

n°99 EDITO

FRAGILES DANS L'EMPLOI, FORT-E-S DANS LA LUTTE LES PRÉCAIRES S'ORGANISENT



Par Myriam Djegham,
Secrétaire fédérale du CIEP-MOC Bruxelles

Les choses ont bien changé depuis l'époque où le patron de Ford, soucieux de dégager un maximum de bénéfices, proposait d'augmenter le salaire de ses travailleur-se-s pour qu'ils puissent contribuer à l'écoulement de la production en s'achetant une voiture de leur usine. On pourrait croire qu'il n'y a plus rien à voir entre le rapport salarial qui liait les grandes entreprises industrielles à leurs travailleur-se-s et celui qui lie aujourd'hui par exemple, la STIB aux travailleurs sans papiers qui rénovent une station de métro via une entreprise sous-traitante ou celui que Deliveroo entretient avec les jeunes cyclistes qui transportent les repas chauds ou encore celui d'une travailleuse de titre-services avec les personnes dont elle nettoie les toilettes.

Ce serait oublier que le capitalisme est monstrueusement créatif. Il se transforme en imposant une remise en question perpétuelle du mouvement ouvrier et de ses modes d'intervention. Fini l'adversaire patronal bien identifié, fini de se soucier des capacités de consommation des travailleur-se-s, fini les grands collectifs de travail où l'action collective pouvait démarrer à partir d'un incident, comme une allumette peut mettre le feu aux poudres. Et, si l'on n'y prend garde, fini le droit du travail. Mais ne nous trompons pas, le capitalisme industriel n'est pas un paradis perdu. Il n'était pas le « bon », à opposer au capitalisme «sauvage» qui serait à l'œuvre de nos jours. L'enjeu actuel n'est pas de retourner dans un passé idéalisé, mais de comprendre et de combattre ce système économique

multiforme. Pas seulement à partir d'un travail théorique, mais concrètement à partir de l'action et du terrain, en organisant celles et ceux qui le subissent de plein fouet.

Aujourd'hui, les images sont brouillées, les interlocuteurs difficilement identifiables, le patron soumis à des actionnaires anonymes, les entreprises éclatées, la consommation liée aux exportations, les collègues de travail à l'autre bout de la ville et parfois même du monde, les salarié-e-s déguisé-e-s en indépendant-e-s. Du coup, les luttes collectives sont difficiles à étendre. Et pourtant ... l'exploitation est toujours bel et bien réelle, l'extorsion de la richesse créée par les travailleur-se-s n'a jamais été aussi odieuse, la pauvreté s'imisce jusque dans les rangs des travailleur-se-s avec emploi, les inégalités sont extrêmes, les divisions sont attisées, le chômage est devenu structurel et l'exclusion est une quasi banalité. Un constat lucide de la situation ne justifie aucune renonciation, pas plus qu'une perte d'espoir, bien au contraire.

Si le capitalisme est créatif, le mouvement ouvrier doit l'être tout autant. Ce numéro du Chou de Bruxelles rassemble des exemples d'expériences concrètes d'organisation et d'actions collectives de travailleur-se-s précaires, avec et sans emploi, avec et sans papiers. Vivement que ces luttes se développent, se propagent et qu'elles gagnent !



LES DÉTÉRIORATIONS DU SALARIAT



Par Mario Bucci, chercheur GRESEA

Politique de la précarité

Le concept de précarité est confus et changeant de signe. Ceci n'est pas dû à la diversité de situations individuelles et collectives qui peuvent se retrouver sous ce terme : personnes sans emploi ou dans un emploi précaire, personnes vivant sans domicile fixe, migrants sans papiers, personnes souffrant de maladies mentales ou chroniques. C'est plutôt que ce mot se prête à deux lectures du conflit autour du travail et de la définition de ce qu'est l'utilité sociale de l'activité humaine.

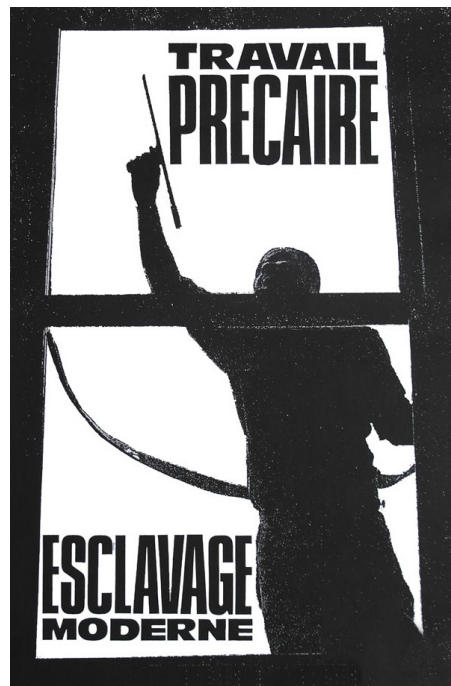
Ces deux lectures sont opposées mais complémentaires — aucune n'efface l'autre — et leur utilité réside dans les éléments d'inspiration pour l'action des individus et des acteurs sociaux. Dans ce bref article nous présentons de façon synthétique chacune des deux clefs de lecture que l'on peut prêter à la notion de précarité.

Commandement capitaliste

La précarité peut être vue comme une rupture, un affaiblissement par rapport à un état de stabilité et de sécurité, perdu ou souhaitable. Elle est le produit du fonctionnement du capitalisme financiarisé et mondialisé, qui fait de l'instabilité et de la crise son mode opératoire des derniers quarante ans.

Pour illustrer cela par un exemple très concret on peut considérer les données suivantes. Dans l'Union Européenne entre 2005 et 2012 les contrats à durée déterminée sont passés de 63 millions à 124 millions. Si à cela on ajoute les chômeurs en augmentation constante, on peut estimer qu'environ un quart de la population dite active de l'UE se trouve en situation de précarité d'emploi. Et ce chiffre de la précarité augmente davantage lorsque l'on prend en compte des nouvelles catégories qui ne sont pas recensées par les statistiques officielles : les « non actifs »

— les personnes « découragées », qui renoncent à chercher un emploi, et les jeunes qui ne sont ni en situation d'emploi, ni d'étude, ni de formation (les NEETs) ; et les personnes qui tout en ayant un emploi sont à risque de le perdre à cause d'une restructuration, d'une délocalisation ou du non renouvellement d'un contrat de sous-traitance. Ceci nous donne une idée basique de la dimension du problème de la précarité.



