



rieux dans le cadre de la procédure d'information et de consultation. Outre un renforcement du cadre légal en la matière, il nous semble également fondamental que la législation introduise un droit d'expertise indépendante pour les travailleurs et leurs représentants.

Ce droit leur permettrait de mandater, au frais de l'entreprise ayant annoncé son intention de licencier collectivement, des experts indépendants externes à l'entreprise, qui seraient chargés d'identifier et d'évaluer la faisabilité de pistes alternatives au licenciement collectif. Ce droit a déjà fait ses preuves en France. Il

permet aux travailleurs et à leurs représentants de bénéficier d'une expertise indépendante sur la situation économique réelle de l'entreprise et les motivations du projet, sur les conséquences professionnelles du projet de licenciement collectif, ainsi que sur les futures conditions de travail des travailleurs qui resteraient.

Lorsque l'entreprise ne joue pas pleinement le jeu de l'information/consultation, comme c'est le cas dans le dossier Audi, un tel droit à une expertise indépendante est fondamental.

Confiance rompue chez Audi

Les syndicats, scandalisés par l'intervention violente de la police anti-émeutes lors d'une réunion de négociation du plan social chez Audi Brussels, déplorent le silence des politiques suite à cet événement. | D.Mo. |

Le 13 novembre dernier, des travailleurs sont entrés dans la salle où se tenait une réunion entre syndicats et direction pour manifester pacifiquement leur mécontentement suite au rejet de la contre-proposition syndicale au plan social. La direction d'Audi Brussels a fait appel aux forces de l'ordre en pleine négociation du plan social et a été exfiltrée.

Les syndicats, parmi lesquels la CSC Metea et la CNE, ont réagi au communiqué de la direction d'Audi pointant unilatéralement du doigt «le comportement agressif des travailleurs d'Audi».

«Les travailleurs ont protesté bruyamment après avoir été informés de l'attitude arrogante de la direction à l'égard de la proposition de plan social des syndicats. Mais nous affirmons très clairement qu'au-delà de quelques cris et de bruit, il n'y a pas eu de violence. (...) Selon nous, à aucun moment il n'y a eu de réel danger pour les négociateurs présents dans la salle de réunion. (...) Nous pouvons comprendre que la direction ressente cela comme une forme d'intimidation. Mais ce n'est pas non plus une raison pour que la direction d'Audi fasse unilatéralement appel à la police anti-émeutes sans avoir consulté ni informé les syndicats, qui étaient sur place (...). Nous avons eu l'impression que le retrait de la direction avait été bien préparé et qu'il faisait partie de leur stratégie. Nous sommes choqués par la violence disproportionnée de la police à l'encontre de travailleurs pacifiques. (...) De telles actions de la part de la direction d'Audi sont préjudiciables aux négociations et provoquent une profonde rupture de confiance», ont exprimé les syndicats.

«Madame Verlinden et Monsieur Dermagne cautionnent-ils les événements?»

Dans un second communiqué, les syndicats ont déploré le silence des ministres de tutelle (Concertation sociale et Forces de l'ordre). «Pour nous, la moindre des choses aurait été d'être reçus en urgence par les deux ministres afin de recevoir notre version des faits, mais surtout de dénoncer ces faits gravissimes (...) Être reçus pour tenter de trouver une solution à la situation. (...) Le silence des politiques est assourdissant», ont-ils affirmé.



© ACV-CSC Metea

Bonus



Dans l'app de L'Info
Les travailleurs sous-traitants,
laissés-pour-compte de la
restructuration.





Personnes handicapées: quelle place dans le monde du travail?



À l'occasion de la Journée internationale de la personne handicapée, qui a lieu le 3 décembre, **L'Info** se penche sur l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail «ordinaire», au-delà des entreprises de travail adapté. Et le constat est amer. | Vinciane Pigarella |

Quinze pourcent de la population belge en âge de travailler est concernée par le handicap. Mais le taux d'emploi de ces personnes dépasse péniblement les 35% en Belgique, contre une moyenne de 50% dans l'Union européenne. Pourtant, près de la moitié des personnes handicapées inactives estiment possible de travailler.

