

25 janvier 2019  
n° 2 • 77<sup>e</sup> année

Bimensuel  
Rédaction:  
chaussée de Haecht 579  
B-1030 Bruxelles  
Bureau de dépôt: Charleroi  
P911984  
ISSN 0772/2427



# L'Info

WWW.LACSC.BE

JOURNAL D'INFORMATIONS SYNDICALES

## Grève nationale le 13 février

La nouvelle loi sur les salaires, qui conduit à des augmentations salariales maximales de seulement 0,8% sur deux ans, a rendu la conclusion d'un accord interprofessionnel impossible. Les syndicats lancent un mot d'ordre de grève nationale le mercredi 13 février. Les travailleurs méritent le respect.

> P 12



## LES MIGRATIONS, UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR

La Journée internationale des migrants, le 18 décembre, a été l'occasion pour la CSC et la FGTB, en collaboration avec le Ciré, Fairwork Belgium, Vluchtelingenwerk Vlaanderen et la Coördination des sans-papiers, d'interpeller les partis représentés au parlement fédéral. Le début d'une campagne de sensibilisation, dans le cadre des élections du 26 mai.

«Tous les partis démocratiques francophones ont répondu présent à notre interpellation sur la politique belge d'asile et de migration, le respect des droits fondamentaux des migrants, le respect du droit du travail, la lutte contre l'exploitation et le dumping social, l'application effective de la "directive sanctions", l'intégration des sans-papiers dans l'État de droit, le genre et la migration, et la ratification des conventions internationales», explique Luan Abedinaj, responsable national des Migrants CSC.

«Nous partons du postulat que les migrations ont toujours existé et ne sont pas près de s'arrêter, poursuit-il. Nous les considérons comme une opportunité assortie de défis. Opportunité parce que les migrations sont un facteur de progrès social et d'innovation, de développement économique, de démographie. Défis parce que les migrations peuvent susciter des réactions de rejet ou de peur. Défis aussi parce que les migrants sont plus exposés aux discriminations et parce que la précarité du séjour entraîne l'exploitation et le dumping social.»

Les migrations sont un facteur de progrès social et d'innovation, de développement économique, de démographie.

L'interpellation politique a été organisée sous forme de trois tables rondes thématiques:

• **Respect du droit du travail pour les travailleurs migrants.**

L'interpellation a porté sur les instruments à mettre en œuvre pour lutter contre l'exploitation des travailleurs en séjour précaire ou irrégulier, l'instauration de mécanismes de protection (notamment un titre de séjour provisoire pour les travailleurs en séjour irrégulier qui portent plainte pour exploitation), la simplification de l'accès au marché de l'emploi pour les travailleurs en séjour précaire ou irrégulier, la mise en œuvre de la compétence de la migration économique par les Régions, et la ratification de la convention du 18 décembre 1990 de l'Onu et 143 de l'OIT sur la protection des droits des travailleurs migrants.

• **Légalisation des sans-papiers.** L'interpellation a porté sur l'ouverture de réelles voies d'accès au séjour et l'inscription de la régularisation dans la loi, avec des critères clairs et permanents.

• **Double discrimination pour les femmes migrantes.** L'interpellation a porté sur des mesures structurelles pour permettre un accès au marché

de travail pour les femmes dans le cadre du regroupement familial, la lutte contre l'exploitation et la régularisation de la situation de travail pour les femmes sans papiers.

«Les partis politiques, à quelques exceptions près, se sont engagés à tenir compte de nos revendications», rapporte Luan Abedinaj. Nous poursuivrons les actions et les contacts, et nous analyserons les programmes.»

# L'Info



Pour une lecture aisée de «L'Info» sur smartphone et sur tablette, en Belgique et à l'étranger, et cela dès la parution du journal, scannez ce code QR. Il vous mènera directement vers le téléchargement de l'application «L'Info CSC» de votre Playstore ou de l'App Store. Ou suivez la procédure de téléchargement.

### Procédure de téléchargement pour Android

Allez sur **Playstore** > Dans «Recherche» (loupe), tapez «L'Info CSC» > Cliquez sur l'icône «L'Info CSC» > Cliquez sur «Installer». Le kiosque s'installe en arrière-plan sur le bureau de votre tablette > Toujours sur Playstore, cliquez sur «Ouvrir» > Lors de l'ouverture de l'application, acceptez les «notifications push» > Dans l'application, cliquez sur «Télécharger» pour lire votre dernier numéro de «L'Info».

### Procédure de téléchargement pour IOS

Cliquez sur **l'App Store** > Dans la barre de recherche, en haut à droite de votre écran, tapez «L'Info CSC» > Cliquez sur «L'Info CSC» qui apparaît dans les résultats de recherche > Cliquez sur le bouton de téléchargement > Patientez pendant le téléchargement et l'installation de votre application > Cliquez sur «Ouvrir» > Téléchargez le numéro de votre choix.

**TIRAGE MOYEN**  
200.000 exemplaires

**RÉDACTION**  
chaussée de Haecht, 579,  
B-1030 Bruxelles (Belgique)  
Tél : 02 246.32.86  
Fax : 02 246.30.10  
E-mail [presse@acv-csc.be](mailto:presse@acv-csc.be)

Pour obtenir votre correspondant,  
faites le 02/246 suivi des quatre  
chiffres indiqués.

**ABONNEMENTS ET POSTE**  
Marleen Verlee (3281)  
[mverlee@acv-csc.be](mailto:mverlee@acv-csc.be)

**CHEF DU SERVICE PRESSE**  
Brigitte Jaspard (3291)  
[bjaspard@acv-csc.be](mailto:bjaspard@acv-csc.be)

**SECRÉTAIRE DE RÉDACTION**  
Daniel Dellisse (3287)  
[ddellisse@acv-csc.be](mailto:ddellisse@acv-csc.be)

**RÉDACTION**  
David Morelli (3289)  
[dmorelli@acv-csc.be](mailto:dmorelli@acv-csc.be)  
Donatienne Coppieters (3283)  
[dcoppieters@acv-csc.be](mailto:dcoppieters@acv-csc.be)

**MISE EN PAGE**  
Patricia Martin (3297)  
[patriciamartin@skynet.be](mailto:patriciamartin@skynet.be)  
Marie-Hélène Toussaint (3298)  
[M-HToussaint@skynet.be](mailto:M-HToussaint@skynet.be)

