



Le dossier

Index we trust!

L'indexation automatique des salaires est un bienfait pour les travailleurs. Face aux pressions des employeurs, la CSC défend ce mécanisme qui protège les salariés et allocataires sociaux face à l'augmentation du coût de la vie.

6/9

Crédit-temps: les nouvelles règles

2

Enfin cinq jours de formation pour les travailleurs

3

Limitation dans le temps des allocations de chômage: chaque mesure blesse, la dernière tue!

4

Transport routier: conducteurs ou nouveaux esclaves?

11





Crédit-temps: les nouvelles règles

La nouvelle réglementation sur le crédit-temps et les congés thématiques est d'application depuis le 1^{er} février 2023.

Lors de la confection du budget en octobre 2022, le gouvernement a décidé de réaliser des économies sur le crédit-temps et les congés thématiques. Ces mesures, censées entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2023, avaient pris un peu de retard. Malheureusement, ce report n'a pas permis au gouvernement de mieux comprendre la situation de certaines familles. Le droit au crédit-temps pour s'occuper d'un enfant sera, par exemple, réduit alors qu'il est déjà très compliqué de concilier vie professionnelle et vie familiale. Il sera aussi beaucoup plus difficile de suivre une formation pour les travailleurs à temps partiel. Manifestement, la possibilité de se former tout au long de sa vie n'est pas une priorité pour ce gouvernement.

Travailleurs à temps partiel

Les travailleurs qui prestent à temps partiel ne pourront plus demander d'allocations pour un crédit-temps à mi-temps avec motif! La nouvelle réglementation introduit une condition: le travailleur devra avoir presté à temps plein pendant au moins un an pour avoir droit aux allocations.

Contrairement à ce qui avait été annoncé, un crédit-temps à temps plein restera toutefois envisageable pour les travailleurs qui ont travaillé au moins à temps partiel chez leur employeur pendant deux ans.

Ce changement conduit à une situation étrange: un travailleur prestant à 75% peut obtenir des allocations pour interrompre totalement sa carrière, mais il ne peut plus en bénéficier pour travailler à mi-temps. Comprenez qui pourra!

Motif soins à un enfant

Pour bénéficier d'un crédit-temps avec motif afin de s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, il faut tenir compte de trois mesures qui touchent le système:



© Shutterstock

- Pour le crédit-temps à temps plein, l'âge de l'enfant a été ramené de 8 à 5 ans. Le crédit-temps à temps plein devra donc être demandé à partir de 2023, avant que l'enfant ait effectivement 5 ans.
- Ce motif ne peut être utilisé que pour un maximum de 48 mois au lieu de 51. Cette diminution s'appliquera également aux crédits-temps en cours, si le travailleur a épuisé moins de 30 mois de crédit-temps (motif «soins à un enfant») au 1^{er} février 2023. Pour les travailleurs qui ont déjà épuisé au moins 30 mois au 1^{er} février, cette diminution ne s'applique qu'aux futures demandes.
- À partir du 1^{er} juin 2023, les travailleurs devront avoir au moins 3 ans d'ancienneté chez leur employeur pour bénéficier de ce motif, au lieu de 2 ans d'ancienneté actuellement (cette mesure, annoncée pour 2024, a été avancée).

Les deuxième et troisième mesures s'appliquent tant aux crédit-temps à temps plein qu'aux formules à temps partiel.

Économies sur les allocations

Les allocations majorées suivantes sont abandonnées:

- les allocations majorées des plus de 50 ans pour les congés thématiques;
- les allocations majorées des plus de 50 ans et des travailleurs ayant 5 ans d'ancienneté dans le cadre du crédit-temps.

Les allocations normales, moins élevées, seront d'application pour les nouvelles demandes.

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
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-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-htoussaint@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



Cinq jours de formation pour chaque travailleur: enfin!

La CSC demande depuis longtemps que chaque travailleur bénéficie d'un droit individuel à au moins cinq jours de formation par an. Cette revendication a enfin été entendue! | Chris Serroyen (adapt. D.Mo) |

Depuis le 1^{er} janvier dernier, les travailleurs disposent de quatre jours de formation. Dès 2024, cela s'élèvera à cinq jours.

