



Le dossier

Une mobilité à partager

La semaine européenne de la mobilité se déroulera du 16 au 22 septembre 2024: l'occasion de découvrir de nouvelles formes de mobilité, plus modulables et partagées.

5/7

Une pétition pour taxer les riches

2

Relance de l'économie: quelle prise en compte des femmes?

3

Le point sur la situation chez Audi Brussels

8

Trop de jeunes en décrochage en Europe

11



Donner à l'Europe les moyens d'un avenir durable et désirable

La CSC est cosignataire d'une tribune invitant les citoyens européens à soutenir l'initiative citoyenne européenne «Tax the rich» (taxer les riches, NDLR). Celle-ci réclame plus de justice fiscale à l'échelle de l'Union européenne. | D.Mo. |



transactions financières ou encore des géants du numérique sont les bonnes pistes pour trouver ces ressources nouvelles.

Nos organisations syndicales soutiennent l'idée d'un impôt sur les grandes fortunes. L'initiative citoyenne européenne «Tax the rich» invite la Commission européenne à instaurer cet impôt. S'il ne s'appliquait ne serait-ce que sur les 1% des citoyens européens les plus riches, cet impôt rapporterait plusieurs dizaines de milliards d'euros. En exigeant que chacun et chacune participe à l'effort collectif à la hauteur de ses moyens, il portera en lui une exigence de justice sociale.

Les citoyens européens sont appelés à signer massivement la pétition sur la taxation des grandes fortunes. Un million de signatures doivent être réunies d'ici le 9 octobre pour que l'exécutif européen examine cette proposition: au travers de la mobilisation, cette mesure de justice sociale est à notre portée!

Soutenez l'initiative sur www.tax-the-rich.eu



Une justice fiscale à l'échelle de l'Union européenne permettrait de trouver de nouvelles ressources tout en évitant une compétition fiscale entre les États membres. Les taxations des plus riches, des multinationales, des

Bonus



Dans l'app de L'Info
Les détails de ce projet.



Fin anticipée d'un crédit-temps: la fin des sanctions

Depuis ce 1^{er} septembre 2024, un travailleur qui mettra fin de manière anticipée à son crédit-temps, à son interruption de carrière ordinaire ou à son congé thématique au cours de la durée minimale prévue (qui peut aller jusqu'à six mois en cas de crédit-temps d'1/5^e temps) ne devra plus rembourser à l'Onem les allocations d'interruption perçues.

Une exception vaut toutefois pour le crédit-temps de fin de carrière, pour lequel la récupération des allocations continue de s'appliquer. Le travailleur qui met

fin à son congé avant la date d'échéance demandée à l'origine perdra, néanmoins, le solde du crédit permettant d'atteindre la durée minimale, sauf dans le cadre d'un congé pour soins palliatifs, où ce décompte ne s'applique pas.

Par ailleurs, les demandes d'allocations pour crédit-temps ou congé parental doivent désormais être obligatoirement introduites électroniquement auprès de l'Onem.

Plus d'infos sur www.lacsc.be/credit-temps



TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

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

ABONNEMENTS ET POSTE

Danny Assumani
danny.assumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE

Stéphanie Siegels
stephanie.siegels@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

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

RÉDACTION

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

MISE EN PAGE

Marie-Hélène Toussaint
mht.paraph@skynet.be

ÉDITEUR

Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

Publié par l'asbl Visie in beweging

IMPRIMERIE

Remy-Roto Beauraing



www.lacsc.be



www.facebook.com/lacsc



www.twitter.com/la_csc



www.instagram.com/lacsc



www.youtube.com/cscvideo



Le monde d'après: un bon plan pour les femmes?

Le prisme du genre a-t-il été pris en compte dans les plans de relance mis en œuvre au sortir de la crise du Covid? Une matinée d'étude organisée par les Femmes CSC a abordé cette question, avec une réponse en demi-teinte. | David Morelli |

En juillet 2020, sous impulsion européenne, des plans de relance ont été lancés en Belgique, aux niveaux régional et national. En effet, face à l'impact socio-économique de la pandémie, l'objectif était d'investir dans l'avenir en soutenant des projets liés à la préservation du climat et à la révolution numérique. Ces plans, aux budgets conséquents, constituaient, entre autres, une occasion de concrétiser les discours politiques visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ceci après la mise en lumière (et, durant une courte période, en valeur) des métiers essentiels, majoritairement féminins, lors de la pandémie.

L'Hiva, l'institut de recherche sur le travail et la société de la KU Leuven, a analysé les quatre plans de relance (trois régionaux et un national) sous l'angle de la dimension de genre. L'objectif était de déterminer si les projets qui en sont issus intègrent les différences entre les femmes et les hommes, et de quelle manière. Voici une synthèse de leur analyse.