On nous vend cette « flexibilité » comme une condition préalable à la stabilité ou à la sécurité, une sorte de prix à payer en vue d'une amélioration de nos conditions de vie à venir (ou de celles des générations futures). Pourtant on constate qu'en 2008 encore un peu plus d'un quart des contrats atypiques d'emploi dans l'UE s'étaient transformés en CDI, tandis qu'un an après ce pourcentage avait baissé de dix points, avec seuls 16% de passages à un contrat stable. Pour compléter le portrait, on peut ajouter qu'à l'époque néolibérale, la croissance d'emplois pendant les phases d'expansion économique s'accompagne d'une croissance de contrats précaires (donc une partie croissante des nouveaux emplois a un caractère précaire), lorsque pendant les phases de récession les pertes d'emploi se concentrent en premier

lieu sur les contrats à durée déterminée. Aucune stabilité, aucune sécurité ne dérive de la précarité contractuelle.

Cette lecture renvoie donc à une analyse des mécanismes contemporains de fonctionnement du capitalisme, et voit la précarité comme un produit de ces mécanismes dont travailleuses et travailleurs sont les victimes, celles et ceux qui paient le prix de l'accumulation et de la concentration de la richesse. Cette lecture peut induire l'idée que la précarité peut être éliminée par des politiques économiques et sociales correctives. Elle nous permet par ailleurs de comprendre la nécessité de l'organisation de travailleuses et travailleurs, ainsi que de toute autre catégorie de précaires en vue d'un rééquilibrage des rapports de force, avec l'objectif de renverser, même partiellement, la redistribution des richesses et des coûts.

Autonomie du travail

La deuxième clef de lecture part du constat que, tout au long de l'histoire du capitalisme, on assiste à des luttes visant à récupérer ou à conquérir l'autonomie du travail. Autonomie qui se décline à différents niveaux : qu'il s'agisse de la décision de ce qui est à produire (la finalité du travail), ou des conditions de l'organisation de la production (organisation du travail), ou encore la liberté de choisir auprès de quel employeur s'engager et pendant combien de temps (mobilité du travail). Les travailleuses et les travailleurs ont depuis toujours résisté à leur mise au travail, à la transformation de leur travail vivant en travail abstrait, à leur soumission à un patron.

À côté des luttes pour le salaire et la réduction du temps de travail, travailleuses et travailleurs se sont battus pendant des siècles pour la maîtrise de l'organisation du travail : pour élargir leur autonomie dans l'activité, pour des formes



de coopération non-hiérarchisées et contre l'organisation disciplinaire du rapport de travail. Ces luttes pour l'autonomie ont été des luttes qui remettaient en question le commandement capitaliste de la production et qui aspiraient à la libération de l'activité (le travail) de cette autorité.

L'époque néolibérale a ravivé ces conflits, du fait des profondes transformations dans l'organisation et la gestion des processus productifs, en opposition directe aux objectifs des luttes sociales des années 1950-1980. À la recherche d'autonomie s'oppose l'autonomie contrôlée de l'externalisation et de l'économie des plateformes. La coopération sociale non-hiérarchisée est récupérée et exploitée à travers les nouvelles formes d'organisation de la production. La critique anti-bureaucratique est contrée par la déréglementation du travail et par les pratiques néomanagériales.

Cela fait qu'un éventuel renouveau des luttes pour la qualité du travail apparaît sans grand espoir. Jeunes des classes moyennes qui connaissent un appauvrissement progressif, et générations scolarisées des classes populaires frustrées dans leurs aspirations à une

vie meilleure, sont confrontés à l'impossibilité d'une stabilité et d'une sécurité que les générations précédentes ont pu connaître, tout comme de voir satisfaites leurs aspirations à une activité professionnelle avec une place pour la créativité et l'expressivité.

La réalité vécue du travail subordonné—qu'il soit régi par un rapport stable ou instable—est de plus en plus répétitive, normée, contrôlée, vidée de tout élément susceptible de déviation de la stricte discipline imposée par le management. Et ceci vaut de plus en plus aussi pour toutes les activités de service, de care, d'éducation qui relèvent du non-marchand.

Cette friction entre aspirations et conditions réelles fait qu'un nombre croissant de personnes—surtout des jeunes—choisit la précarité, entendue comme création des conditions permettant l'autonomie et la mise en place d'activités correspondant aux aspirations. Les petits boulots servent souvent à assurer des moyens qui permettent de se dédier à des activités non-rémunérées autonomes et créatives. Souvent ces initiatives relèvent de la coopération, désormais aussi en réseau.

En guise de conclusion

Les activités créatives, collaboratives, solidaires, peu ou pas rémunérées, sont la plupart du temps isolées, de petite taille, fragiles et de courte durée. Et, surtout, sont souvent proie à l'appropriation capitaliste : voir l'exemple des logiciels libres. Toutefois, elles montrent d'une part quelle est l'utilité sociale qui prévaut lorsque l'activité est libérée du commandement capitaliste, et d'autre part elles enseignent que le changement est possible déjà dans un cadre capitaliste.

Toutes seules, elles ne pourront probablement pas provoquer le changement de mode de production qui est nécessaire : les mobilisations, le conflit, les changements structurels restent indispensables. Mais l'horizon d'une réappropriation de la définition de l'utilité sociale et de la mise en place des conditions générales pour que cela soit possible reste l'indication indispensable au dépassement de la condition de précarité non choisie.

DÉFENDRE LES TRAVAILLEUSES À TEMPS PARTIEL



Par Ana Isabel Rodríguez,
Femmes CSC Bruxelles

Toutes les mesures socio-économiques prises par le Gouvernement Michel depuis octobre 2014 pénalisent lourdement les travailleurs mais encore plus les travailleuses avec et sans emploi. La prochaine mesure qui devrait rentrer en application au premier janvier 2018 sera la réforme de l'allocation de garantie de revenus pour les personnes qui travaillent à temps partiel involontaire.



Une grande majorité des femmes

L'Allocation de Garantie de Revenu (AGR) est versée aux travailleurs/euses qui ont accepté un emploi à temps partiel pour échapper au chômage alors qu'ils/elles auraient préféré un temps plein. Ces travailleuses perçoivent une allocation modeste pour compléter leur petit salaire. Le but est de les encourager à accepter un emploi à temps partiel en leur garantissant un revenu global supérieur ou au moins égal aux allocations de chômage.

Le temps partiel est davantage une contrainte qu'un choix (flexibilité, horaires coupés, etc.). Dans certains secteurs, il est quasi le seul emploi proposé, une bénédiction pour les employeurs qui bénéficient d'une main-d'oeuvre flexible à souhait. Actuellement en Belgique, 46% des femmes salariées travaillent à temps partiel contre seulement 10% des hommes salariés. En 2015, 50.702

personnes bénéficiaient d'une AGR. La diminution de l'AGR programmée début 2018 est une attaque directe contre des travailleurs/euses qui perdront 23% de leurs revenus déjà faibles. 78% d'entre eux sont des femmes et 51 % sont chefs de ménage.

