



Le dossier

«L'autonomie n'a plus droit de cité au pays de la vieillesse»

La CSC Seniors aborde l'inclusion numérique sous l'angle de l'autonomie; une question dont les enjeux reflètent la manière dont la société envisage le vieillissement et l'autonomie des seniors.

8/10

Le mois est trop long pour nos salaires!

2

Ce qui change au 1^{er} janvier 2023

4

Maladie ou accident? Vous avez toujours droit aux vacances annuelles

5

La fin de contrat pour cause de force majeure médicale

6



Le mois est trop long pour nos salaires!

Chez vous aussi, le mois est trop long par rapport à votre salaire? Affichez votre mécontentement!

C'est désormais bien avant la fin du mois que, dans de plus en plus de familles, il faut se serrer la ceinture, voire faire le choix entre se nourrir ou se chauffer. Les coûts de l'alimentation et de l'énergie s'envolent tandis que les salaires restent cloués au sol. En cause: la loi sur la norme salariale, qui bloque pour la période 2023-2024 toute possibilité d'augmenter les salaires. Depuis plus d'un an, la CSC se mobilise et met la pression sur le gouvernement à travers des actions, des manifestations et des grèves, pour lui faire entendre la situation financière dramatique dans laquelle cette loi inique plonge de nombreux travailleurs et travailleuses.

Les réponses apportées jusqu'à présent sont largement insuffisantes. La CSC va donc maintenir la pression et

mettre en place de nouvelles actions pour faire bouger les choses.

Nous vous invitons à soutenir ces actions en affichant le visuel ci-contre à votre fenêtre ou sur votre lieu de travail.

Aidez-nous à maintenir la pression sur le gouvernement afin qu'il apporte des réponses satisfaisantes à nos revendications:

- des augmentations de salaires bruts;
- un blocage des prix de l'énergie au niveau national;
- un transfert fiscal capital -> travail;
- le maintien de l'indexation automatique des salaires;
- une réforme des pensions non sexiste;
- le retour aux formules de crédit-temps précédentes;
- la non-extension des flexi-jobs.

Tant que les réponses ne suffiront pas, nous n'arrêtons pas!

Le pire patron au monde en 2022

Le titre de «pire patron au monde en 2022» a été décerné le 21 novembre à Melbourne par des travailleurs du monde entier (qui ont voté en ligne) lors du congrès de la Confédération internationale du travail. Les affiliés syndicaux ont dû démarquer six candidats:

- Peter Hebblethwaite, PDG de P&O Ferries;
- Jeff Bezos, président exécutif d'Amazon;
- Alan Joyce, directeur général de Qantas;
- Ahmed bin Saeed Al Maktoum, PDG de la compagnie aérienne et du groupe Emirates;
- Howard Schultz, PDG de Starbucks;
- Gina Rinehart, présidente exécutive de Hancock Prospecting.



Le titre a été décerné à Peter Hebblethwaite. P&O Ferries a licencié illégalement 786 marins en mars via une vidéo Zoom préenregistrée, ce qui constitue une violation de la législation britannique en matière de consultation et de notification. Interrogé par des législateurs, Peter Hebblethwaite a admis avoir enfreint la loi et a même déclaré qu'il serait prêt à le refaire, alors que son affaire est toujours en cours d'enquête!

Les lauréats des années précédentes étaient Jeff Bezos d'Amazon (2014) et Michael O'Leary de Ryanair (2018).

Source: www.ituc-csi.org

TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
Tél: 02.244.32.86
Fax: 02.246.30.10
E-mail: presse@acv-csc.be

ABONNEMENTS ET POSTE

Danny Assumani
dannyassumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE

Stéphanie Siegels
stephanie.siegels@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

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

RÉDACTION

David Morelli
dmorelli@acv-csc.be

Donatienne Coppieters
dcoppieters@acv-csc.be

MISE EN PAGE

Patricia Martin
patriciamartin@skynet.be
Marie-Hélène Toussaint
m-houssaint@skynet.be

ÉDITEUR

Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

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 mois est trop long pour nos salaires!



**Tant que les réponses ne suffiront pas,
nous n'arrêterons pas!**



www.lacsc.be



Nouvelle année, nouvelles mesures

Une série de nouveaux tarifs et règles sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Relevé de quelques mesures importantes. I.D. Mo. I

Augmentations des pensions

Les pensions minimum sont majorées de 2,65%. Il s'agit de la troisième des quatre phases de ce relèvement progressif.