Plan de relance pour la Wallonie

L'égalité entre les femmes et les hommes y est formellement prise en compte: plusieurs sections mentionnent explicitement les femmes comme public cible pour différents projets et actions. La dimension de genre, notamment le fait que cette question doit être envisagée de manière transversale dans la plupart des projets, est également citée explicitement dans le plan.

Le projet 13, par exemple, qui vise à mettre en place un plan coordonné de promotion des filières, compétences et métiers porteurs d'emploi, mentionne explicitement que la dimension de genre doit être transversale pour lutter contre les stéréotypes dans l'orientation scolaire et professionnelle. Le programme 230, qui vise à l'inclusion de tous les Wallons et Wallonnes pour la réduction de la fracture numérique, cite clairement les femmes comme public cible.

Autre exemple: le projet 315, dont l'objectif est de financer des actions pour l'intégration des femmes dans le secteur de la construction. Pour certains projets et programmes, des indicateurs avec un pourcentage de femmes visées par l'action sont mentionnés. «Néanmoins, la dimension systématique et globale du gender mainstreaming, censé être appliqué par le Gouvernement wallon (systématiser les chiffres sexués avant, pendant et après la mise en place de mesures, faire une analyse genrée transversale des mesures prônées,

etc.) manque cruellement», commente Gaëlle Demez, responsable des Femmes CSC.

Plan de relance du gouvernement flamand: une «résilience flamande»

La dimension de genre y est absente. On y trouve néanmoins des effets indirects: le plan envisage une meilleure rémunération pour le personnel soignant, domaine qui, en règle générale, est majoritairement occupé par des femmes. Les effets positifs seront donc mineurs, d'autant plus qu'aucun objectif chiffré n'est mentionné.

Le plan de relance et de redéploiement de la Région de Bruxelles-Capitale face à la crise du Covid

Le plan bruxellois mentionne dès son introduction que la question du genre doit être envisagée dans tous les programmes et tous les investissements cités dans le document. Mais au-delà de l'intention, ce plan non plus ne propose aucun indicateur clair. Certains projets sont néanmoins présentés avec des indicateurs de suivi mais sans objectifs précis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. De l'avis de Laurène Thil, une des chercheuses ayant réalisé l'étude, derrière l'intention et les termes, le plan donne l'impression «de cocher les cases, mais sans proposer d'éléments pour concrétiser les intentions.»

Next Gen Belgium

Les différents plans régionaux précités ont servi de base à la création du Plan national pour la reprise et la résilience, baptisé «Next Gen Belgium». «Rien d'étonnant à constater dès lors que le gender mainstreaming n'y soit pas appliqué non plus de manière rigoureuse et systématique», constate d'emblée Gaëlle Demez.

Ce plan vise, entre autres, à définir et développer les secteurs d'avenir en soutenant des objectifs climatiques et des plans et des projets dans la transition





numérique. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a été invité à analyser ce plan à l'aune du genre... mais seulement une fois ce plan déjà terminé. Une approche pour le moins étonnante. L'IEFH a constaté que les investissements prévus par le plan sont principalement dirigés par des secteurs dominés par les hommes (construction, énergie...), ce qui, à leur estime, pourrait à court terme aggraver les inégalités de genre. L'IEFH a également calculé qu'environ 18% des investissements auront un impact positif sur l'égalité entre femmes et hommes et que 52% pourraient potentiellement avoir un impact positif.

Selon l'étude Hiva, à plus long terme, certains investissements contribueront néanmoins à avancer vers l'égalité. Outre l'amélioration attendue de l'efficacité, les projets visant à numériser les services publics offrent la possibilité d'augmenter la quantité de données ventilées par sexe au sein de l'administration et de les intégrer dans l'élaboration des politiques publiques. La création de nouvelles places de garde d'enfants devrait également contribuer à améliorer l'accès et le maintien des femmes sur le marché du travail, promouvant ainsi l'égalité des sexes. «L'inclusion des femmes dans les métiers de sciences et technologies est aussi très importante, ajoute Laurène Thil. Beaucoup de projets mettent l'accent sur cette question, mais il serait intéressant d'arriver aussi à inclure plus d'hommes dans des métiers dominés par les femmes, comme dans le secteur des crèches par exemple.»

Une ambition non mesurée

Les conclusions de l'enquête sont en demi-teinte. «Ces plans ambitieux intègrent plus ou moins la dimension du genre, mais ils n'auront un impact réel sur le terrain que si les mesures mises en place peuvent être mesu-

rées et qu'un suivi précis est possible.» Or, ces plans manquent d'indicateurs quantifiables et mesurables pour le suivi et l'évaluation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs sont pourtant nécessaires pour travailler la dimension de genre de manière concrète et transversale (*gender mainstreaming*).

Parmi les pistes de solutions envisagées pour mieux intégrer la dimension du genre, l'Hiva évoque l'application du «*gender budgeting*»: l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire. Ceci permettrait de visualiser combien a été dépensé pour les femmes et pour les hommes.