Conséquences de la réforme

Le Gouvernement Michel a déjà diminué ce montant. Depuis janvier 2015, l'AGR est calculée de la même manière qu'avant 2008 ce qui a eu un impact négatif sur le montant de l'allocation. Mais le Gouvernement a décidé d'encore réduire de moitié le montant de l'AGR à partir de janvier 2018 pour les personnes qui le perçoivent depuis 2 ans ou plus.





	Chef de ménage	Isolé-e	Cohabitant-e
	à 1/2 temps 800 € par mois	à 1/2 temps 800 € par mois	à 1/2 temps 800 € par mois
Montant AGR	672,00 €	517,09 €	517,09 €
A partir du 1 ^{er} janvier 2015, retour au calcul 2008	604,19 €	464,19 €	464,19 €
A partir de janvier 2018	302,10 €	232,46 €	232,46 €
PERTE/mois A laquelle il faut ajouter le saut d'index pour le salaire	369,91 €	284,64 €	284,64 €

Voici les montants de l'AGR qui illustrent les conséquences de la réforme pour les différentes catégories de chômage :

Les calculs de ce tableau ont été faits à partir du montant maximum de l'AGR c'est-à-dire 63,68 € par jour mais lorsque les personnes passent au forfait pour l'allocation-chômage, la situation empire. Le montant passe à 45,41 €/jour pour les chefs de ménage, 38,14 €/jour pour les isolé-e-s et 20,15 €/jour pour les cohabitant-e-s. Les cohabitant-e-s sont les plus pénalisé-e-s.

L'argument du Gouvernement selon lequel cette mesure permettrait de faire des économies ne tient pas la route. La majorité des personnes qui travaillent à temps partiel reçoivent des petits salaires et avec le complément chômage, arrivent à peine à boucler leur fin de mois. Si le complément diminue de moitié, beaucoup de travailleurs/euses se poseront la question de la pertinence de se rendre au travail pour un montant pareil plutôt que de rester au chômage. N'oublions pas que dans certains secteurs, les entreprises n'utilisent que des emplois à temps partiels avec des horaires variables ou coupés, ce qui rend impossible l'articulation avec un autre temps partiel. Bon nombre de travailleurs/euses à temps partiel sont déjà pauvres. Avec la diminution de l'AGR, ce sera encore pire !

S'informer et s'organiser pour mobiliser

Le 10 janvier 2017, les Femmes CSC Bruxelles, avec l'appui du Comité de Bruxelles, ont organisé une assemblée d'information-action de travailleurs/euses concerné-e-s par la réforme de l'AGR. Après l'introduction, les participant-e-s se sont mis-es au travail en ateliers. Différentes idées ont émergé, parmi lesquelles la constitution d'un « Comité d'action » qui aura pour objectif d'informer et d'organiser des actions contre cette réforme. Deux réunions ont eu lieu depuis. Les Femmes CSC Bruxelles réalisent également une enquête sur le temps partiel et l'AGR. En plus des données quantitatives, des témoignages alimenteront les constats de l'enquête. Toute personne concernée par ces mesures et habitant ou travaillant dans la Région de Bruxelles peut prendre contact avec Ana Rodriguez Gsm : 0476 57 60 19.



Et au delà

Les Femmes CSC Bruxelles veulent une société égalitaire ; pour y arriver, elles revendiquent :

- la suppression de toutes les mesures qui accroissent la pauvreté et la fin des politiques d'austérité
- la revalorisation des conditions de travail et salariales dans les secteurs typiquement féminins
- l'intégration de la dimension égalité hommes-femmes dans la politique d'emploi et de formation professionnelle
- la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauches compensatoires
- des équipements et des services collectifs publics de qualité et accessibles à tous et toutes
- une fiscalité juste en faveur de l'égalité hommes/femmes via un impôt sur les grosses fortunes

Témoignage de Nadia

Je travaille mi-temps dans l'horeca. Mon horaire de travail change tout le temps. Cela fait 5 mois que mon patron me promet plus d'heures, mais j'attends toujours. Je veux travailler plus mais je ne peux pas travailler en soirée car j'ai un enfant que j'élève seule. Avec des horaires coupés, qui changent tout le temps, qui va vous engager pour un autre temps partiel ?

COURSIERS DE PLATES-FORMES DE LIVRAISON DE REPAS, SEULS À VÉLO MAIS ENSEMBLE POUR DÉFENDRE LEURS DROITS

Interview de Douglas Sepulcre

Quelles sont les particularités de ce type d'entreprise ?

Des entreprises comme Deliveroo, UberEats, ou jadis Take Eat Easy fonctionnent sur le modèle de ce qu'on appelle souvent le « capitalisme de plateforme », ou encore la « gig economy » ou « économie à la demande ». Ce sont des plateformes qui ne font que permettre à une offre et une demande de services de se rencontrer, en échange de quoi elles prélèvent une commission. Ainsi, Deliveroo, qui assure la livraison à domicile de plats de restaurant, met en relation des coursiers, des restaurateurs et des particuliers, en échange de quoi l'entreprise prélève une commission. Le point essentiel est que ces entreprises reposent principalement sur des travailleurs indépendants, et pas des salariés ! On imagine tout ce que cela implique : le coursier investit lui-même dans ses outils de travail (son vélo, son smartphone, sa connexion internet), il n'est pas protégé par le code du travail et, dans la plupart des cas, n'est pas couvert par la Sécurité sociale. Pourtant, si on se réfère aux critères donnés par le droit du travail pour distinguer les indépendants des salariés, on se rend compte que les coursiers sont en fait des faux-indépendants, ce qu'on peut confirmer via une série de critères. Chez Deliveroo, par exemple, la rémunération est unilatéralement fixée par la plateforme, les coursiers doivent respecter des horaires de travail, ils doivent porter un uniforme, ils peuvent être sanctionnés en cas de non-respect de règles, etc.

Quel est le contexte qui vous a amené à penser organiser les coursiers ?

Nous avons commencé à nous organiser en février 2016, et avons officiellement « lancé » le Collectif des coursier-e-s un mois plus tard. Deux raisons conjoncturelles nous ont poussés à nous organiser — quand bien même notre mécontentement dépassait largement ces deux raisons. La première est que depuis plusieurs mois, étaient organisées des réunions mensuelles entre les coursiers et Take Eat Easy, pour qui je travaillais à l'époque. Ces

réunions étaient supposées nous permettre de faire part de nos revendications, suggestions, etc. pour améliorer nos conditions de travail. Or, on s'est rendu compte que si on voulait obtenir ce qu'on demandait, il fallait qu'on parle d'une voix, mais aussi qu'on soit en mesure de « peser » dans notre rapport avec Take Eat Easy. D'où l'idée du collectif. La deuxième raison est qu'entre novembre 2015 et février 2016, Take Eat Easy a engagé à tour de bras, si bien qu'on s'est retrouvé en février à ne plus avoir de travail, parce qu'il y avait beaucoup trop de coursiers. Alors, il fallait qu'on trouve une solution, et pour ça, on a dû se réunir.

