

Rapport d'activités

Juillet

2020

Juin

2022

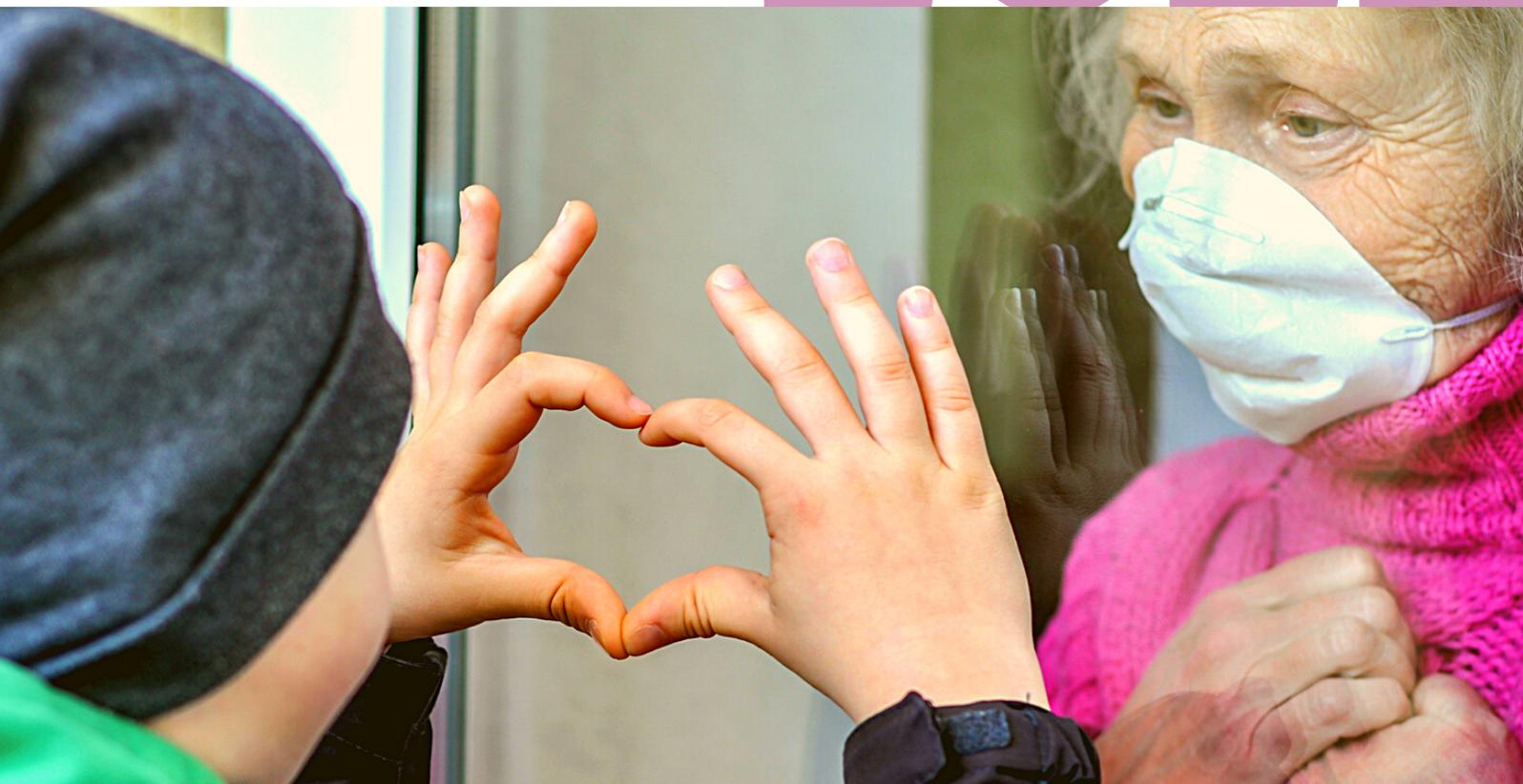


TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	4
Notre structure et nos missions	5
La CSC, un syndicat avec un impact aux niveaux global et local	7
1. En Belgique	7
◦ Au niveau fédéral	7
◦ Aux niveaux régional et communautaire	14
2. En Europe	21
3. Dans le monde	23
Préparer l'avenir	26
1. S'adapter à un monde qui change	26
2. Recruter et fidéliser les affiliés	26
3. Défendre nos membres et leur assurer un service de qualité	28
4. Faire connaître nos positions, informer et sensibiliser	32
5. Former les militants et le personnel	35
6. Au plus proche des travailleurs et des travailleuses	36
"There is no Planet B"	45
Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations	48
Quand la CSC fait bouger les lignes	50
• Les victoires syndicales au fil du temps	50
• La présence sur le terrain	54
Quelques chiffres-clés	60

COLOPHON

Coordination, rédaction et mise en page: Brigitte Jaspard (brigitte.jaspard@acv-csc.be)

Impression: AZ Print

Traduction: Ilse Cambier, Katrien Cools, Mylène Demeure, Tristan-David Depré, Pascal Drèze, Natascha Loontjens, Riccardo Riva, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde Van Lancker.

Photo de couverture: Shutterstock

Dit rapport is ook beschikbaar in het Nederlands.



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin.

Consultez ce rapport en ligne



 www.lacsc.be

 www.instagram.com/lacsc

 www.youtube.com/cscvideo

 www.facebook.com/lacsc

 www.twitter.com/la_csc

 www.linkedin.com/company/acv

AVANT-PROPOS

Durant ces deux années intenses, la CSC a poursuivi son engagement indéfectible en faveur des travailleurs. La période couverte par ce rapport a été marquée par la pandémie mondiale de Covid-19. La CSC a joué un rôle crucial dans la gestion de cette crise sans précédent, en défendant les droits et les intérêts de ses membres. Nous avons plaidé pour des mesures de protection de l'emploi, des conditions de travail sûres et équitables, ainsi que pour un accès équitable aux soins de santé.

Les quelques lignes que vous venez de lire ont été rédigées par un robot, un agent conversationnel utilisant l'intelligence artificielle et qui semble capable de s'approprier l'histoire, les positionnements, les activités d'une organisation telle que la nôtre et d'en dresser un tableau réaliste.

La période de pandémie a vu la digitalisation et les nouvelles technologies s'imposer à nous sans crier gare. Suivre une formation, commander un repas, poser une question à son administration communale, sa banque ou son opérateur téléphonique et même... à son syndicat, passent désormais souvent par un mode de communication digital. Les nouvelles technologies ont modifié notre vie quotidienne et leur impact sur le mode de fonctionnement des entreprises - et donc aussi sur les travailleurs et les travailleuses - est important.

Les technologies basées sur l'intelligence artificielle présentent des avantages, comme plus de flexibilité et d'autonomie pour les travailleurs par exemple, mais aussi des dangers comme la suppression du facteur humain dans le travail ou la violation des droits en matière de vie privée. Durant les deux années sociales que couvre ce rapport d'activités, la CSC les a intégrées dans ses activités, ses réflexions et ses positions. Cela lui a notamment permis de s'adapter au contexte sanitaire pour continuer à assurer à ses membres et à ses militants le meilleur service. Plus que jamais, la CSC a défendu et continue à défendre un usage des technologies à bon escient et qui prête attention aux personnes en précarité numérique. Pour reprendre l'exemple de ce rapport, si la CSC ne confiera jamais la rédaction de ses documents à un robot tel que ChatGPT, elle pourra s'en aider en complément d'un moteur de recherche classique par exemple.

Les pandémies pourraient se répéter si la préservation de la biodiversité ne devient pas une priorité. La CSC a pris de nombreuses initiatives ces dernières années pour défendre une transition socialement juste vers une société neutre en carbone et vers un emploi plus vert, plus sûr et plus durable, une transition qui prend en compte les inégalités sociales et tente de les contrecarrer.

“

Un but commun, une finalité partagée, une même raison d'agir, c'est ce qui a fait la force de la CSC durant la période de pandémie.

Photo: Aude Vanlathem

La force d'une organisation repose sur son collectif. Elle se mesure à la capacité de ses membres à donner un sens commun à leur engagement, à agir ensemble en connaissance de cause, à relever les missions et les combats qui justifient son existence. Un but commun, une finalité partagée, une même raison d'agir, c'est ce qui a fait la force de la CSC durant la période de pandémie. Et c'est ce qui continuera à fonder son action dans les années à venir, grâce à la mobilisation et à l'engagement de ses militantes et militants et de ses membres. Qu'ils en soient ici dores et déjà chaleureusement remerciés.

Marie-Hélène Ska
secrétaire générale

NOTRE STRUCTURE ET NOS MISSIONS

La Confédération des syndicats chrétiens (CSC) est le premier syndicat en Belgique. Avec 1,5 million de membres et 70.000 militants, la CSC incarne une réelle force de changement social.

Par sa force de proposition et son expertise, la CSC est également un interlocuteur incontournable du système de concertation sociale. Sur le terrain, près d'une centaine de centres de services offrent aux affiliés un service de qualité et une aide essentielle dans des matières aussi variées que le paiement des allocations de chômage, l'assistance juridique en lien avec la situation de travail, l'aide pour les formalités administratives relatives au travail, au chômage, aux allocations sociales.

Pour mener son action à bien, la CSC se donne les missions suivantes:

- Défendre les intérêts de tous les travailleurs, quel que soit leur statut, qu'ils soient actifs ou non-actifs.
- Unir en un seul mouvement syndical les travailleurs et travailleuses sur leur lieu de travail et là où ils habitent.
- Œuvrer dans un esprit de solidarité pour l'émancipation et l'épanouissement de tous les travailleurs, pour une société meilleure ainsi que pour un développement durable.
- Défendre les intérêts individuels et collectifs de ses membres dans les domaines du travail, du revenu, de la protection sociale et de la qualité de vie.
- Être un syndicat libre et indépendant vis-à-vis des organisations patronales, des institutions économiques et financières et du monde politique.
- Incarner un syndicat de valeurs, axé d'abord sur l'humain et la dignité de la personne et non sur les structures.
- S'appuyer sur l'information et la sensibilisation et être un syndicat d'action et de combat.
- Représenter ses membres et développer son action sur les lieux de travail et dans les sections locales.
- Mettre l'accent sur la consultation et la participation aux actions et aux processus décisionnels mais aussi sur la communication interne et externe.
- Être un syndicat fort avec des militantes et militants et un personnel compétents.

Les centrales professionnelles

Les centrales professionnelles négocient et représentent les travailleurs et les travailleuses dans les secteurs et dans les entreprises, essentiellement dans les entreprises structurées syndicalement. Au 31 décembre 2021, la CSC comptait 10 centrales professionnelles.

	Représente et défend les intérêts des travailleurs		Représente et défend les intérêts des travailleurs
CSC Alimentation et Services	du nettoyage, de l'industrie alimentaire, de l'horeca, du gardiennage... (liste non exhaustive)	COC (Christelijke Onderwijscentrale)	de tous les niveaux d'enseignement et de tous les secteurs en Flandre (sauf ceux de l'enseignement primaire et maternel subventionné)
CSC bâtiment-industrie & énergie	du bâtiment, de l'industrie, de l'énergie et de la chimie	COV (Christelijk Onderwijzersverbond)	de l'enseignement primaire subventionné néerlandophone
CNE (Centrale nationale des employés)	de tous les secteurs privés (employés et cadres et dans certains cas les ouvriers également)	CSC Transcom	des secteurs maritime, aérien, des chemins de fer, des télécom, de la culture, du diamant, des postes, du transport routier et de la logistique
ACV Puls		CSC-Enseignement	de l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Communauté germanophone
ACV-CSC METEA	du métal et du textile		
CSC Services publics	du secteur public		

Les fédérations interprofessionnelles

Les fédérations coordonnent et stimulent l'action syndicale autour de projets qui dépassent le cadre d'un secteur, d'une entreprise. Les fédérations représentent les travailleurs au sein de la région où ils habitent et organisent l'action des femmes, des jeunes, des travailleurs sans emploi, des migrants, des seniors. Elles assument également, au bénéfice de l'ensemble des affiliés, une assistance juridique, la formation des délégués et militants ainsi que la perception et la gestion des cotisations des affiliés.

Les activités d'organisme de paiement (OP) des allocations de chômage sont prises en charge de façon différente en fonction des régions:

- A Bruxelles et en Brabant flamand, elles sont prises en charge par l'Alliance CSC Bruxelles-Brabant flamand;
- Dans le reste de la Flandre, elles sont assumées par les fédérations;
- En Wallonie, le paiement des allocations de chômage est géré au sein de l'OP wallon piloté par le Conseil d'administration de toutes les fédérations wallonnes de la CSC.

Au 31 décembre 2021, la CSC comptait 13 fédérations interprofessionnelles.

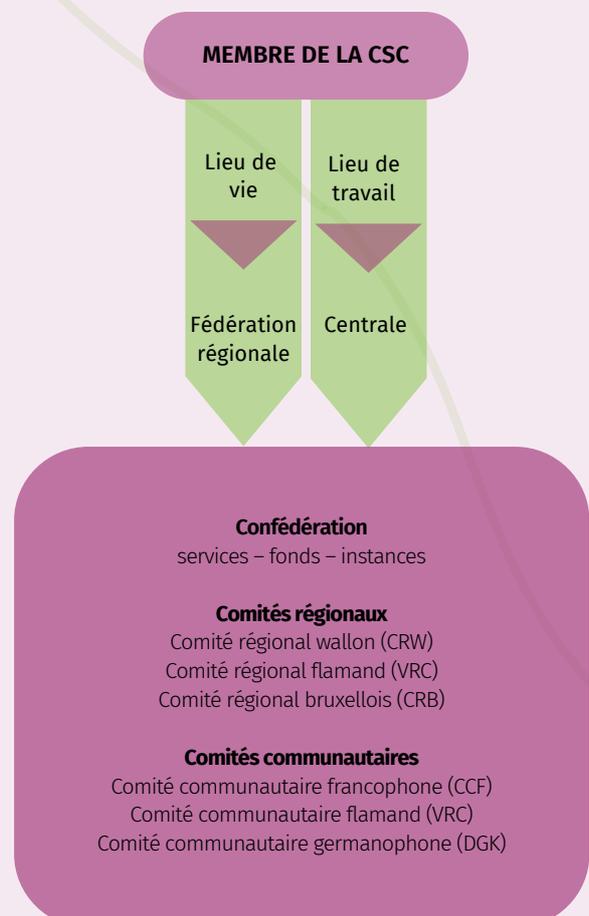
Fédération Mouvement CSC Bruxelles Bewegingsverbond ACV Brussel	CSC Brabant wallon
	CSC Mons - La Louvière
Bewegingsverbond ACV Vlaams-Brabant	CSC Charleroi - Sambre et Meuse
ACV Provincie Antwerpen	CSC Hainaut Occidental
ACV Limburg	CSC Liège - Verviers - OstBelgien
ACV Oost-Vlaanderen	CSC Luxembourg
ACV West-Vlaanderen	CSC Namur - Dinant

Le secrétariat national

La Confédération et son secrétariat national sont la coupole qui regroupe les centrales professionnelles et les fédérations interprofessionnelles. Elle organise la solidarité entre tous les affiliés à la CSC.

La Confédération assure:

- la coordination générale de l'action syndicale de la CSC;
- la conclusion de conventions collectives de travail nationales pour l'ensemble des travailleurs;
- les négociations avec les employeurs et le gouvernement au niveau interprofessionnel;
- la représentation de l'ensemble des travailleurs au niveau régional, national et international;
- la gestion des finances communes;
- l'organisation des services pour soutenir le travail des centrales et fédérations;
- l'organisation de l'action générale de la CSC et son expression politique.



LA CSC, UN SYNDICAT AVEC UN IMPACT AUX NIVEAUX GLOBAL ET LOCAL

1. EN BELGIQUE

Au niveau fédéral

La période de septembre 2020 à juin 2022 a été rythmée par des événements majeurs. La pandémie de Covid-19 s'est poursuivie et ses conséquences sociales et économiques se ressentiront durant plusieurs années. En juillet 2021, de terribles inondations se sont produites en Wallonie et la guerre en Ukraine, qui a débuté en février 2022, a entraîné une hausse des prix de l'énergie sans précédent et une inflation galopante. Tant les gouvernements que les partenaires sociaux ont tenté de limiter les effets de ces différents événements.

Pour la première fois, grâce aux syndicats, les négociations autour de la liaison au bien-être se sont déroulées indépendamment des négociations pour arriver à un accord interprofessionnel (AIP). Les conférences pour l'emploi ont, quant à elles, débouché sur un certain nombre de décisions en matière de droit du travail, un mélange de mesures que le gouvernement a présenté comme le «deal pour l'emploi» telles que la possibilité pour le travailleur de demander une semaine de quatre jours ou une semaine de travail en alternance, les parcours de transition pour les travailleurs licenciés, le travail de nuit dans l'e-commerce, le droit individuel à la formation pour tout travailleur à l'égard de son employeur ou encore le droit à la déconnexion.

À l'automne 2020, la CSC a présenté son plan de transformation économique et sociale posant les enjeux et les exigences d'une transition juste en remettant l'humain au cœur de cette transformation de l'économie. Son objectif: proposer des pistes pour que les travailleurs soient mieux respectés,

notamment pour ce qui concerne leurs conditions de travail.

Entre l'automne 2020 et l'été 2022, plusieurs chantiers très concrets ont abouti comme celui de la limitation des contrats journaliers dans le secteur de l'intérim, l'introduction d'un statut pour les travailleurs associatifs ou encore l'amélioration des interventions du Fonds de fermeture des entreprises.

Cette période a vu également la victoire de la CSC aux élections sociales de novembre 2020, des élections dont l'organisation a nécessité beaucoup d'aménagements au vu de la situation sanitaire. La pandémie a également été au centre d'un travail très actif de la CSC en matière d'information et de sensibilisation des travailleurs à l'importance du dépistage, de la vaccination, du bien-être et de la sécurité au travail et de la concertation sociale au sein des entreprises, des institutions et des services publics.

Enfin, comme chaque année, la CSC a informé et sensibilisé le public lors de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail sur les risques psychosociaux (2021) et sur les troubles musculosquelettiques (2022).

Révision de la norme salariale

La marge de négociation salariale de 0,4% annoncée par le gouvernement en janvier 2021 pour les deux prochaines années a fait bondir tous les syndicats du pays. La CSC a commencé à mener campagne pour une révision de la loi d'encadrement de la négociation des salaires, également appelée «loi de 1996», dans un pays toujours plongé dans la crise sanitaire et dans un climat où les employeurs tentent de négocier des



Le 20 juin 2022, plus de 80.000 manifestants se retrouvent à Bruxelles pour réclamer de meilleurs salaires dans un contexte d'inflation galopante.

Photo: Paul Corbeel

primes ponctuelles en lieu et place d'augmentations du salaire brut. Les actions sur le terrain commencent le 12 février 2021 avec une journée d'actions en entreprise: arrêts de travail, assemblées du personnel, distribution de tracts, information aux travailleurs... Douze jours plus tard, une nouvelle journée d'actions est organisée dans les rues et les lieux publics de tout le pays pour dénoncer les propositions inacceptables des employeurs qui bloquent les négociations de l'AIP.

A la mi-mars, des centaines de milliers d'exemplaires d'une «Gazette des salaires» réalisée par les trois syndicats du pays sont distribués par les militantes et les militants pour informer la population sur la composition des salaires et sur l'importance du dialogue social pour les faire évoluer de manière décente. La CSC produit des tracts et réalise des vidéos didactiques pour expliquer à ses affiliés l'enjeu de la réforme de la loi sur la norme salariale.



En mars 2021, des centaines de milliers d'exemplaires de la «Gazette des salaires» réalisée par les trois syndicats du pays sont distribués par les militantes et les militants pour informer la population.

La CSC organise, avec la FGTB, une nouvelle journée d'actions le 29 mars 2021, assortie de grèves, pour que l'AIP permette de négocier librement des augmentations de salaires dans les secteurs et les

entreprises. Plusieurs autres actions sont menées localement avant une grande manifestation nationale organisée le 6 décembre 2021 pour rappeler l'importance vitale des libertés syndicales et exiger la révision de la loi de 1996.

Le gouvernement fédéral refusant de reconsidérer sa position, la CSC a pris le parti de contraindre la Chambre à entendre la voix des travailleurs. La loi du 2 mai 2019 permet de le faire sur base d'une pétition signée par au moins 25.000 personnes. Une fois ce chiffre atteint, le point doit alors être inscrit à l'ordre du jour de la Chambre. La pétition portée par les trois syndicats est lancée en janvier 2022. Plusieurs actions sont menées sur le terrain par toutes les organisations de la CSC et début avril, la pétition est clôturée avec pas moins de 87.390 signatures. De nouvelles journées d'actions sont organisées dans tout le pays en avril et en mai en amont d'une grande manifestation nationale rassemblant 80.000 personnes le 20 juin 2022. Le 29 juin, en suite logique de la pétition lancée en janvier, les trois syndicats se sont exprimés devant la Commission des affaires sociales, emploi et pensions de la Chambre.

L'accord social 2021-2022

L'accord de gouvernement est scellé le 30 septembre 2020. Si elle estime qu'il présente une rupture positive par rapport à la dernière législature, la CSC est décidée à suivre de près les réponses du gouvernement en matière de fiscalité juste, de sécurité sociale forte, de travail décent, de fins de carrière et de pensions, de lutte contre le dumping social et de soutien aux plus vulnérables.

Le 22 juin 2021, le Conseil général de la CSC a donné son feu vert à l'accord social 2021-2022 négocié au sein du Groupe des 10 pour le secteur privé. Une fois l'accord validé par les partenaires sociaux, il restait à le transposer dans la législation et dans des CCT, ce qui a été fait en juillet 2021 par le Conseil national du travail (CNT). Compte tenu du carcan d'à peine 0,4% imposé par la loi sur la norme salariale, il n'a pas été possible d'intégrer ce point dans l'accord social et le gouvernement a donc dû fixer lui-même le cadre pour les négociations salariales sectorielles. De même, il a aussi dû trancher dans le dossier de l'augmentation des allocations sociales dans le cadre de la liaison au bien-être pour 2021-2022.

Le 25 février 2021, une nouvelle journée d'actions est organisée dans tout le pays pour dénoncer les propositions inacceptables des employeurs qui bloquent les négociations de l'AIP. La photo montre une action de la centrale Puls de la CSC au Mont des Arts à Bruxelles.

Photo: CSC



Les employeurs continuaient en effet à lier ce dossier à la norme salariale, alors que la CSC voulait le dissocier des négociations de l'AIP. En conséquence, le Groupe des 10 a conclu un accord-cadre sur cinq dossiers: le salaire minimum, l'harmonisation des pensions complémentaires, la flexibilité, les fins de carrière et la prolongation des mesures temporaires corona. En avril 2021, le gouvernement a entendu les revendications syndicales et le dossier de la liaison au bien-être des allocations sociales pour 2021-2022 a enfin été finalisé indépendamment de celui de l'AIP.

En juillet 2021, la mise en œuvre de l'accord social est totalement finalisée. L'augmentation du salaire minimum mensuel de 147,68 euros bruts, les emplois de fin de carrière à partir de 55 ans et le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à partir de 60 ans sont ainsi définitivement acquis. La CSC se réjouit que les travailleurs avec les plus bas salaires aient enfin une perspective de voir leur salaire augmenter de manière sensible. Grâce à cette amélioration, tous les travailleurs dont le salaire brut est inférieur à 2612 euros par mois (travail à temps plein) voient leur salaire net augmenter.

Cet accord jette également les bases pour l'introduction, jusqu'à fin juin 2023, dans les secteurs, des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans pour les métiers lourds et les carrières longues et pour des accords dans les entreprises en difficulté ou en restructuration où ces emplois de fin de carrière permettront d'éviter des licenciements secs. La clarté est par ailleurs enfin faite sur les différents régimes de RCC.

Explosion du nombre de personnes au chômage temporaire

La crise sanitaire a mis des dizaines de milliers de personnes au chômage temporaire pour cause de «force majeure» ou pour «raison économique». Grâce à une intervention de la CSC, l'allocation de chômage temporaire s'est élevée à 70% du salaire brut

“

Avec un salaire tel que celui que l'on perçoit dans les titres-services, on ne peut rien mettre de côté, on ne peut rien prévoir. Impossible de faire des économies ni bien sûr de partir en vacances. Le moindre couac dans la vie est une catastrophe. Je n'en peux plus de ne travailler que pour survivre et payer mes factures.

Amandine Staelens,
travailleuse dans le secteur des titres-services

plafonné, majorée d'un supplément de 5,63 euros par jour. Le chômage corona a pu également être assimilé pour le droit aux jours de vacances et au pécule de vacances. Fin 2020, toujours grâce aux syndicats, le gouvernement fédéral a approuvé le fait qu'une «prime de protection», un supplément à la prime de fin d'année pour celles et ceux qui ont été au chômage temporaire pendant au moins 53 jours en 2020, soit versée aux personnes concernées. Le montant de cette prime variait en fonction du montant journalier de l'allocation de chômage temporaire et s'élevait à un maximum de 780 euros. Au même moment, et toujours grâce aux syndicats, les intérimaires en quarantaine ont pu bénéficier du chômage temporaire corona pour la durée de leur quarantaine.