Pour la chercheuse, «les syndicats ont un rôle crucial à jouer pour s'assurer que la question du genre soit systématisée lors de la rédaction mais également lors du suivi et de l'évaluation des projets inscrits dans les plans de relance. Des formations sur le *gender budgeting* pourraient permettre à toutes les personnes qui sont invitée à une table de négociations pour l'écriture des textes de prendre en compte cette dimension à différentes étapes de l'écriture d'un plan de l'écriture d'un budget.»

Gaëlle Demez, responsable des Femmes CSC, conclut: «Vu les nouvelles coalitions en train de se former, nous sommes inquiètes du suivi de ces plans de relance. Et les premières tendances se dégagant de la déclaration de politique gouvernementale wallonne à ce sujet ne nous rassurent pas...».



LES PREMIÈRES TENDANCES SE DÉGAGEANT DE LA DÉCLARATION DE POLITIQUE GOUVERNEMENTALE WALLONNE NE NOUS RASSURENT PAS...



© Shutterstock



Une mobilité à partager



La semaine européenne de la mobilité se déroulera du 16 au 22 septembre 2024. À cette occasion, *L'Info* propose des infos utiles et pratiques à l'attention de celles et ceux qui souhaitent tester une autre mobilité.

Partager, une bonne idée pour le portefeuille et l'environnement

En Belgique, on compte pas moins de 6 millions d'automobiles, pour 11,7 millions d'habitants. Plutôt que de posséder chacun son véhicule, il existe de nombreuses possibilités de partage qui gagnent à être connues. | Danièle Ernotte |

Covoiturage

L'application Mpact, anciennement Taxistop, propose différents services de covoiturage et d'autopartage, dont Carpool, qui permet de trouver des covoitureurs en Belgique et en Europe. Sur demande, Carpool accompagne aussi les entreprises dans la mise en œuvre d'une politique de covoiturage réussie.

À noter que la liste des 112 parkings de covoiturage répartis sur le territoire wallon est disponible sur le site mobilite.wallonie.be.

Véhicules partagés («carsharing»)

Plusieurs opérateurs de carsharing sont actifs à Bruxelles et en Wallonie.

- Cambio est un opérateur qui pro-

pose plusieurs types de forfaits adaptés à l'utilisation moyenne de chaque utilisateur. L'idée est de payer un abonnement mensuel allant de 4 à 22 euros. La tarification peut être calculée à l'heure ou au kilomètre. Pour celle-ci, le prix varie entre 0,26 et 0,38 euro par kilomètre.

- Miles est un opérateur disponible à Bruxelles, qui fonctionne avec une tarification au kilomètre, mais propose aussi des tarifs journaliers ou horaires. L'avantage est qu'il n'y a pas de frais d'inscription comme pour Cambio, et qu'aucun paiement n'est requis pour se garer dans les rues publiques de leurs zones. Le prix est de 0,79 euro par kilomètre.

D'autres exemples de voitures partagées sur la voirie sont DriveNow ou

Poppy. Citons aussi les systèmes de voitures partagées entre particuliers comme Getaround, Cozycar ou CarA-migo.

Location de deux-roues

Pour les courts trajets, le vélo ou la trottinette, éventuellement pliable et/ou électrique, peuvent être une solution intéressante, y compris pour se rendre à une gare ou un arrêt de bus. Pour ceux qui ne souhaitent pas faire l'acquisition d'un deux-roues, il existe différentes formules de location en ligne.

- BlueBike est un service de vélos à louer dans de nombreuses gares.
- CycloTec est un abonnement qui combine l'abonnement Tec classique à la mise à disposition d'un vélo pliable.
- Lime, Bird, Dott, Bolt sont des systèmes de location de trottinettes en libre-service.



Auto ou vélo-partage de voisinage

– Cozywheels est un facilitateur d'autopartage, notamment entre voisins. L'application permet également le partage de vélos élec-

triques, de vélos-cargo (utilitaires et/ou familiaux), de véhicules adaptés aux personnes à mobilité réduite (PMR) et de véhicules utilitaires. Cette formule est conviviale et économique, car les frais du véhicule sont partagés entre

les Cozywheelers.

– Wibee est également une plateforme de location de voiture à partager entre voisins, avec des tarifs différents selon les formules d'utilisation.

Frais de déplacement: à quel remboursement minimum avez-vous droit?

Faisons le point sur les règles minimales en matière d'intervention patronale dans les frais des déplacements liés au travail.

| Jean-François Libotte |

Train

Votre employeur a l'obligation légale de rembourser la majeure partie de votre abonnement de train. Le montant exact du remboursement dépend du nombre de kilomètres (aller simple) entre les deux gares. Depuis le 1^{er} juin 2024, ce montant est fixé à 71,8% des tarifs en vigueur au 1^{er} février 2024. Pour inciter les employeurs à augmenter leur participation, le gouvernement leur octroie désormais un crédit d'impôt, pour autant que le remboursement atteigne 79,3%.