**ÉDITEUR**  
Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

**IMPRIMERIE**  
Remy-Roto Beauraing



## «CASH FOR CAR»: LA CSC SAISIT LA JUSTICE

**La loi «cash for car», qui permet aux travailleurs d'échanger leur voiture de société contre de l'argent, mine la sécurité sociale et ne garantit en aucune façon une mobilité durable. La CSC, la FGTB, Inter-environnement Bruxelles, Climaxi et Climate Express ont dès lors décidé de saisir la Cour constitutionnelle afin de contester cette législation.**

La loi «cash for car» permet aux travailleurs de troquer leur voiture de société contre une indemnité. Le gouvernement entend ainsi réduire le nombre de voitures de société sur les routes et résoudre les problèmes de mobilité. Si l'objectif de ce système est noble, il présente néanmoins des lacunes. Ainsi, l'indemnité qui sera accordée aux travailleurs en échange de leur voiture-salaire ne sera soumise qu'à de très faibles cotisations de sécurité sociale, et l'impôt prélevé sera extrêmement faible, lui aussi.

De plus, la législation ne permettra pas de résoudre les problèmes de mobilité durable, de qualité de l'air ou du réchauffement climatique. «C'est dû au fait qu'aucune condition n'est imposée», déclare Mathieu Verjans, secrétaire national de la CSC. *Il est parfaitement possible d'échanger sa voiture contre du cash et, avec cet argent, d'acheter une voiture moins coûteuse et peut-être encore plus polluante. La somme restante, sur laquelle aucune cotisation et aucun impôt n'est dû, va directement dans votre poche.»*

Pour la CSC, le «cash for car» n'est ni plus ni moins qu'une construction fiscale qui fait deux victimes: la mobilité durable et la sécurité sociale.

**||** *Aucune condition n'est imposée. Il est parfaitement possible d'échanger sa voiture contre du cash et, avec cet argent, d'acheter une voiture moins coûteuse et plus polluante.* **||**

### Budget mobilité

Le «budget mobilité» qui a été élaboré par les interlocuteurs sociaux, pourrait être une belle alternative au «cash for car». Ce budget mobilité prévoit qu'en échange de leur voiture de société, les travailleurs reçoivent de leur employeur un budget annuel avec lequel ils peuvent choisir et financer leurs moyens de locomotion. Ils peuvent, par exemple, échanger leur voiture de société contre un modèle plus écologique, ou opter pour un moyen de transport durable (comme le vélo électrique ou un abonnement de train). Si le budget n'est pas épuisé, le solde peut être converti en cash.

*«Le gouvernement a malmené cette proposition des interlocuteurs sociaux, regrette la CSC. Le projet de loi du gouvernement ne comporte que peu de stimulants pour écologiser le parc automobile. La définition d'une voiture écologique reste vague et*

*laisse de nombreuses portes de sortie, comme les voitures de fin de série ou les voitures hybrides.»*

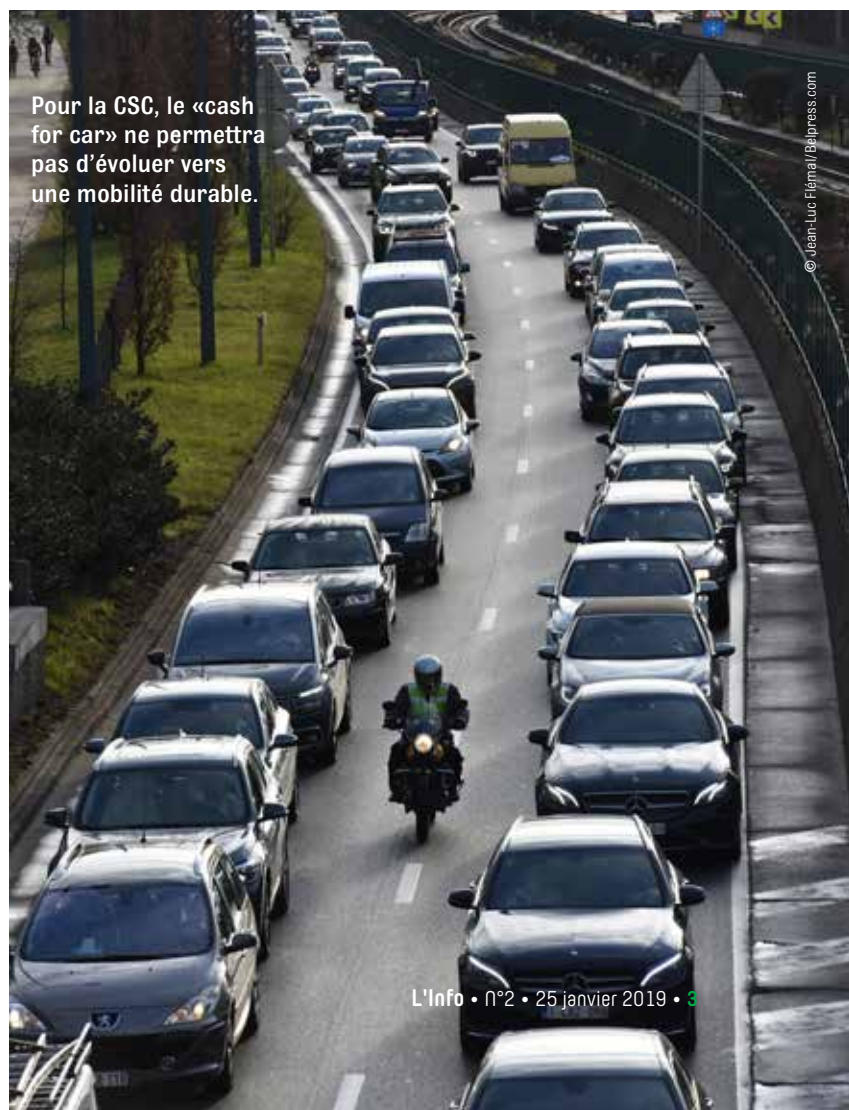
### Écoscore

La CSC estime qu'il serait préférable d'utiliser l'«écoscore» comme critère. L'écoscore évalue un véhicule du point de vue de son impact sur l'environnement et sur la santé, au lieu de tenir compte uniquement des émissions de CO<sub>2</sub>.