Quel est le profil des coursiers et leurs statuts ?

Concernant Deliveroo, l'entreprise pour laquelle je travaille depuis que Take Eat Easy a fait faillite, il y a un peu de tout : des lycéens, des étudiants, des coursiers qui bossent à temps-plein (parfois 50 heures par semaine !), des gens qui cumulent cet emploi avec un autre, etc. La plupart des coursiers sont des hommes, mais il y a aussi des femmes. Les statuts sont tout aussi divers. Certains sont des travailleurs indépendants, et ont leur propre société. D'autres passent par la SMart, une agence d'intérim qui a le statut de coopérative, et qui convertit les prestations des coursiers en salaires. La SMart a imposé une convention à Deliveroo — qui garantit notamment une rémunération à l'heure plutôt qu'à la course, un léger défraiement pour les charges téléphoniques, etc. — qui, bien que très imparfaite, fait que nos conditions sont meilleures que celles des autres coursiers en Europe.

Quelles sont vos revendications ?

Il y a beaucoup à dire sur les conditions de travail des coursiers, et tout ce qui devrait être amélioré. De façon générale, on

concentre nos revendications prioritairement sur la rémunération qui devrait être revalorisée, la prise en charge des frais de nos outils de travail (vélo, smartphone, etc.), une prime pour les risques qu'on prend (liés aux accidents, mais aussi à la pollution en ville). Ensuite, en France et en GB (mais pas encore en Belgique), des coursiers ont demandé une requalification pour être reconnus comme salariés : ça leur permettrait d'être couverts par la Sécurité sociale.

Comment envisagez-vous la suite de votre lutte ?

Si le Collectif des coursier-e-s a été fondé en mars 2016, il a pris un coup avec la faillite de Take Eat Easy : on s'est tous dispersés, et on a mis du temps à commencer à se réunir à nouveau. Ainsi, on prévoit de se réunir d'ici un mois en une assemblée générale pour voter des statuts, élire des représentants, voter des revendications, des stratégies, etc. Pour cela, on compte travailler étroitement avec la CSC. On pense que les syndicats sont un acteur à ne pas négliger, et on compte s'appuyer sur leur aide, notamment pour avoir un soutien logistique, financier, etc. On travaille aussi étroitement avec d'autres collectifs de coursiers en Europe.



RÉUNIFIER LE COMBAT SYNDICAL : LE CAS DE L'AÉROPORT DE ZAVENTEM



Par Gilles Maufroy,
CIEP-MOC Bruxelles

Maria Vindevoghel a été déléguée CSC à la Sabena avant la faillite historique de cette entreprise publique il y a 16 ans déjà. Nous avons pu la rencontrer lors d'une journée d'études de la CNE Industries. Maria nous a alors dévoilé comment se construit patiemment la solidarité de classe entre plusieurs milliers de travailleur.se.s, sur un site comme l'aéroport de Zaventem.

Aujourd'hui, ce ne sont pas moins de 20 000 personnes qui y travaillent dans plus de 260 entreprises différentes. Le secteur du transport aérien est un secteur important de notre pays, vu la part des flux, importations et exportations dans le capitalisme belge. Comment réussir à unifier autant de travailleur.se.s, dans des entreprises de secteurs si différents que l'Horeca, le gardiennage, ou le transport routier ? Les différentes centrales de la CSC se sont posé la question dès le milieu des années 1990. Au départ, seuls les secrétaires permanents des centrales concernées la CNE, la LBC, la CSC Alimentation et Services, Metea, Transcom et Bâtiment-Industrie-Energie, participaient aux réunions pour déterminer des positions communes. Les problèmes qui touchaient plusieurs secteurs voire l'ensemble des travailleur.se.s ne manquaient pas : privatisations, flexibilisation, mais également la question des vols de nuit, qui a secoué plusieurs gouvernements, ou encore la mobilité.

Des réunions entre permanents, la coordination s'est étendue aux délégué.e.s des plus grandes entreprises de l'aéroport. Les réunions étaient coordonnées par un propagandiste de l'interprofessionnel. Pendant les réunions, les discussions portaient sur le soutien et l'appui mutuels des initiatives existantes dans les entreprises, sur la sécurité au travail par exemple. Une publication commune est aussi créée : le Radar, diffusé tous les trois mois aux travailleur.se.s sur l'ensemble du site. La dynamique s'approfondit alors, des permanences sont organisées, ouvertes à tou.te.s, y compris aux travailleur.se.s des PME. Des formations spécifiques sont organisées et deux groupes

de travail sont créés, le premier sur la sécurité et la santé et le second sur la communication.

Pour autant, un tel travail syndical, tout aussi motivant qu'il soit, n'échappe pas aux tensions. La coopération entre centrales n'a pas toujours été facile: la peur de transgresser les « frontières syndicales » entre centrales, la peur aussi chez certains que les délégué.e.s collaborent « trop » ensemble, etc., à cela s'ajoutait le fait que les militant.e.s eux-mêmes amenaient des plaintes concernant leur centrale. Mais c'est surtout la communication qui constituait un danger potentiel pour certaines centrales, qui voulaient garder le contrôle sur celle-ci.

La faillite de la Sabena, en 2001, a rendu apparentes les faiblesses du comité de l'aéroport, à un moment où l'interprofessionnel a été mis complètement hors jeu. Un constat amer pour les syndicalistes du comité, dépassé.e.s par l'instinct de « chasse gardée » des centrales. Mais après cette faillite, le comité a repris ses activités, principalement autour des questions de sécurité, dans le contexte post-World Trade Center, mais aussi tout simplement pour éviter les accidents liés à l'enneigement de l'aéroport par exemple.

Plusieurs structures liées à l'aéroport sont intéressantes à utiliser pour les syndicalistes, comme la réunion des conseillers en prévention, dont les rapports étaient transmis aux délégué.e.s des entreprises concernées pour qu'ils puissent contrôler ce que disaient leur conseiller en prévention. Il y a aussi la commission de l'aéroport qui fournit des informations importantes aux délégué.e.s, introuvables ailleurs. Il y a enfin eu des accords importants entre les différentes entreprises pour éviter qu'on brise les grèves d'une entreprise avec les travailleur.se.s d'une autre entreprise, comme par exemple entre Aviapartner et Swissport. Les travailleur.se.s se sont en plus mobilisé.e.s pour limiter la libéralisation et la concurrence entre entreprises, notamment lors d'appels d'offres pour des contrats de sous-traitance,

et éviter ainsi une spirale vers le bas des conditions de travail.