Si cette mesure couvre l'ensemble du secteur privé, étendu aux transports urbains et régionaux, et à certains autres organismes publics, les entreprises de moins de 10 travailleurs restent cependant exclues. En effet, dans les entreprises de 10 à 19 travailleurs, ceux-ci ont droit à un seul jour de formation par an, à défaut de CCT sectorielle qui fixerait un plus grand nombre de jours.

SI LE TRAVAILLEUR N'A PAS ÉPUISÉ LES JOURS DE FORMATION AUXQUELS IL A DROIT UNE ANNÉE, LE SOLDE EST REPORTÉ À L'ANNÉE SUIVANTE.

La loi vise tant les formations formelles qu'informelles directement liées au travail. Le travailleur peut suivre ces formations en dehors des heures normales de travail: dans ce cas, ces heures donnent droit au salaire normal, sans droit à un supplément pour heures supplémentaires.

Ces jours peuvent être réduits au prorata pour les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui n'ont pas été en service pendant une année complète. Les suspensions de l'exécution du contrat de travail n'entraînent pas de réduction du crédit annuel.

CCT sectorielle, compte individuel de formation ou droit simple

Pour octroyer ce droit obligatoire, trois options s'offrent aux employeurs. Cette législation privilégie les accords de formation sectoriels. S'ils sont plus contraignants, ils présentent un inconvénient: les secteurs ont la pos-

sibilité de réduire le nombre de jours et la «trajectoire de croissance». Ils ne peuvent toutefois descendre en-deçà de ce qui avait déjà été convenu dans les accords précédents, deux jours par an étant le minimum absolu. Le deal pour l'emploi donne aux secteurs jusqu'au 30 septembre 2023 pour convenir de CCT sectorielles relatives à la formation, valables pour une période de deux ans.

En l'absence de CCT sectorielle, tout employeur peut également instaurer un compte de formation. Les employeurs doivent inscrire au moins quatre jours de formation sur ce compte pour 2023 et cinq jours à partir de 2024 (un jour pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs).

Si aucune CCT sectorielle ne couvre l'entreprise et si aucun compte individuel de formation n'a été ouvert, l'entreprise relève d'un régime complémentaire, sans la moindre formalité pour l'employeur:

- pour les entreprises d'au moins 20 travailleurs: droit pour chaque travailleur (à temps plein) à quatre jours de formation par an en 2023 et à cinq jours à partir de 2024;
- pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs: un jour.

Transfert des droits

Si le travailleur n'a pas épuisé les jours de formation auxquels il a droit une année, le solde est reporté à l'année suivante et s'ajoute au nouveau droit annuel. Au terme de chaque période de cinq ans, le crédit devra être totalement épuisé et sera, quoi qu'il en soit, ramené à zéro. Si le contrat de travail se termine plus tôt, sauf motif grave ou démission, le travailleur peut encore bénéficier du solde de jours de formation disponibles à la fin de son contrat.

Les formations suivies doivent être directement liées au travail.



Bonus



Dans l'app de L'Info
Lisez la version
longue de cet article.





Limitation dans le temps des allocations de chômage: chaque mesure blesse, la dernière tue!

Face au risque de voir à l'avenir les allocations de chômage limitées dans le temps, le groupe des Travailleurs sans emploi (TSE) de la CSC présente une série de constats qui démontrent l'inefficacité de cette mesure. | Khadija Khourcha |

L'idée de limiter les allocations de chômage dans le temps continue à faire son bonhomme de chemin, et paraît susciter l'adhésion de plus en plus de partis politiques. Comme si, faute d'avoir pu enrayer le chômage, il suffisait d'exclure les sans-emploi du bénéfice des allocations pour régler ce problème structurel.

Les partisans de cette mesure invoquent principalement trois arguments:

- la limitation dans le temps pousserait les demandeurs d'emploi à franchir plus facilement le pas vers l'emploi;
- au regard des difficultés de recrutement de certains secteurs, il existerait un nombre important d'emplois disponibles;
- la limitation dans le temps des allocations de chômage se justifierait par la nécessité de réduire les dépenses en matière de sécurité sociale.

Ces justifications ne résistent cependant pas à l'analyse.

Des études convergentes

De nombreuses études belges (notamment de l'Onem, lire *L'Info* n°21, 2022) et internationales ont démontré que, si des mesures coercitives à l'encontre des personnes au chômage débouchaient sur une mise à l'emploi, cela ne concernait que les personnes qualifiées et déjà proches de l'emploi.