Deal pour l'emploi

Plusieurs mesures entrent en vigueur:

• Notification des horaires de travail

Les employeurs occupant des travailleurs à temps partiel selon un horaire variable doivent les informer plus rapidement de l'horaire applicable. Les horaires devront être annoncés au moins 7 jours à l'avance. Dans certains secteurs, ce délai peut être réduit à 3 jours.

• Droit individuel à la formation

Les travailleurs ont droit à 4 jours de droits individuels à la formation – plus d'infos dans un prochain numéro de *L'Info*.

Fin du chômage corona

Les employeurs ne peuvent plus recourir au chômage temporaire pour cause de coronavirus. Ils peuvent cependant encore mettre les travailleurs au chômage temporaire pour cause de crise énergétique jusqu'au 31 mars 2023 (lire *L'Info* n°21, 2022).

Allongement du congé de naissance pour les pères ou co-parents

Le congé de naissance comptera 20 jours pour les naissances ayant lieu à partir du 1^{er} janvier 2023. Ces jours peuvent être librement choisis par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement.

Adaptation des systèmes de crédit-temps et congés thématiques

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les travailleurs à temps partiel ne peuvent plus demander d'allocations pour un crédit-temps avec motif. Un travailleur devra avoir travaillé au moins un an à temps plein pour obtenir le droit à une allocation. La condition d'âge pour un crédit-temps avec motif de soins à un enfant (temps plein) passe de 8 à 5 ans, sa durée de 51 à 48 mois, et la condition d'ancienneté de 24 à 36 mois. Les allocations majorées pour les plus de 50 ans sont supprimées. (Plus d'informations dans *L'Info* n°21, 2022).

Augmentation de l'allocation d'assistance

Les allocations d'assistance pour les personnes en situation de pauvreté augmentent de 2,6875%. Une augmentation similaire aura lieu le 1^{er} janvier 2024.

Étudiants: jusqu'à 600 heures de travail

Le nombre maximum d'heures de travail autorisées pour les étudiants, en payant des cotisations sociales réduites et sans perdre les allocations familiales, passe de 475 à 600 heures par an (lire la réaction de la CSC Jeunes à cette mesure dans *L'Info* n°19, 2022).

Régime de vacances

Les travailleurs qui sont malades ou ont un accident pendant leurs vacances ont désormais le droit de reporter ces jours (lire article page 5).

Extension des flexi-jobs

Après avoir été autorisés dans l'Horeca, le commerce de détail ou encore les salons de coiffure, les flexi-jobs sont étendus à une série d'autres secteurs: le sport, les arts de la scène, ainsi que certaines fonctions de support dans le secteur des soins.

Contrats journaliers

Une entreprise qui recourt de manière exagérée aux contrats journaliers (à partir de 40 contrats par intérimaire et par semestre) devra payer une cotisation ONSS supplémentaire (lire *L'Info* n°14, 2022).

Plus de coupures sans juge

En Wallonie, l'autorisation du juge de paix sera désormais obligatoire avant toute coupure d'électricité en cas de non-paiement des factures d'énergie.

Interdiction de circulation

Les voitures diesel et essence dont la première immatriculation a été faite avant 1997 (norme Sans Euro et Euro I/1) ne peuvent plus rouler sur le territoire wallon.



© Femmes CSC © Shutterstock



Maladie ou accident? Vous avez toujours droit aux vacances annuelles!

Si vous avez la malchance de tomber malade ou d'avoir un accident pendant vos vacances, vous pourrez désormais reporter votre droit aux vacances annuelles pour ces jours.

| Nathalie Diesbecq (adapt. D.Mo.) |

Il a fallu attendre de nombreuses années pour que la Belgique mette son régime de vacances en conformité avec la directive sur le temps de travail. Ce problème est enfin résolu, et c'est une avancée: depuis le 1^{er} janvier 2023, les travailleurs qui sont malades ou ont un accident pendant leurs vacances ont désormais le droit de reporter ces jours. Il est cependant nécessaire d'en informer directement l'employeur, même en cas de séjour à l'étranger. Les travailleurs concernés doivent également préciser leur lieu de résidence, fournir un certificat médical (même s'ils sont à l'étranger), et indiquer s'ils souhaitent exercer leur droit au «maintien des vacances». Un salaire est garanti pour les jours de maladie et d'incapacité de travail dus à un accident.

© Shutterstock



Dès ce 1^{er} janvier, les jours de congé peuvent être reportés en cas de maladie pendant les vacances.