La coopération et les actions communes intersyndicales ont bel et bien été renforcées par le comité de l'aéroport, vingt ans après sa création. Une culture syndicale spécifique est née de cette expérience, mais elle peut encore être renforcée par une plus grande participation des délégué.e.s aux côtés de leurs permanent.e.s. Plus largement, l'exemple du comité de l'aéroport montre ce que des dynamiques intersyndicales et le syndicalisme de site peuvent apporter aux travailleur.se.s, à l'heure de la fragmentation du monde du travail avec la sous-traitance et les contrats précaires, et de la fin, en Europe de l'Ouest, des grandes concentrations ouvrières au sein d'une même entreprise. L'intérêt réside ici dans la combinaison entre le syndicalisme de réseau, horizontal et transversal, entre secteurs et entreprises, mais toutes liées à la même activité économique principale. C'est cette combinaison qui peut permettre de réunifier les travailleur.se.s et donc d'améliorer le rapport de forces. Un exemple dont on peut s'inspirer sur de nombreux sites industriels, sans aucun doute.



MIEUX DÉFENDRE LES TRAVAILLEUR.S EN DÉBORDANT DE L'ENTREPRISE, LE DÉMARRAGE D'UN « COMITÉ RUE NEUVE »



Interviews de Martine Vanesbeck, déléguée rue Neuve
et de Jalil Bourhidane, permanent CNE Commerce

Derrière les belles vitrines, des emplois au rabais

Les conditions d'emploi et de travail ne sont pas folichonnes dans le secteur du commerce. Dans le textile, plus de 75% des emplois sont des temps partiels (en moyenne entre 18 et 25h/semaine), sans que ce ne soit le choix des travailleurs, dont 85% sont des femmes. Et la situation tend à s'empirer, les temps plein étant progressivement remplacés par des temps partiels avec heures complémentaires occasionnelles. Les salaires sont bas et les barèmes pas toujours respectés. Une vendeuse démarre avec 1 589 € brut pour un temps plein (35h/semaine). Une des revendications est de traduire les heures complémentaires en augmentation du temps de travail inscrit dans le contrat, afin de garantir une plus grande stabilité de revenu et d'étendre les droits à la sécurité sociale des travailleur.se.s (chômage, indemnités de maladie, pensions...).

Même si la situation varie en fonction des enseignes, la flexibilité est généralisée dans le secteur. Les horaires varient d'une semaine à l'autre ainsi que le nombre d'heures avec des prestations régulières le samedi (seuls 8 samedis libres sont garantis par an) et 6 dimanches par an (ou beaucoup plus dans les zones reconnues « touristiques »). Dans les enseignes en mode « petite flex », on peut être amené à travailler 5h de moins ou 5 heures de plus par semaine que ce qui est indiqué sur le contrat de travail. En mode « grande flex », comme chez H&M, les patrons peuvent exiger 30h de travail une semaine et rien la semaine suivante du moment qu'à la fin du trimestre la travailleuse a presté en moyenne le nombre d'heures indiqué sur son contrat. Dans ces conditions, il est impossible de compléter ses revenus avec un autre emploi et extrêmement compliqué d'organiser

sa vie familiale. La situation est d'autant plus dramatique qu'un grand nombre des travailleuses sont des femmes seules avec enfants.

Depuis la suppression de la période d'essai, on voit les contrats à durée déterminée (CDD) progresser au détriment de ceux à durée indéterminée (CDI). Il n'est pas rare d'avoir quatre contrats de 6 mois puis lorsque le CDI devient obligatoire la personne est remplacée par une autre. Dans certaines enseignes, c'est 50% du personnel qui se retrouve précarisé dans ce carrousel. L'intérim est utilisé ponctuellement et il y a souvent des étudiant.e.s notamment pour renforcer les équipes les samedis et pendant les vacances scolaires.

Les mouvements répétitifs et les poids portés provoquent des maux physiques dont les plus courants sont les tendinites et les hernies discales. En terme d'ambiance de travail, c'est le gérant qui fait la pluie ou le beau temps. Pour couronner le tout, les possibilités d'évolution sont faibles et les travailleur.se.s manquent de reconnaissance. Pas étonnant dès lors que le turn over soit très élevé dans le secteur. Dans certains magasins, il est de 200% par an, ce qui revient à deux renouvellement complet de l'équipe par an.

Bien qu'il soit extrêmement difficile de construire et former des équipes syndicales dans ce contexte, des avancées ont été obtenues grâce à la lutte des travailleur.se.s. C'est le cas par exemple de l'obligation pour l'employeur de communiquer les horaires un mois à l'avance. Mais elles risquent d'être battues en brèche par la fameuse « loi Peeters ». La nouvelle loi permet en effet à un employeur de communiquer un changement d'horaire... la veille. En plus, l'impact d'un passage à l'annualisation du temps de travail, alors qu'aujourd'hui l'équilibre se fait par trimestre, aggraverait une flexibilité déjà extrême.



Les réalités spécifiques de la rue Neuve

Depuis les attentats, le sentiment d'insécurité est généralisé rue Neuve. Les militaires qui patrouillent dans la rue, des voitures de Police stationnées aux entrées, alimentent les craintes. Les magasins sont moins fréquentés et le chiffre d'affaires global a chuté. Du coup, 5% des emplois ont été supprimés (surtout étudiants et CDD) et la pression est accrue sur ceux/celles qui restent avec l'exigence d'augmenter de 5% le chiffre d'affaires. Pas étonnant dans ces conditions que le taux d'absentéisme pour maladie soit élevé.

En comparaison avec d'autres pôles commerciaux de Bruxelles, la rue Neuve semble particulièrement exposée aux tensions racistes. Enormément de touristes passent par là. Les clients sont globalement moins respectueux. Notons par ailleurs, qu'étant donné la proximité avec des gares, la proportion de travailleur.se.s non bruxellois.es est plus élevée que dans d'autres implantations commerciales.

En plus de la concurrence entre enseignes, le secteur du commerce organise une concurrence entre implantations, y compris d'une même enseigne. La création du centre commercial des Docks par exemple a créé une pression pour ouvrir plus tard.

A cela s'ajoute le projet de la majorité communale qui, à partir de la reconnaissance comme zone touristique et de la création du piétonnier, vise à attirer des grandes enseignes de luxe à De Brouckère et, ce faisant, de vider la rue Neuve.





Une tentative syndicale pour renforcer le rapport de force

Le « Comité Rue Neuve » est né de la lutte commune à toutes les enseignes contre l'extension de l'ouverture le dimanche. La reconnaissance de la rue Neuve comme « zone touristique » permet d'ouvrir de manière illimitée le dimanche alors que, sans cela, la législation ne permet d'ouvrir que 6 dimanches par an (pour les fêtes et les soldes).