L'analyse des chiffres issus d'une enquête¹ réalisée auprès de 40.000 entreprises privées témoigne de la faible proportion de présence de personnes en situation de handicap physique ou mental au sein des entreprises privées, et ce, malgré des chiffres en augmentation de près de 15% par rapport à 2022. Fin 2023, ils représentaient 1 travailleur sur 369 (soit 0,27%) dans les entreprises belges², à l'exclusion des entreprises de travail adapté (ETA). Autre

constat: les (plus) petites entreprises embauchent proportionnellement plus de travailleurs en situation de handicap que les grandes.

Respect des quotas

Contrairement au secteur public, le secteur privé n'a pas de quota d'engagement de personnes en situation de handicap. En effet, le secteur public doit respecter un quota de 3,5%... et ne le respecte pas. Ce que déplore Luca Baldan, secrétaire fédéral de la CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE): «C'est un des combats menés par la CSCBIE (voir encadré). Tous les partis parlent d'inclusion, mais dans les faits, rien ne se met en place. Actuellement, il n'y a aucun courage politique. Cela fait des années que la CSC demande que le quota dans les services publics soit respecté. Beaucoup de tâches peuvent être réalisées par un travailleur en situation de handicap, mais c'est rare de voir ce type de personne dans une institution publique. C'est

dommage». Pour que les personnes valides et moins valides travaillent ensemble, il ne faut pas attendre

Qu'est-ce qu'un handicap?

Pour la CSC, tout comme pour Unia³, un travailleur est considéré comme handicapé dès qu'il présente une limitation durable de ses capacités physiques ou mentales pour réaliser le travail pour lequel il est engagé. Si on suit cette définition, un travailleur victime d'un burnout peut être considéré comme travailleur en situation de handicap, tout comme les personnes souffrant de maladies chroniques, dégénératives, de troubles psychiques, voire d'obésité, dans certains cas. Dès lors, ne devrait-il pas y avoir autant d'exemples de cas de bonnes pratiques d'intégration, qu'il existe de types de handicap? Dans un monde parfait, certainement. Mais dans la réalité, il n'en est rien.

1. Source: www.acerta.be
2. Voir tableau par secteur en page 7.
3. L'institution belge pour l'égalité des chances, NDLR.



Des outils pour l'intégration avec la CSCBIE

La CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE) a rédigé plusieurs outils pour aider à l'intégration des personnes en situation de handicap. La «Charte pour l'intégration et la réintégration de la personne handicapée» est un document rédigé en 2007 par une quarantaine de délégués pour porter cette problématique dans les entreprises et la défendre pour améliorer cet aspect de solidarité. Cette charte est renforcée par une ligne de force extraordinaire, qui stipule que chaque entreprise doit s'engager à embaucher, intégrer ou maintenir au travail un certain nombre de personnes ayant des capacités mentales et/ou physiques réduites, causées ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

qu'un cas se présente pour mettre en place un processus d'intégration. «Lors d'échanges avec des collègues d'autres secteurs professionnels, on remarque que faute de (rè)intégration d'un travailleur en situation de handicap, dans le privé, ces personnes se dirigent alors vers les ETA, pour qui ce sont des profils forts», ajoute Luca Baldan.

Discrimination et aménagement raisonnable

Dans une enquête menée en 2020 par Unia auprès des personnes en situation de handicap, 68% des répondants estiment que leur handicap les empêche de travailler dans un milieu ordinaire. Les aménagements sur le lieu de travail, comme l'accès à un interprète pour un employé sourd, ou du matériel informatique adapté pour un travailleur malvoyant, n'existent pas, ou s'organisent difficilement. Les employeurs n'anticipent pas suffisamment les problèmes, et quand des aménagements ont lieu, il semble qu'ils voient cela comme une faveur – ce qui est une forme de dis-

crimination. Le manque d'accès aux transports, bâtiments et aux logiciels informatiques empêche la majorité des personnes handicapées d'exercer un métier. Enfin, quand une personne en situation de handicap est embauchée dans le milieu ordinaire, elle sait qu'elle risque de subir une inégalité de traitement, voire d'être licenciée en raison de son handicap. Ces travailleurs font d'ailleurs souvent partie des premières victimes lors de crises économiques majeures.