Il n'est plus question non plus, dans le projet de loi, d'un montant maximum pour le budget mobilité, d'un montant minimum pour les moyens de transport durables ou d'un plafond pour le montant qui peut être perçu en cash. Le projet du gouvernement est complexe. Combiné au «cash for car», il ouvre la porte à de nombreux abus et il augmente le risque que le véritable salaire soit converti en un budget ou une indemnité de mobilité.

*«Nous craignons que la politique de mobilité de ce gouvernement ne se solde par une énorme déception, conclut Mathieu Verjans, d'autant plus que rien n'a été fait pour développer les transports en commun et les rendre plus attrayants. Il n'y a pas non plus de scénario pour mettre fin aux voitures-salaires sans pénaliser les travailleurs sur le plan salarial. L'indemnité vélo n'a toujours pas été majorée, ni même généralisée. Or, ces trois mesures permettraient de réellement évoluer vers une mobilité durable.»*

Wim Troch (journal «Visie»)



Pour la CSC, le «cash for car» ne permettra pas d'évoluer vers une mobilité durable.

© Jean-Luc Flémal/BeInpress.com



## Burn-out: prévenir l'embrasement



## Seconde partie de notre dossier sur le burn-out. Quelle prévention pour les travailleurs face à cette maladie psychosociale? Et focus sur le brown-out.

Il n'existe que très peu de recommandations spécifiques en matière de prévention et de prise en charge du burn-out. Actuellement, ce qui est proposé aux travailleurs s'apparente à une analyse de risque classique, avec un plan global d'action et un plan annuel de prévention qui sont techniquement les mêmes que pour une prévention des risques «classique».

### Conseiller en prévention

Depuis 2014 cependant, la nouvelle réglementation sur les risques psychosociaux a redéfini les pathologies se trouvant derrière les termes de «souffrance au travail», de «stress au travail», etc. Si le travail accompli a principalement porté sur une redéfinition des termes, cette nouvelle réglementation a abouti à une avancée législative majeure: la possibilité pour tout travailleur, qu'il ait une délégation syndicale ou pas sur son lieu de travail, de faire appel à un conseiller en prévention spécifique aux aspects psychosociaux. Cette personne, qui fait partie du service externe de prévention, n'est pas le conseiller en prévention classique, mais bien un spécialiste des aspects psychosociaux.

Son nom et son numéro de téléphone doivent être affichés aux valves de l'entreprise, afin que chaque travailleur en souffrance psychosociale par rapport à son travail ait la possibilité de prendre contact. Il ne doit pas demander l'autorisation de son employeur.

*Aborder la question du burn-out, c'est acter le fait que c'est l'organisation du travail qui est à la source des problèmes, pas le travailleur.*

Les délégués syndicaux jouent bien évidemment un rôle essentiel d'information, mais, comme le souligne Laurence Semoulin, permanente interprofessionnelle à la CSC de Mons-La Louvière, «ils ne doivent pas vendre du rêve: en termes de harcèlement moral, par exemple, très peu de choses aboutissent. La conciliation est souvent ce qui est mis en place dans un premier temps par le "conseiller en prévention aspects psychosociaux".»

### Projet pilote

Les chiffres de l'Inami <sup>(1)</sup> montrent que les maladies comme la dépression ou le burn-out, responsables d'un tiers du nombre total de jours d'absence, jouent un rôle important dans l'augmentation du nombre d'invalides souffrant d'une maladie psychique.

Dans ce contexte, la ministre de la Santé Maggie De Block a lancé, en novembre 2018, un projet pilote visant à reconnaître le burn-out comme «maladie liée au travail», c'est-à-dire une maladie pour laquelle l'exposition professionnelle à un risque particulier est plus importante que l'exposition subie par la population géné-

rale, mais où l'influence du travail n'est pas la cause principale de la maladie. Ce dernier point constitue donc un obstacle à la reconnaissance du burn-out comme «maladie professionnelle» et à la possibilité pour les victimes de percevoir un complément à l'indemnisation classique d'incapacité de travail. Elles reçoivent juste un accompagnement ciblé et personnalisé.

### Prévention primaire

Au niveau des interlocuteurs sociaux, un budget a été alloué à la prévention primaire du burn-out dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2017-2018. Cette prévention primaire vise à se concentrer sur les causes de burn-out dans les entreprises afin d'agir en amont sur les facteurs de risque (qualité, organisation, contenu du travail, etc.).

L'organisation du travail au sein de l'entreprise joue un rôle primordial à cet égard, comme l'a pointé le Conseil supérieur de la santé <sup>(2)</sup> en mentionnant que la prévention du burn-out passe «principalement par des interventions au niveau de l'organisation». Aborder la question du burn-out, c'est acter le fait que c'est l'organisation du travail qui est à la source des problèmes, pas le travailleur.

Si un travailleur est en souffrance, il est utile de rappeler qu'il peut s'adresser à son comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), à sa délégation syndicale et à la personne de confiance dès les premiers symptômes d'épuisement professionnel. Ce sont aussi des acteurs de la prévention. S'il n'y a pas de représentation syndicale, les travailleurs peuvent faire appel à des services externes. Chaque employeur a l'obligation d'avoir un service externe de prévention.

D.Mo.

(1) 133.255 cas d'invalides pour troubles mentaux sur 372.322 invalides en 2017.

(2) Avis n°9339, «Burn-out et travail».





## BROWN-OUT: LA FLAMME EN VEILLEUSE

**Insatisfaction, perte de sens, désengagement: c'est le brown-out. À travers la standardisation ou la demande de polyvalence, les nouvelles formes d'organisation du travail jouent un rôle dans l'apparition de la maladie.**

Un travailleur qui se fait régulièrement rabrouer en public par son chef, ou dont le travail subit un manque de considération répété. Un autre travaille de longues heures, mais en étant constamment surmené et insatisfait. La motivation du travailleur baisse, il se sent mal au travail et s'en désengage. L'idée d'aller travailler devient insupportable et le moindre prétexte est utilisé pour ne pas y aller. La flamme du travailleur se met en veilleuse: c'est le brown-out, comme une chute de tension du réseau électrique qui aboutit à une légère panne de courant.