Le travail syndical accompli lors de cette lutte a permis de prendre contact avec des travailleur.se.s de diverses enseignes, y compris sans délégation syndicale et de constater le faible niveau d'information des travailleur.se.s. La fragilité de leur statut freine également leur engagement syndical. Par ailleurs, la diversité des horaires de travail et le fait que beaucoup n'habitent pas Bruxelles rend difficile l'organisation d'assemblées.

L'objectif du Comité est de créer une dynamique d'actions collectives liée à l'implantation

territoriale avec des travailleur.se.s employé.e.s dans des enseignes concurrentes sur le plan commercial. Le Comité pourrait agir sur des problématiques communes à toutes les enseignes mais aussi organiser la solidarité avec des luttes spécifiques à une enseigne.

Concrètement, l'unité se construit à travers des rencontres entre déléguées de différentes enseignes de la Rue Neuve et des visites régulières d'une déléguée, Martine en l'occurrence, qui cherche à se faire connaître dans tous les magasins. La première étape, en cours actuellement, consiste à créer un contact tout en affinant la connaissance des problématiques rencontrées dans chaque enseigne. Les discussions interpersonnelles dans les magasins ne sont pas évidentes à mener. Il faut identifier les vendeuses, sans les confondre avec les gérant.e.s, les mettre en confiance et faire ça rapidement pour ne pas risquer de mettre en difficulté une travailleuse. De plus, les employé.e.s ne sont pas toujours preneurs, il y a une certaine loyauté envers l'employeur à dépasser. La rigueur et la persévérance sont indispensables pour que puisse s'établir un contact réel.

A moyen terme, l'objectif est de constituer une équipe syndicale commune capable de défendre les travailleur.se.s de toutes les enseignes y compris celles où il n'y a pas de représentation syndicale et pourquoi pas à terme aussi ceux du petit commerce comme les snacks ou les magasins de souvenir. Des assemblées et des campagnes communes pourraient être organisées pour faire remonter les réalités partagées et spécifiques, pour porter ensemble des revendications et pour organiser des actions. Ce mode d'organisation permettrait de protéger les travailleur.se.s les plus précaires.

Si l'expérience est concluante, elle pourrait être tentée dans d'autres implantations commerciales.

Contrairement à la logique de concurrence qui tire les conditions de travail vers le bas, l'action collective des travailleur.se.s inter-enseignes pourrait tirer les conditions de travail vers le haut, y compris pour celles et ceux qui ont le moins de marges d'actions.

RÉFLEXIONS ET REVENDICATIONS DE TRAVAILLEUR.SE.S SANS EMPLOI. UNE EXPÉRIENCE MENÉE À LA CHÔM'HIER

Par Patrick Vandersteegen,
CIEP-MOC Bruxelles

Nous avons décidé de mettre en place un atelier de réflexion réunissant trois groupes en formation à la Chôm'Hier AID. Deux de ces groupes suivaient une formation d'alphabétisation organisée dans le cadre de l'Éducation permanente (EP), le troisième était un groupe "jeunes" (de 18 à 25 ans) en formation de remise à niveau, formation se déroulant dans le cadre de l'Insertion socio-professionnelle (ISP).

Cet atelier poursuivait trois buts : permettre à des participants de groupes différents de se rencontrer, entamer ensemble une réflexion sur un thème à déterminer, sans préjuger du cheminement et/ou du résultat de cette réflexion, et enfin, décloisonner les activités Éducation permanente et Insertion socio-professionnelle.

Déroulement de l'atelier

La première séance en octobre a permis de dégager une série de thématiques qui intéressaient les participants, et ce à partir de leurs problèmes et des injustices qu'ils auraient pu vivre, mais aussi à partir de leurs centres d'intérêts.

Lors de la seconde séance, nous avons visionné des vidéos montrant des exemples d'actions menées par des particuliers, afin de nourrir la réflexion et de terminer la séance sur le choix d'une thématique parmi celles dégagées lors de la séance précédente. Trois vidéos ont été visionnées, un reportage sur deux squats légaux à Bruxelles, donc sur la thématique du logement et un reportage sur les Systèmes d'échange locaux, permettant d'aborder la thématique du travail. C'est la thématique du travail qui a finalement été retenue par l'ensemble des participants.

La notion de travail a été approfondie lors des deux séances suivantes, notamment la distinction entre travail et emploi. Les participants des trois groupes ont présenté le résultat de leurs réflexions et ont décidé de rédiger collectivement une lettre au ministre régional bruxellois responsable de l'emploi. Une séance supplémentaire réunissant les deux groupes EP (sans le groupe "jeunes") a permis d'évaluer l'atelier et a débouché sur l'écriture de textes.

Enfin, la lettre a été présentée lors du dernier jour d'activités de 2016 à tous les participants de tous les groupes en formation à la Chôm'Hier (soient huit) afin que ceux qui le désiraient puissent la signer. Voici le résultat de ce travail :





Laeken, le mercredi 14 décembre 2016

À l'attention de Monsieur Didier Gosuin,
Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
chargé de l'Économie et de l'Emploi

Monsieur le Ministre,

Nous sommes des stagiaires qui avons des difficultés en français, particulièrement en lecture et en écriture. Nous sommes en formation dans une association bruxelloise. Avec tout notre respect, nous vous adressons cette lettre pour partager avec vous notre quotidien, et vous faire part de nos réflexions.

Nous cherchons du travail, mais nous n'en trouvons pas. Nous sommes confrontés à des problèmes de discrimination à l'embauche, raciale et de genre.

L'apprentissage de la lecture et de l'écriture prend beaucoup de temps, temps que l'Onem et/ou Actiris ne nous donne pas toujours. Ils nous obligent à nous former, mais il n'y a pas suffisamment de places disponibles. Par exemple, dans une association bruxelloise d'ISP, il faut attendre 2018 pour passer un test, voire 2020 pour rentrer en formation. Et pendant toutes ces années, que faisons-nous ?

Certains d'entre nous ont des problèmes spécifiques, en plus de nos difficultés de lecture et d'écriture, comme des problèmes de santé qui ne sont pas pris en compte par l'Onem et/ou Actiris. Par exemple, une personne a un problème au cœur, elle ne peut pas faire de travaux lourds. Mais comme elle a des difficultés à lire et écrire, on ne lui propose que des emplois lourds, comme le nettoyage. Enfin, il n'y a pas assez de places dans les crèches pour accueillir les enfants et permettre aux parents de suivre une formation ou de se présenter à un emploi. Nous pensons que la pension à 67 ans n'est pas une bonne idée parce que les gens ne libèrent pas les places pour les autres.