Sensibiliser, encore et toujours

Pour Rachida Kaaouss, du service Diversité de la CSC, il faut sensibiliser à la question du handicap pour garder ces profils dans la filière ordinaire. «L'incitant financier, c'est un peu la carotte au bout du bâton de l'employeur pour qu'il engage du personnel avec un handicap», explique-t-elle. La première étape, c'est de réaliser un audit de l'entreprise pour voir ce qu'il serait possible (ou pas) de mettre en place. Et pour aider les entreprises à se lancer, une formation à destination des délégués syndicaux existe. Grâce à des mises en situation pratiques, ils se mettent à la place d'un travailleur en situation de handicap pour trouver des pistes d'aménagements concrets. «Si on est sensibilisé à la question, on est plus motivé à mettre en place cette politique d'inclusion. Ce n'est pas de la pitié qu'il

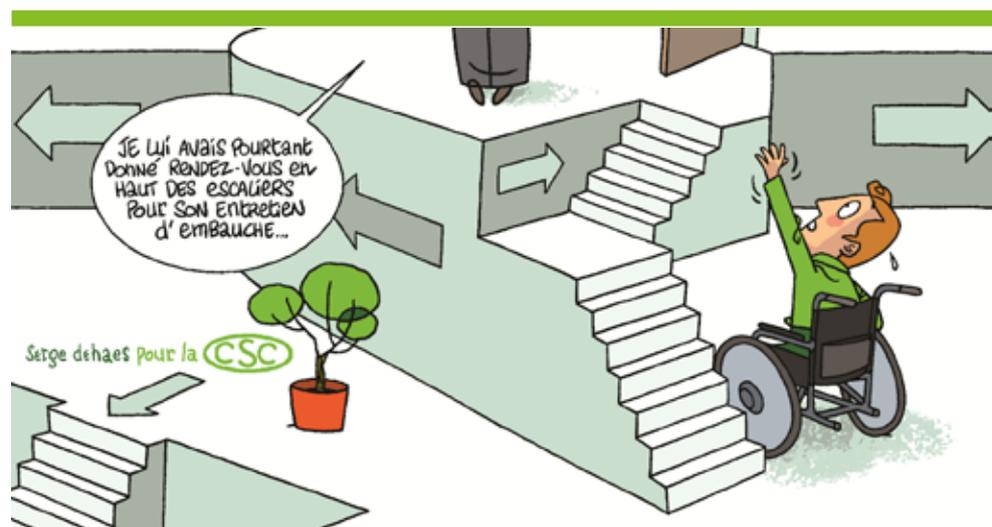
Exemples de discriminations basées sur le handicap

- Une personne aveugle qui serait écartée d'un emploi de bureau malgré le matériel informatique adapté.
- Une personne grosse qui se verrait refuser le poste d'hôtesse d'accueil pour lequel elle postulait en raison de son physique.
- Un employeur qui refuserait les aménagements horaires d'un parent qui doit s'occuper d'un enfant handicapé.

Vous êtes victime d'une discrimination? Prenez contact avec Unia via le numéro gratuit 0800/12.800 et/ou signalez-le au service Diversité de la CSC via www.lacsc.be/diversite

faut avoir vis-à-vis de ces travailleurs, mais plutôt une volonté de les intégrer dans l'entreprise en tenant compte de leurs besoins spécifiques», détaille Rachida Kaaouss.

À l'aube de 2025, il devient urgent de développer un monde du travail inclusif et conçu pour que chacun s'y sente bien et valorisé. «*Quelque part, ce sont ces personnes en situation de handicap qui doivent devenir la norme, dans une entreprise, dans l'environnement de travail. Elles doivent être la référence. Aujourd'hui, on ne travaille pas du tout comme ça*», conclut-elle.





© Vinciane Pigarella



Je ne veux pas forcer qui que ce soit à m'aider!