*«Les personnes qui souffrent de brown-out n'ont plus d'objectifs clairs. Elles sont en conflit avec leurs propres valeurs parce que les valeurs de leur entreprise ont changé et que ce qu'on leur demande aujourd'hui ne correspond plus à leur engagement, explique Laurence Semoulin, permanente interprofessionnelle à la CSC de Mons-La Louvière. C'est particulièrement marquant chez les infirmières qui sont chronométrées pour faire leurs actes médicaux, alors qu'initialement, elles étaient dans l'aide et dans l'empathie. Il y a une perte de sens. Elles se retrouvent en porte à faux par rapport à ce qu'elles vivaient avant.»*

**|| C'est marquant chez les infirmières qui sont chronométrées pour faire leurs actes médicaux, alors qu'initialement, elles étaient dans l'aide et l'empathie. ||**

Dans les firmes où le management ne traite pas le personnel convenablement et où le travail perd de son sens, le premier symptôme des maladies psychosociales, c'est l'accroissement de l'absentéisme.

### Les effets pervers de la polyvalence

Dans les usines, les méthodes de management inspirées du toyotisme et la demande répétée de polyvalence jouent également un rôle non négligeable dans l'apparition du brown-out.

*«Les nouvelles formes d'organisation du travail entrent dans tous les secteurs d'activité, explique Laurence Semoulin. Le côté fragmenté, standardisé de l'ensemble des fonctions dans certaines entreprises peut entraîner de la perte de sens et aboutir à un brown-out. Certains ouvriers ne savent plus pourquoi ils font certaines choses. Il y a une aliénation durant la journée de travail dont on ressort presque robotisé, au sens automatique du terme.»*



**Les personnes qui souffrent de brown-out sont en conflit avec leurs valeurs.**

La demande de polyvalence joue également un rôle important dans le processus de déclenchement du burn-out et du brown-out. *«J'ai rencontré, dans le cadre des formations syndicales que je donne, des personnes qui m'expliquent qu'elles ont une expertise technique dans la réparation d'un certain type de machine, et qu'on leur demande de réparer une machine B qui ne ressort pas de leur domaine d'expertise, mais également un tas d'autres tâches qui n'ont rien à voir avec leur métier de base. Le travailleur devient un homme à tout faire, alors que c'est son expertise qui donne du sens à son travail.»*

Le travailleur est dépossédé de son savoir-faire au nom de la standardisation et de méthodes uniformisées. *«Les méthodes d'organisation du travail s'inspirant du toyotisme pour accroître la productivité sont en fait encore pires que le fordisme puisqu'elles se font avec l'assentiment des travailleurs: on leur demande de faire des propositions pour modifier leur propre organisation du travail. On prend les connaissances de l'un pour pouvoir les inculquer aux autres, afin qu'ils soient meilleurs, plus rentables et plus productifs que les précédents. On assiste à une mise à mort du travail.»*



### Série documentaire

La série documentaire en trois parties «La mise à mort du travail» aborde ces questions et la manière dont les logiques de rentabilité pulvérisent les liens sociaux et humains. Cette série est disponible dans les Points culture et Médiathèques près de chez vous.



## Clabecq

### NLMK: négociier pour éviter un bain de sang social

**Le 17 janvier, la direction de NLMK Clabecq a annoncé, dans le cadre d'un conseil d'entreprise extraordinaire, son intention de se séparer de 290 travailleurs sur un total de 580. Un travailleur sur deux risque de perdre son emploi.**

NLMK Clabecq est active dans la transformation de brames d'acier en plaques de différentes épaisseurs et dimensions, utilisés dans des secteurs tels que la construction navale et la fabrication d'engins de manutention et de travaux publics. L'entreprise est une filiale de NLMK Belgium Holdings SA, détenue à 51% par ce puissant sidérurgiste russe et à 49% par la Région wallonne (Sogepa).

Depuis 2011, NLMK Clabecq est devenue le sous-traitant de NLMK Plate Sales située à Managé. Une organisation qui anéantit presque toute possibilité de profit dans son chef. «NLMK Clabecq ne fait plus qu'un travail de transformation. Elle concentre les coûts de production, sans pouvoir contrôler l'achat des matières premières, achetées à la maison mère, ni le prix de vente du produit fini, distribué et vendu par la filiale de Managé, déplore Lahoucine Ourhribel, secrétaire permanent ACV-CSC-Metea. Depuis deux ans, nous demandions aux dirigeants de nous fournir le plan financier et industriel envisagé sur le site de Clabecq, mais ils ne nous fournissaient pas de réponse. On s'est donc posé la question d'un changement de stratégie de la part du groupe.»

#### Un plan qui en cache un autre?

Dans ce contexte, plombé par les résultats négatifs du site et un sous-investissement lié à sa dépendance à l'égard des entités du groupe NLMK, l'annonce d'un plan de licenciement ne fut donc pas une surprise: «On s'attendait à un réajustement. On avait compris qu'il n'y aurait plus d'investissements massifs pour maintenir la totalité de la production et qu'ils souhaitaient se recentrer sur leurs produits phares à haute valeur ajoutée. Mais personne ne s'attendait à autant de pertes d'emploi.»

Le plan industriel communiqué par la direction n'est clairement pas du goût de l'ACV-CSC-Metea et de la CNE. «On diminue le chiffre d'affaires en se concentrant uniquement sur les plaques à haute valeur ajoutée. Le volume de vente va diminuer, et donc sans doute aussi le chiffre d'affaires. On se demande si l'on n'est pas dans un scénario de fermeture en deux temps, comme chez Caterpillar.»

La loi Renault a été enclenchée. Le ministre wallon de l'Économie, Pierre-Yves Jeholet, qui a la tutelle sur la Sogepa, a affirmé qu'un espace de négociation existe et qu'il tentera de la faciliter. Une rencontre avec le ministre fédéral de l'Emploi, Kris Peeters, est également prévue. «Il a déclaré qu'il souhaitait que la concertation sociale se déroule dans les meilleures conditions. Qu'il prolonge alors la CCT "prévisions restructurations" pour permettre aux travailleurs de 56 ans de prendre leur prépension!»

#### Où est le volet social?

L'absence de volet social lors de l'annonce d'un investissement de 148 millions d'euros sur les sites de Clabecq et de La Louvière passe aussi très mal: «Rien sur les emplois conservés ou créés, sur les formations ou le reclassement sur l'un ou l'autre site. Le fait de ne pas voir traiter en amont la question du volet social, de la part d'un acteur public comme la Sogepa, nous pose question.» Malgré cela, les travailleurs du site ont repris le travail, après avoir débrayé trois jours à l'issue d'une assemblée générale tendue, le 21 janvier.