Nous pensons qu'il faut taxer les machines, pour que les employeurs ne remplacent pas les êtres humains par elles. Par exemple, dans certains hôpitaux, il n'y a plus de personnel pour prendre les rendez-vous, cela se fait via une machine. Il faudrait imposer plus les riches, et les revenus du capital, et non les plus pauvres, et diminuer les dépenses de prestige. Et avec cet argent, nous pensons qu'il faudrait construire plus de crèches, de centres de formation et de centres spécialisés, par exemple pour les enfants handicapés, ou des logements. Cela permettrait d'ouvrir des places pour les enfants, ou les adultes qui cherchent une formation, et on engagerait des personnes pour les construire. Cela pourrait relancer l'économie.

Nous pensons enfin que c'est l'encadrement et l'aide aux personnes qui cherchent un emploi qui doivent être renforcés, et non les contrôles, ni les obligations ou les pressions.

Nous aimerions vous rencontrer pour que nous puissions vous expliquer notre situation.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, en l'assurance de notre respectueuse considération.

Des stagiaires de la Chôm'Hier AID
et du CIEP-MOC Bruxelles



L'ORGANISATION DES TRAVAILLEURS SANS PAPIERS

Rapport de l'intervention de Francine Blanche, représentante de la CGT lors d'un séminaire organisé par le Comité des travailleur.se.s migrants avec et sans papiers de la CSC et le CIEP Bruxelles



Par Serge Bagamboula et Pietro Tosi

« Il est temps de construire un nouvel internationalisme, un travailleur au bout du monde est plus proche que le patron au bout de la rue. »

Francine Blanche

Le contexte

Depuis la chute du mur de Berlin, nous traversons une période néolibérale caractérisée par la libéralisation et l'ouverture des marchés, la flexibilisation du monde de travail et la généralisation de la précarité. L'Union Européenne a organisé le paiement des salaires au tarif du pays d'origine (directive détachement), le marché du travail se délocalise de plus en plus et la concurrence entre les travailleurs de tous les pays est organisée au niveau global.

La mobilisation des travailleurs sans papiers

Les conditions des travailleurs migrants ont toujours été dictées par les intérêts du marché. Après la 2ème guerre mondiale, la reconstruction de l'Europe exigeait une main d'œuvre qu'on a été chercher dans le « bassin colonial ». Dans la période après-guerre (46-74), les migrants arrivaient dans des entreprises où la présence syndicale est forte. L'intégration sociale s'est faite au travers des luttes collectives pour la défense des droits de tous les travailleurs.

Le premier choc pétrolier de 1973 a conduit à l'arrêt de l'immigration économique. Depuis lors, bien qu'il n'y ait plus de voies légales pour venir travailler en Europe, les migrants continuent à arriver. Les emplois sont plus en plus rares même dans les petites entreprises. Et il a fallu beaucoup de temps avant de construire une relation entre les syndicats et cette partie de la classe ouvrière : les travailleurs sans papiers.

Dans les années 80', on assiste aux premières grèves de la faim des travailleurs turcs qui revendiquent leur régularisation. Ils ont bénéficié du soutien des citoyens et des associations mais pas de celui des syndicats. C'était la première fois qu'un groupe de sans-papiers mettait la question de la régularisation au cœur de la discussion. En 1996, au centre de Paris, l'église Saint Bernard a ouvert ses portes permettant aux travailleurs clandestins de sortir de l'ombre en revendiquant leur titre de séjour. Même si la plupart travaillait, le thème du travail n'était pas au centre de leur lutte. La CGT finira par apporter sa solidarité à ces travailleurs, mais à l'époque elle n'avait pas conscience de l'ampleur du phénomène.



L'implication de la CGT

En octobre 2006, 22 travailleur.se.s migrants d'une blanchisserie se sont présentés aux portes de la CGT pour discuter du chantage auquel le soumettait leur patron. Suite à une restructuration du personnel, ils se sont mis en route pour construire une action collective. À l'époque, il n'y avait ni loi ni procédure pour régulariser les sans-papiers. Mais les préfets (représentants de l'Etat au niveau territorial) pouvaient autoriser la régularisation sur base de critères relativement aléatoires. Aucune référence au travail n'était possible.

Le but de la CGT a alors été de construire une base législative qui pourrait guider le préfet, avant de revendiquer des critères valables pour tout le pays. L'idée était de trouver un socle de droits puis de l'utiliser dans les luttes locales.

En 2006-2007, d'autres entreprises ont mené des luttes et obtenu des régularisations sur base du bon vouloir d'un préfet. C'est à partir de là que les travailleurs migrants ont commencé à revendiquer leurs droits en tant que travailleurs et non simplement en tant que sans-papiers. Le slogan « On vit ici, on bosse ici, on reste ici » correspond à cette période.

En 2008, après une vague de grèves dans plusieurs chaînes de restaurants à Paris, le ministère du travail a proposé une circulaire qui permet aux patrons de demander la régularisation d'un travailleur.se.s sans-papiers sur base du contrat de travail. Il y eu une brèche. Les préfets ont pu autoriser la régularisation d'une personne sans-papier sur base de la demande d'un employeur en octroyant d'abord une carte de séjour temporaire.



Début 2008, 8 travailleurs pakistanais se sont mis en grève parce que le patron ne voulait pas demander leur régularisation. C'est à ce moment-là qu'on a compris à la CGT qu'il fallait miser l'action sur le travail. Le syndicat avait une légitimité dans l'entreprise pour défendre aussi les travailleurs sans-papiers.

Quelles méthodes d'action syndicale ?

La CGT a mené plusieurs occupations d'entreprises où travaillaient 2 ou 3 sans-papiers jusqu'à ce que le patron demande leur régularisation à la préfecture. Avec le soutien du syndicat, les travailleurs ont occupé des usines ou des restaurants sans inquiétude car la grève est protégée en France. La police n'intervient pas. Elle considère ça comme un conflit du travail et laisse le soin au syndicat de régler cela avec les autorités : le Ministère de l'Intérieur, l'inspection du travail, l'inspection des lois sociales, etc. Malgré cela, c'est une énorme responsabilité d'entreprendre une grève, les travailleur.se.s étaient conscients qu'il fallait gagner la lutte, sinon ils risquaient de se faire arrêter en dehors de l'entreprise. Il ne fallait pas perdre, au risque de tout perdre.

Pendant l'occupation d'un restaurant par exemple, on n'empêchait jamais au client de rentrer. Les grévistes restaient à l'intérieur, avec des drapeaux, des tracts. Il fallait être nombreux pour obliger le patron à demander la régularisation des travailleurs sans-papiers et aussi pour occuper l'entreprise si nécessaire. Les syndicats devaient se construire leur légitimité via le rapport de force dans des secteurs où la majorité des travailleurs n'ont pas de contrats et il y a aucune forme de négociation collective.

Les dernières luttes

En 2009, la CGT a organisé près de 6.000 grévistes et plus de 35 occupations avec le soutien de plusieurs associations. La lutte des coiffeuses à Paris a été exemplaire. Elles ont organisé une grève de deux semaines contre le patron qui ne leur payait pas leur salaire et refusait de demander leur régularisation.