Nicolas, 29 ans, est infirme moteur cérébral de naissance et se déplace en chaise roulante électronique. Engagé depuis sept ans dans une entreprise privée de Louvain-la-Neuve, il est la seule personne handicapée à y travailler. | Propos recueillis par Vinciane Pigarella |

Quel est votre parcours?

Après des études à l'Irahm (Institut royal d'accueil pour le handicap moteur), j'ai fait différents stages dans des PME et des TPE. Souvent, l'envie de m'engager était là, mais par manque de personnel, d'aménagement ou de moyens, ce n'était pas possible. Jusqu'au jour où, via le bouche-à-oreille, j'ai trouvé un emploi à Louvain-la-Neuve. J'ai passé un essai, un cap que beaucoup d'employeurs n'osent même pas franchir. Depuis 2017, j'y travaille 13 heures par semaine. J'ai travaillé au service communication et ensuite au service informatique.

Y a-t-il eu des aménagements au sein de l'entreprise?

Oui, bien sûr. Ils ont installé une margelle à l'entrée pour que je puisse monter facilement. Dans le service communication, j'avais un bureau plus haut que les autres, pour que ma chaise puisse passer et que je travaille dans de bonnes conditions. Au département IT, ils ont électrifié une porte de garage. Mais cet endroit sert aussi de remise, et parfois, je dois appeler quelqu'un pour retirer les cartons au sol. Cela montre que parfois, on s'en fiche.

Comment cela se passe-t-il avec les collègues?

Ça dépend des collègues. Par exemple, j'ai besoin d'aide pour enlever ma veste, pour brancher mon PC ou déposer mon sandwich dans le frigo. Ça demande une adaptation des collègues, voire de la direction. Il m'arrive d'avoir une poche urinaire. Une personne au sein de l'entreprise se sent à l'aise

de la vider. Et si j'ai besoin de rentrer chez moi, c'est possible.

Pouvoir mettre ça en place, cela demande une dose d'humanité de la part des managers. Certains collègues n'ont pas de temps pour m'aider, ou disent qu'ils ne sont pas payés pour m'aider. Je travaille d'ailleurs seul dans un bureau, car l'open space n'est soi-disant pas aménagé pour quelqu'un en chaise. Mes collègues aimeraient que toute l'entreprise soit impliquée, pas uniquement leur service. Mais cela n'a pas de sens. Pour moi, l'aide doit venir des collègues directs. Et je ne veux pas qu'on force qui que ce soit à m'aider. Si on en arrive là, ça va encore plus mal se passer.

Comment cela se passe-t-il en matière de mobilité pour vous rendre au travail?

Me rendre au travail depuis ma résidence me prend 20 minutes, mais c'est compliqué. Il existe des navettes. C'est bien... quand elles respectent les horaires. Parfois, les chauffeurs arrivent avant que la journée ne soit terminée. La navette

repart à vide et je rentre en chaise. Le train, c'est aussi une galère parce que généralement, il faut réserver 24 heures à l'avance, ni avant, ni après. Le système évolue peu à peu: il y a des gares où on peut réserver 3 heures à l'avance.

Y a-t-il un manque de volonté de la part des entreprises d'engager une personne handicapée?

Oui. J'imagine que beaucoup se disent que ça va prendre trop de temps de le former, de s'adapter à ses besoins. Les employeurs n'ont pas le temps pour relever le défi. On est absents dans les secteurs où on est visibles. Si on engage des travailleurs à mobilité réduite, ce sera pour travailler dans des bureaux, dans l'ombre, parce qu'on n'ose pas montrer ou on a peur que le handicap ne fasse pas vendre. C'est comme ça que je le ressens.



MÊME FAIRE PASSER UN ESSAI EST UN CAP DIFFICILE À FRANCHIR POUR CERTAINS EMPLOYEURS.

Travailleurs atteints d'un handicap

Pourcentage de travailleurs en situation de handicap physique ou mental, par secteur, 2021, 2023, et évolution.