Lors de sa rencontre avec la direction, le lendemain, la délégation a exigé, comme condition préalable à toute discussion sur le plan industriel et financier, la mise en place de groupes de travail et l'intégration de ses analyses dans ce plan. Deux groupes se pencheront sur le fonctionnement des installations et sur leur sécurité, et un groupe de travail externe analysera, via des études de marché et sur les aspects opérationnels et économiques, la fiabilité du plan présenté. La direction a accepté ce préalable et a jusqu'au 30 janvier pour mettre en place ces groupes de travail. «On ne peut pas demander aux travailleurs de faire des efforts de flexibilité et de polyvalence si on n'améliore pas la structure et les équipements et s'il n'y a pas de garanties quant à la viabilité du site. Nous sommes prêts à discuter d'organisation du travail, mais il faudra de toute façon diminuer le nombre des licenciements.»

Assemblée générale tendue, le 21 janvier, dans un hangar désaffecté sur le site de l'entreprise.





### LES GAZ DES MOTEURS DIESEL, SUBSTANCE DANGEREUSE

Le 11 décembre dernier, le Parlement européen a ajouté huit substances aux agents cancérigènes ou mutagènes auxquels les travailleurs ne doivent pas être exposés au-delà d'une certaine limite. Parmi celles-ci: les gaz d'échappement des moteurs diesel. Quelque 3,6 millions de travailleurs européens sont potentiellement exposés à ces gaz d'échappement. Selon certains chercheurs, près de 4.500 décès par an seraient liés aux gaz d'échappement des moteurs diesel. Complémentairement à cette nouvelle liste de substances dangereuses, des valeurs maximales seront bientôt définies concernant les émanations de diesel sur le lieu de travail. Les États membres auront deux ans pour mettre à jour leur législation.

### HORECA: ENQUÊTE À DESTINATION DES TRAVAILLEURS

En vue des prochaines négociations sectorielles, la CSC-Alimentation et services lance une enquête à destination des travailleurs du secteur horeca. Objectif: connaître leurs préoccupations et besoins. Cette enquête comporte onze questions sur des points concrets: salaire, primes, intervention de l'employeur dans les frais de déplacement, formation ou encore durée du travail. La CSC-Alimentation et services rédigera son cahier de revendications sur base des résultats de cette enquête. L'enquête est accessible en ligne sur [www.csc-alimentation-services.be](http://www.csc-alimentation-services.be).

### NAMUR: LES ENJEUX DES ÉLECTIONS EUROPÉENNES

Le Ciep-Moc de Namur organise une soirée consacrée aux enjeux des élections européennes, avec le concours de Vaia Demertzis, chercheuse au Centre de recherche et d'information socio-politiques (Crisp). Le lundi 4 février à 19h. Centre L'illon, salle Houyoux, rue des Tanneries 1, à Namur. Plus d'infos et inscription: [moc.namur@lilon.be](mailto:moc.namur@lilon.be), 081.830.507.

## Liège

### Un pot pour le départ du gouvernement Michel



**Chaque année, les dirigeants du MR organisent une tournée des provinces pour présenter leurs vœux aux membres du parti. Et chaque année, les syndicats liégeois sont présents pour les accueillir, à leur manière, en terre principautaire. Mais cette année était un peu spéciale suite à l'implosion de la suédoise en décembre. Pour marquer le coup, la CSC et la FGTB liégeoises ont donc organisé un pot pour le départ de ce gouvernement... qui ne sera pas regretté.**

Cent cinquante syndicalistes verts et rouges (auxquels s'est ajoutée une teinte de jaune fluo) se sont donc invités, le 14 janvier, pour accueillir les ténors du MR au Palais des congrès de Liège. En guise de cadeau de bienvenue (ou plutôt de départ), les représentants de la CSC et de la FGTB ont chahuté leur arrivée, distribué des tracts et rappelé aux dirigeants du MR, à travers des calicots, que le temps était venu de prendre enfin le cap d'une politique plus sociale.

Cette action était également l'occasion pour les deux syndicats d'appeler les sympathisants du MR à regarder la réalité en face. «*En quatre ans et demi d'une coalition manœuvrée par la N-VA, la cohésion sociale n'a cessé de se dégrader, tant les inégalités se sont creusées, rappelle la CSC. Les dégâts occasionnés sont énormes. De plus en plus de citoyens n'arrivent plus à nouer les deux bouts. Nombreux sont ceux qui se retrouvent*

*d'intégration. La flexibilité à outrance et le démantèlement des fins de carrière mettent les travailleurs à genoux. C'est le chaos sur les pensions. Quant aux services publics, ils sont en lambeaux.*»

L'action s'est déroulée sans incidents jusqu'au départ des représentants syndicaux. L'arrivée d'une soixantaine d'autres Gilets jaunes a fait quelque peu monter la pression, obligeant la police à procéder à une arrestation administrative.

#### «L'urgence de la situation»

«*Ceci témoigne aussi de l'urgence de la situation, souligne la CSC. Les travailleurs avec et sans emploi, les pensionnés, les femmes, les jeunes, les malades n'ont plus le temps d'attendre! Des mesures qui apportent une réponse à leurs préoccupations en matière de pouvoir d'achat, de bien-être, de pension et d'équité doivent être mises en œuvre tout de suite. Les plans désastreux visant à accentuer la dégressivité des allocations de chômage et à relever l'âge pour les emplois de fin de carrière et le RCC doivent être enterrés, définitivement!*»



Cent cinquante syndicalistes ont accueilli les ténors du MR au Palais des congrès de Liège.





## RÉPUBLIQUE DOMINICAINE: LE VERSO DE LA CARTE POSTALE

**Fin 2018, Marie-Ange Foret, permanente diversité à la CSC de Liège-Verviers-Ostbelgien, s'est envolée pour la République dominicaine avec un groupe de douze personnes provenant du Mouvement ouvrier chrétien (Moc) et des mouvements sociaux du Burkina Faso. Voici son récit.**

Les commentaires n'avaient cessé avant mon départ: «*Quelle chance!*», «*Y en a qui sont vernis*», «*Et tu appelles ça du travail?*»... En effet, cette destination fait rêver et active immédiatement chez chacun une image de plage de sable fin et d'eau turquoise. La réalité sur place est bien différente.