Après la pandémie, l'augmentation des prix de l'énergie

En janvier 2022, le gouvernement a pris une série de mesures pour apporter une réponse à court terme à l'envolée des prix de l'énergie. Il a décidé de prolonger le tarif social élargi jusqu'au 30 juin 2022. La TVA de l'électricité a également été abaissée de 21% à 6% à partir du mois d'avril 2022 jusqu'en juillet, uniquement pour l'électricité. Pourtant, la majorité de la population utilise encore des carburants fossiles pour se chauffer. D'où s'est ajoutée une «prime chauffage» unique de 100 euros sur la facture d'électricité des ménages. En

Les grands axes de l'accord social 2021-2022

→ Augmentation en trois étapes des salaires minimums les plus bas (pour un travailleur à temps plein):

- 01.04.2022: 76,28 euros brut par mois
- 01.04.2024: 35 euros brut par mois
- 01.04.2026: 35 euros brut par mois

→ Introduction des emplois de fin de carrière (à mi-temps comme à 4/5e temps) dès 55 ans (au lieu de 57 ans auparavant) pour les personnes exerçant des métiers lourds, les travailleurs ayant une carrière de 35 ans ou étant salariés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.

→ L'âge d'accès est porté uniformément à 60 ans jusqu'au 30 juin 2023 pour tous les régimes spécifiques à l'exception du régime de RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) pour les travailleurs licenciés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves pour lesquels l'âge de 58 ans est maintenu. Concrètement, ceci veut dire que les travailleurs âgés licenciés avant le 30 juin 2023 peuvent bénéficier d'un RCC à partir de 58 ans (RCC médical) ou à partir de 60 ans (s'ils ont exercé un métier lourd, eu une carrière longue ou s'ils ont travaillé dans une entreprise en difficulté et en restructuration, par dérogation à la règle générale de 62 ans).

octobre 2021, la CSC a défendu l'extension du tarif social de l'énergie durant la pandémie jusqu'à ce que le marché se tasse, et la révision du système du tarif social pour celles et ceux qui ne jouissent pas encore de ce droit malgré des revenus modestes et l'instauration d'accises flexibles.

En juin 2022, le constat est sans appel: la baisse de la TVA sur les prix de l'énergie n'a pas apporté de réponse satisfaisante à l'augmentation exponentielle de la facture énergétique. Malgré la prolongation du



“

La situation sanitaire a mis en évidence l'importance d'avoir des services publics de qualité et une sécurité sociale solide. Elle nous a appris des choses, notamment que nous ne pouvons faire face à une telle crise qu'avec des efforts conjoints et coordonnés.

Marc Leemans,
président de la CSC

Photo: Aude Vanlathem

tarif social élargi, le nombre de ménages accusant des retards de paiement a augmenté. La CSC a continué à plaider pour que des mesures complémentaires soient prises.

«La transition, c'est maintenant! Avec l'humain aux commandes.»

Le plan de transformation économique et sociale de la CSC présenté à l'automne 2020 pose les enjeux et les exigences d'une transition juste. Il veut remettre l'humain au cœur de la transformation de l'économie et proposer des pistes qui permettent de mieux respecter les travailleurs et d'améliorer leurs conditions de travail. En matière de sécurité sociale, la CSC veut que demain, chacun ait un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté. Cela passe par une opposition nette à la dégressivité des allocations de chômage mais aussi par un combat pour des pensions dignes et justes et une sécurité sociale forte. Le plan de relance proposé par la CSC se penche également sur des publics que la crise a précarisés comme les femmes ou les jeunes. La sécurité sociale doit s'adapter pour que tout le monde puisse être couvert, quel que soit le genre, l'âge ou la situation. La boussole de la CSC, c'est une transition juste et des pouvoirs publics qui, plutôt que de subventionner tous azimuts, indiquent un cap et des objectifs à atteindre. Ils doivent également définir les secteurs où des investissements massifs doivent être faits comme dans

Un été meurtrier en Wallonie

Les inondations qui ont frappé le pays et majoritairement la Wallonie en juillet 2021 ont fait 39 morts et près de 100.000 personnes sinistrées. Elles auront de lourdes conséquences à long terme, tant au niveau des ménages sinistrés qu'au niveau des entreprises détruites par la montée des eaux. En quelques heures, la Câblerie d'Eupen a ainsi été plongée dans la crise la plus profonde de ses 100 ans d'histoire. Quelques jours après la catastrophe, la direction a annoncé qu'elle allait reconstruire la Câblerie. Le personnel, dont certains membres avaient vu leur logement également sinistré, a immédiatement retroussé ses manches et commencé les travaux de déblayage. Avec environ 850 travailleurs, la Câblerie est le plus grand employeur privé en Communauté germanophone.

Une chaîne énorme de solidarité et des aides venant de tout le pays ont permis de venir en aide aux victimes des inondations. Au sein même de la CSC, de nombreux collaborateurs se sont mobilisés pour aider leurs collègues sinistrés. Dans plusieurs provinces, des centres de services de la CSC ont également été touchés.

La CSC a fait tout son possible pour assurer la continuité du service comme à Verviers où, malgré la visite de la Vesdre dans ses locaux, le service chômage de la CSC a maintenu un accueil pour les affiliés durant les congés d'été. La CSC a obtenu que les personnes en situation de chômage temporaire à cause de ces inondations soient traitées de la même façon que les personnes en «chômage corona». Lire aussi en page 15.



“

Le soutien et la collégialité ont été exemplaires. Tant les travailleurs que la direction ont tout fait pour sauver l'entreprise.

Laurent Conzen,
délégué CSC à la Câblerie d'Eupen

Photo: Jochen Mettlen

l'isolation des bâtiments et la mobilité. Il faut enfin faire en sorte que les services publics et collectifs restent accessibles à tous sur le territoire.

Pour comprendre comment la CSC envisage le redémarrage économique comme un tournant vers un monde plus équitable, plus juste, et plus vert, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



Aboutissement de chantiers très concrets

Entre l'automne 2020 et l'été 2022, plusieurs chantiers très concrets ont abouti concernant les travailleurs associatifs, le Fonds de fermeture des entreprises et dans le secteur de l'intérim.

Le 1er janvier 2022, le «troisième statut» du travail associatif, statut intermédiaire entre celui du bénévole et du salarié, a été définitivement supprimé à la demande des interlocuteurs sociaux. Cette suppression s'est opérée en intégrant le travail associatif dans l'article 17 de l'arrêté relatif à l'ONSS et en le limitant à une série d'activités dans les secteurs socioculturel et sportif. Par conséquent, les personnes qui travaillent dans le secteur associatif sont devenues dans tous les cas des travailleurs salariés au sens du droit du travail.

Le Fonds de fermeture des entreprises (FFE) a pour mission de payer des indemnités aux travailleurs qui sont victimes d'une fermeture d'entreprise lorsque cette dernière n'est pas capable d'assurer le paiement des salaires et indemnités de ses travailleurs. En janvier 2022, les interlocuteurs sociaux ont entériné un accord sur plusieurs mesures qui visent à augmenter de 5500 euros le montant maximum des interventions du fonds ainsi que d'harmoniser les conditions auxquelles ouvriers et employés peuvent bénéficier d'une indemnité de fermeture. Ces mesures concernent les travailleurs des entreprises dont la fermeture légale est datée à partir du 1er juillet 2022.

En juin 2022, un projet d'accord sectoriel a été conclu au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire réglant une série de points urgents pour 600.000 intérimaires (délai d'introduction d'un certificat médical, indemnité vélo, indexation de l'intervention dans les déplacements domicile-lieu de travail, droit à l'assurance hospitalisation). A l'été 2022, un accord a également été obtenu au Conseil national du travail (CNT) sur la limitation du nombre de contrats journaliers dans le secteur intérimaire. L'instauration d'une cotisation de sécurité sociale supplémentaire en cas de recours exagéré aux contrats journaliers par les employeurs est une avancée importante dans l'application du principe du «pollueur payeur».

Des élections sociales très particulières

Les élections sociales, prévues en mai 2020, ont dû être reportées en raison de la pandémie. La procédure a été suspendue juste après le dépôt des listes de candidats. Les élections ont finalement eu lieu entre le 16 et le 29 novembre 2020. Dans de nombreuses entreprises, elles ont même parfois été organisées plus tard en raison de l'absence d'une grande partie du personnel pour cause de chômage temporaire.

La CSC a pu recruter un peu moins de 60.000 candidats dans plus de 5000 entreprises partout en Belgique. Ces candidats se présentaient pour être élus au sein d'un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou d'un conseil d'entreprise (CE).

“

La période de pandémie nous a montré qu'on ne peut pas faire société si on ne compte pas les uns sur les autres et si on ne rétribue pas à sa juste valeur celles et ceux qui ont des métiers essentiels.

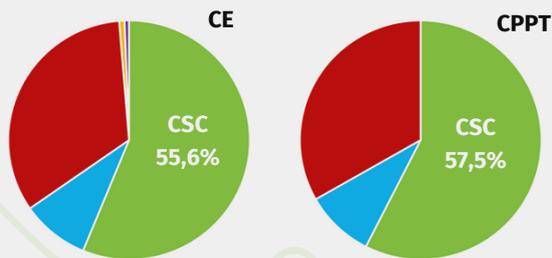
Marie-Hélène Ska,
secrétaire générale de la CSC

Photo: Aude Vanlathem

Le report des élections a nécessité un travail législatif supplémentaire. Il fallait en effet suspendre la procédure et la redémarrer ensuite mais aussi protéger les personnes qui s'étaient portées candidates. Au vu de la situation sanitaire, les possibilités de vote par correspondance et par voie digitale ont été élargies. Les supports digitaux ont été très utilisés et le matériel de campagne a également dû être adapté à ce mode de diffusion.

Fruit d'un lobbying intense de plusieurs années mené par la CSC, les élections sociales de 2020 ont été les premières auxquelles les intérimaires ont pu participer. Ce droit à la participation des intérimaires est important car les accords sur les salaires, les vacances, la sécurité, les horaires de travail... sont conclus dans l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Malheureusement, le report des élections n'a pas permis une participation importante des travailleurs intérimaires. La CSC a remporté une belle victoire puisqu'elle a décroché la majorité absolue tant en Wallonie qu'à Bruxelles et en Flandre, sauf pour le CE à Bruxelles, où la majorité absolue lui a échappé pour quelques sièges.

La CSC a gagné les élections sociales!



- ✓ Majorité absolue des sièges dans tout le pays
- ✓ Premier syndicat chez les jeunes, ouvriers, employés et cadres
- ✓ La meilleure représentation des femmes parmi les élu-e-s

Elle a récolté 57,5% des sièges dans les CPPT et 55,6% dans les CE. Elle est arrivée en tête dans le secteur marchand comme dans le secteur non marchand. La CSC est également le syndicat le plus représentatif tant chez les ouvriers que chez les employés, les jeunes et les cadres. En outre, avec 42,49% d'élues pour les CPPT (et 40,6% pour les CE), la CSC bat un nouveau record historique. Aucun syndicat belge n'a jamais obtenu autant d'élues.

Les résultats ont également été remarquablement bons pour les cadres puisque la CSC a remporté 52% des sièges, un score historique. Enfin, la CSC a également obtenu de très bons résultats dans les nouvelles entreprises où elle a remporté 60% des sièges. Lire en page 32 les thèmes sur lesquels la CSC a axé sa campagne de communication pour ces élections.

“

Etre délégué, c'est être tourné vers l'autre, c'est aimer les gens. Ce qui me rend heureuse, moi, chez Skechers, en tant que déléguée, c'est de voir un sourire sur le visage de nos affiliés quand je leur ai été utile.

Sylvie Verhaegen,
déléguée CSC chez Skechers

La sécurité et le bien-être au travail en temps de Covid

Protection, contamination, cas contact, cluster, quarantaine, traçage, variants, PCR, confinement, déconfinement, reconfinement... Tous ces mots se sont installés dans nombre de nos conversations durant la pandémie.

Tout comme les citoyens, les administrations, les écoles..., les entreprises ont-elles aussi dû adapter leur fonctionnement pour prévenir la propagation de la pandémie et permettre aux travailleurs de travailler en toute sécurité. Pour les y aider, les partenaires sociaux siégeant au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, parmi lesquels la CSC, ont édité plusieurs guides génériques à destination des entreprises. En mars 2022, une nouvelle édition du guide «Travailler en toute sécurité pendant une épidémie ou une pandémie» a vu le jour. Il contient les mesures de prévention pour veiller à ce que les travailleurs puissent continuer à travailler dans des conditions sûres et saines pendant une épidémie ou une pandémie et pour veiller à ce que les entreprises ne doivent pas (ou le moins possible) suspendre tout ou partie de leurs activités. Le nouveau guide n'a pas visé la seule pandémie du Covid-19 et peut-être utile également pour d'autres épidémies ou pandémies futures. La CSC a joué un rôle très actif dans la création et la mise à jour continue de ce guide. Elle a également investi énormément d'énergie dans l'information et la sensibilisation de ses militants à l'importance du dépistage, de la vaccination, de la concertation sociale durant cette période si particulière.

Durant la pandémie, les travailleurs qui en avaient la possibilité ont télétravaillé en masse. À un moment donné, le télétravail a même été fortement recommandé par les autorités, voire rendu obligatoire. Lors de la fermeture des frontières, les services de la CSC dédiés aux travailleurs frontaliers se sont attelés à faire comprendre gouvernement que ces travailleurs devaient faire l'objet d'une attention spécifique et que des solutions adaptées à leur réalité étaient nécessaires.

Le cadre juridique de la pratique du télétravail a été établi en partie par la convention collective de travail

Les 25 ans de la loi sur le bien-être au travail

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a fêté ses 25 ans en 2021. Elle a consacré une réforme et une amélioration radicales de la législation en matière de sécurité et de santé au travail. L'utilisation d'analyses des risques a été un des éléments-clés de la réforme, de nouveaux risques ont été admis et reconnus, tels que les risques psychosociaux, et un soutien multidisciplinaire de la politique de bien-être a vu le jour. S'il convient de se réjouir de ces avancées, les accidents graves du travail restent trop nombreux et des dizaines de milliers de travailleurs tombent malades chaque année à cause de leur travail. L'amélioration permanente de la réglementation relative au bien-être et, en particulier, le contrôle et les garanties de son application, représentent dès lors un défi majeur. Pour conforter les succès de la loi sur le bien-être et faire face aux problèmes qui subsistent et qui se poseront demain, la CSC veut continuer à améliorer la législation et son application sur le terrain.

(CCT) 149 conclue le 26 janvier 2021. La CSC a joué un rôle majeur dans la rédaction de cette CCT au sein du Conseil national du travail (CNT). Elle a également informé et outillé ses militants, par exemple en mettant à leur disposition un modèle de CCT qu'ils pouvaient utiliser dans leur entreprise. Après la crise sanitaire, le télétravail est resté une pratique courante dans la plupart des entreprises en devenant structurel. Il fallait donc une CCT à jour pour l'encadrer. La CSC a participé aux négociations au sein du CNT pour la mise à jour de la CCT 85bis sur le télétravail structurel.



Pour consulter la brochure de la CSC sur le télétravail, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



Risques psychosociaux et troubles musculosquelettiques

Le 28 avril a été déclaré «Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail» par l'Organisation internationale du travail. Cette journée est consacrée à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. La CSC en profite chaque année pour sensibiliser le public à ces questions.

En 2021, la CSC a décidé de sensibiliser ses militants et le grand public à l'importance de la prévention des risques psychosociaux au travail auxquels les travailleurs belges sont de plus en plus exposés. Les différentes études sur le sujet sont quasi unanimes: les causes sont à chercher dans les entreprises et la solution se trouve dans la prévention collective! Pourtant, encore beaucoup trop d'employeurs continuent à promouvoir un discours niant leurs responsabilités. Les initiatives visant à améliorer la «résilience mentale» des travailleurs fleurissent un peu partout, à contrecourant des avis scientifiques. Cette approche est insidieuse car, derrière la volonté affichée d'aider chaque travailleur individuellement à être «mentalement plus résistant», on sous-entend en fait que si les cas d'épuisement professionnel augmentent, pour ne citer que cet exemple, c'est de la

faute du travailleur qui n'a pas pu résister à un environnement professionnel nocif. Or, la législation désigne justement l'employeur comme le responsable de la politique de prévention dans son entreprise. Outre l'action organisée le 28 avril 2021, la CSC a également lancé un vaste projet mêlant enquêtes, interviews, webinaires afin de lister les principaux problèmes auxquels se heurtent les travailleurs en termes de prévention des risques psychosociaux et de lister les revendications de ses militants et juristes afin d'améliorer la protection de tous les travailleurs.

En avril 2022, la CSC a mis l'accent sur la problématique des troubles musculosquelettiques (TMS). Ils constituent, avec les problèmes psychosociaux, les principaux risques pour le bien-être au travail. Des lombalgies, de l'arthrose ou une hernie: les lésions de nos articulations, tendons et nerfs, attribuées au travail, sont largement répandues, bien documentées et ne diminuent pas. Au lieu de s'attaquer aux travailleurs malades de longue durée suite à des TMS, mieux vaut s'attaquer aux aspects pathogènes du travail. La CSC pense que, dans un premier temps, il est indispensable de renforcer la loi sur le bien-être afin de lutter contre cette problématique sur le lieu de travail de manière efficace et avec la participation des travailleurs.



La CSC a réalisé une enquête auprès des travailleurs des PME en accordant une attention particulière aux TMS. En février 2022, la CSC de Flandre-Orientale est allée à leur rencontre pour les inviter à y participer.

Photo: CSC

La CSC a publié un dossier spécial de son magazine «Syndicaliste» sur les risques psycho-sociaux à l'attention de ses militants. Pour le consulter, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



Des funambules représentant un cadre, une employée, un ouvrier, un infirmier en équilibre fragile sur une corde raide... au-dessus d'un bassin de la place Sainte-Catherine à Bruxelles. Quand l'équilibre est rompu, le travailleur tombe malade, souvent pour une longue durée.

Photo: Aude Vanlathem

Aux niveaux régional et communautaire

En Wallonie

Malgré la proximité de la période de pandémie, il était important de réfléchir à la manière de relancer notre pays et singulièrement la Wallonie, de réfléchir au «monde d'après». La CSC s'est impliquée dans la dynamique initiée par le gouvernement wallon pour définir les grands axes de la relance wallonne. Elle l'a dit plus d'une fois: ce redéploiement doit également se penser au niveau social et environnemental, une dimension essentielle que réclament ses affiliés et militants. La concertation avec les employeurs et avec le monde politique est un aspect important du travail de la CSC. Aujourd'hui, suite aux différentes réformes de l'État, il est important d'avoir une concertation sociale au niveau des Régions tout en gardant la ligne globale de la CSC.



Photo: Aude Vanlathem

Relancer la Wallonie

En mai 2021, le gouvernement wallon présentait une vingtaine de mesures réparties sur cinq axes pour relancer la Wallonie d'ici 2024. Mais cette première version du Plan de relance wallon (PRW) suscitait de nombreuses critiques de la part de la CSC et des autres interlocuteurs sociaux. S'en suivra un processus de concertation, de collaboration et de co-construction qui s'étalera sur plusieurs mois dans un contexte marqué notamment par les graves inondations de juillet 2021.

En mars 2022, le gouvernement wallon et les représentants du monde patronal, syndical et environnemental ont signé une déclaration commune inédite en Wallonie, fruit d'un vrai travail collaboratif. Ils se sont entendus pour définir une série d'actions prioritaires au sein des mesures du PRW. Pour parvenir à ce résultat, chaque partie a mené, en amont, un travail d'identification des projets qui lui semblaient prioritaires. Les priorités de chacun ont ensuite été croisées afin d'identifier un ensemble commun, cohérent et équilibré.

Des avancées sur la mobilité, l'emploi et les allocations familiales

Durant les deux années sociales, le Comité régional wallon (CRW) a continué son travail d'études, de réflexion et d'avis pour affiner ses positions et ses propositions. La CSC wallonne a proposé des pistes pour que les marchés publics profitent davantage aux entreprises wallonnes et contribuent ainsi à créer des emplois durables sur le sol wallon, elle a mené une réflexion sur les finances publiques wallonnes et proposé des pistes fiscales pour booster les recettes, a poursuivi sa réflexion sur les enjeux de la transition écologique et a organisé plusieurs journées d'études. Elle a également adopté un positionnement clair et détaillé sur la gratuité totale des TEC.

La réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi décidée par le gouvernement wallon est entrée en vigueur le 1er janvier 2022. La CSC wallonne a très activement critiqué le contenu de cette réforme, notamment la digitalisation à outrance, et a été auditionnée au parlement wallon pour défendre son point de vue. Cela a permis d'infléchir certaines des dimensions du projet initial. Enfin, face aux nombreuses questions qui se posent sur les Agences locales pour l'emploi (ALE), la CSC wallonne a actualisé une série de revendications pour permettre aux prestataires des ALE d'obtenir notamment une meilleure rétribution.

La réforme de l'Aide à la promotion de l'emploi (APE) a été votée en juin 2021 et est rentrée en vigueur en janvier 2022. Avec le front commun, la CSC s'était fortement mobilisée contre les plans de Pierre-Yves Jeholet, alors ministre de l'Emploi et de nombreuses manifestations ont eu lieu. C'est grâce à cette mobilisation que le gouvernement a retiré son projet et qu'une nouvelle réforme a vu le jour de façon plus concertée, une réforme qui préserve les emplois et les moyens.

En matière d'allocations familiales, nous avons contribué activement à ce que l'Agence wallonne pour une vie de qualité (AVIQ) rende l'octroi des allocations familiales majorées automatiques et définitives. Cela signifie que les bénéficiaires de l'intervention majorée (BIM) reçoivent, sans devoir le demander, un supplément qui par ailleurs leur est acquis.

Avec les organisations regroupées au sein du Rwadé*, la CSC a plaidé pour que la justice de paix soit un passage obligé avant une coupure de gaz ou d'électricité ou l'installation d'un compteur à budget. Cela a mené, en février 2022, à un décret wallon portant, dans un premier temps, sur les consommations d'électricité.

* Le Rwadé rassemble des organisations sociales, syndicales, environnementales, de consommateurs, de lutte contre la pauvreté et d'éducation qui plaident pour un droit d'accès à l'énergie.

Photo: Shutterstock



A l'été 2021, la pluie submerge la Wallonie

Trente-neuf morts, cent mille sinistrés, des dégâts matériels inestimables: les inondations des 14, 15 et 16 juillet 2021 sont la catastrophe naturelle la plus meurtrière que le pays ait connu. Elles auront de lourdes conséquences à long terme, tant pour les ménages sinistrés que pour les entreprises détruites par la montée des eaux (lire aussi en p. 10). En régions liégeoise et verviétoise et à l'est du pays, des entreprises des secteurs alimentaire, de la construction, des loisirs, du plastique, du textile, de la fabrication métallique... ont subi d'énormes dégâts. Et un peu partout, on ne compte plus les cafés, restaurants, hôtels et autres commerces dévastés par ces crues torrentielles.

Dès les premiers jours qui ont suivi les inondations, les délégués de la CSC, parfois eux-mêmes personnellement touchés, n'ont pas ménagé leurs efforts pour propager la solidarité et pour soutenir et défendre les travailleurs dont beaucoup seront mis en chômage temporaire pour cause de force majeure.

“

Lors des inondations, la première préoccupation des travailleurs était de savoir s'ils pouvaient légalement quitter leur lieu de travail pour rentrer chez eux. La direction s'y opposait. Mais nous avons négocié dans une CCT que le premier jour d'absence pour raison impérieuse devait être payé s'il était justifié. Plusieurs ont pu en bénéficier pour le 15 juillet 2021. Certains de nos collègues ont tout perdu. Nous avons proposé à la direction d'ouvrir ensemble un compte de solidarité mais cette dernière a préféré faire cavalier seul en ouvrant son propre compte. Les fonds récoltés par les employés ont permis de soutenir huit collègues directement touchés par les inondations. Gérée de manière démocratique, la redistribution de la caisse de solidarité s'est faite sur base de critères clairs.

Giovanna Spoto,
déléguée CSC chez Trafic

Un congrès sur le thème du «Bien vivre»

Les inondations de l'été 2021 rappellent que les conséquences du changement climatique sont là et que ces bouleversements affecteront de plus en plus les travailleurs. Pour limiter notre impact négatif sur les écosystèmes dont nous sommes dépendants, nous devons nous orienter vers un développement durable, mettant le social, l'économique et l'écologique sur le même pied d'égalité. Cette transition doit, notamment via le PRW, changer le visage de la Wallonie et en faire une terre du futur où il fait bon vivre.



Durant deux jours, près de 300 congressistes ont tracé les grandes lignes de ce que devrait être le «bien-vivre» en Wallonie.