Source: www.acerta.be	2021	2023	Évolution d'année en année
Construction et activités connexes	0,23%	0,22%	0,90%
Chimie-pharmaceutique-énergie	0,06%	0,68%	780,75%
Commerce de gros et de détail	0,16%	0,18%	4,62%
Horeca	0,26%	0,31%	31,15%
Logistique et transport	0,22%	0,21%	12,73%
Industrie métallurgique et manufacturière	0,18%	0,27%	26,66%



LOGISTIQUE

La réalité de l'e-commerce dans un entrepôt

© Wolter Eijssen



Commander un pull ou une paire de chaussures depuis son canapé le soir et les recevoir dès le lendemain: qui ne l'a jamais fait? L'e-commerce occupe une place de plus en plus importante dans l'économie, mais prenons-nous parfois le temps de réfléchir à la logistique complexe qui se cache derrière? «À l'approche des fêtes ou lors d'événements comme le Black Friday, nous employons au moins deux fois plus de personnel que d'habitude», explique Lesley Van der Wee, militant chez Bleckmann, un acteur majeur de la logistique qui

fournit d'autres entreprises. | Propos recueillis par Bram Van Vaerenbergh |

Que faites-vous précisément?

Nous sommes responsables du stockage des marchandises, que nous livrons aux magasins et aux entreprises de transport de colis. Nous nous occupons principalement d'articles de mode et de lifestyle. Parmi nos clients, nous comptons de grandes chaînes de magasins belges et des marques de mode internationales. Concrètement, nous recevons les marchandises de ces entreprises – par camions ou par conteneurs sur des bateaux – et nous les emballons. Lorsque les clients nous renvoient leurs colis, nous les traitons également. Nous ouvrons les boîtes et vérifions si les marchandises sont encore utilisables. Si c'est le cas, elles retournent à l'entrepôt.

En cas de doute, nous les renvoyons au fabricant.

Comment se déroule ce processus?

L'entreprise cherche constamment des solutions pour collecter plus efficacement les marchandises dans l'entrepôt. Avant, nous nous rendions à l'entrepôt avec une boîte par client, mais aujourd'hui, ce travail est automatisé à plus grande échelle. Nous ne sommes généralement informés de ces décisions que lorsqu'elles sont prises. L'emploi reste une priorité pour nous. En fin de compte, l'automatisation n'a entraîné aucun licenciement, mais nous accomplissons plus de travail.

Constatez-vous une augmentation de la charge de travail à certains moments?

En moyenne, 400 personnes sont mobilisées chaque jour. Parmi elles, environ 250 personnes sont des travailleurs fixes, les autres sont des intérimaires. Pendant les périodes de forte activité, comme les fêtes, les effectifs du personnel sont au moins doublés. Je me souviens d'une période de Black Friday, il y a quelques années, où des bus de travailleurs sont venus

de l'étranger pour travailler ici pendant environ deux semaines. À ces moments-là, nous traitons environ deux millions d'articles par jour.

Comment ces travailleurs intérimaires sont-ils soutenus?

Les intérimaires sont embauchés sur la base de contrats journaliers et changent fréquemment. Ils reçoivent une formation d'environ une heure avant de commencer à travailler. La plupart d'entre eux parlent une autre langue. Certains peuvent communiquer en anglais ou en français, mais ce n'est pas le cas de tous. Sur le lieu de travail, nous veillons toujours à ce qu'il y ait des personnes qui parlent plusieurs langues, et nous essayons également d'expliquer les consignes par d'autres moyens, comme le langage des signes ou les pictogrammes. Cependant, lorsque le volume de travail diminue, les intérimaires sont les premiers à être remerciés.



© Shutterstock

Offre d'emploi

Le réseau d'acteurs d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale Actions intégrées de développement (AID) est à la recherche d'un chargé de communication (H/F/X) à mi-temps, en CDI.

La candidature (CV + lettre de motivation) est à envoyer pour le 30 novembre 2024.

Détails de l'offre sur https://bit.ly/EMPLOI_AID

Bonus



Dans l'app de L'Info
Les conséquences
de l'e-commerce
dans les magasins.





BRUXELLES

Le non-marchand, un bien commun!

Le 7 novembre dernier, quelque 35.000 travailleurs des secteurs non marchands, de l'enseignement, de la santé, etc. ont envahi les rues de Bruxelles pour exprimer leur crainte de voir ces secteurs vitaux être encore moins financés à l'avenir.