TOUT EMPLOYEUR A L'OBLIGATION D'INDEMNISER LES TRAVAILLEURS QUI SE RENDENT AU TRAVAIL À VÉLO.

Par ailleurs, le système du tiers-payant reste particulièrement avantageux. Grâce à ce système, votre employeur verse 80% du coût de votre

abonnement à la SNCB, et les 20% restants sont payés par l'État (via la SNCB), de sorte que vous n'avez rien à payer pour vous rendre au travail en train. Le système n'étant malheureusement pas obligatoire (sauf dans quelques secteurs), sa mise en place dépend trop souvent du bon vouloir de l'employeur.

Bus, tram, métro

Il faut distinguer ici les moyens de transport dont le prix dépend de la distance parcourue (Tec/De Lijn), de ceux dont le prix n'en dépend pas (Stib).

Lorsque vous empruntez un moyen de transport dont le prix dépend de la distance parcourue, le montant du remboursement de l'employeur doit correspondre au montant qu'il aurait dû payer s'il s'agissait d'un abonnement ou d'un ticket de train pour la même distance (nombre de kilomètres aller entre l'arrêt de départ et l'arrêt d'arrivée). Cette intervention est plafonnée à 75% du prix du titre de transport. Si le prix du titre de transport est fixe, votre employeur doit vous rembourser 71,8%

du prix du titre de transport, avec un plafond de 43 euros par mois.

Vélo (électrique ou non) et speed pedelec

Depuis mai 2023, tout employeur a l'obligation d'indemniser les travailleurs qui se rendent au travail à vélo. Cette convention est le fruit d'un compromis.

S'il n'existe aucune convention collective conclue au niveau de votre secteur ou de votre entreprise, vous avez droit à une indemnité de 0,28 euro (en 2024) par kilomètre parcouru à vélo (aller-retour) dans la limite de 40 km par jour. Ce montant est automatiquement indexé chaque année.

Si une convention collective conclue au niveau de votre secteur ou de votre entreprise prévoit un montant d'indemnité supérieur à 0,28 euro, c'est cette somme qui s'appliquera.

Véhicule privé: voiture, moto, trottinette...

Pour les déplacements en véhicule privé, il n'existe pas de minimum lé-



gal: l'intervention de votre employeur dépendra des règles fixées (ou non) au niveau de votre secteur, de votre entreprise ou individuellement.

Le type d'intervention varie en fonction des secteurs. Elle peut consister en un pourcentage du montant prévu par la grille applicable aux trajets en train, en un pourcentage des tarifs appliqués par la SNCB ou encore en une indemnité kilométrique. Des conditions additionnelles peuvent également être prévues.

Lorsque vous combinez plusieurs moyens de transport pour vous rendre au travail, votre employeur doit intervenir selon les règles propres à chaque moyen de transport, pour le nombre de kilomètres concerné, conformément aux règles détaillées précédemment, sauf si d'autres règles sont prévues dans des accords conclus au niveau de votre secteur ou de votre entreprise.

Déplacement professionnel

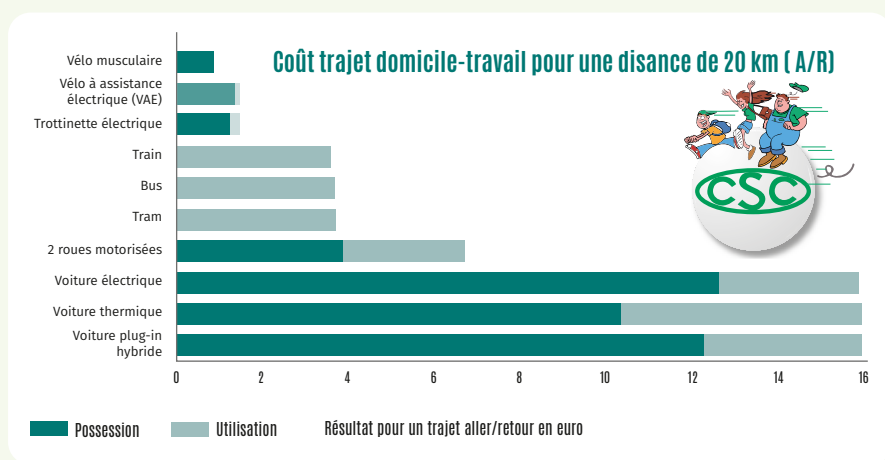
Si vous devez vous déplacer dans le cadre de votre travail, quel que

soit votre moyen de transport, votre employeur a l'obligation d'intervenir dans vos frais de déplacement, à moins qu'il ne vous fournisse un moyen de transport et le carburant nécessaire.. La législation ne fixe aucun montant minimal.