Même les défenseurs d'une telle mesure, comme Mathieu Lefebvre, professeur d'économie à l'ULiège, re-

connaissent que «pour les chômeurs de longue durée, l'efficacité d'une telle mesure reste marginale». Notre expérience de terrain démontre bien qu'il s'agit en fait de satisfaire le fameux principe du taux d'emploi, un mirage idéologique qui ne répond à aucune logique, sauf celle de l'exploitation, puisque ce diktat ne tient compte ni du type ni de la qualité de l'emploi. Enfin, pour ce qui est du poids du chômage dans la sécurité sociale, il n'en représente que 6,5% du budget total – soit moins de 10 milliards sur un total de plus de 150 milliards¹ – et il ne la met donc en aucune façon en danger.

Une étude analysant la limitation dans le temps des allocations d'insertion démontre également l'échec de ce type de mesures. Même pour les jeunes universitaires, l'étude indique une augmentation des emplois intérimaires de très courte durée, et conclut que «la réforme n'a pas favorisé la transition vers des emplois plus durables».

Aveu d'échec

Défendre la limitation dans le temps des allocations de chômage, c'est aussi montrer une incapacité à formuler des propositions concrètes en matière de pouvoir d'achat ou de création d'emplois de qualité. C'est un camouflet, voire une feuille de vigne asséchée qui a beaucoup de mal à cacher l'absence de proposition progressiste en matière de lutte contre la pauvreté ou d'inclusion sociale. Cette mesure injuste et inefficace va mettre à mal le système de solidarité et engendrer un transfert de personnes et de familles qui vont soit se retrouver au CPAS, soit sombrer davantage dans la pauvreté.



POUR LES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE, L'EFFICACITÉ DE LA LIMITATION DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE DANS LE TEMPS EST MARGINALE.



Or, les allocations de chômage permettent déjà à peine de vivre décemment: la crise sanitaire a mis en évidence l'insuffisance des montants. À l'époque, le gouvernement s'en est bien rendu compte, car il a gelé la dégressivité et revalorisé des allocations de chômage temporaire. C'est donc bien un jugement de valeur, qui

DÉFENDRE LA LIMITATION DANS LE TEMPS DES ALLOCATIONS DE CHÔMAGE, C'EST MONTRER UNE INCAPACITÉ À FORMULER DES PROPOSITIONS CONCRÈTES EN MATIÈRE DE POUVOIR D'ACHAT OU DE CRÉATION D'EMPLOIS DE QUALITÉ.

différencie les publics de «bons chômeurs temporaires» en temps de Covid (comme, à l'époque, les «bons chômeurs» de VW Forest ou Caterpillar)... et les «mauvais chômeurs» de longue durée. Les chômeurs de longue durée sont des personnes déjà précarisées qui, depuis l'activation, sont soumises à un contrôle et une pression qui les fait vivre dans l'angoisse et le stress au quotidien. À cela s'ajoutent les constats alarmants sur la santé des personnes sans emploi en termes de santé physique et mentale, ces problèmes étant directement dus à la situation de chômage.

Une mesure contre-productive

Il convient dès lors de rappeler deux constats majeurs. Le premier est que la législation chômage actuelle est déjà très sévère et conditionne fortement l'octroi des allocations: deux évaluations positives pour les jeunes qui sortent des études, une durée de travail d'au moins un an à temps plein sur une période de 24 mois, la recherche active d'emploi, le statut familial, des contrôles très stricts...

Le second constat, c'est que les sans-emploi sont, plus que tout autre groupe social, victimes de problèmes physiques et mentaux, directement liés à leur situation de chômage².

L'exclusion des allocations de chômage pour ceux et celles qui ont rempli toutes leurs obligations (étant donné que les autres ont déjà été exclus par l'activation) n'aidera pas ces personnes à trouver du travail plus rapidement. Au contraire, en perdant ce statut de chômeur ou de chômeuse, la personne exclue des allocations perd un revenu et du lien social, des possibilités de formation, et est *de facto* encore plus éloignée de l'emploi.