Donatienne Coppieters et David Morelli

Des infirmières, du personnel de maisons de repos, des assistants sociaux, des enseignants, des fonctionnaires, des artistes et des travailleurs d'entreprises de travail adapté (ETA) ont battu le pavé bruxellois pour crier leurs inquiétudes aux gouvernements formés et à venir leurs inquiétudes quant à l'avenir de leurs secteurs.

Ils sont unanimes: les conditions de travail, financières et humaines, se détériorent tellement qu'ils ne sont plus en mesure de fournir un service convenable. Pourtant, le travail quotidien des métiers du lien et du soin nécessite du temps et les besoins s'accroissent de jour en jour. La surcharge de travail, les réductions de personnel partout... provoquent beaucoup de burnout et de maladies de longue durée. Les travailleurs qui restent n'en peuvent plus et ne sont plus capables d'assurer un travail de qualité auprès de leurs publics.

Pressions sur le non-marchand

L'obligation de rendement dans des secteurs qui ne devraient pas être commerciaux et la menace de diminution des subsides créent également une pression pesante pour certains secteurs, comme celui des ETA. «On a peur de voir nos subsides diminuer avec les nouveaux gouvernements. Or, ces subsides permettent aux ETA de ne pas devoir faire de bénéfices et de s'occuper principalement de l'inclusion des personnes handicapées, explique



© Donatienne Coppieters

De nombreux travailleurs d'ETA ont participé à la manifestation.

José Fernandez Garcia, de l'ETA Travie (Bruxelles) qui emploie environ 450 travailleurs. Si on supprime des subsides, cela va obliger les ETA à devenir de vraies entreprises, concurrentes des autres. Les travailleurs vont devoir augmenter leurs efforts de production alors qu'ils n'en sont pas capables au vu de leurs handicaps. Ce n'est pas le but des entreprises de travail adapté».

Indispensable financement

Dans ce contexte, les travailleurs des ETA wallonnes, bruxelloises et flamandes étaient présents en nombre lors de la manifestation. «Bien qu'elles développent des activités commerciales, nous savons que l'avenir des travailleurs et travailleuses au sein de ces entreprises dépend largement du niveau de subventionnement du secteur, déclare Luca Baldan, secrétaire fédéral de la CSC bâtiment - industrie & énergie (CSCBIE). Les accords du non-marchand octroient aux entreprises des moyens complé-

mentaires destinés, entre autres, à l'amélioration des conditions de travail. Nous envoyons un message clair aux responsables politiques compétents pour le non-marchand: les travailleurs doivent demeurer au centre de vos préoccupations. À l'avenir, nous aurons besoin d'accords suffisamment financés et centrés sur les travailleurs afin d'obtenir, entre autres, des meilleurs salaires et des conditions de travail revues à la hausse, des fins de carrière dignes, ou encore une adaptation adéquate des postes échappant à une pure logique commerciale. En ce qui concerne les entreprises de travail adapté, il faudra un secteur en adéquation avec son objet social: l'insertion socio-professionnelle des travailleurs porteurs de handicap, accessible aussi aux porteurs de handicap plus lourd.»



ON A PEUR DE VOIR NOS SUBSIDES DIMINUER DANS LE FUTUR.



LIÈGE

À la rencontre des entreprises qui passent à l'action pour la biodiversité



Alors que la Cop 29 s'achève en Azerbaïdjan, L'Info se penche sur la question de la biodiversité. Celle-ci constitue en effet un enjeu écologique mais aussi économique, qui doit inciter à l'action dans toutes les entreprises. Focus sur certaines d'entre elles et leurs projets. | Danièle Ernotte (adapt D. Mo.) |

Le constat est sans appel: la biodiversité est en chute libre. De nombreux animaux et plantes disparaissent à un rythme encore jamais égalé. On parle même d'extinction de masse, avec jusqu'à un million d'espèces menacées, souvent d'ici quelques décennies. Des écosystèmes irremplaçables comme dans la forêt amazonienne ne sont plus des puits mais des sources de carbone, en raison de la déforestation. Et 85% des zones humides, comme les marais salants et les mangroves, absorbant de grandes quantités de carbone, ont disparu.