Photo: Aude Vanlathem

La transition juste a été un sujet important lors des débats qui ont animé le troisième congrès de la CSC wallonne en mai 2022. Durant deux jours, près de 300 congressistes ont tracé les grandes lignes de ce que devrait être le «bien-vivre» en Wallonie: une économie tournée vers le développement humain et le respect de la nature, une redistribution des richesses permettant la prospérité partagée, une société qui vise le bien-être et s'appuie sur une participation démocratique respectueuse de toutes et tous, une qualité de vie par des biens et des services collectifs qui garantissent la cohésion sociale. Les lignes de force et les résolutions d'actualité et d'activités qui sont ressorties de ce congrès permettent à la CSC d'être en ordre de bataille pour renforcer son action syndicale. Parce que le redéploiement de la Wallonie passera par des politiques audacieuses et ambitieuses. Et parce que le monde d'après, c'est maintenant.

Pour découvrir le rapport du congrès, les lignes de forces, les résolutions d'activités et d'actualité, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



A Pepinster, en Province de Liège, deux semaines après les inondations, les dégâts étaient toujours visibles dans les rues.

Photo: Shutterstock

«Le monde d'après, c'est maintenant!»

Malgré la proximité de la crise sanitaire, il était important de réfléchir à la manière de relancer notre pays et singulièrement la Wallonie, de réfléchir au «monde d'après», en amont du congrès de la CSC wallonne, un monde d'après qui se pense également au niveau social et environnemental, une dimension essentielle que réclament les affiliés et les militants de la CSC. C'est dans ce cadre de cette réflexion que la CSC wallonne a lancé fin 2021 une grande campagne de sensibilisation avec le slogan «Le monde d'après, c'est maintenant!». Durant près de six mois, la campagne a abordé six enjeux majeurs, au cœur de l'actualité sociale, qui appellent des réponses urgentes de la part des autorités politiques: les fins de carrière, la transition écologique, l'inclusion numérique, la valorisation des métiers essentiels, l'articulation vie privée-vie professionnelle et l'emploi des jeunes. Ces thèmes soutiennent l'action quotidienne de la CSC wallonne qui défend une Wallonie plus juste et plus solidaire. La campagne s'est basée sur des témoignages diffusés via des vidéos, des tracts et des affiches.



Pour redécouvrir cette campagne, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



En Flandre

Entre 2020 et 2022, la CSC flamande s'est investie dans la trajectoire de préparation de son nouveau Congrès «Op-tocht naar 2030» («En route vers 2030»). Plusieurs étapes ont permis et favorisé une grande implication des militants et une bonne collaboration avec eux. Aucun thème n'avait été défini au préalable. Le travail de préparation s'est construit en cours de route, en fonction des différentes contributions. Les contributions individuelles des membres et des militants mais aussi celles des nombreux groupes de travail qui se sont réunis dans les organisations à travers toute la Flandre ont été rassemblées sur une plateforme numérique. Sur base de ces contributions, ce sont pas moins de 1000 propositions d'amélioration pour la Flandre qui ont pu être formulées. Après les avoir traitées, le thème du Congrès a été arrêté: «Ruimte maken voor elkaar» (littéralement «Faire de la place les uns pour les autres»).

Suite à la crise du Covid, le Congrès, initialement prévu en mars 2022 a dû être reporté au mois de septembre 2022.

La relance au centre de l'implication du travail de la CSC flamande

Sur le plan politique, la période a été chargée. La politique flamande s'est orientée autour de la mise en œuvre de l'accord de gouvernement mais aussi autour d'autres initiatives développées dans le cadre de la relance. La CSC a assuré la vice-présidence du SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, le Conseil économique et social flamand) en 2020 et sa présidence en 2021. Elle a ainsi pu marquer son empreinte sur la politique menée.



“

Le climat, la mobilité durable et les nouveaux mouvements migratoires sont des sujets qui nous concernent en tant que travailleurs et pour lesquels nous avons un rôle à jouer en tant que syndicat.

Johan Vervoort,
président de la CSC flamande

Photo: James Arthur

Entre 2020 et 2022, la CSC flamande s'est investie dans la trajectoire de préparation de son nouveau Congrès «Op-tocht naar 2030» («En route vers 2030»).



Le 14 décembre 2020, la CSC a conclu, avec les autres interlocuteurs sociaux et le gouvernement flamand, un accord au sein du Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC). Cet accord, appelé «Alle hens aan Dek» («Tout le monde sur le pont»), s'est inscrit dans le cadre des plans de relance du gouvernement flamand et prévoyait notamment de renforcer les moyens pour la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs, en particulier par le biais d'un élargissement du congé de formation flamand et d'un bilan de compétences pour les travailleurs.

Le 22 décembre 2021, le plan d'action «Werkbaar werk» («Travail soutenable»), qui est le résultat de l'accord du VESOC de 2017, a pu être renouvelé et prolongé. Ce plan d'action est important pour mesurer la soutenabilité du travail en Flandre et dans les différents secteurs. Il prévoyait aussi de renforcer le soutien dans le cadre du télétravail.

Le 1er juillet 2022, la CSC a conclu un nouvel accord avec le gouvernement flamand au sein du VESOC, après avoir scellé un accord entre interlocuteurs sociaux en mars de la même année. Grâce à cet accord appelé «Iedereen nodig, Iedereen mee» («On a besoin de tout le monde et chacun peut contribuer»), la CSC a pu obtenir une série de réalisations importantes, comme la mise à disposition de moyens et de trajectoires pour l'accompagnement sur le lieu de travail, une prime pour les non-actifs qui veulent suivre une formation dans un métier en pénurie, la pérennisation du «werkbaarheidscheque» («chèque de soutenabilité»), un meilleur pilotage de projets en faveur de la soutenabilité du travail et le recours à des coachs en formation dans les entreprises.

Consultez le contenu de l'accord sur le site internet des autorités flamandes en [clicquant ici](#) ou en scannant le code QR ci-contre (ce document n'est disponible qu'en néerlandais).



“ Nous avons créé *Innovatief* pour que les rêves, les ambitions, les désirs et les idées de nos militants inscrits dans les lignes de force de nos congrès, deviennent réalité.

Ann Vermorgen,
secrétaire nationale de la CSC

Photo: James Arthur

Une nouvelle asbl pour accompagner les travailleurs aux niveaux social et syndical

L'asbl «Innovatief» a été créée par la CSC en janvier 2021 pour répondre aux préoccupations sociales, aux défis syndicaux et aux questions des travailleurs néerlandophones avec ou sans emploi, de leurs représentants et de la CSC dans son ensemble. Projets de recherche-action, consultations, conseils..., toutes les activités d'*Innovatief* sont axées sur les personnes et sur l'émancipation mais aussi sur l'innovation. Ses thèmes et ses domaines de prédilection sont le marché de l'emploi, les relations de travail, l'économie (sociale), l'innovation technologique, l'organisation du travail, le travail faisable, le bien-être au travail, l'éducation, la formation, l'apprentissage tout au long de la vie, l'environnement, le climat, le développement durable, la lutte contre la pauvreté ou encore le travail syndical.

Innovatief aide les travailleurs de tous les secteurs à franchir les obstacles structurels liés à la recherche et au maintien de l'emploi.

En Fédération Wallonie-Bruxelles

Dans une Belgique de plus en plus régionalisée, la nécessité d'une «solidarité francophone» s'est fait sentir au sein de la CSC il y a quelques années. La Fédération Wallonie-Bruxelles (FW-B) gère des compétences importantes que partagent francophones bruxellois et wallons: l'enseignement, la culture, l'accueil de la petite enfance, la jeunesse et l'aide à la jeunesse, l'éducation permanente, le sport... L'organisation de la CSC francophone peut adopter des positions et prendre des décisions concernant les matières relevant de la FW-B, et sur les aspects de la politique d'autres niveaux de pouvoir qui impactent les enjeux de la FW-B.

Durant ces deux années de crise sanitaire, l'attention a été principalement portée au suivi de l'impact de la pandémie dans les différents secteurs pour lesquels la FW-B est compétente. La CSC a notamment défendu l'ouverture autant que possible des crèches et des écoles dans le souci de préserver le bien-être, l'éducation, la stabilité et la santé des enfants. Elle a suivi de près l'évolution du statut des gardiennes et accueillantes d'enfants à domicile et a également dénoncé et expliqué les problématiques de santé mentale, particulièrement chez les mineurs. La situation sanitaire a mis en évidence le manque de protection sociale des artistes. La CSC a participé aux premières discussions autour de la réforme du statut d'artiste.

Les matières relatives à l'enseignement ont également fait l'objet d'une grande attention avec le suivi du

pacte d'excellence, notamment concernant les rythmes scolaires annuels, la réforme des rythmes quotidiens ou encore les bâtiments scolaires. La période a été intense en actions et en mobilisations dans toute la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les revendications sont claires: obtenir une véritable reconnaissance et une revalorisation du métier d'enseignant, d'autant plus au vu de l'adaptabilité exemplaire dont les enseignants ont fait preuve durant la pandémie (hybridation, difficulté d'aération des locaux, quarantaine, abondance des circulaires, absences des élèves, désinfection des locaux...).

Dans le secteur de l'enseignement et de la formation, la CSC francophone a suivi la deuxième expérience pilote de «certificat de compétence professionnelle» dont l'objectif était de tester les possibles en matière de certifications via des unités de compétences et plus nécessairement par l'obtention de crédits. Ce certificat permettrait une meilleure insertion socioprofessionnelle pour celles et ceux pour qui l'école a été une expérience d'échec mais aussi notamment pour les travailleurs en formation continuée. Un autre dossier important concerne la reconnaissance des diplômes étrangers. Elle est une véritable clé d'inclusion car elle permet aux personnes migrantes d'être valorisées. Elle est également importante pour la société qui accueille: les diplômés non-reconnus sont l'une des causes majeures du chômage des personnes d'origine étrangère ou de leur occupation dans des emplois plus précaires. La CSC a participé activement aux travaux, a pris position et a organisé sur le sujet plusieurs sessions d'informations et webinaires.

Enfin, la mobilisation a été forte dans les secteurs de l'enfance, de l'aide à la jeunesse, de l'accueil de l'enfance et du socio-culturel. A la différence du fédéral et de la Région wallonne, la FW-B a tardé à négocier un accord social pour le non marchand

permettant d'améliorer les conditions de travail et de garantir une harmonisation, notamment salariale, entre tous les secteurs du non marchand. En juin 2021, alors que les syndicats estimaient qu'un budget de 130 millions d'euros était nécessaire, le gouvernement de la FW-B a finalement décidé de porter à 35 millions d'euros l'enveloppe budgétaire destinée à la conclusion d'un accord sectoriel pour la période 2022-2025. C'est 15 millions d'euros de plus que ce qui avait été annoncé quelques mois auparavant. Si la CNE a reconnu l'avancée positive, elle a souligné que le gouvernement avait habilement planifié l'octroi des 15 millions d'euros supplémentaires à l'année 2025. A charge donc du prochain gouvernement de les trouver.

En Région de Bruxelles-Capitale

Durant ces deux années, la CSC a continué à s'investir fortement dans la concertation sociale bruxelloise. Elle a pu peser sur de nombreux dossiers importants.

Indemnités des stagiaires en formation, reconnaissance des entreprises d'économie sociale et accompagnement des travailleurs victimes de faillites

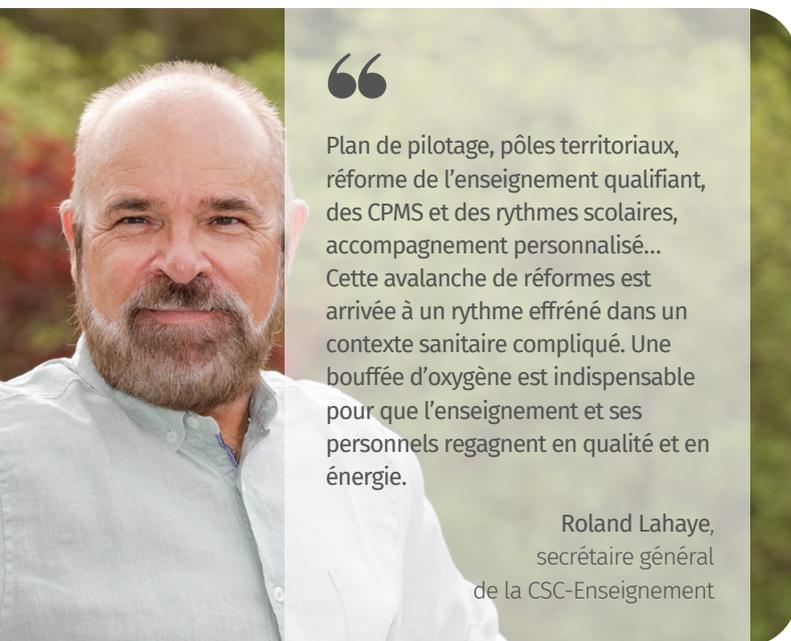
Depuis la communautarisation de la formation professionnelle, les stagiaires touchent une indemnité de formation professionnelle cumulable avec l'allocation sociale qu'ils touchent éventuellement par ailleurs. Cette indemnité a été doublée rencontrant la revendication de la CSC qui continuera à défendre une augmentation plus substantielle.

A Bruxelles, les entreprises qui veulent être reconnues comme étant issues de l'économie sociale doivent être agréées. La CSC participe activement à ce processus de reconnaissance et de mandatement pour l'insertion. Elle a pris, en 2021, la présidence du Conseil consultatif de l'économie sociale (CCES).

Un projet-pilote a été mis en place pour créer à Bruxelles un fonds de soutien aux restructurations, applicable lorsque le licenciement est la conséquence d'une faillite ou d'une procédure analogue. Ce fonds finance un accompagnement à l'emploi mais également un accompagnement social des travailleurs auquel la CSC participe activement.

Des initiatives fortes en matière de diversité, de droit au logement, d'accès à l'énergie et de lutte contre le racisme

A Bruxelles, accepter la diversité sur les lieux de travail est un enjeu socio-économique majeur, en plus d'être un principe élémentaire de justice. La CSC suit très activement les «plans de diversité» d'une vingtaine de délégations de travailleurs d'entreprises bruxelloises, leur propose des formations et leur fournit des outils pédagogiques (voir les activités de la CSC en matière de diversité en p. 48).



“

Plan de pilotage, pôles territoriaux, réforme de l'enseignement qualifiant, des CPMS et des rythmes scolaires, accompagnement personnalisé... Cette avalanche de réformes est arrivée à un rythme effréné dans un contexte sanitaire compliqué. Une bouffée d'oxygène est indispensable pour que l'enseignement et ses personnels regagnent en qualité et en énergie.

Roland Lahaye,
secrétaire général
de la CSC-Enseignement

Photo: Aude Vanlathem

La CSC a soutenu activement les initiatives du milieu associatif et du Mouvement ouvrier chrétien (Moc) pour inscrire le droit à un logement avec un loyer raisonnable dans le droit bruxellois du logement. Le locataire doit pouvoir réclamer une diminution de son loyer si celui-ci dépasse sans justification une grille indicative, basée sur quelques éléments aisément constatables par le locataire. Cette position, défendue par la CSC, a abouti, fin 2020, à une ordonnance d'origine parlementaire, soutenue par les partis de la majorité, une première étape qui va dans la bonne direction.

Lors de la libéralisation du marché de l'énergie, les bruxellois ont bénéficié, grâce aux pressions des acteurs sociaux, de la meilleure protection en matière de consommation d'énergie. La CSC, au sein de la Coordination Gaz Électricité Eau s'est battue pour le maintien et l'extension des mesures sociales et de protection en matière d'accès à l'énergie. Elle a fait pression pour empêcher l'indexation des loyers des logements mal isolés en publiant une carte blanche dans les médias. Cette action a été décisive dans la décision du gouvernement d'empêcher cette indexation pendant un an.

La lutte contre le racisme ne se limite pas à sanctionner des actes répréhensibles. Il faut aussi assurer une réelle égalité des chances dans l'exercice des droits (par exemple le droit à l'emploi), en évitant

les discriminations directes et indirectes et en faisant activement la promotion de la diversité sur les lieux de travail. Lors de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars 2022, cet enjeu a été mis en évidence par une tournée en vélo auprès de plusieurs délégations de la CSC dans des entreprises à travers Bruxelles ayant signé une déclaration d'engagement pour une entreprise sans racisme.

“

La population bruxelloise est riche de sa diversité. Vivre ensemble dans le respect mutuel fait grandir toutes les parties, génère des idées nouvelles et des pratiques qui libèrent.

Léon Detroux,
président de la CSC bruxelloise

Photo: Aude Vanlathem

Réorganiser le secteur des taxis bruxellois

En collaboration étroite avec la CSC Transcom et «United Freelancers», la CSC a fait pression sur le gouvernement bruxellois pour obtenir une ordonnance qui réorganise le secteur. Deux principes ont guidé cette action: le fait que le service de taxis est une composante de la politique de mobilité durable (dans les zones peu desservies par les transports publics ou pour les personnes pour lesquelles l'usage des transports en commun est difficile) et la nécessité de maintenir dans ce secteur un emploi salarié dans de bonnes conditions. Suite à cette pression, les services offerts par les plateformes de réservation en ligne ont été réglementés pour éviter une concurrence déloyale. Par exemple, les prix des courses ne pourront plus être fixés librement par les plateformes mais devront se situer dans une fourchette déterminée.



En collaboration étroite avec la CSC Transcom et United Freelancers, la CSC a fait pression sur le gouvernement pour obtenir une ordonnance qui réorganise le secteur des taxis bruxellois.

Photo: Shutterstock

En Région germanophone

La CSC est largement représentée au sein de la concertation sociale germanophone et est ainsi parvenue à obtenir des avancées, notamment dans le secteur non marchand.

En région germanophone, les institutions privées du secteur non marchand comptent près de 1000 équivalents temps plein. En 2019, une hausse des salaires avait été négociée pour le secteur et devait prendre cours en 2024. Au vu de la crise sanitaire, des négociations auxquelles la CSC a participé activement, ont permis de modifier le planning prévu initialement puisqu'il a été décidé que les salaires seraient augmentés de façon progressive dès septembre 2020 jusqu'en 2024. L'ampleur de ces augmentations varie de 2 à 4%, voire même jusqu'à 16% pour certaines catégories de travailleurs.

C'est également sous l'impulsion de la CSC que les allocations de certains apprentis ont pu augmenter. Le gouvernement de la région germanophone a en effet décidé d'augmenter les indemnités de tous les apprenants suivant une formation en alternance dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dit «classes moyennes». La décision prise porte sur la majoration de leur indemnité mensuelle d'environ 100 à 150 euros à partir du 1er juillet 2022. En région germanophone, ces montants qui augmentent sur base semestrielle de 350 à 700 euros par mois sont intégralement compatibles avec les allocations familiales.

Enfin, la CSC Ostbelgien n'a pas ménagé ses efforts pour apporter sa pierre à l'édifice de la modification de la loi sur la norme salariale. Avec ses militants, elle s'est mobilisée à plusieurs reprises pour demander la modification de cette loi ainsi qu'un renforcement du pouvoir d'achat. Elle a ainsi notamment rendu visite au président du parlement et au premier ministre de la Région pour leur remettre un sac de pommes de terre, symbole de la trop faible marge de négociation salariale prévue par la loi de 1996.

En mars 2021, accompagné d'une délégation de la CSC, Marc Niessen, secrétaire régional en charge de la Communauté germanophone, a remis au président du parlement et au premier ministre de la région un sac de pommes de terre, symbole de la trop faible marge de négociation salariale prévue par la loi de 1996.

Photo: CSC



2. EN EUROPE

L'action syndicale européenne est avant tout un travail d'équipe. De nombreux collaborateurs de la CSC sont directement impliqués dans les travaux de la Confédération européenne des syndicats (CES), de l'Institut Syndical européen (ETUI) et de l'Observatoire social européen (OSE). Certains sont aussi actifs dans des centrales des Fédérations syndicales sectorielles européennes ou au sein du Comité économique et social européen (CESE).

Pandémie, réchauffement climatique, guerre en Ukraine, crise énergétique..., l'Europe et ses institutions ont fait face à des défis de taille. Dans ce contexte, l'action syndicale européenne s'est concentrée sur la défense d'une Europe sociale, prospère, juste et verte au service de tous les citoyens.

45 millions

A l'automne 2020, on a estimé que 45 millions de travailleurs européens risquaient de perdre leur emploi.

Faire face à la situation sanitaire

Depuis le début de la pandémie, la CSC et les autres syndicats européens, regroupés au sein de la CES, ont plaidé pour que des mesures urgentes soient prises pour aider les travailleurs et les entreprises à maintenir l'emploi, pour soutenir les services publics, notamment le secteur de la santé, et pour garantir l'approvisionnement des services et des biens essentiels. A l'été 2020, des négociations ont permis de débloquer 750 milliards d'euros de fonds de relance et de concrétiser les mesures d'urgences. Ces négociations étaient plus que nécessaires car à l'automne 2020, alors que la deuxième vague Covid débutait, on a estimé que 45 millions de travailleurs européens risquaient de perdre leur emploi.

Au sein de la CES, la CSC a plaidé pour une politique économique misant sur l'investissement. Elle a fait particulièrement entendre la voix syndicale dans l'espace public néerlandophone, notamment hollandais, et par la publication de plusieurs cartes blanches dans la presse écrite. L'objectif: faire adopter une politique budgétaire différente qui, loin des approches conservatrices, accroît les capacités de nos économies au lieu de les restreindre. Le cadre budgétaire doit être un soutien aux objectifs de plein emploi et de protection de l'environnement énoncés dans le traité de l'Union européenne (UE) et non y contrevenir.

La CSC s'est également investie dans les actions de l'alliance «No Profit on Pandemic» («Pas de profit sur la pandémie») rejointe par de nombreuses organisations de la société civile. «No profit on pandemic» a lancé une initiative citoyenne européenne afin que la Commission européenne prenne des mesures pour faire des vaccins et des traitements anti-pandémiques un bien public mondial, librement accessible à tous. 32.000 personnes ont signé la pétition en Belgique.

Force est de constater que la présence numérique massive durant la pandémie, notamment sur les réseaux sociaux, a permis une visibilité importante de nos revendications. Elle a rendu possibles des réactions plus rapides et souvent directement liées au processus décisionnel européen.



Comme ici en mars 2022, la CSC a participé aux différentes actions organisées au pied du siège des institutions européennes à Bruxelles pour demander la fin des hostilités et affirmer sa solidarité avec la population ukrainienne.

Photo: Paul Corbeel

Défendre les droits des travailleurs en temps de guerre

Depuis le début de la guerre en Ukraine, la solidarité avec les victimes de la guerre a été l'un des leitmotivs de l'action syndicale européenne. Le premier jour de l'invasion russe mais aussi dans les jours et mois qui ont suivi, la CES a organisé plusieurs actions à Bruxelles. La CES suit de façon soutenue, grâce à ses contacts avec les syndicats ukrainiens, la situation des travailleurs ukrainiens. La loi ukrainienne ne prévoit aucune protection pour les travailleurs des organisations comptant moins de 250 employés et permet à ces organisations d'ignorer les conventions collectives existantes. La CES et les syndicats ukrainiens ont donc demandé à l'UE d'indiquer clairement au gouvernement ukrainien que le processus d'adhésion devait reposer sur le respect des valeurs fondamentales de l'UE (économie sociale de marché, dialogue social, rôle des partenaires sociaux) ainsi que sur le plein respect des droits syndicaux et des droits sociaux.

Œuvrer à une solidarité syndicale européenne

Au sein du marché unique européen, la situation d'un travailleur européen est intrinsèquement liée à celle d'un travailleur belge, et inversement. Il est donc dans notre intérêt de défendre l'ensemble des travailleurs européens. La solidarité syndicale internationale, en ce compris européenne, est d'ailleurs à cet égard une valeur fondamentale défendue par la CSC.

Trente ans après la chute du Mur de Berlin, les travailleurs des pays d'Europe de l'Est sont confrontés à des bas salaires, une faible protection sociale, de faibles investissements dans des services publics de qualité et le démantèlement des droits syndicaux et des négociations collectives. La CSC, avec la CES, soutient les syndicats de l'Europe de l'Est et a organisé avec eux, en 2020 et 2021, des séminaires sur le rôle des syndicats dans la promotion des salaires minimums justes, de la transition juste et de la négociation collective. La CSC reste engagée dans plusieurs partenariats pour soutenir des syndicats progressistes, démocratiques et indépendants dans cette région, car seuls des syndicats forts, le respect des droits syndicaux et un dialogue social peuvent garantir un autre modèle de développement plus durable et inclusif.

Changer la législation pour une Europe plus sociale

La présidence portugaise de l'UE au premier semestre 2021 a été décisive pour la période de 2020 à 2022. Le 8 mai 2021, les membres du Conseil européen ont adopté, lors du sommet social de Porto, la déclaration de Porto sur les questions sociales. Celle-ci prévoit que les Etats membres doivent fixer des objectifs au niveau national en se basant sur les objectifs de Porto en matière d'emploi, de formation, d'exclusion sociale et de pauvreté. Si la CSC et les autres syndicats belges ont estimé que les objectifs de la déclaration de Porto étaient trop peu ambitieux, chacun reconnaît qu'il est important que les gouvernements et les partenaires sociaux européens aient pu renouveler les engagements généraux en matière d'Europe sociale.