Report

Cette mesure concerne les travailleurs dont le contrat de travail a été suspendu pendant une longue période – par exemple, pour cause d'accident du travail, de maladie (professionnelle), d'accident ordinaire, de congé de maternité ou de paternité (de substitution), de congé de naissance ou d'adoption, de congé prophylactique ou pour soins d'accueil. Si, pendant l'année 2023, ils ne parviennent pas à épuiser leur droit aux vacances annuelles de quatre semaines acquises pendant l'exercice de vacances 2022, ils pourront reporter et épuiser ces jours de vacances pendant une période de 24 mois après l'année de vacances. Cela pourra être fait pour la première fois après les vacances de 2023. Cela signifie que, pour les vacances de 2024, par exemple, ils pourront parfois prendre jusqu'à huit semaines de vacances. Bien entendu, les vacances seront toujours planifiées et prises en concertation avec l'employeur.

LE REPORT DES JOURS NON ÉPUISÉS PEUT AVOIR LIEU DANS LES 24 MOIS QUI SUIVENT L'ANNÉE DE VACANCES.

Désormais, les employés qui ne peuvent pas prendre leurs congés pendant l'année de vacances pour cause de maladie, d'accident, ou pour l'un des motifs susmentionnés, recevront quand même leur pécule de vacances en décembre. Pour les ouvriers, le pécule des caisses de vacances sera versé en mai et juin de l'année de vacances. Aucune retenue ne sera prélevée en décembre sur les indemnités des employés et des ouvriers. Cette dernière mesure doit encore être finalisée sur le plan réglementaire.

En ce sens, le (simple) pécule de vacances pour les jours non épuisés constitue donc une avance. Cela signifie que les travailleurs qui souhaitent reporter et transférer

leurs jours de congés devront aussi épargner le pécule correspondant.

Pécule non imputé pendant l'année de vacances

Jusqu'ici, le pécule de vacances correspondant était imputé en décembre de l'année de vacances sur les indemnités versées par la mutualité si le travailleur était encore «en incapacité» en décembre, ou si le contrat de travail était encore suspendu pour l'un des motifs évoqués plus haut. Cette réglementation va être supprimée.

Absence pour cause de grossesse

Pour les travailleuses enceintes – qui ont été suspendues pendant une longue période en raison d'un écartement prophylactique – cette réglementation ne s'applique pas, sauf si la travailleuse prouve, au moyen d'un certificat médical remis à l'employeur, que son état de santé ne lui permet pas de prendre ses vacances pendant son écartement prophylactique.



Des centaines de milliers de travailleurs se retrouvent malades de longue durée en raison de leur travail.

Fin de contrat pour cause de force majeure médicale

Dans le cadre de la réforme des trajets de réintégration des malades de longue durée, la procédure de résiliation du contrat pour cause de force majeure médicale a été adaptée. | Maarten Hermans (adapt. D.Mo.) |

Fin octobre 2022, le Parlement a adopté le dernier volet de la législation qui réforme les trajets de réintégration pour les malades de longue durée. Les principales modifications ont pour objectif d'éviter que les employeurs ne continuent à abuser des trajets de réintégration pour mettre des travailleurs à la porte pour cause de force majeure médicale. La réforme instaure deux procédures distinctes: une pour la réintégration, et une autre pour la résiliation du contrat pour cause de force majeure médicale, ainsi qu'une période obligatoire de neuf mois d'incapacité de travail entre ces deux procédures. L'employeur n'aurait ainsi plus aucune raison d'entamer une procédure de réintégration s'il vise en fait une force majeure médicale.

Prudence requise

Compte tenu du découplage des deux procédures, les employeurs sont occupés à étudier en profondeur ce que cette procédure distincte pour la force majeure médicale peut représenter pour eux. Certains finalisent en toute hâte des procédures de réintégration selon les anciennes règles pour qu'elles puissent déboucher sur une force majeure médicale. Les syndicats doivent donc être particulièrement attentifs.

PAR LE BIAIS DE LA «FORCE MAJEURE MÉDICALE», UN EMPLOYEUR PEUT RÉSILIER UN CONTRAT DE TRAVAIL SANS DEVOIR RESPECTER LES OBLIGATIONS LIÉES À UN LICENCIEMENT.

Pourquoi l'utilisation de la force majeure médicale est-elle aussi dangereuse d'un point de vue syndical? Parce que c'est un moyen pour l'employeur de résilier un contrat de travail sans qu'il ne soit question d'un licenciement sur le plan juridique. Toutes les règles qui sont liées à un licenciement (protections pour les travailleurs et obligations pour les employeurs) ne s'appliquent donc pas, ou seulement dans une moindre mesure.