Les causes majeures du déclin de la biodiversité sont l'artificialisation des sols, la surexploitation des ressources, les pollutions, les espèces exotiques envahissantes et, bien sûr, le changement climatique, qui pourrait bien devenir la principale cause de disparition des espèces d'ici la fin du XXI^e siècle.

Un enjeu de taille pour les entreprises

Proposer des services et produits durables et respectueux de la biodiversité devient aujourd'hui un enjeu de taille pour les entreprises, même si toutes n'en ont pas encore conscience. Certains secteurs ressentent cependant déjà de plein fouet les conséquences de la dégradation des écosystèmes, notamment des augmentations de coûts, et même parfois des pénuries de matières premières. Les entreprises doivent donc agir en faveur de la biodiversité, en revoyant leurs pro-

cessus de production et leurs politiques d'achat, et également en posant des actes concrets sur les sites qu'elles occupent et sur les infrastructures dont elles font usage.

En bref, elles ont un rôle majeur à jouer pour la conservation et l'utilisation durable de la biodiversité. Et ce sera même parfois pour elles synonyme de nouvelles opportunités: de nouveaux produits et procédés à développer, de nouveaux services à créer, avec en perspective, la création de nouveaux emplois verts.

«Nos talus accueillent chaque année une douzaine de moutons»

Sur le zoning des Hauts-Sarts, dans le nord de Liège, la société américaine de chaussures Skechers dispose d'un gros centre de distribution dont l'activité principale est la préparation des commandes et la livraison aux clients européens par transport routier.

Environ 1.250 personnes travaillent sur ce site bordé de talus à fortes pentes, compliqués à entretenir. Il y a cinq ans, la direction a décidé de recourir à l'éco-pâturage, notamment pour réduire les coûts d'entretien de ces espaces verts. Sur place, en compagnie de Christiane Penay, déléguée CSC Transcom, nous avons

Chez Skechers, des moutons ont remplacé les tondeuses à gazon.



© Danièle Ernotte



pu observer le troupeau de moutons qui fait – en mieux! – le travail des tondeuses.

«Nos talus accueillent chaque année une douzaine de moutons qu'un fermier nous amène en avril et reprend en novembre. À côté de mon travail de cariste, je fais partie des volontaires qui ont accepté de veiller sur ces moutons. Nous sommes en tout quatre à nous relayer pour cela durant nos heures de travail. Il faut vérifier s'ils n'ont pas de blessures, vérifier les abreuvoirs, les enclos et leur donner des compléments alimentaires. C'est une occupation un peu spéciale, mais j'aime beaucoup les animaux, et ces moutons sont une source d'amusement pour le personnel», explique Christiane Penay.



Des mares et des espaces naturels ont été aménagés sur les sites de Safran Aero Boosters.

© Danièle Ernotte

L'éco-pâturage a en effet de nombreux avantages écologiques: il évite la pollution des sols occasionnés par les traitements phytosanitaires et la destruction des habitats naturels par les tontes mécaniques. Autres atouts: les animaux ne tassent pas le sol, leurs déjections se dégradent vite et jouent un rôle à la fois de fertilisant et de micro-habitats pour le développement de champignons. Enfin, leurs pelages et sabots contribuent à l'équilibre de la diversité en transportant les graines.

Last but not least: un mouton qui broute ne fait pas de bruit! Cela fait une agression sonore de moins, appréciable sur ce site très fréquenté.

«Il faut davantage impliquer le personnel via la concertation sociale»

La direction de l'entreprise aéronautique Safran Aero Boosters s'est lancée en 2020 dans une démarche «biodiversité» sur les espaces verts de ses sites industriels de Herstal et de Liers.

Les aménagements extérieurs qui ont été réalisés en trois ans ont modifié la physionomie du site, via la

création de trois mares, de prés fleuris, de prairies de fauche, la plantation de 1.500 mètres de haies vives, l'installation de nichoirs et hôtels à insectes, de clôtures en bois, et d'un sentier autour de la mare, avec des panneaux didactiques et un espace de détente.