En cas de déplacement en voiture ou à moto, l'indemnité habituellement octroyée est celle applicable à la fonction publique, soit 0,4265 euro par kilomètre parcouru. Ce montant est valable à partir du 1^{er} avril 2024 et est indexé trimestriellement. En

cas de déplacement à vélo, l'indemnité habituellement octroyée est celle qui correspond au montant maximum exonéré d'impôt, soit 0,35 euro par km (en 2024).

De manière générale, qu'il s'agisse de déplacement domicile-lieu de travail ou de déplacement professionnel, les règles peuvent varier d'un secteur et d'une entreprise à l'autre. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de vos représentants syndicaux ou du service du personnel de votre entreprise.



Qu'avez-vous à gagner à changer de mobilité?

Pour trouver la réponse à cette question, faites le test via le Calculateur Mobilité en Wallonie.

Le «Calculateur Mobilité» est un outil développé pour aider les citoyens et les citoyennes à faire des choix éclairés quant à leur mode de déplacement entre leur domicile et leur lieu de travail. Il compare les modes de déplacement selon leur coût financier (comprenant l'achat

et l'utilisation) et leurs émissions de gaz à effet de serre (lors de la fabrication et pendant l'utilisation), en fonction de la distance séparant le domicile du travail.

Concrètement, un curseur vous permet d'introduire la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail. Vous pouvez ensuite sélectionner le(s) mode(s) de déplacement que vous utilisez pour vous

rendre au travail (en précisant le type de voiture par exemple), ou encore votre temps de travail.

Les trajets concernés sont uniquement ceux du domicile vers le lieu de travail: les données comprennent des informations typiques à ce type de trajet, comme les interventions patronales, les abonnements annuels pour les transports en commun, etc. Le résultat indiqué est une estimation, et non un chiffrage exhaustif.

Les belges travaillent en moyenne à 19,4 kilomètres de leur domicile (voir infographie). À noter qu'un citoyen belge émet par an environ 10 tonnes d'équivalent CO₂ par son alimentation, sa mobilité, ses achats ou encore son chauffage.

Calculez vos coûts de mobilité sur mobilite.wallonie.be



Un registre central pour lutter contre le vol de vélo

Le vol de vélo est un vrai fléau. Pour lutter plus efficacement contre ces vols, la Belgique a mis en place un registre central de vélos, baptisé «mybike», dans lequel les propriétaires de vélo peuvent s'enregistrer sur base volontaire. Grâce à cet outil, les citoyens pourront facilement signaler le vol de leur vélo et augmenter les chances de le retrouver.

Plus d'infos sur <https://mybike.belgium.be>



BRUXELLES

Fermeture annoncée chez Audi?



© David Morelli

La CSC est solidaire des travailleurs et des sous-traitants d'Audi.

La nouvelle est tombée durant le bouclage de ce journal: aucun modèle de véhicule ne sera attribué à Audi Brussels pour les prochaines années. | David Morelli |

Depuis l'annonce de la restructuration en juillet dernier, c'était le flou total quant à l'avenir du site Audi à Forest. Les quelque 1.300 travailleurs d'Audi qui avaient participé

à l'assemblée du personnel organisée à Forest National le 22 août dernier en étaient d'ailleurs ressortis déçus et parfois en colère.

«On a avancé sur rien, constatait Maurizio Sabatino, délégué principal CSC chez Audi, à l'issue de l'assemblée. Ils ont répété ce qu'ils avaient déjà dit lors du Conseil d'entreprise: que cette situation n'est pas la faute des travailleurs,

et qu'ils cherchent des alternatives, des repreneurs. Mais cette situation met le doute dans la tête de certains travailleurs: s'il y a vraiment des pistes, qu'elles soient mises sur la table!».

Des repreneurs potentiels?

Le Conseil d'entreprise extraordinaire du 3 septembre a définitivement douché les derniers espoirs: «Aucun projet automobile ni volume de production n'est sur le planning des prochaines années pour l'usine. Ce qui signifie une fermeture», a annoncé le front commun CSC-FGTB dans un communiqué de presse. Toutefois, des «projets alternatifs» pourraient être proposés. «Ils devront être clarifiés lors du conseil d'entreprise extraordinaire du 17 septembre.»

Les syndicats souhaitent obtenir des informations détaillées, ainsi qu'une vue sur l'ensemble des potentiels repreneurs. Dans ce contexte, difficile d'imaginer que les travailleurs reprendront le travail, prévu le lendemain de cette annonce.

Note de la rédaction: Les deux témoignages ci-dessous ont été recueillis avant le Conseil d'entreprise du 3 septembre.



© David Morelli



C'est une partie de ma vie que je laisse ici...