Ainsi, le travailleur n'a pas droit à une indemnité de licenciement. Les règles relatives à la protection contre le licenciement des groupes de travailleurs protégés, comme les délégués des travailleurs, ne sont pas non plus d'application. Si un travailleur est malade – notamment suite à son travail – et qu'il n'est plus en mesure de travailler, l'employeur peut donc néanmoins faire supporter ce coût et ce risque à la société et au travailleur qu'il a engagé.

Une piste très douteuse

Le travail pathogène (c'est-à-dire susceptible de provoquer une maladie, NDLR) organisé par de nombreux employeurs a pour conséquence que des centaines de milliers de travailleurs se retrouvent malades de longue durée en raison de troubles liés à leur travail: burnouts, troubles musculosquelettiques...

En conséquence, la résiliation du contrat pour cause de force majeure médicale constitue une piste très douteuse dans notre système belge.



Une mesure annoncée en octobre dernier dans le cadre de l'accord budgétaire fédéral semble reconnaître partiellement ce problème. Le gouvernement a l'intention de remplacer l'obligation pour les employeurs d'offrir un outplacement (reclassement professionnel) en cas de force majeure médicale par une cotisation obligatoire de 1.800 euros à un fonds qui soutient des mesures en faveur du retour au travail. La mesure proposée n'est pas directement en ligne avec l'avis des interlocuteurs sociaux – nous avons en effet conseillé d'élargir le droit à l'outplacement – mais correspond bien au principe du pollueur-payeur défendu par la CSC. L'employeur doit recevoir la facture pour des comportements que nous souhaitons avant tout décourager.

Force majeure souhaitée par le travailleur

Malgré les inconvénients de cette piste, on constate qu'un certain nombre de travailleurs sont demandeurs d'une résiliation de contrat pour cause de force majeure médicale. Il s'agit souvent de situations où le travailleur ne s'estime pas en état de reprendre le travail compte tenu de son état médical ou craint de se retrouver dans l'environnement qui l'a rendu malade. En cas de démission ou de commun accord, le travailleur perd le droit à des allocations de chômage¹. Ce n'est pas le cas s'il demande à ce que son contrat soit résilié pour cause de force majeure médicale. La perte de droits sociaux dans de telles situations est un problème pour lequel la CSC veut une solution. On supprimerait ainsi une grande partie des motifs pour lesquels des travailleurs veulent emprunter cette piste douteuse.

Plus de soutien de la part des militants

La CSC a en effet obtenu que, lors du lancement de la procédure, le médecin du travail doive obligatoirement informer le travailleur de son droit de bénéficier de l'assistance d'un délégué des travailleurs dans l'entreprise. Cette assistance syndicale permet au travailleur malade de ne pas être seul face à son employeur.

Force majeure médicale?

Après neuf mois d'incapacité de travail, tant l'employeur que le travailleur peuvent entamer une procédure pour mettre fin au contrat de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail examine si le travailleur est définitivement inapte à exécuter son travail. Si tel est le cas, et si le travailleur ne demande pas un travail adapté, le contrat est résilié pour cause de force majeure médicale. La force majeure implique que personne n'est «coupable» de la résiliation du contrat, et donc qu'aucun délai de préavis ou indemnité de licenciement ne s'applique.

LORS DU LANCEMENT DE LA PROCÉDURE, LE MÉDECIN DU TRAVAIL DOIT OBLIGATOIREMENT INFORMER LE TRAVAILLEUR DE SON DROIT À L'ASSISTANCE D'UN DÉLÉGUÉ DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE.

Il est par ailleurs important de signaler que les deux procédures – trajet de réintégration et résiliation de contrat – ont certes été dissociées, mais ne s'excluent pas mutuellement. Que ce soit l'employeur ou le travailleur qui la démarre, une procédure de force majeure médicale peut toujours, à la demande du travailleur, être suivie par une procédure de réintégration par laquelle le médecin du travail vérifie si un travail adapté ou un autre travail est possible, et l'employeur est tenu de vérifier. L'objectif est de garantir autant que possible le droit à une adaptation raisonnable du travail.

1. Il est important de noter que la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ne met pas fin à la reconnaissance de l'incapacité de travail par la mutualité. Le travailleur continue de percevoir des indemnités de maladie tant que son incapacité de travail est reconnue par le médecin-conseil. [NDLR]

Qatar: l'envers du décor

En septembre dernier, la CSCBIE a initié, avec le soutien de la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien, un concours artistique sur la thématique «Mondial au Qatar et travail décent», à destination des élèves du secondaire. Une soixantaine de jeunes se sont lancés dans la création d'œuvres originales afin d'exprimer leur ressenti.