Avant le départ, nous nous sommes formés et informés sur la réalité de la République dominicaine. Et en premier lieu, nous avons comparé les chiffres de la Belgique avec ceux de l'île des Caraïbes. Les deux pays sont comparables facilement en termes de superficie et de taille de population. Pour le reste, on voit vite que la République est un pays en plein développement économique, notamment grâce au tourisme. On se dit qu'il est sur le bon chemin et que le niveau de vie de la population doit être, si pas correct, en tout cas en bonne voie de le devenir.

Et pourtant, dès notre arrivée sur place, en roulant dans les rues de Santo Domingo, nous avons vu des baraques de planches et de bois, des gens vivant dans une grande pauvreté, des voitures sans vitres et sans portières côtoyer de belles maisons et des berlines américaines de luxe. Nous ne le savions pas encore, mais tout le paradoxe de la République dominicaine s'illustrait ainsi sous nos yeux.

### Luxe, douceur et... pauvreté!

Notre voyage a duré 14 jours et nous avons pu voir de nombreuses réalités, que ce soit dans les régions agricoles, dans les zones proches d'Haïti ou encore dans les régions touristiques... Enfin, dans LA région touristique. Eh oui, cette image que nous avons tous dans la tête ne représente en fait qu'une toute petite partie à l'ouest de l'île, autour du célèbre Punta Cana. Depuis plusieurs années, le pays a fortement misé sur le tourisme pour gonfler son économie. Un vrai tourisme de masse! À tel point que ce sec-

teur représente, à l'heure actuelle, presque un quart du PIB et que, proportionnellement à sa taille, le pays serait devenu celui qui génère le plus de bénéfices touristiques dans toute l'Amérique latine. Ainsi, les chiffres de croissance et de richesse du pays sont poussés à la hausse artificiellement, car étant très mal répartis. Comme nous l'a dit un enseignant, militant du syndicat dominicain Casc: «*De l'argent, il y en a en République dominicaine, mais c'est de plus d'égalité dont le pays a besoin.*»

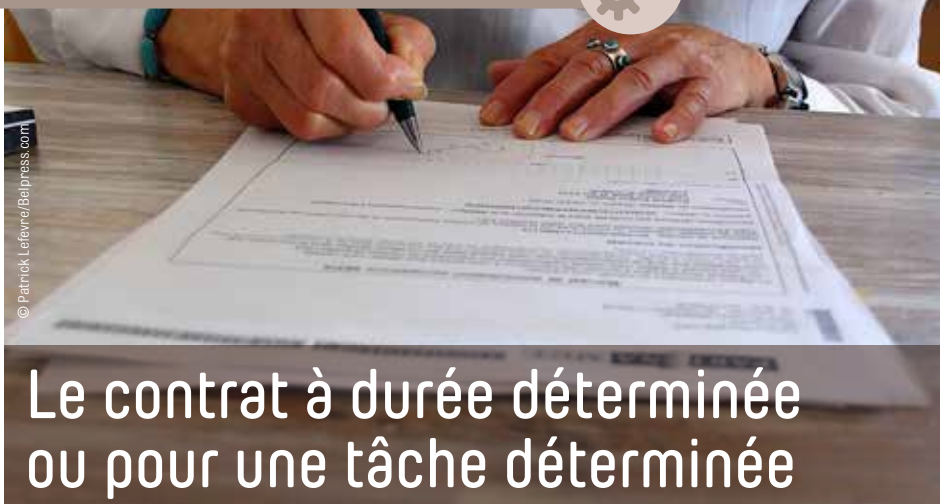
Les principaux investisseurs, propriétaires, actionnaires et exploitants des hôtels et des plages (souvent privatisées) semblent être principalement des Italiens et des Espagnols (NH Group Hotel...). Il faut dire que le pays ne manque pas d'attraits pour eux: avantages fiscaux, salaire mensuel autour de 230 dollars, personnel souriant et professionnel... L'offre touristique est donc importante, avec de véritables villages hôteliers «grand luxe». Cependant, dans les coulisses, ce sont de véritables armées de travailleurs, sous-payés, qui s'acharnent au service du touriste.

On s'en doute, les abords de ces villages hôteliers, où vivent ces travailleurs, font beaucoup moins rêver. À cinq minutes à peine, ce sont les mêmes quartiers populaires qu'on retrouve également dans l'arrière-pays, avec leurs rues sales et bruyantes à peine goudronnées, sans trottoirs, bordées d'échoppes et d'habitations bricolées, et au travers desquels les fils électriques et la circulation anarchique essaient de se frayer un chemin... Des inégalités sociales extrêmes existent dans le pays, d'une zone à l'autre, mais restent invisibles aux yeux des touristes hypnotisés par la beauté des paysages et le luxe des pavillons. Un contraste qui aura choqué, même bouleversé, plus d'un participant du groupe.

Notre mission était de nous entretenir avec des délégations syndicales, des travailleurs du secteur touristique, afin qu'ils nous expliquent comment les travailleurs s'organisent pour exiger de meilleures conditions de travail. Nos échanges furent très enrichissants. Voir la force des travailleurs arrivés à obtenir quelques privilèges complémentaires, nous a émus... Mais la route, pour eux, reste encore longue...



*Des inégalités sociales extrêmes existent dans le pays, mais restent invisibles aux yeux des touristes hypnotisés par la beauté des paysages.*



## Le contrat à durée déterminée ou pour une tâche déterminée

**Sauf convention contraire, un contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée. À certaines conditions, il est cependant possible de s'engager pour une durée limitée.**

Il est permis d'engager des travailleurs pour une durée déterminée ou pour une tâche déterminée (L. 1978, art. 7). Les parties sont liées jusqu'à l'expiration du contrat.

Sauf en cas de motif grave, la partie qui rompt unilatéralement le contrat avant l'expiration du terme fixé est tenue de payer une indemnité égale au salaire restant à courir jusqu'à la fin du contrat. Toutefois, cette indemnité ne peut être supérieure au double de l'indemnité due en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée (L. 1978, art. 40 § 1). Elle est de maximum trois mois, et avec déduction du salaire garanti payé au début de la maladie, si l'employeur résilie un contrat à durée déterminée de plus de trois mois, suspendu depuis plus de 6 mois pour incapacité de travail.