Plusieurs autres dossiers législatifs ont également pu évoluer comme la directive concernant les salaires

Pour en savoir plus sur la directive sur les salaires minimums, consultez le [site de la CES](#) ou scannez le code QR ci-contre.



minimums adéquats dans l'UE. Le projet a été approuvé en 2022 et constitue un coup de pouce bienvenu pour les travailleurs en difficulté.

Le travail de plateforme, qui concerne 28 millions de travailleurs en Europe, a également pu être régulé. United Freelancers, le service de la CSC qui défend les freelancers, les travailleurs de plateformes ou encore les indépendants sans personnel, a joué un rôle déterminant en participant à l'Observatoire de la CES sur le sujet.

Enfin, la CSC a pu jouer un rôle actif en matière de protection des travailleurs contre les risques liés aux substances dangereuses qui sont des causes de maladies professionnelles graves. La CSC, qui préside le Comité consultatif européen pour la santé et la sécurité, a également remis un avis pour une meilleure protection des travailleurs. Par ailleurs, le Covid-19 a pu être ajouté à la liste européenne des maladies professionnelles et des conseils pour une meilleure préparation aux futures pandémies ont été formulés.



«Un travail faisable et décent pour les travailleurs de plateforme!»
Tel était le message porté par la CES et la CSC lors d'une action en faveur de la régulation du travail de plateforme en octobre 2021.

Photo: CSC

Analyser les votes des parlementaires européens

Un suivi institutionnel accru et des actions syndicales européennes ciblées, notamment par la voie digitale, sont essentielles pour faire bouger les choses. La CSC a ainsi collaboré avec plusieurs observatoires du comportement de vote des députés européens. Elle a pu observer plusieurs avancées au niveau politique ainsi que la présence de majorités pour voter des politiques sociales. Les nombreuses analyses des comportements de vote des députés européens permettent notamment d'objectiver le fait que les prétentions de l'extrême droite à représenter les travailleuses et travailleurs et à protéger les parties précarisées de la population sont factuellement totalement fausses.

3. DANS LE MONDE

Pour la CSC, la solidarité internationale est un élément essentiel de l'action syndicale. Dans l'économie mondiale globale, les intérêts des travailleurs de notre pays ne peuvent être dissociés de ceux des autres pays. Dans le monde entier, la CSC soutient les syndicats représentatifs, autonomes et libres dans leur lutte pour la justice sociale et le travail décent.

Un programme de coopération internationale sur fond de pandémie

Financé conjointement par la CSC et la Direction générale coopération au développement et aide humanitaire (DGD), le programme quinquennal 2017-2021 s'est poursuivi courageusement de septembre 2020 jusqu'à son terme en juillet 2022. En raison de la pandémie, la plupart des réunions de concertation et des formations avec et chez nos partenaires syndicaux au Cambodge, en Indonésie, au Niger, en République démocratique du Congo, en Haïti et en République dominicaine a dû s'organiser en ligne. Malgré ces difficultés, nos partenaires ont réussi à réaliser largement leurs objectifs en termes de renforcement du dialogue social et de défense des droits des travailleurs. Une évaluation externe réalisée au premier semestre 2022 pour évaluer l'impact de nos actions auprès de la DGD a confirmé ces excellents résultats. Elle a également souligné le suivi efficace réalisé par la CSC.

• En Afrique

Au Niger, une nouvelle convention collective interprofessionnelle a été signée, actualisant l'ancienne datant de 1972 et répondant ainsi aux revendications de longue date des syndicats nigériens. En Côte d'Ivoire, le salaire minimum interprofessionnel garanti a été renégocié avec les syndicats, passant de 60.000 à 75.000 FCFA (soit de 90 à 113 euros) alors qu'en République démocratique du Congo, le Code de sécurité sociale a été révisé et inclut désormais les travailleurs de l'économie informelle, ouvrant ainsi des droits à la plus grande partie des travailleurs du pays.

• En Amérique latine

Malgré une situation désespérée dans leur pays, les syndicats haïtiens ont pu signer une convention collective avec la Compagnie Industrielle de Développement (CODEVI) qui regroupe 18 entreprises du secteur du textile. Cette convention a permis d'améliorer les conditions de travail et de vie de plus ou moins 20.000 travailleurs. En République dominicaine, plusieurs conventions internationales du travail ont été ratifiées grâce aux campagnes et actions menées par les syndicats. Pour la première fois, les

travailleurs et travailleuses domestiques ont perçu un salaire minimum. Enfin, notre partenaire brésilien, l'UGT, a pu négocier un accord pour que 600.000 travailleurs des économies de plateforme (livreur à moto et à vélo) aient accès à une protection sociale.

• En Asie

Durant la pandémie, plusieurs syndicats indonésiens dont la KSBSI, notre partenaire, ont pu conclure un accord sur l'élaboration d'un système d'allocations de chômage pour les travailleurs ayant perdu leur emploi en raison de la pandémie. Le système a été lancé dans un premier temps sous la forme d'un projet pilote dans quelques régions. En 2021, le gouvernement indonésien a promulgué une loi-cadre qui modifie plusieurs législations parmi lesquelles la loi sur le travail. L'objectif: attirer davantage d'investissements étrangers. Les règles sanitaires en vigueur durant la pandémie ayant réduit l'impact de la résistance des mouvements syndicaux, les syndicats dont la KSBSI ont opté pour une lutte juridique et ont déposé plainte contre cette loi-cadre devant la Cour constitutionnelle. Début 2022, la Cour a déclaré cette loi non valable et a imposé au gouvernement indonésien de la revoir, en respectant les accords et engagements nationaux et internationaux. Au Cambodge, la pandémie et les lourdes conséquences de la loi permettant la création des syndicats n'ont pas empêché la Cambodian Labour Confederation (CLC), notre partenaire, de conclure dans plus de 100 entreprises un accord autorisant le travail syndical et/ou le démarrage de négociations collectives.



En République démocratique du Congo, le Code de sécurité sociale a été révisé et inclut désormais les travailleurs de l'économie informelle, ouvrant ainsi des droits à la plus grande partie des travailleurs du pays.

Photo: Shutterstock

Durant les années 2020 à 2022, la CSC a également travaillé à la préparation du programme quinquennal 2022-2026. Axé sur le thème du travail décent, il sera réalisé en concertation avec nos dix partenaires situés au Cambodge, en Indonésie, aux Philippines, au Niger, en République démocratique du Congo, en Côte d'Ivoire, à Haïti, en République dominicaine et au Brésil. L'objectif de ce nouveau programme ambitieux est d'améliorer la sécurité de revenus pour 3,5 millions de travailleurs de l'économie formelle et informelle d'ici 2026. Ce nouveau programme est d'ores et déjà

très apprécié par le secteur belge de la coopération non gouvernementale. Sa pertinence et la place importante du travail décent dans la coopération internationale belge sont soulignés de même que la qualité de l'action de la CSC. La DGD a concrétisé cet enthousiasme en augmentant de 13% son intervention par rapport au budget alloué pour le plan 2017-2021.

3,5 millions

L'objectif du programme 2022-2026 de la CSC: améliorer la sécurité de revenus pour 3,5 millions de travailleurs de l'économie formelle et informelle dans neuf pays situés en Asie, en Afrique, en Amérique du Nord et en Amérique du Sud.

Défendre les droits des travailleurs aux Conférences de l'OIT

Les Etats membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) se réunissent à la Conférence internationale du travail qui se tient chaque année au mois de juin. Chaque état membre y est représenté par un groupe de délégués gouvernementaux, d'un délégué employeur et d'un délégué travailleur, assistés de conseillers.

Si la Conférence de juin 2020 a été annulée en raison de la pandémie, celle de 2021 a quant à elle pu avoir lieu même si elle s'est déroulée entièrement en ligne. Il a fallu attendre 2022 pour que la Conférence puisse se dérouler presque normalement à Genève. C'est Marc Leemans, président de la CSC, qui fut le porte-parole international des travailleurs dans la Commission de l'application des normes durant ces Conférences.

L'impact de la pandémie sur le monde du travail a naturellement été le thème central de la Conférence de 2021. La principale résolution qui a été adoptée concernait «un appel mondial à mener des actions pour une sortie de la pandémie inclusive, durable, résiliente et axée sur l'humain». L'OIT a été mandatée pour jouer un rôle actif dans la relance post-pandémie sur base de ses valeurs. La résolution contient également une référence au travail décent tout au long de la chaîne de production. Elle stipule aussi que le dialogue social et les conventions de l'OIT doivent figurer au cœur de la transition numérique et climatique. Le plaidoyer en faveur du maintien d'une relation de travail claire qui offre une protection juridique à tous les travailleurs est un autre élément important de cette résolution.

Lors de la Conférence de 2019, un accord avait été scellé pour rajouter une cinquième norme, à savoir le droit de travailler dans des conditions sûres et saines, aux quatre normes fondamentales du travail (l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination, ainsi que le droit à la liberté syndicale et le droit à des négociations libres). Lors de la Conférence de juin 2022, un autre accord a permis de rattacher deux Conventions centrales à ce droit (les Conventions 155 et 187). A cet égard, c'est surtout le lien avec la Convention 155 qui est important car cette convention prévoit les principes de base d'une politique nationale pour un lieu de travail sûr et sain. En outre, elle définit clairement les responsabilités des pouvoirs publics et des employeurs en cette matière.



La principale résolution adoptée lors de la Conférence de l'OIT de 2021 concernait «un appel mondial à mener des actions pour une sortie de la pandémie inclusive, durable, résiliente et axée sur l'humain».

Photo: Shutterstock

La CSC a réveillé le législateur sur le devoir de vigilance!

Les violations des droits humains sont partout: dans les vêtements que nous portons, dans le morceau de chocolat que nous mangeons ou dans notre smartphone. Elles s'observent aussi chez nous en Belgique. C'est par exemple le cas dans les chaînes de sous-traitance dans le port d'Anvers. La CSC lutte depuis des décennies en faveur du travail décent dans les chaînes internationales de sous-traitance.

Le devoir de vigilance est la responsabilité et le devoir qu'ont toutes les entreprises de respecter les droits humains et de veiller à ce que ceux-ci soient respectés dans toute leur chaîne d'approvisionnement. Ce devoir concerne aussi les filiales, fournisseurs, sous-traitants et les sous-traitants des sous-traitants... Pour faire en sorte que les entreprises respectent ce devoir de vigilance, les syndicats demandent des législations et un traité international contraignants.



Pour en savoir plus sur la campagne #madewithrespect, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



Pour découvrir la proposition de loi belge sur le devoir de vigilance, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



Au cours des deux dernières années, la CSC a fait campagne sur le devoir de vigilance, avec les autres syndicats belges et avec plusieurs ONG. Nous avons mené des actions sous le slogan #madewithrespect, nous avons mobilisé en ligne et dans les rues, nous avons fait entendre notre voix dans la presse. Dans les entreprises aussi, certains militants ont abordé ce sujet dans le cadre de la concertation sociale.

Après un long combat, nous avons réussi à réveiller nos responsables politiques belges. Le 2 avril 2021, plusieurs parlementaires fédéraux ont déposé une proposition de loi sur le devoir de vigilance. La CSC a pris la parole à deux reprises en tant qu'experte sur ce sujet au sein de la Commission économie de la Chambre. Mais le processus pour faire avancer cette proposition est lent et le courage politique fait défaut. Les choses avanceront peut-être plus rapidement au niveau européen où une directive est en préparation. Il s'agit de faire le maximum pour remanier radicalement la proposition actuelle de l'Union européenne afin d'éviter qu'elle ne se transforme en coquille vide.



Le devoir de vigilance est la responsabilité et le devoir des entreprises de respecter les droits humains et de veiller à ce que ceux-ci soient respectés dans toute leur chaîne d'approvisionnement. Le 24 avril 2013, l'immeuble du Rana Plaza au Bangladesh s'est effondré provoquant la mort de 1132 travailleurs et travailleuses du secteur textile et faisant plus de 2500 blessés. Le 24 avril 2021, comme chaque année, la CSC a participé à une action de commémoration des victimes.

Photo: Kristof Vadino

PRÉPARER L'AVENIR

1. S'ADAPTER À UN MONDE QUI CHANGE

Les changements dans le fonctionnement de la CSC en réponse aux conséquences de la situation sanitaire se sont ajoutés aux transformations que la CSC a opérées dans le cadre de son plan d'avenir initié fin 2019, un plan pour adapter la CSC à un monde qui change et à des affiliés et des militants dont les besoins évoluent.

L'objectif du plan d'avenir de la CSC est de rester le premier syndicat en Belgique, un syndicat combatif, ancré dans la société, qui agit de manière significative pour plus de solidarité et d'équité tout en s'adaptant aux besoins de ses affiliés, actuels et futurs.

Le plan d'avenir de la CSC est ancré dans les valeurs de l'organisation: solidarité, justice, égalité et respect, indépendance à l'égard de la sphère politique et cohésion.

Outre la durabilité financière de l'organisation, le plan d'avenir de la CSC concerne:

- la défense des intérêts individuels des affiliés via l'amélioration du service rendu aux membres;
- la défense des intérêts collectifs des travailleurs via un plus grand impact de l'action syndicale dans les entreprises, les secteurs et les régions;
- une action politico-syndicale qui pèse sur la politique socio-économique en Belgique.

2. RECRUTER ET FIDÉLISER LES AFFILIÉS

Depuis quelques années, mis à part durant la période de pandémie, le taux d'affiliation à la CSC n'augmente plus, surtout chez les jeunes. Les causes sont connues: changements sur le marché du travail, dans le tissu économique, précarisation des contrats de travail, ... Pour relever les nombreux défis liés au recrutement et à la fidélisation de ses membres, la CSC mise sur l'innovation et sur des outils de gestion performants ainsi que sur une approche plus ciblée.

Recruter et fidéliser certains groupes-cibles en particulier

Dans les entreprises aussi, la CSC recherche de nouvelles manières de rapprocher le syndicat de ses affiliés. L'ACV-CSC METEA mène pour ce faire un projet baptisé «Re-member». Son objectif est double: recruter de nouveaux affiliés et fidéliser les affiliés existants. Un des principaux défis du projet est d'impliquer des groupes cibles spécifiques.

La campagne «Hello New Life» qui s'adresse aux jeunes parents en est un bel exemple. Dans les entreprises, les militants distribuent un sac en tissu réutilisable aux jeunes parents. Il contient de nombreuses informations pratiques, notamment sur la combinaison entre travail et vie familiale. On y trouve aussi un petit cadeau et un carton de félicitations. Les avantages offerts aux membres sont présentés et la demande de la prime de naissance de la CSC est rendue plus facile grâce à un simple talon à remplir. Tous les trois mois, les parents reçoivent une lettre d'information par e-mail avec des informations importantes. Les lettres d'information suivent le rythme de la croissance de l'enfant.

Les travailleurs des PME constituent un deuxième groupe cible du projet Re-member. Tous les deux ans, l'ACV-CSC METEA informe ses affiliés du résultat des négociations sectorielles au moyen de publications distribuées par les militants. Dans les entreprises où la CSC n'est pas représentée syndicalement, souvent des petites entreprises, il n'est pas évident de faire parvenir ces informations aux affiliés. En 2021, tous les membres travaillant dans une entreprise sans représentation syndicale ont donc reçu ces publications par courrier. L'ACV-CSC METEA profite de cette occasion pour informer ses membres de ses avantages et est ainsi plus proactive dans ses contacts avec ses affiliés.

Enfin, la CSC a également développé fortement ses services et ses initiatives pour recruter de nouveaux membres auprès d'autres groupes cibles comme les jeunes, en collaboration les Jeunes CSC et les Jong ACV mais aussi auprès des intérimaires via «Interim United» (lire en pp. 28-29) et auprès des indépendants via «United Freelancers» (lire en p. 28).

Recruter des jeunes mais aussi continuer à les informer, les soutenir et les défendre

Pour les Jeunes CSC et les Jong ACV, informer, sensibiliser et défendre les jeunes travailleurs en pleine pandémie n'a pas été chose aisée. Pourtant, la défense des intérêts des jeunes et leur place dans la société, particulièrement au travail, n'a jamais paru aussi urgente et importante. Comment réagir face à la précarité toujours plus grandissante? Comment renforcer l'engagement de la jeunesse et son adhésion aux combats syndicaux?

Quand on leur ouvre la voie au militantisme et aux combats démocratiques et solidaires, les jeunes répondent présents.

A cet égard, le rôle des délégués de la CSC en entreprise est essentiel et la CSC a veillé à bien les outiller pour qu'ils puissent affilier les jeunes travailleurs. Pour les moins de 25 ans qui sont étudiants, apprentis ou en stage d'insertion, l'affiliation est gratuite. Pour les moins de 25 ans qui viennent de signer leur premier contrat de travail ou de commencer une activité d'indépendant à titre principal, le prix de la cotisation est réduit (11€ par mois).

L'affiliation des jeunes est une étape-clé du rajeunissement des affiliés mais il ne s'agit que de la première étape. La situation sanitaire a également montré l'importance pour la CSC de renforcer son mouvement syndical avec des campagnes fortes menées par et pour les jeunes. Les conditions désastreuses dans lesquelles ont été plongés des milliers de jeunes durant la période de pandémie s'est montrée plus révélatrice encore des failles de notre société. Les enjeux de société sont multiples et la conscientisation des jeunes à ces enjeux est plus importante qu'on ne le laisse paraître. De surcroît, ce besoin d'expression et d'engagement se traduit par le biais du militantisme. Quand on leur ouvre la voie au militantisme, à la libre expression, à l'horizon des possibles et aux combats dignes d'intérêt démocratiques et solidaires, les jeunes répondent présents.

BAS et Isa au service des jeunes

Mis en place en juillet 2021, le service «BAS», pour «Berichtenlijn voor afgestudeerden en schoolverlaters» («Service pour les jeunes qui quittent les bancs de l'école, avec ou sans diplôme») a été créé pour accompagner les jeunes depuis l'école jusqu'à

leur premier emploi. Les jeunes qui s'y inscrivent reçoivent des messages sur WhatsApp avec des conseils utiles sur leurs droits et leurs obligations ainsi que de nombreux trucs et astuces.

Parallèlement à ce projet, le projet «ISA», pour «Infolijn StudentenArbeid» («Ligne d'information sur les jobs étudiants») poursuit l'objectif de répondre aux questions des jeunes néerlandophones concernant les jobs étudiants. *Combien de temps puis-je travailler comme jobiste? Qu'en est-il de mes impôts? Mes parents perdront-ils les allocations familiales si je commence à travailler?* Toutes ces questions, les jobistes et leurs parents peuvent les poser par téléphone ou par e-mail. En 2020 et 2021, près de 2000 jeunes se sont affiliés à la CSC après avoir pris contact via la ligne ISA.

“

Les jeunes ne sont pas assez informés et sensibilisés aux problématiques qu'ils rencontrent dans le monde du travail. On est aussi dans une société individualiste où il est de moins en moins courant de s'investir dans une lutte collective comme le propose un syndicat. Il est important que les jeunes comprennent qu'ils ont une voix à porter au niveau de la société et qu'ils ne doivent pas juste subir et trouver normales les choses qui se passent. C'est pour tout cela que nous allons à la rencontre des jeunes.

Eva Dumoulin,
militante Jeunes CSC

Un suivi téléphonique prometteur

L'opération «BelTeam» menée en Flandre depuis quelques années continue à porter ses fruits. En appelant systématiquement chaque membre à l'aide d'un argumentaire structuré, la CSC fidélise de nombreux affiliés qui, sans cet appel, auraient mis fin aux paiements de leur cotisation. En 2022, la décision a été prise de mettre un système similaire sur pied dans la partie francophone du pays dès 2023.

Payer sa cotisation à la CSC: simple, rapide et efficace

Les affiliés peuvent désormais choisir parmi plusieurs modes de paiement pour régler leur cotisation. Pour faciliter encore la tâche pour l'affilié, ce dernier peut également payer via un code QR ou en utilisant un «bouton de paiement» sécurisé. Les affiliés peuvent continuer à modifier leurs préférences de paiement à tout moment en se connectant sur leur espace personnel («Ma CSC») sur www.lacsc.be.



Photo: Aude Vanlathem

“

Nous voulons être un syndicat fort, un syndicat de proposition qui soit le poulx de la société et qui la reflète dans toute sa diversité. Ce travail, nous le portons tous ensemble.

Anne Léonard,
secrétaire nationale de la CSC

3. DÉFENDRE NOS MEMBRES ET LEUR ASSURER UN SERVICE DE QUALITÉ

Les travailleurs indépendants et autonomes

De plus en plus de travailleurs prennent, volontairement ou non, un statut de travailleur autonome, qu'ils soient kinés, consultants en informatique, électriciens, cuisiniers, infirmiers, vendeurs, journalistes, chauffeurs, nettoyeurs ou encore coursiers. Bien qu'ils travaillent dans une entreprise ou une institution pour un donneur d'ordre principal, souvent avec des collègues sous statut salarié, ils ne bénéficient pas de la protection du droit du travail comme ces derniers. «[United Freelancers](#)» leur offre un soutien individuel, une assistance

juridique et s'attelle à défendre collectivement une amélioration de leurs conditions de travail. Suite à sa création en 2019, *United Freelancers* a recruté de nouveaux affiliés à la CSC dans tous les secteurs et dans tous les types d'activités et niveaux de qualification: nettoyage, soins aux personnes, artistique, culturel, journalisme et média, événementiel, comptabilité, IT et consultance, horeca, construction et bâtiment (électricité, plomberie, ...), plateformes, coaching, accompagnement professionnel, industrie, automobile, etc.

United Freelancers s'est investi fortement ces deux dernières années dans la défense des droits des travailleurs de plateformes via des initiatives législatives à l'échelle belge et européenne et en menant des procès contre des plateformes. Des outils ont également été développés pour mieux détecter et combattre les situations de fausse indépendance. Enfin, *United Freelancers* a affiné sa vision politique, notamment en termes d'évolution comparée de la sécurité sociale des travailleurs salariés et de celle des travailleurs indépendants, du respect du droit du travail et de la concertation collective.

Les intérimaires

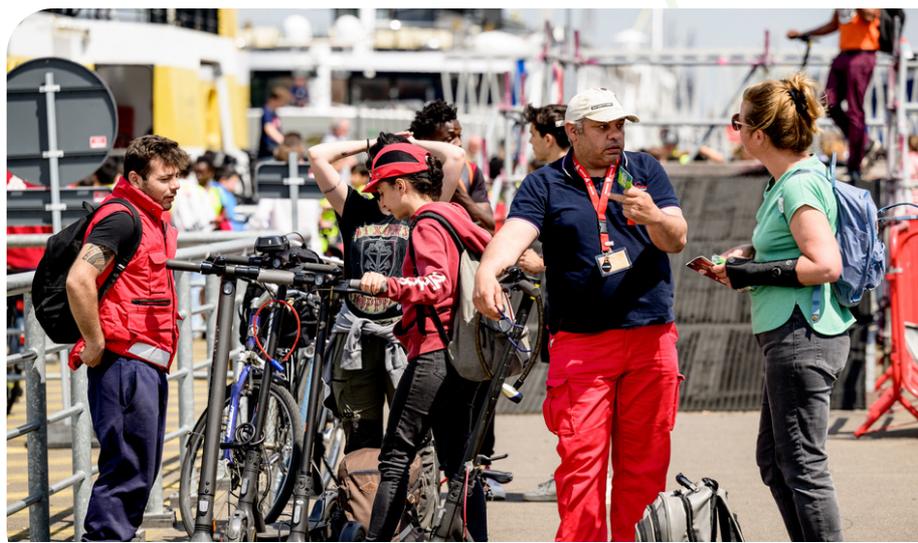
Les droits et les obligations des intérimaires peuvent être très différents de ceux d'un employé. C'est la raison pour laquelle la CSC a créé un service spécifique pour les informer, les conseiller et les soutenir. L'action collective et individuelle se mène à différents niveaux: par le biais de l'accueil syndical, de contacts individuels et du contrôle syndical dans les organes de concertation en entreprises, mais aussi par le biais d'une assistance juridique en cas de conflit, d'avis juridiques personnalisés, de suivi des dossiers de chômage, de la défense collective aux niveaux sectoriel, régional et national.

Plusieurs avancées majeures

Dès la fin de l'année 2020, les intérimaires ont pu bénéficier de plusieurs avancées majeures, en plus de

Le 23 juin 2022, une délégation d'Interim United est allée à la rencontre des intérimaires à Anvers, à l'endroit où s'arrête le «Waterbus», le moyen de transport de nombreux intérimaires travaillant dans l'un des entrepôts de «Katoen natie» sur la rive gauche de l'Escaut.