Jamal travaille depuis 25 ans sur le site d'Audi à Forest. Ouvrier en tôlerie, il a connu la restructuration de Volkswagen en 2006¹. Il évoque avec amertume la situation actuelle. | Propos recueillis par David Morelli |

temps. Aujourd'hui, on n'est déjà plus que deux équipes, soit la moitié de l'effectif par rapport à 2006. Il y aura peut-être une petite partie des travailleurs qui conserveront leur emploi, en travaillant dans des ateliers de batteries, mais je pense que le reste du site sera abandonné.

Comment, d'après-vous, en est-on arrivé là?

La situation dans laquelle nous nous trouvons vient entre autres

du coût beaucoup moins élevé de la main-d'œuvre au Mexique. Il y a aussi des problèmes en Allemagne. Tant que l'Allemagne ira mal, on ira droit dans le mur ici. Le marché de l'électricité ne fonctionne pas: je pense que le gouvernement doit réagir par rapport à ça. Tout le monde n'est pas prêt ou n'a pas

1. En 2006, une importante restructuration de Volkswagen à Forest avait abouti au licenciement de 3.000 salariés et à la reprise du site par Audi, dans des conditions de travail plus difficiles.



les moyens de passer à l'électrique. Il faut des primes et des aides de l'État. Cela a déjà été abandonné en Allemagne... Tout ça joue beaucoup dans la situation que vit l'entreprise aujourd'hui.

Comment envisagez-vous votre avenir?

J'ai travaillé en montage, en tôlerie, j'ai un brevet de cariste. Personnellement, je pourrais retrouver

un emploi. Des caristes, on en demande partout. Mais on a quand même vécu beaucoup de choses ici. C'est une partie de ma vie que je laisse ici. Mais on ne va pas se laisser abattre les uns après les autres. Je ne veux pas attendre mon tour ou voir mes collègues partir en octobre ou en mai de l'année prochaine. Je n'apprécie pas cette méthode très calculée ou l'on coupe les têtes par étapes. On suivra également les étapes du plan Renault, et nous

suivrons nos délégués pour voir quelles sont les perspectives pour l'entreprise. On ne va pas lâcher. On va lutter.

Bonus



Dans l'app de L'Info Plus d'images des rassemblements des travailleurs d'Audi.



« Nous sommes la poussière par terre chez Audi!

Les emplois de quelque 1.000 travailleurs sous-traitants d'Audi pourraient être impactés par sa restructuration. Bouker, délégué CSC chez Cleaning Master, explique le sentiment d'abandon ressenti par ces travailleurs, alors qu'il participe à un rassemblement devant les portes closes de l'usine. | Propos recueillis par David Morelli |

Pourquoi êtes-vous devant l'usine ce matin?

Nous sommes inquiets pour nos emplois. De plus, alors que nous sommes en chômage économique depuis début juillet, les travailleurs d'Audi sont payés pour la seconde semaine consécutive sans devoir reprendre le travail. Nous voulons dénoncer cette situation injuste. La direction d'Audi essaie déjà de diviser les travailleurs. Aujourd'hui, on attend qu'un responsable d'Audi vienne à notre rencontre et nous écoute. On attend aussi que le monde politique se bouge.

Comment votre société serait-elle impactée?

Cleaning Masters fait du nettoyage industriel chez Audi depuis 2014. C'est un chantier important pour l'entreprise. On nettoie les ateliers, les machines, les robots, les cabines de peinture... Cinquante personnes travaillent chez Audi tous les jours. Ces travailleurs, qui ont pour la plu-

part entre 55 et 60 ans, et qui ont parfois plus de 30 ans d'ancienneté sur ce site, sont inquiets pour leur avenir. Moi, je travaille sur le chantier Audi depuis 1992. Ça va être très difficile de retrouver de l'emploi si le site ferme. Le seul espoir est que l'usine soit reprise. Si elle ferme ses portes, notre avenir est foutu.

Comment votre direction a-t-elle réagi?

Elle a tenté de contacter celle d'Audi, mais elle n'a jusqu'à présent reçu aucune réponse. De notre côté, nous avons contacté notre direction pour que nous soyons payés, comme c'est le cas pour les travailleurs d'Audi. Nous n'avons pas encore reçu de réponse et, plus largement, notre direction ne sait pas répondre à nos questions.

Vous sentez-vous délaissés?

Audi n'est pas officiellement notre entreprise, mais comme tous les sous-traitants, nous nous sentons

en faire partie. Nous côtoyons ses ouvriers comme des collègues. C'est aussi le cas des collègues chargés de la sécurité, de la restauration, etc.

Nous subissons la situation encore plus durement que les travailleurs d'Audi, parce qu'on ne nous voit pas. Nous sommes la poussière par terre. Personne ne nous regarde. Il faut que l'ensemble des centrales syndicales, de toutes les couleurs, qui travaillent sur le site, s'allient et portent également des revendications pour les sous-traitants. Il faut que la solidarité joue au plus haut niveau. Nous serons présents à la manifestation du 16 septembre à Bruxelles pour exiger un avenir pour Audi et ses sous-traitants.