Le jury a récompensé «L'envers du décor? Le ballon d'or?» de Jade Debert, élève de 5 TQ Arts Plastiques de l'Institut Sainte-Claire de Verviers. | I.D. |



© Jade Debert



«L'autonomie n'a plus droit de cité au pays de la vieillesse»

© Shutterstock



À l'occasion de son Université de Printemps (UP), la CSC Seniors a abordé l'inclusion numérique sous l'angle de l'autonomie. Une question dont les enjeux reflètent, plus largement, la manière dont la société envisage le vieillissement et l'autonomie des seniors! | David Morelli |

Les changements provoqués par la pandémie ont transformé l'inclusion numérique des seniors en une question sociale particulièrement aiguë. À l'occasion de l'UP 2022, les militantes et militants de la CSC Seniors ont exprimé leur ressenti de la numérisation dans le cadre de travaux de groupe (lire encart). Dans ce contexte, Anne-Marie Balthasart, présidente de la CSC Seniors, a développé une réflexion originale croisant numérisation et autonomie: «L'idée est de regarder ce qui se passe du côté de l'autonomie avec l'arrivée du numérique. Ne trouvant personne qui aurait travaillé sur ce croisement, nous avons fait le travail nous-mêmes».

Une adaptation imposée?

L'accélération de la numérisation des services durant le Covid a participé à une perte d'autonomie d'une

partie des seniors, par exemple en diminuant les possibilités d'accès physique aux guichets des banques et des transports publics, en numérisant les prises de rendez-vous chez le médecin ou la commande de documents administratifs. Cette nouvelle norme qui s'installe favorise



VIEILLIR, C'EST LE SEUL MOYEN QU'ON AIT TROUVÉ DE VIVRE LONGTEMPS.

– voire impose – l'utilisation de l'ordinateur ou du smartphone dans de nombreux actes du quotidien. Résultat: les personnes n'ayant pas le bagage matériel ou les compétences nécessaires éprouvent des difficultés à effectuer certaines opérations essentielles, et deviennent dépendantes de tiers pour les réaliser. «Dans la vie numérique, c'est au fond moins l'aspect exécutif qui peut nous toucher que le fait qu'on nous prive de notre capacité de décider. On doit se soumettre aux proches et aux professionnels pour avoir de l'aide au niveau des paiements, de l'utilisation de logiciels bancaires, avec le risque de

confusion entre besoin d'aide et capacité décisionnelle». En effet, sans cette numérisation, de nombreux seniors seraient capables de réaliser seuls de nombreuses opérations du quotidien: «En fermant ses guichets, c'est la banque qui rend les choses impossibles. La perte d'autonomie ne vient pas toujours de nous». Un constat qui pose une question légitime: face au numérique, qui doit s'adapter?

Le diktat du bien-vieillir

L'autonomie offre une vision positive de la vieillesse, mais les injonctions et conseils en matière de santé, de bien-être et de sécurité émanant d'organismes publics ou de publicités s'apparentent, pour la présidente de la CSC Seniors, à une forme de diktat: «Tous ces conseils sont des mots d'ordre de l'interdit de vieillir. Vous avez le droit de vivre longtemps, mais si vous vieillissez mal en ne suivant pas ces bons conseils, ce sera de votre faute».



Pourtant, certains seniors souhaitent rester libres et assumer leurs choix de vie et les risques qui en découlent. Mais ce droit de faire ses propres choix est retiré à certains seniors, d'autant plus s'ils ont des déficiences, des incapacités, ou s'ils se trouvent en maisons de repos (et de soins). «*Cette situation s'intensifie avec le numérique: partant du principe que les seniors n'ont plus les compétences, on leur impose des mesures, même si leurs capacités décisionnelles sont encore bien présentes. Au risque, si on décide à leur place, de perdre leurs compétences et expériences, voire leur capacité à apprendre et à comprendre. L'aidant devient un gestionnaire de vie qui juge ce qui est bon pour nous.*» Et au besoin, il surveille, via des systèmes de sécurité ou des applications, si la personne âgée ne fait rien d'«anormal». Ce contrôle permet certes à des personnes moins autonomes de pouvoir rester chez elles plutôt que d'aller en MR(S), mais cette intrusion sécuritaire possiblement permanente pose des questions d'ordre éthique et de respect la vie privée.