Photo: Maarten De Bouw



leur premier droit de vote aux élections sociales (lire en p. 11). Alors que les quarantaines étaient toujours légion pour cause de Covid, les intérimaires en quarantaine ayant travaillé au moins un jour par semaine, pendant les quatre semaines qui précédaient la période de quarantaine, ont pu bénéficier du chômage temporaire corona. Plus d'un an et demi plus tard, dans un arrêt rendu le 12 mai 2022, la Cour européenne de justice (CEJ) a confirmé l'avis défendu par la CSC en affirmant que les travailleurs intérimaires devaient jouir des mêmes droits que les travailleurs fixes en matière de vacances annuelles.



Sur base des plaintes reçues et des mauvaises pratiques qu'elle constate dans le secteur de l'intérim, la CSC décerne depuis plusieurs années son «prix Citron». Le 14 septembre 2020, il a été attribué à Federigon, la fédération patronale des entreprises du secteur, pour le mépris qu'elle affichait envers la concertation sociale.

Photo: Michael De Lausnay

En juin 2022, un projet d'accord sectoriel en commission paritaire du travail intérimaire a été conclu réglant plusieurs questions pressantes et urgentes pour les 600.000 travailleurs intérimaires. La CSC s'est montrée satisfaite des avancées que représente cet accord. Juste avant les vacances de l'été 2022, un autre accord a été obtenu, cette fois au Conseil national du travail (CNT), sur la limitation du nombre de contrats journaliers dans le secteur. L'instauration d'une cotisation de sécurité sociale supplémentaire en cas de recours exagéré aux contrats journaliers par les employeurs est une avancée importante dans l'application du principe du «pollueur payeur» que la CSC défendait depuis longtemps.

«Interim United», la nouvelle identité de l'action intérim de la CSC

Les intérimaires sont souvent des jeunes qui connaissent peu ou pas les syndicats et ce que ceux-ci peuvent leur apporter. Dans un contexte économique propice au recours à l'intérim et à son lot d'insécurité, voire d'abus, la CSC a voulu les informer et les soutenir avec une nouvelle identité lancée au printemps 2021, une communication adaptée et toujours plus d'engagement.

Interim United mène des campagnes d'information, notamment sa campagne annuelle sur les primes de fin d'année, va à la rencontre des intérimaires sur le terrain et veille à mettre à leur disposition des outils pratiques. En juin 2022, deux nouveaux outils ont ainsi été mis en ligne sur www.interimunited.be. Ils permettent à l'intérimaire de savoir en quelques clics si, oui ou non, elle ou il a droit au salaire garanti en cas de maladie et aux jours fériés payés. Plus que jamais, la CSC continue à investir collectivement en faveur d'une défense solide des intérêts individuels et collectifs, avec, au centre de son action, toutes celles et ceux qui travaillent sous contrats d'intérim, souvent durant de trop longues périodes.



“

Légalement, un intérimaire a les mêmes droits qu'un salarié sauf que c'est théorique et que ça ne se passe pas toujours comme ça en pratique. Les problèmes récurrents, ce sont les erreurs sur les fiches de paie ou les

déclarations qui ne sont pas faites à temps au chômage. Chez Skechers, on a réussi à avoir moins de contrats journaliers et plus de contrats mensuels et de CDD. C'est une belle réussite!

Sylvie Verhaegen,
déléguée CSC chez Skechers

Pour en savoir plus sur *Interim United*, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



Assurer un service de qualité à tous nos membres

Le travail des services de la CSC entre l'automne 2020 et l'été 2022 a été profondément marqué et modifié par les effets de la situation sanitaire: les centres de service ont dû fermer alors que le nombre de chômeurs temporaires et complets a subi une augmentation jamais observée jusqu'alors.

Continuer à servir nos membres sans relâche pendant la pandémie

Fin 2020, nous avons vu le nombre de nos affiliés augmenter de façon importante du fait de la situation sanitaire. Deux travailleurs en chômage temporaire sur trois ont fait appel à la CSC pour le paiement de leurs allocations. Tous les collaborateurs de la CSC disponibles étaient sur le pont pour gérer l'afflux massif d'appels téléphoniques et d'e-mails. Par ailleurs, les modifications successives à la réglementation chômage apportées par le gouvernement ont généré un surcroît de travail très important. Les membres du personnel de la CSC, comme ce fut le cas pour énormément d'employés en Belgique, ont également dû travailler à distance soit dans des bureaux fermés au public, soit depuis leur domicile. Pas moins de 300 collaborateurs des organisations de la CSC ont été appelés en renfort pour travailler dans des centres d'appels temporaires créés pour répondre aux questions des affiliés. Des travailleurs intérimaires ont également été engagés. Les membres du personnel de la CSC ont travaillé sans relâche pour s'adapter, se réorganiser, améliorer l'accessibilité des services, suivre les changements de réglementation, communiquer efficacement avec les affiliés...



Photo: James Arthur

“

Durant la pandémie, tous les collaborateurs de la CSC disponibles ont été sur le pont pour régler les milliers de dossiers chômage. C'est grâce à l'énorme engagement du personnel de la CSC que nous avons pu accomplir ce travail.

Ann Van Laer,
secrétaire nationale de la CSC

L'accessibilité avant tout

Durant cette période, la priorité absolue de la CSC a été de rester la plus accessible possible pour servir ses membres et pour traiter leurs demandes. Téléphone, courrier postal, messagerie instantanée, e-mail, site internet, boîte aux lettres... tous les canaux de communication possibles et disponibles ont été utilisés. Grâce à une collaboration efficace entre les centrales de la CSC, ses fédérations et son secrétariat national, des centaines de milliers de membres de la CSC ainsi que près de 60.000 nouveaux affiliés ont pu être aidés efficacement, et payés s'ils étaient chômeurs.

De nouveaux outils et possibilités ont été développés pour permettre aux membres de s'informer à distance sur leurs paiements ou encore de commander des cartes de pointages ou des vignettes en ligne ou par téléphone. Les collaborateurs de la CSC se sont chargés de l'inscription des nouveaux affiliés qui sont arrivés massivement à la CSC durant cette période. Ils ont également contacté des milliers de membres ayant par exemple introduit un mauvais numéro de compte bancaire ou de registre national. Ils se sont aussi attelés à répondre aux très nombreuses questions sur le droit du travail, la législation sur le bien-être au travail, les règles de protection obligatoires contre le coronavirus au travail... Il a, par ailleurs, fallu gérer, organiser et accompagner différentes procédures exceptionnelles comme celles liées au chômage temporaire pour cas de force majeure mais aussi des suivis ponctuels et des paiements de primes diverses (primes de crise, primes de fin d'année, primes à l'énergie...). En raison de la situation sanitaire et des changements réguliers dans la législation, il a fallu ajuster constamment les programmes informatiques ainsi que le site internet.

Enfin, les responsables des services de la CSC dédiés aux affiliés ont participé, durant cette période, à de nombreuses réunions avec des partenaires institutionnels comme l'ONEM, le Forem, le VDAB, Actiris, différents Services publics fédéraux, des ministres et cabinets mais aussi avec des partenaires associatifs du secteur de la lutte contre la pauvreté en Belgique. Ces consultations portaient principalement sur l'implémentation de mesures exceptionnelles liées au contexte sanitaire.

Evolution du nombre de paiements d'indemnités de chômage réalisés par la CSC entre septembre 2020 et juin 2022



Entre septembre 2020 et juin 2022, 5.913.419 paiements ont été faits aux membres de la CSC en situation de chômage temporaire ou complet. La période 2020-2021 a été fortement influencée par les conséquences de la pandémie et son impact sur le chômage temporaire. On observe donc, pour la période 2021-2022, une diminution sensible du nombre de paiements suite à un retour progressif de la situation sanitaire à la normale.

Evolution du nombre de dossiers de demande de chômage envoyés par la CSC à l'ONEM



Pour la période de référence, 1.605.258 dossiers de demande de chômage ont été envoyés par la CSC à l'ONEM. La très forte augmentation, au troisième trimestre de l'année 2020, du nombre de dossiers de demande de chômage temporaire est liée à ce que l'on a appelé les «demandes de chômage Corona» créées par l'ONEM et que les affiliés pouvaient introduire directement via le site internet de la CSC. La période 2021-2022 a été marquée par une diminution du nombre de dossiers envoyés par rapport à l'année précédente et ce, malgré la guerre en Ukraine et la crise énergétique qui ont donc eu un impact assez limité sur le nombre de demandes.

4. FAIRE CONNAÎTRE NOS POSITIONS, INFORMER ET SENSIBILISER

La CSC veille à faire connaître ses positions et ses activités à ses affiliés, militants, membres du personnel et au grand public. Elle les informe également sur leurs droits et sur l'actualité sociale et syndicale. La CSC met sa stratégie de communication au service de ses membres et militants et leur propose plusieurs outils et supports d'information sur leurs droits individuels et collectifs et pour être pleinement acteurs de leur action syndicale et militante.

Informer, sensibiliser, convaincre, mobiliser et fédérer

Via des campagnes et des actions de terrain

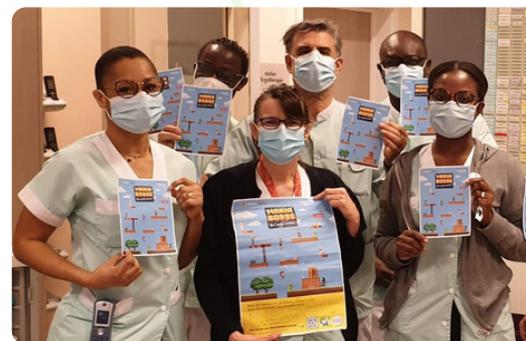
Les campagnes de recrutement de candidats et de vote pour les élections sociales sont des campagnes importantes. Elles sont conçues avec les organisations de la CSC et sont portées et partagées par l'ensemble de l'organisation. A l'automne 2020, la campagne de vote battait son plein. Reflétant la diversité des militants de la CSC, elle a donné la parole à nombre d'entre eux avec un slogan commun: «Soyez la voix qui compte» Les campagnes précédentes étaient principalement menées dans les entreprises et organisations. La pandémie a changé la donne et la campagne de vote s'est principalement menée de façon numérique: sur les réseaux sociaux et le site internet, via des e-mailings, des webinaires... Elle a mis l'accent sur huit thèmes: la sécurité et la santé au travail, les fins de carrière, le salaire, la mobilité, le stress, la stabilité d'emploi, l'équilibre vie privée-vie professionnelle et l'environnement. Le résultat des élections sociales fut à la hauteur de l'ambition de la CSC qui est restée le premier syndicat du pays. Les résultats des élections sont présentés en pages 11 et 12.



L'aménagement des fins de carrières était l'un des huit thèmes sur lesquels la CSC a mis l'accent dans sa campagne de communication qui a précédé le vote aux élections sociales.

Plusieurs autres campagnes d'ampleurs différentes ont suivi celle des élections sociales. Sécurité sociale, pension minimum, salaire, primes de fin d'année, télétravail, négociations de l'accord interprofessionnel, égalité salariale entre femmes et hommes, racisme en entreprise, crédit-temps et congés thématiques, accès des jeunes à la sécurité sociale, allocations d'insertion pour les jeunes... sont quelques-uns des nombreux thèmes qui ont été abordés.

Elections sociales, sécurité sociale, pension minimum, salaire, égalité salariale entre les femmes et les hommes, racisme, pensions, primes de fin d'année... sont quelques-uns des nombreux thèmes des campagnes d'information et de sensibilisation que les organisations de la CSC ont portées entre l'automne 2020 et l'été 2022.



En amont de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la campagne «Maria Bosse. Pour quelle pension?», préparée par les militantes des Femmes CSC et de ACV Gender, s'est déployée dans les entreprises et dans les lieux publics.

Photo: CSC

Par des magazines et des brochures

Les organisations de la CSC informent leurs affiliés via plusieurs magazines reprenant des informations liées à l'actualité syndicale et sociale en général et à leur secteur d'activité en particulier. Le Secrétariat national se charge d'informer les affiliés des centrales ouvrières. Il édite ou co-édite à leur attention les magazines L'Info en français, Visie en néerlandais et CSC Info en allemand.

Fenêtre ouverte sur le monde du travail et son évolution, L'Info aborde dans ses articles les mesures qui impactent les affiliés, l'actualité des campagnes de la CSC et de ses prises de position. Le journal fait également écho aux actions et aux luttes menées sur le terrain, dans les entreprises, et aux défis syndicaux en Europe et dans le monde. Il paraît toutes les deux semaines.

En juin 2021, les 200.000 lecteurs de L'Info ont pu découvrir une toute nouvelle version de leur magazine. La version papier complétée depuis quelques années par une application pour smartphone et tablette a vu sa complémentarité avec le digital renforcée fin avril 2022 avec le lancement d'une toute nouvelle application et d'une alternative numérique disponible sur internet. La nouvelle application est plus pratique, plus dynamique et plus interactive. Elle est accessible à tous, membres et non-membres de la CSC, et propose des contenus complémentaires tels que podcasts, vidéos, photos...

Pour découvrir la plateforme en ligne de L'Info, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



Marché du travail, santé, emploi, culture et loisirs, argent, climat, migration... Le magazine Visie propose aux membres néerlandophones de la CSC, de la Mutualité chrétienne et de [Beweging.net](#) des actualités sur une grande variété de sujets. Il propose des articles de fond sur l'actualité ainsi que des conseils sur différentes matières. Visie va au-delà du sensationnalisme et de la polarisation, donne la parole à des personnalités qui veulent apporter des changements positifs et inclusifs à la société et met en lumière des projets qui veulent créer du lien.

En août 2021, la maquette de Visie a, elle aussi, été complètement rénovée et la déclinaison numérique de Visie a été concrétisée en février 2022. Elle est accessible à tous, membres ou non-membres. Visie complète également son contenu par des vidéos depuis la mi-mars 2022 et est présente sur les réseaux sociaux.

[CSC-Info](#) reprend et traduit vers l'allemand des articles qui paraissent dans L'Info en français.



Photo: Thomas Geuens



En ces temps de forte polarisation, d'individualisation et de "fake news", Visie fait entendre une autre voix et informe le public, souvent sur des sujets peu ou pas couverts par les autres médias.

Mathieu Verjans,
secrétaire national de la CSC

Pour découvrir la plateforme en ligne de Visie, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre (uniquement disponible en néerlandais).



Syndicaliste est le bimensuel destiné aux plus de 70.000 militants de la CSC. Il est envoyé à toutes les personnes qui exercent un mandat pour la CSC au sein d'un conseil d'entreprise, d'un CPPT ou d'une délégation syndicale. Il est aussi également envoyé aux militants interprofessionnels. La maquette de Syndicaliste a été rafraîchie en décembre 2020.

Chaque année, la CSC édite pour ses affiliés et ses militants de nouvelles brochures et en actualise d'autres. Alors que les centrales professionnelles de la CSC se chargent des publications sectorielles, le Secrétariat national édite plusieurs dizaines de brochures sur différentes thématiques interprofessionnelles (crédit-temps, vacances annuelles, intérim, bien-être au travail...) ainsi que le Guide de législation sociale qui présente un aperçu succinct mais complet du droit du travail et de la sécurité sociale. Il aborde aussi les sources du droit, la politique de l'emploi et la procédure appliquée par les tribunaux du travail. Ce guide est aussi un formidable outil pour les enseignants et les étudiants soucieux de trouver des réponses claires et concrètes à leurs questions sur la législation sociale.



Pour consulter le Guide de législation sociale 2022, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.





Les organisations de la CSC informent leurs affiliés via plusieurs magazines reprenant des informations liées à l'actualité syndicale et sociale en général et à leur secteur d'activité en particulier.

Via une présence numérique forte

Durant la crise sanitaire, les canaux numériques se sont imposés à tous les citoyens. La CSC a ainsi continué à investir dans un site internet performant, a renforcé sa présence sur les réseaux sociaux et a multiplié les e-mailings et newsletters pour communiquer avec ses affiliés, ses militants et son personnel.

Le [site internet de la CSC](#) propose des informations syndicales destinées aux affiliés, aux militants et au grand public. Sa rubrique «[Vos droits](#)» constitue le cœur du site. On y trouve des informations sur le droit du travail dans les secteurs privé et public et l'enseignement. Des informations spécifiques sont aussi disponibles pour les jeunes, les personnes sans emploi, au chômage temporaire ou intérimaires. Les outils interactifs repris dans la rubrique «[Ma CSC](#)», les outils de calcul et la page de contact sont particulièrement appréciés. La rubrique «[Ma CSC](#)» permet aux membres d'avoir accès à leurs données personnelles. Ils peuvent désormais par exemple vérifier eux-mêmes quels paiements sont en cours d'exécution, établir des attestations, imprimer des preuves de paiement d'allocations de chômage ou encore commander des vignettes et des cartes de pointage.

Entre septembre 2020 et juin 2022, près de six millions de personnes ont visité le site internet de la CSC! La rubrique la plus visitée reste «[Ma CSC](#)». Viennent ensuite les pages «[Contact](#)» et les pages de recherche de même que les contenus relatifs à la carrière et aux primes de fin d'année. Durant la crise sanitaire, les pages d'information sur le chômage ont été très souvent visitées; elles permettaient par ailleurs d'introduire une demande de chômage temporaire en ligne.

La CSC est présente sur [Facebook](#), [Instagram](#), [X](#), [LinkedIn](#) et [YouTube](#). Entre septembre 2020 et juin 2022, le nombre de «followers» des comptes nationaux de la CSC sur Facebook est passé de 49.690 à 52.400.

Quant aux vues sur YouTube, on en a comptabilisé 220.400 sur cette seule période. La vidéo qui a été la plus regardée concerne le pointage en ligne.

117.762

En janvier 2022, la CSC a envoyé 117.762 e-mailings à ses affiliés pensionnés, chômeurs complets, personnes en RCC et malades de longue durée pour les informer de l'augmentation de leurs allocations sociales. En fonction des publics cibles, entre 75% et 84% des destinataires ont ouvert ces e-mailings.

Durant la crise sanitaire, la CSC n'a pas ménagé ses efforts pour informer proactivement ses affiliés, notamment sur les changements en matière de chômage temporaire, sur les augmentations d'allocations, du salaire minimum, des bonus social et fiscal... Pensionnés, jeunes travailleurs, chômeurs complets ou temporaires, personnes en régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), malades de longue durée... les catégories d'affiliés à avoir reçu dans leur boîte mail une information sur mesure ont été nombreuses.

La CSC envoie également chaque mois une newsletter d'information à ses militants ainsi que des e-mailings ponctuels sur des thématiques spécifiques le plus souvent liées à une actualité importante. Entre septembre 2020 et juin 2022, 51.000 militants de la CSC ont reçu régulièrement ce type de communication de la part de la CSC. Enfin, la CSC informe également les plus de 3000 membres de son personnel sur l'actualité de la CSC via une newsletter mensuelle.

La CSC a donc investi énormément dans les canaux

numériques pour communiquer avec ses affiliés. Elle continuera à le faire dans les années à venir tout en restant attentive aux personnes qui éprouvent des difficultés à utiliser des applications informatiques ou qui ne disposent pas d'un ordinateur ou d'internet chez elles.

Via des émissions en radio et en télévision

Chaque vendredi en fin de soirée, les auditeurs de La Première (RTBF) ont l'occasion de découvrir «Opinions CSC», l'émission radio de la CSC sur l'actualité sociale et syndicale. Impact des élections américaines sur l'Europe, sécurité sociale, cryptomonnaies, droits humains, racisme, migrations, relance économique, devoir de vigilance, climat, fracture numérique, le syndicalisme aux Etats-Unis, précarité, violences faites aux femmes... sont quelques-uns des thèmes abordés entre septembre 2020 et juin 2022. «Opinions CSC» est également disponible sur les principales plateformes de podcast (Spotify, Deezer, Apple podcast et Google podcast).

La CSC est également présente en télévision avec son émission «Opinions» diffusée sur les antennes de la RTBF. Ou quand l'image rencontre le son pour analyser et comprendre l'actualité sociale et syndicale. Cinq fois par an, un dossier marquant de l'actualité sociale est présenté avec recul et analyse. Entre l'automne 2020 et l'été 2022, les émissions ont notamment abordé la question des pensions et des fins de carrière, du salaire, du bien-être au travail, de la mobilité, du racisme au travail, de la transition juste, de la digitalisation, de l'emploi des jeunes, des maladies professionnelles, de la loi sur la norme salariale...

Pour en savoir plus sur les émissions de la CSC en radio et en télévision, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



La CSC informe également ses affiliés et le grand public par voie de presse. Elle est en contact quotidien avec les journalistes qui suivent les sujets socio-économiques. Ses dirigeants accordent très régulièrement des interviews à la presse écrite et audiovisuelle. Ils interviennent également fréquemment sur les plateaux de plusieurs émissions d'information.

Photo: Jan Agten

5. FORMER LES MILITANTS ET LE PERSONNEL

La CSC a confié la gestion de ses formations en français à l'asbl «Formation Education Culture» (FEC), une association d'éducation permanente et de promotion socio-culturelle des travailleurs et des travailleuses, reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le service de formation néerlandophone développe, facilite et organise des formations pour le personnel, les militants et les membres de la CSC en coopération avec, notamment, «Ateliers voor werknemersvorming» (AWV) et «Vlaams Centrum voor Werknemersvorming» (VCWV), deux asbl en charge du travail d'éducation et de formation pour la CSC.

Le plan de formation à la CSC est établi pour quatre ans. Il se construit en discutant de la vision et de la mission du travail de formation syndicale avec de nombreuses parties prenantes: militants, membres du personnel, dirigeants et, bien sûr, formateurs. L'optique prise au niveau des formations est d'adopter la méthode de formation par l'action «Voir-juger-agir» et de familiariser les participants à l'analyse et à la prise de recul, deux approches essentielles à tout moment de leur engagement syndical.

Grâce aux efforts et à l'engagement de chacun et chacune, le programme de formation a pu, dans la plupart des cas, être assuré à distance ou de manière hybride.

La pandémie a imposé aux services de formation d'adapter considérablement leurs modes de fonctionnement. Du jour au lendemain, toute formation en présentiel étant devenue impossible, le recours à un système virtuel est devenu la règle et le distanciel, le maître-mot. L'un des effets de la situation sanitaire a donc accéléré l'appropriation des formations en ligne par les militants et le personnel, de façon synchrone ou asynchrone, en groupe ou individuellement. Les formateurs se sont formés très rapidement à l'usage des principaux logiciels de visio-conférence et ont ensuite formé à leur tour les militants et membres du personnel. Si la situation a mis en évidence de manière encore plus significative la problématique de la fracture numérique et l'importance du travail syndical réalisé par la CSC en la matière, force est de constater que grâce aux efforts entrepris en termes d'organisation, mais aussi grâce à l'engagement de chacun et de chacune, le programme de formation a pu, dans la plupart des cas, être assuré à distance ou de manière hybride.

Lors de cette période si particulière, les formateurs se sont plus que jamais rendu compte à quel point la

dynamique de groupe est importante dans une formation: partager ses expériences et apprendre de celles des autres, travailler en sous-groupes, se sentir moins seul et plus fort lorsqu'il faut négocier avec un employeur par exemple. C'est pour toutes ces raisons que la formation en groupe restera toujours la première méthode de formation de la CSC.

Outre les formations classiques sur la législation sociale, la réglementation du chômage, les thématiques socio-politiques, économiques..., les défis sociaux et managériaux spécifiques à la période de la pandémie ont aussi été abordés lors de différentes sessions de formation. Enfin, une formation a également été développée en collaboration avec l'Institut syndical européen (ETUI) sur «le syndicalisme et les dangers de l'extrême droite».

Les élections sociales de novembre 2020 ont constitué un temps fort dans l'agenda des services de formation. Les nouveaux militants ont reçu les formations d'accueil et les formations pour les soutenir dans le cadre de l'exercice de leur mandat. Au niveau socio-politique, les militants francophones ont pu suivre les formations sur la sécurité sociale (2020-2021) et sur la fiscalité et les finances publiques (2021-2022).

Les services de formation ont également été très actifs dans la préparation des congrès régionaux. Le congrès de la CSC wallonne a eu lieu en mai 2022 (lire en p. 15). Quant au congrès de la CSC flamande planifié pour le mois de mars 2022, il a finalement été reporté à septembre de la même année (lire en p. 16).

La crise sanitaire n'a pas seulement été à l'origine de l'adaptation de nos modes de fonctionnement, elle a aussi montré, de manière éclairante, combien notre projet syndical tient la route: une sécurité sociale forte, un service public de qualité, une revalorisation des conditions de travail notamment dans le secteur non-marchand... Ces enjeux de société, la FEC les a inscrits dans son programme, dans la perspective d'une société post-covid qui ne laisse personne au bord du chemin. En décembre 2020 et en décembre 2021, le séminaire annuel des permanents qui se passe traditionnellement en présentiel a pris la forme d'un webinaire au cours duquel ces sujets fondamentaux ont été abordés.

6. AU PLUS PROCHE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

A la CSC, les militants se mobilisent non seulement à partir de la réalité de leur entreprise mais également parce qu'ils font partie d'un groupe spécifique ou sur base d'un thème ou d'un projet spécifique qui nécessite une attention particulière.