Pour mener cette démarche, l'entreprise s'est fait accompagner par Natagora, et plus récemment par l'équipe d'experts de PlantC. «Tout est parti du souhait de notre directeur de ne plus tondre ni traiter chimiquement nos espaces verts. Au début, lorsque nous avons arrêté de tondre nos pelouses toutes les semaines en été, certains trouvaient d'ailleurs que cela faisait négligé. On entendait dire aussi que l'entreprise allait mal et n'avait plus les moyens d'entretenir ses espaces verts», se souvient Éric Englebert, en charge de la direction du développement durable. Il a donc fallu sensibiliser le personnel, via notamment la réalisation d'une animation ludique lors d'une journée des familles.

Aujourd'hui, ces espaces verts font la fierté du personnel, même si pour Chantal, déléguée CNE, il est clair qu'il y a encore beaucoup de travail de sensibilisation à faire. «En tant que représentants syndicaux, nous sommes très peu sollicités sur ces questions de biodiversité, contrairement à un autre thème proche, celui de la mobilité durable sur lequel nous avons beaucoup de retours. Nous avons eu cependant quelques réactions mitigées après le Covid, certains trouvant que ce n'était pas opportun d'investir dans des mares ou des haies alors que nous sortions à peine de la crise. Cela démontre qu'il faut davantage impliquer le personnel via la concertation sociale, pour que l'objectif et les résultats suscitent plus d'adhésion», estime-t-elle.

Récompensée en 2021 par la labellisation «Réseau Nature» décernée par Natagora, l'initiative du site liégeois a inspiré la maison-mère du groupe Safran, qui a décidé de l'étendre à tous ses sites.



Écoutez «Sale temps pour les abeilles», trois épisodes du podcast Opinions CSC consacrés à la perte de biodiversité sur www.lacsc.be/podcast

Agir pour un avenir sans violences envers les femmes



La violence à l'égard des femmes demeure une plaie béante dans nos sociétés. Chaque jour, à travers le monde, des femmes subissent des abus physiques, psychologiques, économiques et institutionnels. Et malgré les avancées législatives et les campagnes de sensibilisation, les chiffres restent alarmants. En Belgique, une femme meurt tous les dix jours sous les coups d'un partenaire ou ex-partenaire. Ce constat insoutenable nous oblige à agir ensemble et sans relâche.

C'est pourquoi nous nous sommes réunis à la manifestation Mirabal à Bruxelles dimanche dernier. Organisée dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, cette mobilisation annuelle rassemble chaque année des milliers de personnes unies par une même conviction: un autre monde est possible.

Il ne s'agissait pas seulement d'un cri d'indignation, mais d'une démarche collective pour réclamer des politiques ambitieuses et des moyens concrets pour éradiquer toutes les formes de violences basées sur le genre. Les associations de terrain le répètent: les structures d'accueil

manquent de financements, les dispositifs de soutien sont insuffisants, et l'accès à la justice reste un parcours du combattant pour de nombreuses victimes. Il est temps d'exiger des gouvernements des engagements à la hauteur de l'urgence.

La CSC porte depuis toujours les valeurs d'égalité, de justice et de solidarité. La violence envers les femmes ne se limite pas à la sphère privée: elle trouve aussi des échos dans le monde du travail. Harcèlement, discrimination salariale, précarité... autant de formes de violence qui fragilisent les femmes et les enferment dans des situations de vulnérabilité. C'est notre responsabilité de syndicat de défendre un environnement sûr et égalitaire, dans l'entreprise comme dans la société... et de rappeler également aux employeurs la responsabilité première qui est la leur.

Avec Mirabal, nous avons aussi dénoncé le silence complice et l'inaction. En nous mobilisant, nous avons affirmé que la violence à l'égard des femmes n'est pas une fatalité. C'est pourquoi, dimanche dernier, nous avons marché à Bruxelles sous la bannière de la solidarité et de l'espoir.

Retrouvez **L'Info**
et de nombreux bonus
en version digitale dans
l'app gratuite!

Télécharger dans
l'App Store

DISPONIBLE SUR
Google Play