Retrouvez en 4^e de couverture toutes les informations sur la manifestation prévue le lundi 16 septembre en soutien aux travailleurs et sous-traitants d'Audi.



MONS

Il faut une solution rapidement pour l'ALE traditionnelle!

L'agence locale pour l'emploi (ALE) de Mons doit cesser ses activités, suite à la faillite de sa section de titres-services. Les Travailleurs sans emploi (TSE) de la CSC regrettent que pour la section «ALE traditionnelle», la situation tarde à se clarifier. | D.Mo. |

Une ALE offre un service local qui n'est pas disponible sur le marché ordinaire du travail (à lire dans *L'Info* n°13). Elle permet aux chômeurs de longue durée d'effectuer de pe-

**L'ALE EST IMPORTANTE
SOCIALEMENT ET FINANCIÈREMENT
POUR LES PRESTATAIRES.**

tits travaux dans leur quartier, et de retrouver ainsi la voie du marché de l'emploi. À ce titre, elle est importante tant pour les prestataires qui

en ont besoin socialement, financièrement et pour leur réinsertion professionnelle, que pour les nombreux utilisateurs montois, pour qui elle est une aide précieuse. Si plusieurs solutions semblent envisagées pour poursuivre rapidement les activités de l'ALE montoise, il semble toutefois que cette nouvelle structure ne sera pas mise en place avant, au mieux, la fin du mois d'octobre.

En conséquence, à partir du 7 septembre, les prestataires – des demandeurs d'emploi – seront plongés dans une situation très inconfortable, avec une perte de revenu non négligeable. Cette situation impactera également les utilisateurs de l'ALE (seniors, personnes isolées, écoles...) ainsi que les collaboratrices, qui sont elles aussi dans la plus grande incertitude.

Les TSE de la CSC insistent pour qu'une solution soit trouvée le

plus rapidement possible afin de permettre à l'ALE traditionnelle de Mons, qui n'a aucun souci en termes d'activités, de poursuivre ses missions. Il est inenvisageable de délaisser plus de 400 prestataires et 200 utilisateurs de cette ALE pendant plus de deux mois.



Malmedy De nouvelles permanences dès septembre

Le service chômage du centre de services CSC de Malmedy sera désormais ouvert le mercredi de 8h30 à 11h45.

Plus d'infos à l'adresse
csc.chomage.malmedy@acv-csc.be
ou au 081.57.99.57



BOUGE

Participez à un escape game sur l'extrême droite

Les 7 octobre et 26 novembre prochain, un escape game ouvert à toutes et tous sera organisé au centre de services CSC de Bouge (Chaussée de Louvain, n°510) par l'asbl Formation Education Culture (FEC) et le service Diversité de la CSC.

La lutte contre les manipulations de l'extrême droite constitue un enjeu crucial pour tous les citoyens. C'est à cette fin qu'a été développée cette formation sous la forme d'un escape game. Objectif: conscientiser les participants aux dangers que l'extrême droite fait courir à la démocratie.

Vous souhaitez y participer avec vos collègues de travail ou en famille? Scannez le code QR ci-contre ou contactez diversite@acv-csc.be



© CSC Diversité

MONDE

Signal d'alarme concernant les jeunes en décrochage

L'Organisation internationale du Travail est préoccupée par le nombre de jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation.

| D.Mo. |

Les perspectives du marché du travail mondial pour les jeunes se sont améliorées au cours des quatre dernières années. Cette tendance à la hausse devrait se poursuivre pendant encore deux ans, selon un nouveau rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT), intitulé «*Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2024*».

Cependant, le rapport met en garde contre le nombre préoccupant de jeunes NEET: cet acronyme signifie «*Not in Education, Employment or Training*», c'est-à-dire ni en éducation, ni en emploi, ni en formation. Dans le monde entier, trop de jeunes sont des NEET, et l'accès à des emplois décents reste limité dans les économies émergentes et en développement.

En 2023, un jeune sur cinq dans le monde était un NEET, dont deux tiers de femmes. En 2023, le taux de NEET chez les jeunes femmes a doublé par rapport à celui des jeunes hommes (28,1% et 13,1% respectivement). Dans l'Union européenne, le taux de jeunes hommes NEET est légèrement supérieur à celui de jeunes femmes. Le rapport constate par ailleurs que si dans

l'UE, le taux global de NEET a baissé, le chômage des jeunes a quant à lui légèrement augmenté récemment.

Jeunesse angoissée

Pour les jeunes qui travaillent, le rapport note l'absence de progrès dans l'obtention d'emplois décents. Au niveau mondial, plus de la moitié des jeunes travailleurs occupent des emplois informels. Ce n'est que dans les économies à revenu élevé et moyen supérieur que la majorité des jeunes travailleurs occupent aujourd'hui un emploi régulier et sûr.