Le piège de l'âgisme bienveillant

L'autonomie n'aurait-elle plus droit de cité au pays de la vieillesse? «*Nous rencontrons des situations de discrimination sous prétexte de l'âge, souvent présentées comme positives*», explique Anne-Marie Balthasart. «*S'exprimer sur les personnes âgées en tant que catégorie spécifique, c'est gommer toute particularité de genre, de situation, de parcours, de personnalité.*» Les réflexions de Stéphane Adam, professeur de psychologie du vieillissement à l'ULiège, vont également dans ce sens: «*L'âgisme bienveillant, c'est une attitude un peu infantilisante, condescendante, paternaliste. Sous prétexte qu'on voulait les protéger [du Covid, NDLR], les personnes âgées ont été sommées de rester chez elles, de ne pas faire leurs courses, etc. Beaucoup de personnes ne se sont jamais senties aussi vieilles que depuis le Covid! La perte de confiance en soi générée par cette image négative participe aux*

phénomènes de "glissement", fréquemment observés chez les aînés isolés pendant la crise du Covid, qui se caractérisent par une perte d'autonomie soudaine et sont parfois qualifiés de suicide inconscient².

Face à des situations de perte d'autonomie «imposée», certains seniors fuguent, arrêtent de s'alimenter, ou refusent les soins. «*Ces comportements, qui peuvent apparaître comme étant négatifs, deviennent en réalité une manière d'exprimer notre autonomie, de tenter de rester autonome en refusant tout.*»

Consolider l'autonomie acquise

Dans ce contexte, quelles sont les possibilités de maintenir cette autonomie? «*Les services pour les personnes âgées sont actuellement organisés en fonction d'un niveau de dépendance acquis. Et si on organisait plutôt les moyens à disposition des seniors en fonction d'une autonomie acquise qui a besoin d'être maintenue et consolidée?*» propose Anne-Marie Balthasart. «*On irait sans doute vers d'autres moyens de mesure que les échelles de niveau de dépendance actuelles. Les niveaux de budgets pourraient être orientés vers la notion de la prévention.*»

Autonomie(s)

Pour la présidente de la CSC Seniors, «*l'autonomie, c'est le droit de se gouverner par ses propres moyens et décisions. La dignité de la personne consiste précisément en cette capacité à faire des choix moraux sans qu'ils soient imposés de l'extérieur.*» Elle distingue l'autonomie «exécutionnelle», soit la capacité d'effectuer un certain nombre d'actes de la vie quotidienne, et l'autonomie «décisionnelle», c'est-à-dire la capacité de se déterminer par soi-même, en connaissance de cause.

Et la présidente de conclure: «*Notre autonomie sera maintenue parce que nous serons capables de prendre les décisions et d'avoir autour de nous les structures et l'environnement nécessaires, le logement adapté, et tout ce dont nous avons besoin pour que puissent se réaliser les décisions que nous avons prises.*»

1. À cet égard, la Journée internationale des personnes âgées a lieu le 1^{er} octobre 2022.
2. Extrait de l'article «*Veillir en dehors des clichés*» publié dans le magazine «*En Marche*» le magazine de la Mutualité chrétienne, n° 1690.





Numérisation: perte d'humanité et d'indépendance

Les militantes et militants de la CSC Seniors se sont réunis en groupes de travail pour échanger sur la manière dont ils appréhendent la numérisation dans cinq domaines: banques, santé, administration, culture et mobilité. | D.Mo |

Globalement, plusieurs points saillants traversent l'ensemble de ces thématiques. Tout d'abord, la crainte de la perte de la relation humaine entre la personne et le représentant de l'institution privée ou publique. La déshumanisation produite par le numérique crée beaucoup de peur, d'incertitudes et d'insécurité pour les seniors. La question de la confiance et de la confidentialité et la sécurisation des données, particulièrement au niveau de la santé, est également évoquée.

Ensuite, si certains avantages de la numérisation sont appréciables, le constat est fait que ce ressenti positif est largement lié au matériel à disposition et aux compétences de l'utilisateur. Elle peut par contre constituer un obstacle, une source de stress pour les personnes – tous âges confondus – qui ne se débrouillent pas bien avec la technologie ou qui ne possèdent pas les outils adéquats. Elles n'ont dès lors pas d'autres choix que de faire appel à la famille, à une personne de confiance, ou à une aide familiale, pour effectuer des opérations de plus en plus numérisées: prise de rendez-vous chez le médecin, commande de documents administratifs ou de titres de transport...