Dans les petites et moyennes entreprises

Près de 1,1 million de petites et moyennes entreprises (PME) étaient actives en Belgique en 2021, soit une croissance de plus de 4% par rapport à l'année précédente. Les PME représentent 99,4% des employeurs à l'ONSS. En février 2022, le gouvernement a conclu un accord sur la réforme du marché du travail. Les discriminations à l'égard des travailleurs des PME étaient une constante dans cet accord, qu'il s'agisse du droit à la déconnexion, de l'obligation en matière de plans de formation ou du droit à la formation. Ces trois exceptions s'ajoutent à celles prévues dans le cadre du dispositif «retour au travail»: pas de sanctions pour les PME où le taux d'invalidité est élevé et pas de dispense de certificat médical pour les trois jours de maladie. Or, ce sont les petites entreprises qui éprouvent aujourd'hui le plus de difficultés à recruter. En instaurant systématiquement des exceptions, le gouvernement a continué à organiser la pénurie de main d'œuvre des PME.

Dans les entreprises qui comptent moins de 50 salariés, les accidents de travail sont plus fréquents que dans les plus grandes entreprises et la pression y est aussi souvent plus grande. La CSC a donc décidé de mener des actions spécifiques auprès des travailleurs de PME de moins de 50 salariés ou qui ne sont pas structurées syndicalement.



En juin 2021, à Zedelgem, dans un zoning où sont implantées des PME, la CSC de Flandre-Occidentale a installé des panneaux le long des voies de la sécurité sociale. Pour en savoir plus sur la campagne sur la sécurité sociale menée au niveau national, consultez la page 41.

Photo: CSC

Afin de mieux cerner l'ampleur de la problématique des troubles musculosquelettiques dans les PME, la CSC a organisé début 2022 une enquête auprès de plus de 3000 travailleurs de PME. Un travailleur de PME sur trois indique avoir déjà été malade à cause du travail qu'il effectue. Dans le top cinq des facteurs de risques rencontrés, on retrouve en premier lieu la surcharge musculaire, viennent ensuite le soulèvement et le port de charges, l'excès de travail, les mouvements répétitifs et enfin, le manque de soutien de la part des dirigeants.

La CSC de Flandre-Occidentale s'est quant à elle penchée sur l'impact du Covid sur les travailleurs de PME de sa région. Parmi les résultats les plus significatifs, on peut relever que 40% des participants se sentaient insuffisamment protégés d'une contamination sur le lieu de travail et que 68% d'entre eux ont perçu des allocations de chômage temporaire. Pour 40% d'entre eux, elles étaient évaluées comme insuffisantes. Et pour les répondants formant une famille monoparentale, cette part se monte à 57%.

Outres ces enquêtes, la CSC a également organisé plusieurs sessions d'informations à destination des travailleurs des PME.

Des conseils tout au long de la carrière

La CSC veut accompagner les travailleurs qui recherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est la raison pour laquelle, elle propose à ses affiliés néerlandophones un service qui donne des conseils en matière de crédit-temps et de congés thématiques, de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), d'aménagement des fins de carrières mais aussi de gestion du stress, de télétravail, de conseils pour les entretiens d'embauche... Durant la période de pandémie, de septembre 2020 à septembre 2021, ce sont près de 60 webinaires qui ont été organisés sur ces différents thèmes. Priorité a également été donnée aux communications et informations via podcasts et par voie digitale.

Informier, sensibiliser, soutenir

Accompagner la recherche et le maintien de l'emploi

Avec son projet «Mind the Switch» lancé en octobre 2020, *Innovatief* a voulu s'adresser aux travailleurs, aux demandeurs d'emploi et aux entreprises en transition afin d'aider les militants de tous les secteurs à franchir les obstacles structurels liés à la recherche et au maintien de l'emploi. La formule «Mind the Switch» fait référence au changement d'état d'esprit que les

travailleurs, les demandeurs d'emploi et les entreprises doivent opérer pendant les périodes de transition vers l'inclusion ou la mise à l'emploi.

Au cours de la période de 2020 à 2022, plusieurs thèmes ont pu être abordés:

- le travail faisable et, en particulier, la Convention collective de travail n°104 qui impose à chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs de rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleurs de plus de 45 ans;
- la gestion de la diversité et de la discrimination sur le lieu de travail: comment améliorer la coopération sur des lieux de travail qui sont de plus en plus diversifiés, comment aborder les questions de langue et de communication, comment lutter contre les discriminations;
- les risques psychosociaux et la réintégration des travailleurs après une maladie.

Le personnel de l'asbl *Innovatief* a travaillé sur ces questions avec un groupe de militants et leur a proposé des solutions sur mesure avec des conseils et un plan d'action. *Innovatief* organise également des sessions de formation, des ateliers ainsi que des webinaires et développe des campagnes et des outils (questionnaires, checklists...) en lien avec le thème abordé.

Pour en savoir plus sur le projet «Mind the Switch», [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre (ce contenu n'est disponible qu'en néerlandais).



Grâce à *Mind the Switch*, les membres de la CSC ont ainsi pu recevoir des informations sur la législation sur la réintégration des travailleurs en incapacité de travail et sur les étapes et soutiens possibles pour retrouver un emploi ou encore sur le stress et le burn-out. Ils ont également pu bénéficier de sessions de suivi, réfléchir à leur carrière et mesurer leur force et leur motivation ainsi que leur plaisir au travail ou encore être accompagnés en tant que demandeurs d'emploi dans leurs démarches en ligne auprès du VDAB, le Service flamand de l'emploi et de la formation.

Plusieurs autres projets phares

Innovatief a également mis en œuvre d'autres projets parmi lesquels:

- le projet «Flip the Switch» qui s'adresse aux jeunes qui seront bientôt diplômés: *Innovatief* leur propose un coaching en lien avec leur future carrière pour les encourager à aller jusqu'au bout de leurs études, leur proposer des formations complémentaires ou encore les informer sur les

perspectives d'emploi en lien avec leur formation. Ce projet est le fruit d'une collaboration entre *Innovatief*, le VDAB, le «GTB», un organisme flamand qui aide notamment les personnes en situation de handicap à trouver et à conserver un emploi, et les organisations représentant les travailleurs au sein du SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, le Conseil économique et social flamand).

- le soutien aux travailleurs des plateformes, en collaboration avec *United Freelancers*: après une analyse du contexte de travail et des besoins des travailleurs, trois applications en lien avec leur salaire, leurs droits et des conseils sur mesure ont été développées.
- l'information sur les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs, en particulier à destination des femmes et des personnes peu ou moyennement qualifiées.
- le projet «Rerum Novarum» qui inventorie les compétences dont les délégués et les permanents de la CSC ont besoin pour défendre les intérêts des travailleurs au sein de l'entreprise dans le contexte de changements sociaux et sociétaux que nous connaissons aujourd'hui (digitalisation, réchauffement climatique, pandémies...)

Les migrants

La CSC a fait le choix, depuis de nombreuses années, de se focaliser sur les questions liées au travail des migrants (permis de travail, droit des travailleurs détachés, lutte contre l'exploitation des sans-papiers...). Elle est également active via le «MOC» (Mouvement ouvrier chrétien) et «*Beweging.net*» concernant l'accueil des migrants chez nous et exige des critères clairs et permanents de régularisation des travailleurs sans-papiers avec la création d'une commission indépendante. Plusieurs faits marquants ont rythmé ces deux années et les initiatives de la CSC ont pu déboucher sur des avancées très concrètes tant au niveau individuel que collectif.

Aux côtés des sans-papiers

La problématique de la régularisation des sans-papiers a animé la CSC dès le mois de mars 2021 alors que des sans-papiers occupaient l'église du Béguinage à Bruxelles depuis le mois de janvier. La CSC a soutenu activement la campagne «#wearebelgiumtoo» menée par la Coordination des sans-papiers de Belgique, un réseau autonome de tous les collectifs de sans-papiers en lutte en Belgique. Des actions ont eu lieu dans tout le pays: circulation d'une caravane, récolte de signatures pour la pétition, animations et formations... Le 23 mai 2021, plus de 400 personnes ont entamé une grève de la faim dans l'église du Béguinage, à l'ULB et à la VUB. Quelques semaines plus tard, le 17 juin 2021, la CSC a organisé la première conférence de presse en front commun et avec toute la société civile devant l'église

du Béguinage à Bruxelles. Le 21 juillet 2021, un accord oral est intervenu: il n'y aurait pas de régularisation collective mais tous les dossiers seraient examinés rapidement en tenant compte de l'ancrage, de l'intégration, de promesses d'embauche ou encore d'une présence régulière de membres de la famille en Belgique. 90 personnes sur 516 seront finalement régularisées alors que la plupart des sans-papiers ayant introduit une demande étaient présents en Belgique depuis plus de 10 ans et y travaillaient. L'absence de critères clairs a empêché une gestion objective de la procédure.



Le 23 mai 2021, plus de 400 personnes ont entamé une grève de la faim dans l'église du Béguinage, à l'ULB et à la VUB.

Photo: Donatienne Coppeters

En Flandre, la CSC a participé à diverses actions organisées par le milieu associatif pour sensibiliser au fait que de nombreux travailleurs sans papiers, compétents dans des secteurs qui peinent à recruter chez nous, sont disposés à travailler mais que la législation actuelle les en empêche car ils n'ont pas de permis de séjour. En décembre 2021, lors de la Journée internationale des migrants, des personnes en situation irrégulière ont ainsi travaillé une demi-journée aux côtés des résidents de la maison de repos Sint-Pieter à Lochristi en Flandre-Orientale. Najeb, Banin, Mohamed, Nada, Mehdi et Mahmoud vivent en Belgique et ont une formation médicale mais ils n'ont pas de permis de séjour et ne peuvent dès lors pas exercer leur métier dans un secteur qui manque pourtant cruellement de main d'œuvre. Le développement d'une politique de migration permettant aux personnes qui vivent en Belgique sans permis de séjour de travailler dans le secteur des soins de santé ou dans d'autres secteurs dont les métiers sont en pénurie est l'une des revendications de la CSC. Une action similaire a été organisée en juin 2022.

Un permis unique pour les travailleurs migrants

Outre sa mobilisation pour la régularisation des sans-papiers, la CSC a également défendu ses positions auprès des politiques concernant les permis de travail des travailleurs migrants. Depuis la 6e réforme de l'État, ce sont les Régions qui sont compétentes en matière d'emploi. Ce sont donc elles qui reçoivent les

demandes de permis de travail. Aujourd'hui, se basant sur l'examen du statut du séjour du demandeur, les Régions déclarent quasiment chaque demande émanant d'un sans-papiers comme irrecevable. Appliquer le permis unique aux sans-papiers pour les métiers en pénurie permettrait pourtant de résoudre beaucoup de problèmes.

En 2020, avec d'autres organisations de terrain, la CSC a chargé la VUB de réaliser une étude sur la situation des migrants disposant d'un permis unique. L'étude, basée sur des entretiens approfondis avec ces migrants, a soulevé des problèmes en matière de recrutement et a mis en évidence le fait que l'employeur répercutait souvent les coûts élevés de son recrutement sur le travailleur. Les travailleurs migrants connaissent peu le marché du travail en Belgique et sont mal informés sur leurs droits. En cas de licenciement ou de perte de leur emploi, par exemple suite au retrait de leur permis, ils ont peu de sécurité juridique et la période dont ils disposent pour rechercher un nouvel emploi auprès d'un employeur qui devra également demander un nouveau permis unique est trop courte.

En avril 2022, la liste des métiers en pénurie pour les travailleurs étrangers disposant d'un permis unique a pu passer de 10 à 42 métiers.

En juillet 2021, une conférence interministérielle Emploi a eu lieu sur le thème du permis unique, ce qui est une belle avancée, et en juin 2022, une autre conférence était organisée pour aborder les mesures à prendre à l'égard des travailleurs étrangers. Malheureusement, elles n'ont pas permis d'avancer dans ce dossier. Dans un autre dossier, celui de la liste des métiers en pénurie pour les travailleurs étrangers disposant d'un permis unique (autorisation de travailler en Belgique plus de 90 jours et d'y séjourner), les avancées sont importantes puisqu'en avril 2022, cette liste a pu passer de 10 à 42 métiers. Pour la CSC qui a participé aux négociations, c'est un beau progrès qui permet de réaffirmer d'autres revendications, comme l'accès au travail légal pour les travailleurs sans papiers et la poursuite de l'élargissement de cette liste.

Aider les travailleurs ukrainiens

En mars et en avril 2022, les Ukrainiens fuyant la guerre ont afflué en masse dans notre pays. La CSC s'est rapidement organisée pour proposer des fiches d'informations aux travailleurs ukrainiens en demande d'asile réalisée par son service anversoïsois pour les travailleurs frontaliers. Dans les régions où cela a été possible, les travailleurs ukrainiens ont pu bénéficier d'une séance d'information avec un traducteur bénévole pour faciliter leur affiliation à notre syndicat.

Soutien aux travailleuses domestiques

Enfin, la CSC a soutenu très activement les travailleuses domestiques qui, le 16 juin 2022, lors de la Journée mondiale des travailleuses et travailleurs domestiques, ont organisé une action pour interpeller les politiques et le grand public sur leurs conditions de travail en Belgique. Pour sortir de l'invisibilité, une vingtaine d'entre elles a décidé de faire grève ce jour-là. Pourquoi si peu alors que leur nombre est évalué à 70.000 en Belgique? Beaucoup de ces travailleuses ne peuvent faire grève parce qu'elles s'occupent d'enfants, de soins, parce qu'elles n'en n'ont pas les capacités financières ou parce qu'elles n'osent tout simplement pas. Étant sans papiers, elles prennent en effet des risques en se montrant sur la place publique et pour certaines, en prenant la parole. Elles ont fait grève pour protester contre l'exploitation qu'elles subissent au quotidien, faire reconnaître leur travail indispensable et invisible effectué dans des maisons privées et pour demander un permis de travail et la régularisation sur la base de critères clairs et de la reconnaissance de la valeur de leur travail. Les travailleuses domestiques seront finalement entendues au Parlement bruxellois et continuent toujours leurs actions aujourd'hui pour se rendre plus visibles.

Les travailleurs sans emploi, pas sans voix!

La CSC représente et mobilise non seulement les travailleurs qui ont un emploi mais également les travailleurs sans emploi. Ceci est d'autant plus nécessaire que de nombreuses politiques appauvrissent les travailleurs sans emploi au lieu de les aider à trouver un emploi de qualité. L'objectif de l'action des équipes de travailleurs sans emploi (TSE)



Le 18 décembre 2021, lors de la Journée internationale des migrants, six travailleurs sans-papiers ont passé une demi-journée aux côtés des résidents d'une maison de repos de Lochristi en Flandre-Orientale. Malgré leur formation médicale, ils ne peuvent pas exercer leur métier chez nous car ils n'ont pas de permis de séjour. Leur secteur d'activité manque pourtant cruellement de main d'œuvre.

Photo: Pax Christi

de la CSC est de renforcer la militance des demandeurs et demandeuses d'emploi, de favoriser leur prise de responsabilité dans le domaine syndical et de traiter ensemble des questions sociales.



“

La recherche d'un emploi nécessite un répit financier et mental. Avec des allocations inférieures au seuil de pauvreté cet espace n'existe pas.

Koen Meesters,
secrétaire national de la CSC

Photo: Thomas Geuens

En novembre 2012, le gouvernement Di Rupo réformait l'assurance-chômage, notamment en renforçant la dégressivité des allocations. Cette réforme visait à faire des économies en remettant plus vite les chômeurs à l'emploi sur base d'un postulat: si on réduit leurs allocations, ils chercheront vite du travail. Dix ans après la mise en œuvre de cette réforme, le constat d'une étude de l'ONEM est clair et confirme ce que la CSC clame depuis des années: la baisse progressive des allocations n'a pas d'incidence sur les transitions vers l'emploi.

Les TSE ont mené campagne dans la partie francophone du pays en septembre 2020 pour sensibiliser à la situation précaire des personnes sans emploi, notamment en raison de la dégressivité des allocations. Quelques mois plus tard, en janvier 2021, ils relançaient leur campagne «Au suivant» faisant le lien entre la période d'avant Covid (où un chômeur pouvait être un travailleur potentiel) et celle qui a suivi la pandémie (où un travailleur devenait davantage un chômeur potentiel).

En février 2021, dès l'annonce des nouvelles mesures liées à la situation sanitaire, la CSC a dénoncé la discrimination subie par les personnes en chômage complet et surtout par celles en chômage de longue durée. L'une de ces mesures consistait en l'octroi, durant neuf mois, d'un complément de 50 euros aux seuls allocataires sociaux. Les TSE ont revendiqué l'élargissement à tous les publics se trouvant dans la même situation financière. Ils ont mené plusieurs actions devant des CPAS et ont suscité des rencontres avec leurs responsables.

Outre ces actions, la CSC a également défendu les positions suivantes à différentes occasions:

- La suppression des injustices pour ce qui concerne les allocations de chômage et les allocations d'insertion, notamment pour les allocations plus basses que le seuil de pauvreté mais aussi concernant l'exclusion de certains groupes de demandeurs d'emplois.
- Le fait de consacrer intégralement l'enveloppe bien-être au financement des allocations sociales minimales, indépendamment de l'index et donc la suppression de la dégressivité des allocations.
- La diminution des tarifs SNCB pour les Bénéficiaires de l'intervention majorée (BIM) et, de façon plus générale, un accès plus large aux tarifs préférentiels et sociaux.
- La lutte contre une digitalisation démesurée et déshumanisante.
- La proposition de balises pour la réforme des Agences locales pour l'emploi (ALE) wallonnes.
- Un accès gratuit pour tous à la formation et un investissement sérieux de la part des employeurs en matière de formation.

A l'automne 2021, pour étayer certaines de ces positions, la CSC a réalisé en Flandre une enquête auprès de près de 2300 chômeurs de longue durée. Il en ressort qu'à peine 3% des répondants arrivent à la fin du mois sans problèmes financiers et que plus de 15% d'entre eux doivent compter sur leurs proches pour les aider financièrement. Cette situation critique oblige à économiser sur l'énergie (54%), sur les visites chez le médecin (36%), sur la nourriture (34%) et sur la vie sociale (71%). Le risque de pauvreté des demandeurs d'emploi de longue durée et de leurs enfants est donc très élevé.

Malgré les mesures sanitaires encore en vigueur et dans le respect de celles-ci, la CSC a fait connaître ses positions en organisant dès le début de l'année 2022 plusieurs actions de sensibilisation et de sessions



“

Je travaillais comme femme de chambre mais j'ai dû arrêter parce que je souffre de fibromyalgie et que j'ai des douleurs chroniques. Mon employeur n'a fait preuve d'aucune compréhension. J'ai

donc démissionné et j'ai été suspendue par l'ONEM. S'en est suivi un parcours administratif difficile pour tenter de percevoir les allocations auxquelles j'avais droit. J'ai repris des études de secrétaire médicale, mais je n'ai pas encore trouvé de travail dans ce domaine. J'ai dû vendre ma voiture. Ma mère m'aide parfois à payer les factures.

Nathalie, 41 ans

Photo: James Arthur

d'information. En mai 2022, des délégations de la CSC ont rendu deux visites à Pierre-Yves Dermagne, ministre de l'Emploi, pour aborder avec lui la problématique des allocations d'insertion et la nécessité de revoir les allocations de chômage à la hausse. Le ministre a accepté de défendre la position de la CSC pour ce qui concerne l'augmentation des allocations de chômage.

La Journée mondiale du refus de la misère qui a lieu chaque 17 octobre est l'occasion pour les équipes de travailleurs sans emploi de la CSC de se mobiliser et de porter haut et fort leurs différentes revendications. Le Forum contre l'exclusion est un autre rendez-vous annuel important qui rythme leurs actions. Ce forum, ouvert à tous, a pour objectif de donner la parole à celles et ceux qui vivent ou ont vécu une situation d'exclusion. En mai 2022, la CSC y a abordé la problématique de la fracture numérique, du non-recours aux droits (qui consiste à ne pas activer des droits et/ou services auxquels son statut donne pourtant accès), de la hausse des prix de l'énergie et l'accueil des migrants en Belgique.

“

Avec tous les phénomènes de délocalisation et de faillites, nous sommes tous des chômeurs en puissance. Dans ce contexte, il est essentiel de tout faire pour préserver les allocations de chômage. Au lieu de consacrer des moyens financiers à s'attaquer aux chômeurs, que l'on s'attaque avant tout au chômage!

David,
délégué CSC chez Arcelor Mittal

“

La réalité de la fracture numérique dans notre société est totalement sous-évaluée. Pour beaucoup de gens, s'inscrire au chômage et obtenir des droits à distance est devenu mission impossible.

Marc Becker,
secrétaire national de la CSC

Photo: Thomas Geuens



Dans plusieurs provinces du pays comme ici à Sint-Niklaas en Flandre-Orientale, la CSC a rendu visible le seuil de pauvreté (par rapport au salaire moyen, à l'allocation la plus basse et au revenu d'intégration sociale) via un bâton qui s'abaisse de plus en plus et sous lequel le public était invité à passer.

Photo: James Arthur

La sécurité sociale. Solidaire à chaque instant.

Chaque jour ou presque, la sécurité sociale nous apporte son aide. Comme une présence à nos côtés, dont nous oublions parfois l'existence. Chômage, pensions, remboursement des frais médicaux, congés de naissance et parentaux... Elle est partout et la crise sanitaire n'a cessé de montrer à quel point elle est essentielle. A l'automne 2020, la CSC a lancé une grande campagne pour encourager chacun et chacune à prendre soin de cette précieuse alliée.

Un pour tous, tous pour un

La sécurité sociale est notre bien commun: chacun cotise, tout le monde est protégé. Elle est pourtant régulièrement mise sous pression au niveau politique et les organisations syndicales sont les premières à la défendre. Pendant plusieurs mois, la CSC a organisé plusieurs actions de terrain et mobilisé tous ses canaux de communication avec ses affiliés, ses militants et son personnel. Elle a également diffusé des spots de sensibilisation sur les grandes chaînes radio du pays pour le grand public. L'objectif: rappeler le rôle joué par la sécurité sociale et donner à chacun l'envie de la protéger.

Pour en savoir plus sur cette campagne [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



Les jeunes

Portés par la conviction profonde que l'avenir appartient à la jeunesse, les Jeunes CSC et les Jong ACV militent pour contribuer à l'émancipation et à l'autonomie financière de tous les jeunes mais aussi pour qu'ils aient accès à des études et à un travail de qualité.

La situation sanitaire n'a pas eu raison de la capacité de mobilisation et d'organisation des deux organisations puisqu'elles ont continué inlassablement à organiser des rencontres en ligne réussissant même à faire grandir le nombre de leurs militants.

Malgré le contexte sanitaire, durant l'année scolaire 2021-2022, les Jong ACV ont pu se rendre dans 184 écoles de l'enseignement secondaire et supérieur et y rencontrer près de 12.000 étudiants. Les thématiques abordées avec eux concernaient le travail étudiant, les démarches à faire quand on est jeune diplômé, la meilleure façon de postuler et de rédiger son CV, la sécurité sociale et le rôle d'un syndicat.

Les Jeunes CSC et les Jong ACV vont également à la rencontre des jeunes dans différents festivals et salons de l'emploi mais aussi dans les espaces publics. Le 19 avril 2022, les Jong ACV ont ainsi organisé plusieurs actions en Flandre-Occidentale pour sensibiliser les étudiants aux accidents de travail. En 2020, rien qu'en Flandre-Orientale, on a recensé 2363 accidents de travail impliquant des travailleurs de moins de 25 ans. Ces chiffres continuent d'augmenter chaque année.

En septembre 2020, alors que les pensions belges sont parmi les plus basses d'Europe, pour sortir nos aînés de la précarité et libérer des emplois pour les jeunes, les Jeunes CSC et les Jong ACV ont mené une campagne et lancé une pétition avec une revendication claire: porter la pension minimum à 1627 euros net. Avant que la pétition ne soit clôturée, le gouvernement nouvellement formé annonçait que la pension minimum à 1500 euros serait d'application d'ici 2024.



En avril 2022, les Jong ACV ont organisé plusieurs actions en Flandre-Occidentale pour sensibiliser les étudiants aux accidents de travail.

Photo: CSC

Depuis plusieurs années, notamment suite à la situation sanitaire et à la mauvaise gestion politique, la situation des jeunes devient chaque jour plus précaire. Il a fallu attendre 2021 pour que la revendication formulée par les Jeunes CSC et d'autres organisations de jeunesse du pays en mars 2020 sur la création d'un fonds d'urgence pour les jobistes soit enfin entendue: en 2021, 30 millions d'euros ont été débloqués par le gouvernement fédéral pour soutenir les étudiants via les CPAS.

“

Aujourd'hui, je vis chez mes parents qui me donnent 50 euros d'argent de poche. Il ne sera pas facile pour moi de trouver du boulot après mes études si je n'ai pas d'aide en plus parce que ces 50 euros ne couvriront pas les dépenses liées à ma recherche d'emploi.

Nicolas

Pour affiner l'analyse des problèmes rencontrés par les jeunes en matière de travail et de sécurité sociale et donc pour mieux les défendre et porter leurs voix, les Jeunes CSC ont lancé, en janvier 2021, une grande enquête auprès des francophones de 18 à 30 ans. Des 900 réponses reçues, il ressort clairement que les jeunes veulent que des actions soient menées en faveur d'un accès à la sécurité sociale et à des emplois de qualité.