En outre, pendant la première moitié du contrat ou si le contrat a une durée de plus d'un an, pendant les 6 premiers mois, il est possible de rompre le contrat moyennant le préavis applicable aux contrats à durée indéterminée (cette règle, introduite par la loi du 26 décembre 2013, remplace la possibilité, qui existait antérieurement, d'assortir le contrat à durée déterminée d'une clause d'essai).

S'il s'agit d'un contrat de moins de trois mois, l'employeur peut résilier le contrat sans préavis ni indemnité, si le travailleur est en incapacité de travail pendant plus de 7 jours.

Le contrat à durée déterminée ou pour une tâche déterminée doit être établi par écrit et signé au moment de l'entrée en service. Faute de quoi, le contrat sera considéré comme un contrat à durée indéterminée (L. 1978, art. 9). Il peut être dérogé à cette obligation par une CCT rendue obligatoire.

### Pas de CDD successifs

L'employeur ne peut imposer plusieurs contrats successifs à durée déterminée ou pour une tâche déterminée, à moins de prouver qu'il avait un motif légitime de le faire (par exemple la nature du travail ou les usages du secteur). Cette règle s'applique même s'il y a eu une interruption entre les contrats, si cette interruption n'est pas imputable au travailleur (L. 1978, art. 10). En vue de combattre les contrats d'appel, la loi prévoit qu'un arrêté royal peut déterminer les cas dans lesquels l'employeur ne peut pas rapporter la preuve d'un motif légitime. En cas de succession illégale de contrats, le travailleur est considéré comme étant lié par un contrat à durée indéterminée.

**Le contrat à durée déterminée ou pour une tâche déterminée doit être établi par écrit et signé au moment de l'entrée en service.**

Par exception à ce qui précède, il est permis de conclure 4 contrats à durée déterminée successifs, à condition que chaque contrat ait une durée d'au moins 3 mois et que la durée totale des contrats successifs ne dépasse pas deux ans. Moyennant accord préalable de l'inspection du travail, il est possible de conclure des contrats successifs d'une durée d'au moins 6 mois chacun, et d'une durée totale de trois ans au maximum.

Seul le premier de ces contrats successifs peut être rompu moyennant préavis d'un contrat à durée indéterminée, comme il est dit ci-dessus.

### Pas de traitement différencié

Les travailleurs avec un contrat à durée déterminée ne peuvent pas être traités d'une manière moins favorable, au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins que des raisons objectives justifient un traitement différent (L. 5.6.2002). Leurs droits peuvent être déterminés en proportion de la durée du travail lorsque c'est approprié. Leur ancienneté est calculée selon les mêmes critères que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des périodes d'ancienneté différentes sont justifiées par des raisons objectives.

L'employeur doit informer les travailleurs à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise. Cette information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement.

## Le «Guide de législation sociale»



Cet article est extrait du «Guide de législation sociale» 2018 édité par la CSC. Cet ouvrage de 500 pages présente un aperçu complet du droit du travail et de la sécurité sociale. Si vous êtes affilié, vous pouvez le consulter et le télécharger en ligne gratuitement ([www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)). Il est aussi possible de commander la version papier, au prix de 6 euros pour les affiliés, 12 euros pour les non-affiliés. Les écoles bénéficient d'un tarif spécial de 5 euros. Le montant est à verser sur le compte BE59.7995.5006.0326 avec la communication «guide de législation sociale + nom et adresse de livraison». Dès réception du paiement, le guide sera envoyé par la poste.

## Une expérience cinématographique sur l'autogestion

**Inspiré par une expérience d'autogestion au Portugal, le film «L'usine de rien» aborde de manière originale le combat de travailleurs qui tentent de reprendre en main leurs moyens de production.**

Une nuit, des travailleurs d'une usine de pièces détachées surprennent la direction en train de vider l'entreprise de ses machines. Ils comprennent qu'elle est en cours de démantèlement et qu'ils vont bientôt être licenciés. Pour empêcher la délocalisation de la production, ils décident d'occuper les lieux. Après avoir constaté que la direction s'est volatilisée, le collectif doit imaginer de nouvelles façons de travailler.

Pour définir le capitalisme comme producteur de plus-value, Karl Marx, dans

Braine, les Établissements Martin Frères (Verviers), les Textiles d'Ere (Tournai) ou encore la société de nettoyage Anic (Louvain-la-Neuve) qui, en 1975, s'est constituée en ASBL avec l'appui actif de la CSC du Brabant wallon, pour devenir Le Balai Libéré. «*Ces initiatives ont été soutenues par la CSC, mais elles n'ont pas tenu sur la durée, explique Marc Becker, secrétaire national de la CSC. Au départ, il y a un souffle de la part des travailleurs qui se lancent dans l'aventure, mais, au fil du temps et du renouvellement de ceux-ci, ce dynamisme a tendance à disparaître progressivement.*

À cet essoufflement s'ajoute un obstacle majeur: gérer une entreprise n'est pas le métier de ces travailleurs. «*Il est difficile de devenir, du jour au lendemain, un commercial quand on a travaillé pendant*

finalité de l'entreprise n'est pas la rémunération des actionnaires, mais bien l'investissement dans l'entreprise et les conditions de travail. «*Ce modèle inclut la participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise. Il fonctionne bien dans de nombreuses entreprises. Et la CSC soutient ce type d'initiatives parce qu'elles sont au service des travailleurs*», conclut Marc Becker.

### Un film ovni

Mélangeant de manière très originale fiction, interviews, documentaire et... comédie musicale, «L'usine de rien» raconte le parcours d'une poignée d'ouvriers pour se réapproprier les moyens de production en tentant l'expérience de l'autogestion. Le fait que de nombreux acteurs soient amateurs et eux-mêmes ouvriers ajoute sans aucun doute du réalisme dans ce

*Au départ, il y a un souffle de la part des travailleurs qui se lancent dans l'aventure, mais, au fil du temps et du renouvellement de ceux-ci, ce dynamisme a tendance à disparaître.*

son «Capital», faisait le constat, sous forme d'une image forte, que ce n'était plus l'ouvrier qui employait les moyens de production mais les moyens de production qui employaient les ouvriers. «L'usine de rien», c'est en quelque sorte l'histoire de la revanche de ces ouvriers face à un système où la crise est devenue le modèle de gouvernement.