Les efforts qui doivent encore être faits par les secteurs privés et pu-



© Shutterstock

Le numérique crée beaucoup d'incertitudes pour les seniors.

blics pour réduire les inégalités d'accès transparaissent dans ces témoignages: formations, alternatives physiques au numérique, lieux et personnes d'assistance, facilitation de la mobilité pour accéder aux guichets «physiques» existant encore, etc.

Des guichets pour accéder à nos droits - pas du numérique!

En décembre dernier, une soixantaine d'organisations, parmi lesquelles le Moc Bruxelles, manifestaient contre l'ordonnance «Bruxelles numérique», la disparition des guichets humains et la dématérialisation irréfléchie de ces services à la population.



© Lire et Écrire asbl

Bonus



Dans l'app de L'Info: Lire le compte-rendu de cette action.



Instituer un droit à l'autonomie

À l'occasion de son congrès de mai dernier, la CSC wallonne a rappelé que la volonté d'éviter l'exclusion numérique constituait une de ses préoccupations essentielles. L'autonomie numérique, quant à elle, est un des éléments constitutifs du bien-être dont la qualité est impactée par les inégalités socio-économiques en la matière.

Sa ligne de force 38, «Combattre l'exclusion numérique en offrant un accès universel», développe les garanties qui doivent être données à l'ensemble des citoyens en matière de numérique. On y trouve, entre autres, «la formation à une utilisation courante du numérique; la mise à disposition du matériel nécessaire; l'offre d'un accueil et d'un accompagnement humain dans toutes les situations où celui-ci s'avère nécessaire ou parce que le ou la bénéficiaire le demande (...)».

En matière d'autonomie, la CSC wallonne rappelle, dans sa ligne de force 34, «Instituer un droit à l'autonomie», son attachement à un dispositif d'assurance sociale «autonomie», «seul capable de garantir un droit individuel et universel à toutes les personnes vivant en Wallonie. L'approche qui devra être privilégiée visera particulièrement à maintenir le plus possible l'autonomie de la personne âgée et à renforcer ses possibilités de rester active et engagée dans la société. Pour cela, le regard sur les aînés doit changer et il faut rompre avec une vision couramment répandue de la vieillesse perçue comme une fragilité, une maladie ou une charge».

«Je suis à la limite de ce que je peux faire avec ma pension»

L'augmentation du coût de la vie et de l'énergie touche particulièrement les pensionnés. Anne-Marie Balthasart, pensionnée et présidente de la CSC Seniors, témoigne de sa situation personnelle.

Propos recueillis par David Morelli

L'inflation a-t-elle des conséquences sur ton quotidien?

J'ai passé tout l'été chez moi cette année alors que d'habitude, je fais l'une ou l'autre excursion avec mes petits-enfants, un cinéma... J'ai dû couper dans les sorties pour limiter les dépenses.

La facture énergétique joue-t-elle un rôle important dans ce changement?

Jusque fin 2021, j'étais bénéficiaire du tarif social. Mais je ne peux plus en bénéficier depuis le début de cette année. J'ai tout de suite constaté la différence entre le tarif social et le tarif ordinaire: je suis passée de 142 euros par mois d'acompte pour le gaz et l'électricité à 385 euros. Comme mon fils et mes petits-enfants viennent très régulièrement chez moi, la facture de mes courses augmente également. Le carburant constitue aussi un problème: je fais 20.000 kilomètres par an uniquement pour conduire et rechercher mes petits-enfants à l'école et pour mes activités. Mes obligations familiales me laissent peu de possibilités de prendre les transports en commun. Il est plus difficile pour moi de réduire les kilomètres que ma consommation domestique.

Comment vis-tu cette situation?

Je dois calculer plus qu'avant. Ma facture d'énergie nécessite une part importante de mon budget, auquel il faut ajouter mon prêt auto, les assurances et les frais de communication... Heureusement, je suis propriétaire de ma maison. Mais je viens de prendre coup sur coup la taxe de circulation et le précompte immobilier. J'ai dû entrer une demande pour pouvoir payer le précompte en plusieurs fois.

Les mesures prises jusqu'à présent sont-elles suffisantes?