Dans les pays à faible revenu, trois jeunes travailleurs sur quatre n'obtiendront qu'un emploi indépendant ou un emploi temporaire rémunéré. Le rapport souligne également que la persistance de taux élevés de NEET et la croissance insuffisante des emplois décents suscitent une anxiété croissante chez les jeunes d'aujourd'hui, qui constituent également la jeunesse la plus éduquée de tous les temps.

«Aucun d'entre nous ne peut espérer un avenir stable alors que des millions de jeunes dans le monde n'ont pas d'emploi décent et, par conséquent, se sentent en insécurité et incapables de construire une vie meilleure pour eux-mêmes et leurs familles. Les sociétés pacifiques reposent sur trois ingréd-

ients essentiels: la stabilité, l'inclusion et la justice sociale; et un travail décent pour les jeunes est au cœur de ces trois éléments», explique Gilbert F. Hounbo, Directeur général de l'OIT.

Renforcer le travail décent

Le rapport de l'OIT appelle à accorder une plus grande attention au renforcement des fondements du travail décent comme moyen de contrer les angoisses des jeunes face au monde du travail, et de renforcer leur espoir d'un avenir meilleur. Il encourage également à réaliser des investissements accrus et plus efficaces, notamment pour stimuler la création d'emplois, en accordant une attention particulière aux emplois pour les jeunes femmes. Ceci afin de renforcer les institutions qui soutiennent les jeunes tout au long de leur transition sur le marché du travail, y compris les jeunes NEET, pour intégrer l'emploi et la protection sociale pour les jeunes, et pour s'attaquer aux inégalités mondiales en améliorant la coopération internationale, les partenariats public-privé et le financement du développement.

Consultez le rapport sur le site de l'OIT via https://bit.ly/rapportOIT_emploi_jeunes



Pour une politique industrielle audacieuse



La fermeture d'Audi, comme celle de Caterpillar ou de Ford Genk avant elle, va laisser plusieurs milliers de travailleurs sur la touche. Cette fermeture renforce l'impression d'impuissance du monde politique face à des décisions stratégiques prises par de grandes multinationales.

Ce qui inquiète dans ce qui se joue pour le moment chez Audi, comme dans d'autres fermetures, c'est l'absence de perspective de la part de nos gouvernements en matière de politique industrielle, et donc d'investissement pour développer des territoires, et non pas simplement pour accueillir la production de biens dont nous n'avons pas nécessairement besoin.

Pourtant, les décideurs politiques disposent d'au moins trois leviers pour développer une politique industrielle audacieuse. Premièrement, il existe des terrains disponibles pour accueillir des entreprises qui peuvent être pionnières en matière de décarbonation ou dans la création de circuits courts.

Deuxièmement, il existe des possibilités de faire revivre un tissu de développement économique en accueillant des investissements qui ont du

sens, pour un territoire précis et qui peut s'inscrire dans la durée.

Troisièmement, une politique industrielle ambitieuse ne doit donc pas seulement viser la compétitivité économique, mais surtout garantir des emplois de qualité, la protection sociale, et des conditions de travail dignes.

Nous plaidons depuis longtemps pour une transition juste, où les travailleurs sont accompagnés dans les changements induits par l'innovation technologique et la transition écologique. Enfin, nous appelons à une politique industrielle qui ne se limite pas à des incitations fiscales pour les entreprises, mais qui inclut également des mesures de soutien direct aux salariés, notamment à travers la formation continue et la requalification. Cette politique industrielle doit être cohérente avec le respect des limites planétaires, en promouvant une économie qui respecte à la fois l'environnement et améliore la situation des travailleurs, en particulier des plus précaires.

Cette ambition d'une politique industrielle audacieuse, nous la rappellerons le 16 septembre au côté des travailleurs et travailleuses d'Audi.

MANIFESTATION NATIONALE

Gare de Bruxelles-Nord vers les institutions européennes - 16/09 - 10h

L'INDUSTRIE EST À NOUS!

Des milliers d'emplois sont menacés et supprimés dans l'industrie depuis le début de l'année.

Aujourd'hui, Audi et ses sous-traitants
Demain, qui d'autre?

POUR

- un **plan industriel fort** !
- **protéger nos emplois industriels de qualité** !
- des **investissements**, et **contre l'austérité**

FGTB



industriAll
EUROPEAN TRADE UNION

Manifestation nationale: l'industrie est à nous!

Le lundi 16 septembre, nous vous donnons rendez-vous à Bruxelles pour une manifestation pour une politique industrielle en Belgique et en Europe et en soutien aux travailleurs d'Audi.

- **Rendez-vous à 10h à la Gare du Nord.**
- **Début de la manifestation à 10h30.**



Plus d'infos sur

www.lacsc.be/manifestation-audi