Les Jeunes CSC et les Jong ACV réclament des mesures concrètes pour soutenir les jeunes en début de carrière.

Dès l'été 2021, les Jeunes CSC se sont donc saisis de l'accès à la sécurité sociale en début de carrière. Ils sont partis en campagne en lançant un appel à témoignages à l'attention des jeunes victimes des restrictions d'accès aux allocations d'insertion. Résultat? Près de 300 jeunes se sont manifestés dans le but de constituer un dossier auprès de notre service juridique. Outre la sensibilisation, cette campagne a également servi à tirer davantage d'enseignements des situations concrètes des jeunes et à affiner la nécessité de les soutenir, particulièrement en début de carrière.

Les Jeunes CSC et les Jong ACV réclament des mesures concrètes pour soutenir les jeunes en début de carrière et portent ensemble les revendications suivantes:

- 1) L'amélioration du statut des jobistes via des cotisations sociales supplémentaires leur permettant de constituer des droits à la sécurité sociale.
- 2) L'amélioration de l'accès à la sécurité sociale après les études avec:

- une extension de l'accès aux allocations d'insertion professionnelle jusqu'à 30 ans;
- l'accès à cette protection sans limite de temps;
- la réduction de la période d'attente pour accéder à ce droit après 75 jours de stage d'insertion professionnelle.

En juin 2022, pour soutenir ces revendications, les Jeunes CSC ont lancé une pétition et une campagne intitulée «Stop à la galère en début de carrière!».

Après un long processus consultatif et participatif, les Jeunes CSC ont dévoilé, en février 2022, leur nouvelle identité visuelle. Elle réaffirme ce que sont les Jeunes CSC, leurs valeurs et leurs missions de défense, d'information, de formation et de mobilisation de tous les jeunes pour plus de justice sociale, de solidarité, d'égalité, d'accessibilité et de démocratie dans la société.

Les femmes

Les Femmes CSC et ACV Gender traitent les nombreuses questions sociales qui concernent le travail, l'emploi et la législation sociale sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes et se battent pour l'autonomie économique et financière des femmes.

Alors que les familles ont été marquées par la période de confinement et les difficultés qui en ont découlé (garde des enfants, cohabitation difficile dans des logements exigus, augmentation des cas de violences conjugales...), la rentrée scolaire de septembre 2020 a démarré dans un climat d'incertitude pour les jeunes parents, notamment pour ce qui concerne la garde des enfants parce qu'ils étaient malades ou parce que leur classe était mise en quarantaine. C'est dans ce contexte que les Femmes CSC et ACV Gender ont demandé d'urgence une prolongation du congé parental corona et une protection de la parentalité, à l'image de la protection de la maternité, jusqu'à ce que les écoles puissent fonctionner normalement. Alors que les classes mises en quarantaine se multipliaient, il n'existait plus de dispositif permettant aux parents de s'absenter du travail pour garder leurs enfants reconfinés à la maison. Les Femmes CSC ont donc décidé de demander d'urgence la prolongation du congé parental corona sans perte de salaire et une protection contre le licenciement.

Malgré la pandémie, les Femmes CSC et ACV Gender ont continué à militer contre les violences sexuelles et sexistes dans le monde du travail. Elles ont poursuivi leur implication dans la plateforme Mirabal et se sont mobilisées pour la manifestation autour du 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. En 2020, la mobilisation a dû s'adapter aux conditions sanitaires. La campagne est devenue principalement digitale et des actions

décentralisées en plus petit comité se sont tenues dans les villes qui les autorisaient. Lors de la cinquième mobilisation, en 2021, Sarah Schlitz, alors secrétaire d'État à l'Égalité des genres, a enfin annoncé le lancement d'un plan d'action national de 200 mesures dont l'éducation au consentement, la formation des policiers et des juges et l'accompagnement des auteurs et le recensement des données. Les revendications de longue date de la plateforme Mirabal ont donc enfin été entendues.



Le 8 mars 2022 a été le point d'orgue d'une campagne mettant en lumière l'impact des écarts de

salaire et de carrière entre les femmes et les hommes sur les pensions des femmes en moyenne 30% moins élevées que celles des hommes.

Pendant la pandémie, les métiers essentiels se sont surtout conjugués au féminin. Les Femmes CSC ont sensibilisé les militants et les militantes de la CSC via une brochure intitulée «Quand le monde s'arrête, les femmes continuent!» et remercié les travailleuses essentielles pour leur engagement.

La Journée internationale de lutte pour les droits des femmes qui a lieu tous les 8 mars fait du mois de mars un mois de mobilisation important pour les Femmes CSC et ACV Gender. Elles participent à la marche mondiale des femmes et à la grève féministe et se mobilisent autour de la campagne annuelle sur l'égalité des genres. En 2021, la campagne intitulée «L'égalité n'est pas un jeu de hasard» a sensibilisé à l'impact des choix de carrière sur l'autonomie économique et financière. L'année suivante, la campagne «Maria Bosse. Pour quelle pension?» a mis en lumière l'impact des écarts de salaire et de carrière entre les femmes et les hommes sur les pensions des femmes en moyenne 30% moins élevées que celles des hommes. Ces campagnes sont soutenues par des journées d'étude et des actions de terrains organisées partout dans le pays en entreprise et dans les espaces publics.

Les seniors

En Flandre, l'action des aînés est menée par l'asbl «OKRA» qui est partenaire de la CSC au sein de Beweging.net. En Wallonie et à Bruxelles, elle est gérée par la CSC via les CSC Seniors.

OKRA organise différentes activités de voyages et de loisirs pour les aînés. Elle est aussi un mouvement qui fait entendre sa voix et agit en faveur d'une société durable, solidaire et inclusive dans laquelle les seniors ont leur place. OKRA fonctionne sur base d'un plan d'action 2021-2025 qui vise à relever cinq défis majeurs comme le fait de vieillir en restant actif comme réponse positive au vieillissement, la création d'un tissu social fort ou encore la construction d'une société solidaire et durable où la capacité des aînés est renforcée en informant, en sensibilisant et en représentant leurs intérêts. Bien que les activités d'OKRA aient été affectées par la pandémie, sa pertinence sociale n'a jamais été aussi forte. OKRA a ainsi défendu ses positions dans les médias et a souvent été la seule organisation d'aînés présente dans de nombreux groupes de travail et lors des discussions avec les responsables politiques. Le lancement de sa charte des seniors a également mis un terme à la discrimination à l'encontre des aînés. Tout cela a notamment permis à OKRA d'être reconnue au niveau européen et d'être la seule organisation belge à recevoir le Prix de la solidarité citoyenne, décerné en 2021 par le Comité économique et social européen, pour sa contribution exceptionnelle à la lutte contre le Covid et contre ses conséquences.

Au travers de leurs actions, les CSC Seniors veulent principalement assurer la défense des aînés en harmonie avec l'ensemble des travailleurs de tous les secteurs et réfléchir, chercher et trouver des solutions aux problèmes sociaux et économiques.

La CSC veut assurer la défense des aînés en harmonie avec l'ensemble des travailleurs de tous les secteurs et réfléchir, chercher et trouver des solutions aux problèmes sociaux et économiques.

Durant la pandémie, les CSC Seniors ont continué à échanger et à organiser leurs actions et leurs revendications grâce à des échanges en ligne et ce, malgré que tous ne disposaient pas d'une connexion internet ou n'étaient pas familiarisés à l'utilisation d'outils en ligne. En 2020 et en 2021, leur traditionnelle Université de printemps a, elle aussi, dû se réinventer. Les thèmes qui devaient être initialement abordés (la santé des aînés en période de crise sanitaire (2020) et

la solidarité intergénérationnelle (2021)) ont été travaillés via l'édition d'une brochure. En 2022, les militants ont enfin pu à nouveau revivre une Université de printemps en présentiel consacrée à l'inclusion numérique sous l'angle de l'autonomie.

L'un des combats majeurs des CSC Seniors a été la lutte contre les contrôles abusifs des résidences des bénéficiaires de la Garantie de revenus aux personnes âgées (Grapa), une allocation pour les plus de 65 ans qui ne disposent pas de ressources suffisantes. Les contrôles ayant été suspendus durant la période de pandémie, les mobilisations ont repris dès mai 2021 avec, notamment, une action menée avec 40 autres organisations pour appeler le gouvernement à «déconfiner» la Grapa. Ces actions ont permis des avancées puisque le facteur qui réalisait ce contrôle se limitera désormais au dépôt d'un certificat de résidence à faire signer par le bénéficiaire. En cas d'absence, une procédure plus longue et moins rapide a également été prévue. Certaines personnes parmi les plus fragiles, soit 40% des bénéficiaires, sont également exemptées des contrôles de résidence. Enfin, des mesures plus souples ont été instaurées concernant les séjours à l'étranger. Si les différentes actions et interpellations ont porté leurs fruits, d'autres éléments restent discriminants dans le système de la Grapa et incitent les CSC Seniors à poursuivre leur combat.



“

Aujourd'hui, on supprime les guichets dans les banques et les gares, on ferme les postes... Ce n'est pas normal que les services publics ne tiennent pas compte des seniors qui, comme moi, n'ont pas appris à utiliser les outils numériques.

Andrée, 70 ans, pensionnée, a fait toute sa carrière dans le secteur du nettoyage.

Photo: Aude Vanlathem



Illustration: Shutterstock

"There is No Planet B"

L'environnement est un enjeu syndical majeur, tant pour la qualité que pour le maintien de l'emploi. La transition écologique vers une société neutre en carbone et vers un emploi plus vert, plus sûr et plus durable ne doit laisser personne de côté. C'est la raison pour laquelle la CSC soutient une transition socialement juste, qui prend en compte les inégalités sociales et tente de les contrecarrer. A cet égard, son travail est balisé par les lignes de force votées lors de son dernier congrès national en 2019 et d'application jusqu'au prochain congrès national de 2024. Des orientations régionales viennent compléter cette approche via des lignes de force votées lors des congrès régionaux de la CSC. Les transformations nécessaires et inévitables des entreprises vers un meilleur respect de l'environnement ont un impact direct sur l'approvisionnement et la production, l'emploi, l'organisation et les conditions de travail. Elles doivent impérativement être menées en concertation avec les travailleurs et les travailleuses.

En Flandre, la CSC a collaboré dans le cadre de plusieurs projets avec «[Reset.Vlaanderen](#)», une asbl dont elle est membre et qui a pour objectif, avec la société civile, de promouvoir la force positive de la transition vers une société et une économie plus durables. L'un de ces projets, suivi de près par les centrales CSCBIE et ACV-CSC METEA, était de considérer les travailleurs comme de véritables leviers de l'économie circulaire dans le secteur industriel en préparant la transition industrielle avec eux: quelles sont les compétences que les travailleurs doivent acquérir pour l'accompagner, quels sont les emplois qui résulteront de cette transition, comment veiller à ce qu'ils soient durables, ... Autant de questions et de réflexions essentielles. Les partenaires de ce projet ont uni leurs énergies pour travailler sur une brochure reprenant les informations basées sur les enquêtes et les discussions avec les experts, les syndicats et les employeurs ainsi que plusieurs recommandations à l'intention des politiques.

Au niveau international, la CSC participe au projet «Just Transition». Lancé en mars 2021, le projet vise à accompagner les syndicats dans la transition vers un avenir durable, au niveau de l'entreprise et du secteur à travers le dialogue social. Le projet offre aux militants des connaissances, des outils et des méthodes de travail et les aides à construire un revendicatif pour une transition écologique juste et à peser sur la stratégie de leur entreprise. Ce projet, soutenu par l'Union européenne, est mené par la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL). La CSC y joue un rôle actif et plusieurs organisations européennes y collaborent dont un syndicat français et un syndicat bulgare ainsi que la FGTB flamande. La date de fin du projet a été fixée à fin juin 2023.

Agir sur le développement durable implique aussi de se préoccuper de la mobilité des travailleurs en veillant à leur bien-être et aux impacts sur l'entreprise. La qualité de l'emploi est indissociable des contraintes de déplacements. Le coût, la distance, la durée du déplacement, le stress et la fatigue qu'il peut générer, l'insécurité routière croissante ou encore l'existence ou non d'une desserte adéquate en transports en commun... sont autant de facteurs susceptibles de provoquer des inégalités d'accès à l'emploi. L'engagement des entreprises et de leur personnel est un facteur



En vertu de la loi européenne sur le climat, l'Union européenne s'engage à adopter la neutralité carbone d'ici 2050. La CSC milite pour que la transition vers une société neutre en carbone et vers un emploi plus vert, plus sûr et plus durable ne laisse personne de côté.

Photo : Shutterstock

essentiel pour faire évoluer les comportements. C'est pourquoi la CSC a veillé à informer, sensibiliser et outiller les représentants des travailleurs. Elle accompagne aussi les équipes syndicales lors de l'élaboration de projets tels que la mise en place d'un système de covoiturage ou l'élaboration d'un plan de transport d'entreprise.

Du côté francophone, les matières relatives à l'environnement et à la mobilité sont traitées au sein des cellules RISE (Réseau intersyndical wallon de sensibilisation à l'environnement) et BRISE (Réseau intersyndical bruxellois de sensibilisation à l'environnement) dont la CSC est membre. RISE est soutenu par la Région wallonne et BRISE par Bruxelles Environnement et la Région de Bruxelles-Capitale. La cellule Mobilité de la CSC a pour objectif de promouvoir la mobilité durable des travailleurs et de contribuer à améliorer leur qualité de vie dans une perspective de transition juste. Du côté néerlandophone, une collaboration intersyndicale poursuit l'objectif de contribuer à une transition juste et sociale vers une économie durable en informant, en formant et en soutenant les affiliés, les militants et les membres du personnel des syndicats notamment via des formations, des journées d'études, des publications d'articles, des webinaires...

Agir sur le développement durable implique aussi de se préoccuper de la mobilité des travailleurs en veillant à leur bien-être et aux impacts sur l'entreprise.

Durant les années sociales 2020-2021 et 2021-2022, malgré le contexte sanitaire, les activités de la CSC en matière d'environnement et de mobilité ont été nombreuses: marches pour le climat, réalisation d'outils pour soutenir les militants, organisation de webinaires et de formations, concours dans le cadre de la semaine de la mobilité...

Dans les formations et webinaires organisés pour ses militants, la CSC a notamment abordé les thématiques suivantes: l'électrification du parc automobile, l'économie circulaire, les excédents alimentaires, l'eau, devenir conseiller en transition juste, faire un diagnostic des déplacements domicile-travail dans son entreprise, la mobilité dans les zonings...

En matière d'outils, plusieurs [fiches pédagogiques](#) ont été mises à jour et à disposition des militants comme autant de balises pour une action syndicale durable sur des thèmes divers dont le risque environnemental, les produits dangereux dans l'entreprise, le diagnostic fédéral de mobilité, le télétravail écologique, les coûts et l'impact des technologies du numérique...

Promouvoir une mobilité durable

La crise sanitaire a eu un impact majeur sur les déplacements de nombreux travailleurs qui se sont retrouvés soit en télétravail soit en chômage temporaire. Un constat qui pousse à repenser la mobilité individuelle. Chaque année, au mois de septembre, la CSC participe activement à la Semaine de la mobilité et à divers projets en synergie avec les entreprises et les acteurs institutionnels intéressés par les questions de mobilité durable. Malgré la crise sanitaire, les éditions 2020 et 2021 de la Semaine de la mobilité ont pu être maintenues sous des formes adaptées.

Pour la Semaine de la mobilité de septembre 2021, la CSC a lancé un appel aux initiatives individuelles en invitant le public à se déplacer de façon durable pour se rendre à l'école ou au travail. L'idée étant que les initiatives individuelles peuvent inspirer et servir d'exemples à d'autres et permettre ainsi, petit-à-petit, d'évoluer vers une mobilité durable.

Pour découvrir l'ensemble des outils et contenus de la CSC en matière d'environnement, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



Pour visualiser la vidéo bilingue de promotion de la Semaine de la mobilité 2021, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



En Wallonie, la CSC s'est investie activement dans l'accompagnement des équipes syndicales qui ont relevé, en 2020 et 2021, le «Défi mobilité» coordonné par le Service public de Wallonie (SPW) en collaboration avec les Cellules syndicales de Mobilité. L'objectif est de sensibiliser les citoyens et les entreprises à l'importance de réduire le nombre de véhicules sur les routes et les gaz à effet de serre qu'ils émettent. La CSC a soutenu la promotion de ces défis et a proposé un accompagnement aux équipes intéressées. Participer à de tels défis permet aux entreprises et aux équipes syndicales de bénéficier d'une visibilité médiatique et de valoriser une image positive et durable auprès du grand public. Les équipes gagnantes ont par ailleurs reçu un budget pour acquérir par exemple un vélo ou une trottinette électrique, des équipements, une formation ou un coaching mobilité...

En Flandre, en 2021, la CSC a organisé un concours dans le cadre duquel elle a lancé un appel pour recevoir les meilleures expériences de militants travaillant autour de la mobilité sur leur lieu de travail. A la clé pour les gagnants: un pack de mobilité composé de brassards de visibilité et de gourdes durables.

Enfin, début 2022, la CSC a pris position en faveur de la gratuité des transports en commun du TEC, la société publique de transport de la Région wallonne, une mesure en faveur de l'environnement et de la mobilité durable mais aussi de la justice sociale.



La CSC est membre de la Coalition climat, une asbl qui lutte pour plus de justice climatique et qui organise notamment chaque année la marche pour le climat à Bruxelles. Le dimanche 10 octobre 2021, la CSC était, comme à son habitude, présente à la marche pour le climat qui a réuni plus de 50.000 personnes dans les rues de Bruxelles. Après l'arrêt des manifestations lié au Covid, c'est un succès de foule et un message fort qui est envoyé aux responsables politiques.

Photo : Donatienne Coppieters



Illustration: Shutterstock

Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations

La CSC lutte contre toutes les formes de racisme et de discrimination dans les entreprises et dans la société. Elle défend les droits de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses peu importe leur âge, leur origine, leur état de santé, leur religion ou leur orientation sexuelle.

La CSC informe, sensibilise aux richesses de la diversité et forme ses militants et son personnel sur la législation anti-discriminations. Elle accompagne également les délégués en entreprise pour gérer la diversité et recolle les signalements de discriminations des affiliés dans un service de première ligne.

Entre l'automne 2020 et l'été 2022, plusieurs outils et campagnes ainsi que des journées d'étude et de formation, des conférences, des événements en ligne... ont été mis sur pied, parmi lesquels:

- des fiches pour permettre aux délégués et aux militants de la CSC de s'emparer des questions de diversité et de lutte contre les discriminations complétées par des journées de formation;
- une fiche à l'intention des responsables ressources humaines et diffusée via les délégations syndicales pour rédiger des offres d'emploi sans mentions discriminantes;
- un manuel pour les délégués sur les droits des personnes LGBTQIA+ au travail;
- la campagne «Osez réagir!» pour inciter les travailleurs témoins de racisme ou victimes de discrimination à le signaler et pour donner des pistes d'action aux délégués;
- des journées de formation sur la façon dont le Covid a exacerbé les discriminations sur base de l'état de santé, sur le racisme structurel, sur les droits des personnes LGBTQIA+ au travail, sur la diversité convictionnelle...
- une visite organisée pour les militants au musée «Kazerne Dossin», un mémorial, musée et centre de documentation sur l'Holocauste et les droits humains situé à Malines.



La parole raciste s'exprime de manière de plus en plus décomplexée, notamment sur les réseaux sociaux. Cette situation appelle une réaction collective. En 2021, la CSC a lancé une campagne pour encourager les témoins de propos ou d'actes racistes, au travail ou partout ailleurs, à réagir et à apporter un soutien à la personne visée.

Cette campagne, qui s'étend sur quatre ans veut permettre aux personnes victimes d'une discrimination, lors d'un entretien d'embauche ou sur leur lieu de travail, de la signaler. Elle veut également attirer l'attention, informer et sensibiliser le grand public et les responsables politiques, notamment à l'occasion de la journée internationale contre le racisme du 21 mars.

Les associations belges, main dans la main

La CSC est membre de plusieurs réseaux et coalitions. Elle mène ainsi, en association avec d'autres organisations, différentes actions comme celles qui ont lieu autour du 21 mars ou des plaidoyers auprès des responsables politiques.

Chaque année, la CSC participe activement à la journée internationale contre le racisme qui a lieu le 21 mars. Elle est membre de la «[Plateforme 21/03](#)» qui organise des actions dans tout le pays autour du 21 mars. Traditionnellement, une manifestation nationale a lieu à Bruxelles. En 2020, en raison de la pandémie, la plateforme a été contrainte d'organiser plusieurs manifestations à l'échelle régionale dans 14 villes du pays, dans presque tous les cas avec la présence de la CSC. Cette approche contrainte a finalement produit des effets positifs car elle a permis de tisser des liens au niveau local avec le public mais aussi avec la presse régionale. Depuis, les actions décentralisées se sont d'ailleurs poursuivies, en complément à la manifestation nationale.

La Coalition NAPAR dans laquelle la CSC est active est composée d'une soixantaine d'organisations belges. Elle mène des actions de plaidoyer pour un plan d'action interfédéral contre le racisme. Une proposition interfédérale a été élaborée en 2020-2021 par Sarah Schlitz, alors secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité. Il revient à présent aux Régions de soumettre leur propre partie du plan.

Face au racisme dans les entreprises, «il faut oser réagir», comme le souligne le slogan de la campagne de la CSC. En mars 2022, les délégations syndicales CSC d'une vingtaine d'entreprises ou institutions de tout le pays se sont formellement engagées à mettre en œuvre une charte «Entreprise sans racisme», modulable en fonction de leur réalités propres. Par cette charte, elles s'engagent à lutter activement contre le racisme et les discriminations via un plan d'action négocié et travaillé avec la délégation de la CSC.

Photo: Danièle Ernotte



Photo: Shutterstock

Les membres de la CSC qui estiment être victimes d'une discrimination, lors d'un entretien d'embauche ou au niveau de l'entreprise, peuvent le signaler en ligne, sur le site de la CSC en remplissant un simple formulaire. Ce signalement sera ensuite traité et suivi par les services de la CSC. De septembre 2020 à juin 2022, une centaine de signalements qui ont été envoyés à la CSC à l'aide de ce formulaire en ligne.

Pour accéder au formulaire en ligne, [cliquez ici](#) ou scannez le code QR ci-contre.



QUAND LA CSC FAIT BOUGER
LES LIGNES

LES VICTOIRES SYNDICALES

LE DIALOGUE SOCIAL ET LA MOBILISATION
SYNDICALE SONT PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRES
POUR PRÉSERVER ET AMÉLIORER LES DROITS ET
CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS.
FOCUS SUR PLUSIEURS DE CES VICTOIRES.

NOVEMBRE

Des augmentations de salaires sont négociées pour les aides familiales et le personnel des maisons de soins en Flandre.

Le gouvernement fédéral accorde enfin une prime de 985€ au personnel hospitalier et un chèque consommation à l'ensemble du personnel des services de santé.

OCTOBRE

Hôpitaux Iris: le front commun syndical obtient que, d'ici 2024, huit millions d'euros par an soient consacrés à l'amélioration des conditions salariales des travailleurs.

Suite au long travail de sensibilisation de la CSC, le gouvernement fédéral crée un nouveau statut pour les personnes qui ne peuvent intégrer le marché du travail ordinaire.

DÉCEMBRE

Les travailleurs des ports de Zeebruges-Bruges, Ostende et Nieuport obtiennent de meilleures conditions de travail (primes, distribution de repas, avantages complémentaires...)

La CSC remporte les élections sociales et reste le premier syndicat du pays. Elle garde la majorité absolue des sièges et est le premier syndicat chez les jeunes, les ouvriers, les employés et les cadres.

Selon la Commission administrative de règlement de la relation de travail, les chauffeurs Uber doivent être considérés comme des travailleurs salariés.

Pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale: les agents reçoivent une prime unique de 500€ et une revalorisation des barèmes pour les années à venir.

Au plus fort de la crise, la CSC Services publics négocie de nombreuses avancées au bénéfice des travailleurs dans plusieurs hôpitaux et structures de soins du pays.

2020



Les élections sociales ont finalement lieu en novembre et se déroulent dans le plus strict respect des conditions sanitaires en vigueur. La CSC les remporte et reste le premier syndicat du pays en gardant la majorité absolue des sièges. La photo montre le déroulement des élections chez Makro à Machelen.

Photo: Michael De Lausnay

QUAND LA CSC FAIT BOUGER
LES LIGNES

LES VICTOIRES SYNDICALES

2021

FÉVRIER

Des mesures pour améliorer le salaire et les conditions de travail du personnel du non-marchand en Fédération Wallonie Bruxelles sont enfin annoncées.

AVRIL

Le gouvernement fédéral accepte de finaliser le dossier de la liaison au bien-être des allocations sociales pour 2021-2022 indépendamment de celui de l'accord interprofessionnel. Bon nombre de personnes voient leurs allocations sociales augmenter.