Je n'étais pas pour le principe d'une TVA à 6%, mais cette mesure d'«urgence» est utile pour aider les gens. Je pense que la première mesure nécessaire est l'élargissement du tarif social. C'est plus simple à exécuter – mais reste coûteux pour les deniers publics – et on peut l'appliquer à toutes les personnes, quel que soit leur statut. Par contre, ce qui



Nom: Anne-Marie Balthasart

Fonction: Présidente de la CSC Seniors

© La CSC

m'énerve, c'est quand le ministre de l'Énergie dit qu'il n'y aura pas de coupures: notre problème, c'est que, faute de pouvoir payer, on va devoir les provoquer nous-mêmes, ces coupures. Plus globalement, il faut travailler sur le prix, mais c'est au niveau international que les mesures doivent être prises.

Comment appréhendes-tu cet hiver?

Je traque partout les petites consommations inutiles, comme l'éclairage inutile à certains endroits. Pour limiter les dépenses de gaz, je prépare systématiquement mes repas pour deux jours. Mais, à part pour le chauffage de nuit pour lequel je peux remplacer quelques degrés par une couverture en plus, je fonctionne déjà au minimum pour le chauffage en journée.

Je suis à la limite de ce que je peux faire sur le plan financier avec ma pension, en tirant sur toutes les ficelles, en ne me permettant aucun «extra». Je souhaite néanmoins continuer à rendre service au sein de ma famille et poursuivre mes activités sociales et syndicales. Mais si l'énergie grimpe encore, je ne sais pas où je trouverai le budget pour continuer ces activités, malgré l'indexation récente de ma pension, obtenue après une carrière de 45 ans à temps plein, à 1.807 euros.

“

CE QUI M'ÉNERVE, C'EST QUAND LE MINISTRE DE L'ÉNERGIE DIT QU'IL N'Y AURA PAS DE COUPURES – CAR FAUTE DE POUVOIR PAYER, ON VA DEVOIR LES PROVOQUER NOUS-MÊMES.

Tant que les réponses ne suffiront pas, nous n'arrêterons pas!



Ce lundi 9 janvier, la CSC s'est rendue au siège du PS, du MR et d'Ecolo pour présenter ses vœux. Ceux-ci sont clairs: «les travailleuses et travailleurs souhaitent que les partis politiques bossent mieux en 2023».

Cette mobilisation s'inscrit évidemment dans la continuité des actions menées jusqu'à présent. Notre programme est connu depuis des mois. Il faut permettre aux citoyennes et citoyens de pouvoir se chauffer grâce à un plafonnement des prix de l'énergie. Les États membres de l'Union européenne sont arrivés à un accord qui plafonne le prix du gaz. Cet accord est imparfait, mais la Belgique peut s'en saisir pour aller plus loin dans sa politique de soutien aux ménages. L'angoisse en découvrant sa facture d'énergie n'est plus tenable.

Mais trouver une solution aux fins de mois difficiles passe aussi par des augmentations de

salaires. C'est pourquoi nous avons également rappelé notre «marathon» pour la réforme de la loi sur la norme salariale. Le carcan actuel est intenable pour les travailleuses et travailleurs.

Aucun des partis rencontrés n'est sourd et aveugle, mais ils manquent probablement de vision à long terme. Une société juste doit se construire sans fragiliser une partie de la population, et en lui offrant des perspectives positives pour le futur. Le discours politique est trop marqué par l'impuissance et la résignation.

Il faut à nouveau du souffle pour garantir des emplois et des salaires dignes, des pensions décentes, des services publics performants et une répartition équitable des richesses. C'était le sens de nos «bons vœux» aux partis politiques. Tant que les réponses ne suffiront pas, nous n'arrêterons pas! 2024 se joue en 2023!



La CSC remet ses vœux aux partis

«Les travailleuses et travailleurs souhaitent que vous bossiez pour eux en 2023». Voilà le message que la CSC a fait passer, ce 9 janvier, aux responsables du MR, du PS et d'Ecolo. Des délégations de la CSC ont formé devant leur siège une «haie d'honneur» pour les accueillir et leur ont distribué les vœux de la CSC, mentionnant les attentes des travailleurs: augmentations de salaires bruts, blocage des prix de l'énergie au niveau national, etc. «Nous inaugurons ici une série d'interpellations qui dureront aussi longtemps qu'il le faudra», a déclaré Marie-Hélène Ska,

secrétaire générale de la CSC. «Les mesures prises par le gouvernement en matière d'énergie valent jusque fin mars. Nous verrons à ce moment dans quelle mesure nous devrons remettre un coup d'accélérateur pour rappeler que la crise de l'énergie, elle, ne s'arrêtera pas le 31 mars.»

Bonus



Dans l'app de L'Info
Retour sur cette action et photos.