«L'usine de rien» a été tourné au nord de Lisbonne, dans une usine qui appartenait au constructeur américain d'ascenseurs Otis. En 1974, l'usine est occupée et rachetée pour un dollar symbolique par les ouvriers. Travaillant en autogestion, leurs assemblées générales réunissaient plus de 300 travailleurs. Le film s'inspire de cette expérience.

### Autogestion en Belgique

Des expériences de reprise d'entreprise en difficulté par les travailleurs ont également eu lieu en Belgique dans les années 1970 et 1980: les Sablières de Wauthier-

*toute sa carrière comme travailleur à la production. C'est un autre métier.»*

### Économie sociale

Plusieurs scènes du film posent également de manière frontale une des questions inhérentes à l'autogestion: comment aborder le dialogue social en entreprise lorsque le travailleur est son propre patron? «*En autogestion, on n'est plus dans une dynamique d'opposition entre les travailleurs et la direction. Le travailleur se retrouve face à d'autres travailleurs, face à des collègues. C'est extrêmement difficile à gérer, et cela rend le dialogue électrique.*

Au vu de sa difficulté à perdurer, le modèle autogestionnaire a du mal à dépasser l'horizon de l'expérience utopique. Mais certains de ses fondements se sont immiscés dans l'économie libérale sous la forme, plus stable et durable, du modèle d'économie sociale. Dans ce modèle, la



film qui, s'il n'est pas exempt de défauts (il est inutilement long), mérite d'être découvert pour son thème et l'originalité de son traitement.

«L'usine de rien», de Pedro Pinho, est projeté jusqu'au 3 mars au cinéma Nova (1000 Bruxelles).

D.Mo.



## Vous méritez le respect

*Le 14 décembre dernier, des milliers de travailleurs ont exigé une augmentation sérieuse des salaires, moins de pression au travail, une articulation saine entre vie privée et vie professionnelle, et des fins de carrière décentes. Les revendications du 14 décembre faisaient clairement écho à la nécessité que chacune et chacun puisse vivre dignement. Dans ces conditions, la nouvelle loi de 2016 sur les salaires, qui conduit, avec ses dispositions douteuses, à des augmentations salariales maximales de seulement 0,8% sur deux ans, a rendu la conclusion d'un accord interprofessionnel impossible. Au vu de l'impossibilité d'aller plus loin sur ce point dans les discussions avec les employeurs, la CSC, la FGTB et la CGSLB ont décidé de lancer un mot d'ordre de grève nationale le mercredi 13 février dans un maximum d'entreprises.*

*Cette action, nous la mènerons avec vous, car nous ne pouvons plus nous contenter de miettes. Les employeurs sont, eux, choyés depuis quatre ans grâce, entre autres, à des baisses de cotisations sociales patronales, un saut d'index ou encore une baisse de l'impôt des sociétés. Les travailleurs, par contre, n'ont quasiment rien obtenu en retour de leurs efforts. Et pourtant, au quotidien, ils œuvrent à améliorer la prospérité de notre pays. Le 13 février, nous exigeons donc tous ensemble du respect.*

*Mais le combat ne s'arrête pas là. Il s'agira ensuite de trouver des réponses concrètes pour augmenter le salaire minimum et les allocations sociales les plus basses, pour redéfinir un cadre pour des fins de carrière décentes, pour améliorer les possibilités de combinaison entre le travail et la vie privée, et améliorer la mobilité dans notre pays.*

*Au-delà de ces revendications pour lesquelles des réponses et des solutions doivent être trouvées à court terme, il est indispensable que des discussions et négociations puissent être engagées à propos d'une juste transition vers une économie plus saine et plus durable, qui anticipe également les conséquences de la digitalisation de l'économie.*

**Marie-Hélène Ska,**  
secrétaire générale de la CSC

**Marc Leemans,**  
président de la CSC



### LES MIGRATIONS, UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR > 2

La Journée internationale des migrants, le 18 décembre, a été l'occasion pour la CSC et la FGTB, en collaboration avec diverses organisations, d'interpeller les partis politiques, dans le cadre des élections du 26 mai.



### «CASH FOR CAR»: LA CSC SAISIT LA JUSTICE > 3

La loi «cash for car» permet aux travailleurs d'échanger leur voiture de société contre de l'argent. Pour la CSC et d'autres organisations, cette législation mine la sécurité sociale et ne garantit pas une mobilité durable.



### BURN-OUT: PRÉVENIR L'EMBRASEMENT > 4

Seconde partie de notre dossier sur le burn-out. Focus sur les acteurs de la prévention et sur le brown-out. Les nouvelles formes d'organisation du travail jouent un rôle dans l'apparition de la maladie.



### UN POT POUR LE DÉPART DU GOUVERNEMENT MICHEL > 8

Le 14 janvier, au Palais des congrès de Liège, cent cinquante syndicalistes ont accueilli les ténors du MR venus présenter leurs vœux aux membres du parti. Une démarche habituelle, mais cette année, le contexte était un peu spécial...



### HORECA: ENQUÊTE À DESTINATION DES TRAVAILLEURS > 8

En vue des prochaines négociations sectorielles, la CSC-Alimentation et services lance une enquête à destination des travailleurs du secteur horeca. Objectif: connaître leurs préoccupations et besoins.



### LE VERSO DE LA CARTE POSTALE > 9

En République dominicaine, les inégalités sociales restent invisibles aux yeux des touristes hypnotisés par la beauté des paysages. Une délégation du Moc et des mouvements sociaux du Burkina Faso s'y est rendue.



### LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE > 10

Établissement du contrat, résiliation, contrats successifs, traitement différencié des travailleurs, postes vacants dans l'entreprise: zoom sur le contrat à durée déterminée ou pour une tâche déterminée.



### UN FILM SUR L'AUTOGESTION > 11

Inspiré par une expérience d'autogestion au Portugal, le film «L'usine de rien» aborde de manière originale le combat de travailleurs qui tentent de reprendre en main leurs moyens de production.

*La direction de NLMK Clabecq a annoncé son intention de se séparer de 290 travailleurs sur un total de 580. À la demande des syndicats, deux groupes de travail vont être créés. À lire en page 7.*