A Milmort: l'entreprise TAC est sauvée et, avec elle, le sort de 169 travailleurs.

JUIN

Grâce aux négociations, aucun licenciement forcé n'aura lieu chez Pfizer malgré l'annonce d'une procédure Renault.

Tous les emplois menacés chez TI Group à Wandre sont sauvés.

Les représentants syndicaux de Renewi obtiennent des engagements en matière d'investissements, de qualité d'emploi et de concertation sociale.

Un jugement donne raison aux travailleurs de l'ancienne aciérie électrique ESB dont le propriétaire avait sciemment contourné ses obligations envers son personnel en vendant à un repreneur qu'il savait non fiable. Ce jugement unique pourrait faire jurisprudence.

JANVIER

La Cour du travail d'Anvers confirme que les cadres ne peuvent pas être exclus de la délégation syndicale et de la concertation sociale et qu'ils bénéficient donc bien de droits syndicaux.

Télétravail: la CSC signe une CCT nationale et interprofessionnelle pour contraindre les entreprises réticentes à conclure des accords.

Les syndicats obtiennent 6% d'augmentation pour les salaires les plus bas chez Vivalia.

MARS

Ryanair: l'accord social sauve 176 emplois et prévoit de convertir 50 CDD en CDI.

Un accord social est scellé au CHR Sambre et Meuse avec de réelles avancées pour le personnel.

Après neuf mois de négociations difficiles, les partenaires sociaux concluent un sixième accord intersectoriel avec le gouvernement flamand.

MAI

Grâce à l'intervention des syndicats, la direction de MBC (ex-Godiva) retire son plan de licenciement collectif. Trente-cinq emplois sont sauvés.

Les dix jours de congé de deuil en cas de décès d'un enfant ou d'un partenaire, soutenus par la CSC, sont octroyés.

JUILLET

Après un an de mobilisations des travailleurs du non-marchand, le gouvernement bruxellois annonce qu'il va enfin débloquer des moyens supplémentaires.

QUAND LA CSC FAIT BOUGER
LES LIGNES

LES VICTOIRES SYNDICALES

2021

AOÛT

Après de longues semaines de négociations, un nouvel accord international pour la sécurité des travailleurs de la confection de vêtements voit le jour.

OCTOBRE

Les négociateurs du secteur des fabrications métalliques, employant quelque 120.000 travailleurs, concluent un accord historique sur la future formation des salaires, la planification des carrières des travailleurs et la concertation sociale.

Les syndicats et les employeurs du nettoyage scellent un nouvel accord sectoriel pour 2021-2022.

DÉCEMBRE

Le Covid est reconnu comme maladie professionnelle.

Chez Lidl, Aldi et Mestdagh, grâce à la mobilisation collective, les conditions de travail s'améliorent concrètement.

Le travail syndical permet d'éviter le pire pour les travailleurs de l'aéroport de Charleroi et un accord est conclu pour trois ans.

Les 27 États membres s'accordent au sein du Conseil européen sur l'instauration de «salaires minimum adéquats» dans l'UE.

JUILLET

Syndicats et employeurs s'accordent sur le droit au petit chômage pour les personnes qui ont été placées en famille d'accueil et leurs parents d'accueil.

Grâce à huit mois de lutte, les travailleurs d'IBM Belgique limitent la casse et obligent la direction à revoir ses plans.

Suite à l'accord sectoriel avec le gouvernement flamand, 2264 personnes supplémentaires sont engagées dans les maisons de soins et le personnel du secteur des soins aux aînés, de la revalidation et des maisons de soins psychiatriques reçoit une prime de 900€.

Le salaire minimum augmente de 147,68€ et des améliorations sont prévues pour les emplois de fin de carrière à partir de 55 ans.

SEPTEMBRE

Un accord social de grande ampleur est enfin conclu pour le personnel des administrations locales à Bruxelles.

Après les augmentations salariales obtenues en juillet, de nouvelles avancées sociales sont négociées pour le personnel de santé fédéral.

Un accord est trouvé pour les travailleurs de Lidl (42 heures supplémentaires de travail par semaine injectées dans les magasins) et d'Aldi (engagement de personnel pour soulager le trop plein de travail).

NOVEMBRE

Le tribunal du travail de Bruxelles donne raison à une trentaine de salariés d'Honeywell: l'assurance hospitalisation ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur.



Maladies professionnelles: seules certaines catégories de travailleurs malades du Covid pouvaient se faire reconnaître. En décembre, une loi étend cette reconnaissance et la définit comme «toute maladie provoquée par le SARSCoV2 chez les travailleurs qui, au cours de leurs activités professionnelles, ont été impliqués dans une flambée de cas d'infections dans une entreprise.»

Photo: Shutterstock

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LES VICTOIRES SYNDICALES

FÉVRIER

A Bruxelles, grâce à la procédure lancée par le service juridique de la CSC, Duferco Trebos est débouté par la Cour du travail: les travailleurs en incapacité de travail de longue durée ne peuvent pas être exclus de la CCT reprenant les indemnités de licenciement et d'autres avantages.

AVRIL

Dix jours de grève permettent d'arriver à un accord financier et social chez AGC Moustier.

Après des années de négociations, le salaire minimum et le bonus à l'emploi augmentent pour de nombreux travailleurs.

JUIN

À la Conférence internationale du travail à Genève, les syndicats, employeurs et pouvoirs publics reconnaissent la sécurité et la santé au travail comme une norme fondamentale du travail.

Après dix mois de lutte, un accord sur les salaires, les frais de déplacement et les conditions de travail des aides-ménagères est conclu et approuvé.

Les trois syndicats, auteurs de la pétition réclamant une révision de la loi de 1996 sur les salaires, sont enfin entendus en Commission des affaires sociales, de l'emploi et des pensions.

Un projet d'accord sectoriel est conclu et représente des réelles avancées pour 600.000 intérimaires.

JANVIER

Personnalité juridique des syndicats: le Conseil d'Etat rejette le projet de loi du Vlaams Belang estimant qu'il est une atteinte à la liberté syndicale.

MARS

Les partenaires sociaux flamands du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), le Conseil économique et social flamand, concluent un nouvel accord bipartite pour apporter une réponse au marché du travail tendu en Flandre.

MAI

Sports Direct: la direction finit par céder et le préavis de grève est suspendu.

La Cour européenne de justice confirme que les intérimaires doivent jouir des mêmes droits que les travailleurs fixes en matière de vacances annuelles.

Après des mois de mobilisation, comme ici en janvier 2022, un accord sur les salaires, les frais de déplacement et les conditions de travail des aides-ménagères est conclu et approuvé. C'est une première étape vers l'amélioration de leur statut.

Photo: CSC



2022

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

LA MOBILISATION COLLECTIVE ET LES ACTIONS DE TERRAIN PERMETTENT AUX ÉQUIPES SYNDICALES DE FAIRE ENTENDRE LEURS VOIX ET DE PESER SUR LES DÉCISIONS. FOCUS SUR PLUSIEURS ACTIONS ET MOBILISATIONS.

OCTOBRE

La CSC lance une grande campagne et des actions de terrain pour défendre la sécurité sociale, son refinancement, une amélioration des allocations, plus d'investissements dans le secteur de la santé, un aménagement des fins de carrière et son accès pour les jeunes en début de carrière.

Malgré la crise sanitaire, les chauffeurs de taxis indépendants de la centrale des Taxis verts doivent lui payer leur redevance mensuelle pourtant supprimée de mars à octobre. Or, ils sont nombreux à ne pas avoir repris leur activité. Soutenus par la CSC et *United Freelancers*, ils entrent en grève pour réclamer la suspension de cette redevance mensuelle.

Pendant la pandémie, les métiers essentiels se conjuguent surtout au féminin. La CSC décide de sensibiliser ses militants et de remercier les travailleuses essentielles pour leur engagement.

Photo: Shutterstock



DÉCEMBRE

La CSC et WSM se joignent à la campagne «#PayYourWorkers» et demandent aux marques et aux chaînes de vêtements de déclarer publiquement qu'elles feront tout pour s'assurer que tous les travailleurs toucheront leur salaire normal pendant la crise sanitaire.

SEPTEMBRE

La CSC Transcom publie une enquête visant à démontrer les pratiques de dumping social et de concurrence déloyale de Jost Group.

Sur base des plaintes reçues et des mauvaises pratiques qu'elle constate dans le secteur de l'intérim, la CSC décerne depuis plusieurs années son «prix Citron». Cette année, il est attribué à Federgon, la fédération patronale des entreprises du secteur, pour le mépris qu'elle affiche envers la concertation sociale.

A l'appel des trois syndicats, plusieurs rassemblements sont organisés dans tout le pays dans le respect des règles sanitaires pour réclamer de meilleures allocations sociales pour tous.

Les Jeunes CSC lancent une campagne, une pétition et des actions pour revendiquer la pension minimum à 1627€ net.

2020

NOVEMBRE

Les gouvernements bruxellois et de la Fédération Wallonie-Bruxelles négligent les travailleurs du non-marchand: le front commun passe à l'action et manifeste.

La CSC relaie la pétition de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour plus de démocratie au travail.

Pour la quatrième année consécutive, la CSC se joint à la manifestation nationale contre les violences faites aux femmes.

Il n'y a plus de temps à perdre! Pendant 60 heures, du 30 novembre au 2 décembre, 60 personnes se relaient devant les sièges des gouvernements wallon, bruxellois, flamand et fédéral pour réclamer des engagements forts en matière de climat.

«Quand le monde s'arrête, les femmes continuent!» Pendant la pandémie, les métiers essentiels se conjuguent surtout au féminin. La CSC décide de sensibiliser ses militants et de remercier les travailleuses essentielles pour leur engagement.

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

FÉVRIER

La CSC Transcom organise une action pour s'opposer à la nouvelle fermeture de 44 guichets dans les gares.

Des actions en front commun syndical se déroulent le 12 février dans de nombreuses entreprises avec comme revendications une hausse des salaires permettant aux travailleurs de vivre dignement. Quelques jours plus tard, le 25 février, une nouvelle journée d'actions régionales dénonce les propositions inacceptables des employeurs qui bloquent les négociations de l'accord interprofessionnel.

À l'occasion de la journée de lutte pour les droits des femmes, la CSC lance la campagne «L'égalité n'est pas un jeu de hasard!»

Durant la journée internationale d'actions pour les travailleurs de plateformes, *United Freelancers* se mobilise et manifeste à Bruxelles.

Le secteur non-marchand bruxellois redescend dans la rue pour réclamer la revalorisation de son personnel.

AVRIL

Les fédérations d'employeurs et les organisations syndicales du secteur de l'enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles, impacté de plein fouet par les conséquences de la crise sanitaire, organisent une journée d'action.

La CSC apporte des œufs de Pâques au ministre des finances Van Peteghem pour le sensibiliser à l'urgence d'une fiscalité juste, notamment pour certaines multinationales qui ne paient pas ou peu d'impôts chez nous.

Plusieurs organisations, parmi lesquelles la CSC et WSM, rendent pour la huitième fois hommage aux victimes de l'effondrement du Rana Plaza tout en revendiquant l'urgence absolue d'une loi sur le devoir de vigilance dans les entreprises.

Lors de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, la CSC dévoile ses revendications pour mieux protéger les travailleurs exposés au stress ou au harcèlement au travail. À Bruxelles, des funambules défilent sur une corde raide en tentant de garder l'équilibre tout en portant des poids symbolisant la charge psychosociale.

JANVIER

Les travailleurs du secteur du non-marchand bruxellois partent en grève pour demander de meilleures conditions de travail. Cette journée de grève marque la première étape d'un plan d'actions qui va s'étaler sur plusieurs mois.

MARS

Les militants du secteur bancaire se donnent rendez-vous devant le siège de Febelfin, la Fédération patronale belge de la Finance pour dénoncer les excès commis par le secteur à travers le développement à marche forcée de la digitalisation.

La CSC organise avec la FGTB une nouvelle journée d'actions, assortie de grèves, pour que l'accord interprofessionnel permette de négocier librement des augmentations de salaires dans les secteurs et les entreprises.

2021



En mars, des centaines de milliers de «Gazettes des salaires» sont distribuées pour informer la population sur la composition des salaires et sur l'importance du dialogue social pour les faire évoluer de manière décente.

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

JUIN

Les militants lancent les «24 heures pour le non-marchand» devant le cabinet du ministre bruxellois du Budget. Ils décident d'y camper pour faire entendre leurs revendications et sont finalement évacués.

La CSC Alimentation et Services organise la Semaine des pros du nettoyage pour plus de respect et de reconnaissance pour le personnel de nettoyage, notamment pour son rôle essentiel pendant la crise du Covid.

Dans le cadre de la campagne «We are Belgium too», les Migrants CSC organisent une série d'actions autour du 20 juin, Journée mondiale des réfugiés.

Les syndicats organisent un moment de recueillement à Anvers suite à l'effondrement d'un bâtiment scolaire en construction. Ils déposent des gerbes de fleurs près du lieu de l'accident et des casques blancs.

La CSC, avec WSM et d'autres organisations, organise une action à Bruxelles pour la suspension des brevets sur les vaccins contre le Covid.

Les conséquences mondiales de la pandémie rendent encore plus urgente la mise en œuvre d'une fiscalité différente et plus équitable. La CSC participe à des actions menées à Bruxelles et à Gand par la «Coalition corona» dont elle est membre.

Une douzaine de centrales professionnelles de la CSC et de la FGTB organisent une action pour rappeler aux partis de la Vivaldi et aux employeurs la ferme opposition du front commun syndical à la loi sur la norme salariale souvent appelée «loi de 1996».

MAI

Plus de 40 organisations, parmi lesquelles les CSC Seniors, s'unissent lors d'une action devant le cabinet de la ministre des Pensions pour appeler le gouvernement à annuler les contrôles liés à la Grapa et réformer le système.

Suite à l'échec des négociations pour négocier un accord interprofessionnel, plusieurs centrales de la CSC et de la FGTB envoient une lettre ouverte au gouvernement.

2021

SEPTEMBRE

Les Jong ACV organisent une semaine d'actions pour défendre l'accès à la sécurité sociale pour les étudiants jobistes, ce qui implique que les jobistes et leurs employeurs paient des cotisations sociales comme pour les travailleurs ordinaires.

Une délégation de la CSC de Flandre-Occidentale rend visite au président du CD&V pour protester contre la loi de 1996.

Plusieurs centaines de militants se réunissent à Liège en opposition à la loi de 1996. Ils distribuent une pomme pourrie et le prix de l'immobilisme à Ecolo, une rose noire et le prix de l'hypocrisie au PS et une Rolex en carton et le prix du dogmatisme au MR.

Une délégation de la CSC de Flandre-Occidentale rend visite au président du CD&V pour protester contre la loi de 1996.

Photo: CSC



QUAND LA CSC FAIT BOUGER
LES LIGNES
**LA PRÉSENCE SUR
LE TERRAIN**

2021

NOVEMBRE

Pour la cinquième année consécutive, la CSC se joint à la manifestation nationale contre les violences faites aux femmes.

La CSC wallonne lance sa campagne «Le monde d'après, c'est maintenant!». Pour elle, la relance doit également se penser au niveau social et environnemental, une dimension essentielle que réclament ses affiliés et militants.

Les CSC Seniors participent à une nouvelle action devant la Tour des pensions à Bruxelles pour exiger une révision de la procédure de contrôle de l'allocation Grapa.

Les pompiers de Gand décident d'arrêter le travail pour exprimer leur mécontentement face au manque de respect, à la culture de la peur et aux changements mis en œuvre sans consultation.

Photo: Myriam Joos



OCTOBRE

La CSC participe à plusieurs actions dans tout le pays à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre la pauvreté.

La CSC se joint à la manifestation nationale pour la régularisation des sans-papiers.

Une manifestation est organisée devant le siège de la Commission européenne pour réclamer des conditions de travail et un salaire décent pour les travailleurs de plateformes.

A l'occasion de la marche pour le climat qui réunit 50.000 personnes dans les rues de Bruxelles, la CSC met l'accent sur la transition juste.

Après plusieurs actions dans les entreprises du secteur de la chimie, les travailleurs attendent des réponses positives à leurs demandes sur le pouvoir d'achat, les fins de carrière, la surveillance médicale prolongée, le bien-être au travail... Une journée de grève nationale est organisée.

Les pompiers de Gand décident d'arrêter le travail pour exprimer leur mécontentement face au manque de respect, à la culture de la peur et aux changements mis en œuvre sans consultation.

DÉCEMBRE

Factures d'énergie impayables, salaires écrasés, actions syndicales criminalisées... La CSC et la FGTB manifestent en front commun pour rappeler l'importance vitale des libertés syndicales et exiger la révision de la loi de 1996.

Les négociations pour un nouvel accord dans le secteur des titres-services sont bloquées et les employeurs affirment qu'il n'y a pas d'argent et qu'ils ne peuvent pas répondre aux demandes. Le front commun syndical mène plusieurs actions.

A l'occasion de la Journée internationale des migrants, la CSC se joint à une action où des sans-papiers viennent travailler dans une maison de soins à Lochristi.

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

2022

FÉVRIER

A l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, la CSC lance la campagne «Maria Bosse... Pour quelle pension?».

Malgré tous les efforts fournis, le personnel de l'enseignement francophone ne se sent ni reconnu, ni revalorisé. Il part en grève.

La CSC Transcom lance une pétition pour qu'un recrutement massif ait lieu dans le secteur du rail.

L'invasion russe de l'Ukraine transforme subitement l'action en faveur de négociations collectives et de salaires minimums décents organisée par les syndicats belges, la Confédération européenne (CES) et internationale (CIS) des syndicats, en action de solidarité avec le peuple, les travailleurs et les syndicats ukrainiens.



Les Femmes CSC et ACV Gender participent chaque 8 mars à la marche mondiale des femmes et à la grève féministe et se mobilisent autour de la campagne annuelle sur l'égalité des genres, comme ici en 2022.

Photo: Donatienne Coppieters

JANVIER

Les membres de la «Coalition Corona», dont la CSC fait partie, mènent une nouvelle action devant le cabinet du Vice-Premier ministre et ministre des Finances. Ils recouvrent de fumée l'entrée de son bureau pour dénoncer le manque de transparence et d'ambition pour la justice fiscale au service d'un vrai projet de société.

Les travailleuses du secteur des titres-services veulent des salaires dignes et n'acceptent plus de devoir payer pour venir travailler. Elles le font savoir en lançant une action surprise de «grand nettoyage» du secteur devant les locaux de Tempo-Team Belgium.

Une loi de 2019 permet aux auteurs d'une pétition recueillant au moins 25.000 signatures d'être entendus au Parlement. Sur cette base, les trois syndicats lancent une pétition pour réclamer l'égalité de traitement et la liberté de négociation.



Action de la «Coalition Corona» pour dénoncer le manque de transparence et d'ambition pour plus de justice fiscale.

Photo: Arnaud Ghys

MARS

A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, des actions régionales sont menées pour dire non au racisme et aux discriminations.

Le personnel de l'enseignement francophone manifeste à Mons pour rappeler au gouvernement qu'il reste mobilisé. D'autres manifestations à Liège, Bruxelles et Namur seront organisées dans les prochains mois.

QUAND LA CSC FAIT BOUGER LES LIGNES

LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

2022

MAI

De nombreuses actions ont lieu dans tout le pays pour continuer à revendiquer une augmentation des salaires et du pouvoir d'achat, la baisse des prix de l'énergie et pour défendre les libertés syndicales.

Le 20 juin, 80.000 personnes manifestent dans les rues de Bruxelles pour clamer haut et fort qu'elles ne s'en sortent plus et demander de modifier la loi de 1996.

Photo: Donatienne Coppieters



AVRIL

Depuis six mois, les travailleuses des titres-services mènent des actions «grand nettoyage» pour de meilleurs salaires et indemnités de déplacement. Les employeurs restant silencieux, elles mènent de nouvelles actions dans le pays, de Waregem à Bastogne.

Le nombre d'accidents de travail au sein des jobistes est en nette augmentation. Les Jong ACV décident de réagir et organisent une semaine d'actions.

Après une interruption de deux ans suite à la pandémie, la CSCBIE organise une nouvelle journée chantiers nationale: plus de 1000 militants et membres du personnel rendent visite à près de 15.000 travailleurs sur plus de 2000 chantiers.

A l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, la CSC sensibilise aux troubles musculosquelettiques.

La pétition citoyenne contre la loi sur la norme salariale récolte plus de 87.390 signatures, soit trois fois plus que nécessaire pour obliger le Parlement à se pencher sur la loi de 1996.

Face à la hausse des prix de l'énergie et des produits de consommation, et portés par le succès de la pétition contre la norme salariale, les syndicats organisent une nouvelle journée d'actions régionales en front commun.

JUIN

Les travailleurs du secteur non-marchand descendent dans la rue pour réclamer plus de personnel, de meilleurs salaires et avantages, de meilleures conditions de travail et plus d'investissements dans leur secteur.

Les travailleuses domestiques sans papiers, soutenues par la CSC, organisent leur première grève à Bruxelles.

Une délégation de *Interim United* va à la rencontre des intérimaires à Anvers. Elle veut les informer sur leurs droits et les conseiller.

Les Jeunes CSC lancent leur campagne «Stop à la galère en début de carrière» pour promouvoir l'accès pour les jeunes à la sécurité sociale en début de carrière.

80.000 personnes manifestent dans les rues de Bruxelles pour clamer haut et fort qu'elles ne s'en sortent plus et demander de modifier la loi de 1996. Après cette mobilisation, les trois syndicats s'expriment devant le Parlement suite à la pétition lancée en janvier et signée par plus de 87.000 personnes. Ils disposent d'un temps de parole global de 45 minutes pour mettre en pièces la loi sur la norme salariale et présenter leurs propositions.

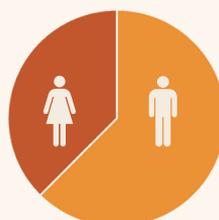
Les syndicats de Brussels Airlines organisent une grève durant trois jours. Ils demandent notamment un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle, une charge de travail allégée et plus de pouvoir d'achat.

QUELQUES CHIFFRES-CLÉS

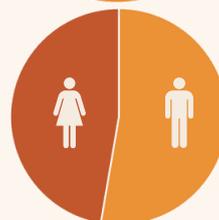
En 2021, la CSC comptait:



71.754 militants



1.500.415 membres



Les affiliés de la CSC sont représentés au sein de 10 centrales professionnelles et de 13 fédérations régionales interprofessionnelles.

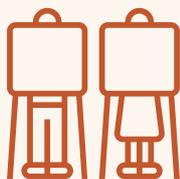


10



13

Lors des élections sociales de novembre 2020, la CSC a obtenu:



50,36% des voix
55,6% des sièges



51,32% des voix
57,5% des sièges



118.329

En 2021, les membres de la CSC se sont déclarés en grève durant un total cumulé de 118.329 jours pour lesquels ils ont reçu des indemnités de la part de la CSC.

QUELQUES CHIFFRES-CLÉS



Les services juridiques de la CSC aident les affiliés en cas de questions juridiques en lien avec leur contrat de travail ou concernant les matières de sécurité sociale. Ils défendent également les membres en cas de litige avec l'ONEM, préparent leur dossier avec eux et les accompagnent lors de leurs auditions. Ils défendent aussi les affiliés dans des procédures en justice.

20.429

Entre septembre 2020 et juin 2022, les différents services juridiques de la CSC ont traité 20.249 plaintes contre différents employeurs.

1.923.313€

En 2021, le seul service juridique de la CSC de Mons-La Louvière a pu clôturer 390 dossiers en lien avec des litiges relatifs aux contrats de travail et aux faillites. Les procédures en justice entamées au bénéfice des affiliés ont permis de récupérer au total 1.923.313€ brut! Ce montant donne une idée du montant total que les affiliés de la CSC ont pu récupérer au niveau national.



5.913.419

Entre septembre 2020 et juin 2022, 5.913.419 paiements ont été faits aux membres de la CSC en situation de chômage temporaire ou complet.

1.605.258

Entre juillet 2020 et juin 2022, 1.605.258 dossiers de demande de chômage ont été envoyés par la CSC à l'ONEM.

Ces chiffres sont détaillés et expliqués en page 31.



6.000.000

C'est le nombre de personnes qui ont visité le site internet de la CSC entre septembre 2020 et juin 2022.



220.400

Entre septembre 2020 et juin 2022, on a comptabilisé 220.400 vues sur les comptes YouTube nationaux de la CSC.



MERCI!

CHAQUE JOUR, PLUS DE 70.000 MILITANTES ET MILITANTS ET 3000 MEMBRES DU PERSONNEL SE MOBILISENT POUR DÉFENDRE LES DROITS DE PRÈS D'1,5 MILLION D'AFFILIÉES ET AFFILIÉS, ELLES ET ILS **TISSENT DES LIENS, ORGANISENT, ÉCOUTENT, MOTIVENT, ENCOURAGENT... MERCI À ELLES ET À EUX!**



Editrice responsable: Dominique Leyon, Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles - www.lacsc.be