L'année suivante, dans le cadre des mobilisations contre la réforme des retraites, les différents collectifs de travailleurs sans-papiers en grève sont arrivés à la Place de la Bastille en manifestation et ont occupé la place le 27 mai 2010.



Et ils y sont restés 3 semaines. Il y avait des travailleurs marocains et pakistanais du secteur de la construction et du nettoyage, mais aussi 700 travailleurs chinois employés dans des restaurants. Ils bossaient la journée et rejoignaient les autres tous les soirs.

Suite à cette magnifique mobilisation, le ministre a accepté d'envisager une circulaire avec des critères nationaux clairs et permanents. Nous y avons négocié d'autres critères tels que le mariage, la présence d'enfants à l'école ou des raisons de santé. Nous avons obtenu des critères nationaux pour la régularisation des travailleur.se.s mais pas pour les salariés intérimaires ni les emplois d'aide à la personne. L'occupation de la gare de Montparnasse en 2012 nous a permis de négocier la circulaire 2012 qui sert de nos jours de modèle de régularisation pour les salariés sans-papiers qui sont présents sur le territoire depuis 3 ans à 7 ans avant de recevoir un permis de séjour définitif.

Les prochaines étapes

Aujourd'hui encore, les travailleurs non déclarés ne rentrent pas dans les critères de la circulaire 2012. La CGT se bat pour les faire reconnaître. Tout travailleur devrait être reconnu et protégé. C'est un principe pour atteindre l'égalité de droit. Le prochain défi de la CGT ne se limite pas à la question des papiers, mais passe aussi par la reconstruction de la carrière précédant la régularisation des personnes afin de récupérer les cotisations sociales non payées pour renforcer la sécurité sociale.



AGENDA

Mercredi 8 mars 2017 à 9h30

Assemblée de soutien aux locataires en **grève contre leur loyer abusif** !
Organisée par les Equipes Populaires
Lieu : rue Pléтинckx, 19, 1000 Bruxelles
Infos dementen@equipespopulaires.be ou au 02/557 88 52

Mardi 14 mars 2017 de 9h30 à 16h30

Journée « **Justice migratoire, justice sociale** » organisée par Solidarité Mondiale avec notamment Nicolas Van Nuffel du CNCN, Dr Moctar M'Khaitir du syndicat CLTM, Olivier Stein de Progress lawyers, J-M Lafleur de l'ULg, Luan Abedinaj de la CSC
Lieu : Les Cayats, site de Monceau-Fontaines, rue de Monceau-Fontaine, 42/1, 6031 monceau-sur-Sambre
Infos et inscription stephanie.vankeer@solmond.be ou 02 246 38 82

Mercredi 15 mars 2017 à 17h

MANIFESTATION « **Stop Répression** » pour dénoncer la répression policière et le racisme d'État Organisée par la Coordination des sans-papiers et de la Campagne Stop Répression des JOC
Départ de la Gare du Nord
Infos auprès de jocbruxelles@joc.be

Mardi 28 mars 2017 de 20h à 22h (accueil dès 19h30)

Conférence « **Désencombrer chez soi... Et en soi !** » Apprendre à vivre avec moins pour vivre mieux" avec Carol Dequick, psychologue, et Elodie Wéry, Home & Office organizer. Conférence organisée par Infor Santé, le service de promotion de la santé de la Mutualité chrétienne
Lieu : Espace Magh, Rue du Poinçon 17 à 1000 Bruxelles
Infos et inscription : www.mc.be/bien-etre-bxl ou au 02/501.51.98

Mercredi 12 et jeudi 13 avril 2017

Semaine sociale du MOC Wallonie Bruxelles sur « **Sens et avenir du travail** » Infos auprès de maria.vazquez@moc.be

Lundi 24 avril 2017 toute la journée

Forum sur « **Travailler, ça fait du bruit** ». Le bruit est souvent un paramètre nié dans le contexte du boulot alors qu'il a une influence importante sur le bien-être au travail.
Organisé par BRISE, Réseau Intersyndical Bruxellois de Sensibilisation à l'Environnement
Lieu : auditorium international, Boulevard roi Albert II 5/2, 1210 Bruxelles
Infos auprès de christina.hosszu@acv-csc.be

Mardi 9 mai 2017 de 20h à 22h (accueil dès 19h30)

Conférence sur « **Le (cyber)harcèlement chez les jeunes** » avec Bruno Humbeeck, psychopédagogue et directeur de recherche au sein du service des Sciences de la famille de l'Université de Mons. Organisé par Infor Santé, le service de promotion de la santé de la Mutualité chrétienne
Lieu : Bruxelles (salle encore à définir)
Infos et inscription (vivement conseillée) au 02/501.51.98 ou infor.sante.bxl@mc.be

Recherche bénévole pour école de devoir

Le CIFA (Centre Interculturel de Formation par l'Action) soutient des jeunes de l'enseignement secondaire, en échec et décrochage scolaires. Dans ce cadre, le CIFA recherche des candidat-e-s volontaires qui ont une qualification (minimum le CESS) ou une expérience dans le domaine pédagogique ou socioculturel.

Envoyez votre candidature par mail à : Asbl.cifa@gmail.com avec objet : « Volontaire edd » ou par courrier à CIFA, Rue du métal n° 40, bte 4 à 1060 Bruxelles Tél : 02/ 538-54-08

Préformations en agent(e) en Tourisme

Formation de 6 semaines du 22 mai jusqu'au 30 juin, tous les jours de la semaine de 9h à 16h50. Les inscriptions se clôture mi-mai.

Conditions d'admission : être chercheur d'emploi inoccupé. Avoir entre 18 et 24 ans. Ne pas avoir le certificat de l'enseignement secondaire supérieur de plein exercice (CESS) ou son équivalence. Être domicilié en Région bruxelloise. Avoir un intérêt marqué pour les métiers du Tourisme. Compréhension de base en Espagnol.

Organisé par le CEFAID, Avenue du Parc 89 - 1060 Saint-Gilles

Pour plus d'infos concernant la procédure d'inscription (tests d'entrée, entretien, etc.): téléphoner au 02/537.04.87 ou au 02/541.14.95 (ouvert de 9h à 13h et de 14h à 16h). www.cefaid.be

Pour s'abonner
au Chou de Bruxelles,
versez
10 euros sur le compte
799-5501554-07
avec la mention
« abonnement au Chou ».

Éditrice responsable:
Myriam Djegham
rue Pléтинckx, 19 - 1000 Bruxelles
Impression : CF2m ASBL
avenue du Parc, 87-89
1060 Bruxelles
tél : 02/538 01 92
fax : 02/534 38 89
Design : Pixel & CO



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Commission Communautaire Française de la Région de Bruxelles Capitale

culture.be