Revendications

Les TSE de la CSC exigent l'application de la Constitution et du droit fondamental qu'est le droit à l'emploi. C'est pourquoi le groupe des TSE exige avant tout la mise en œuvre de politiques de création d'emplois convenables et durables. C'est le chômage qu'il faut combattre, pas les chômeurs.

1. www.socialsecurity.belgium.be - Chiffre 2018
2. «Le droit à la santé des sans-emploi», FEC ASBL

OFFRES D'EMPLOI

La CSC Alimentation et Services recherche, pour son siège national un/une traducteur/traductrice-interprète (H/F/X) (temps plein – CDI).

Date limite pour postuler: le 24 février 2023.

Détails de l'offre disponible sur www.bit.ly/emploi_AS_inter



© Shutterstock

Les Œuvres sociales chrétiennes recrutent un employé/une employée pour l'accueil général/la réception/la téléphonie (date limite pour postuler: le 1^{er} mars 2023. **Plus d'infos:** www.bit.ly/emploi_OSC) et un technicien/une technicienne d'entretien multifonctionnel (date limite: le 31 mars 2023 - https://bit.ly/EMPLOI_OCS2)



Mobilité

Indemnité vélo dans toutes les entreprises

Le Conseil national du travail (CNT) a conclu une CCT relative à l'indemnité vélo. Les travailleurs qui se rendent au travail à vélo et qui n'y ont pas encore droit recevront une indemnité de 0,27 euro par km, au plus tard le 1^{er} mai 2023. Ce montant augmentera automatiquement parallèlement au montant maximal fiscalement exonéré. La CSC s'en félicite. Rien ne change pour ceux qui ont déjà droit à une indemnité vélo en vertu d'une CCT.



© Shutterstock



La CSC croit aux bienfaits de l'indexation automatique des salaires pour les travailleurs. Face aux pressions des employeurs qui souhaiteraient le réformer, elle défend ce mécanisme qui, bien qu'imparfait, permet aux salariés et aux allocataires sociaux de voir, à plus ou moins long terme, leur revenu s'adapter à l'augmentation du coût de la vie.

L'index, bénédiction ou malédiction?

Extraits de l'édito de Marc Leemans, président de la CSC |

Après une longue attente, environ 50% des travailleurs du secteur privé vont enfin constater sur leur compte bancaire que leur salaire a été adapté à l'indice santé. Leur pouvoir d'achat retrouvera ainsi plus ou moins le niveau d'il y a un an. Cela signifie qu'au cours des douze derniers mois, ces travailleurs ont dû consacrer une part de plus en plus importante de leur revenu à l'augmentation des prix de l'énergie, des produits alimentaires, des loyers... Avec l'adaptation de leur salaire à l'inflation, les travailleurs, en particulier ceux dont les revenus sont les plus faibles, vont pouvoir souffler un peu. Un court répit, car ils devront ensuite à nouveau attendre

un an pour récupérer l'inflation. Ce qui est perdu, ils ne le récupéreront jamais. L'indexation permet néanmoins aux salariés et aux allocataires sociaux d'avoir la certitude qu'à terme, leur revenu suivra une courbe plus ou moins équivalente à celle de l'inflation (...).

Cassandres trompeurs

Les organisations patronales et certains économistes prédisent toutefois les pires catastrophes si nous ne réformons pas rapidement le système d'indexation. «L'indexation des salaires est impossible à financer et les entreprises vont devoir licencier massivement pour ne pas sombrer.» Pourtant, les chiffres de l'économie vont dans un autre sens. La Banque nationale a calculé qu'en 2022, l'excédent brut d'exploitation a atteint plus de 44% de la valeur ajoutée. Un niveau jamais atteint. Si quelques entreprises de

premier plan influencent positivement ces chiffres, les «simples» entreprises ont également tenu le coup en 2022. (...) Nous ne nions pas que la rentabilité d'un grand nombre d'entreprises est en baisse et que la situation est difficile pour certaines d'entre elles. Il ne faut cependant pas oublier que nous sortons d'une période de haute conjoncture absolue sur le plan de la rentabilité. (...)

Adapter le système?

L'inflation étant particulièrement élevée, ne faudrait-il pas adapter le système? (...) Les partisans d'un «index social» veulent que l'indexation soit réservée aux plus bas salaires. Autrement dit, ils sont favorables à un «index en argent plutôt qu'en pourcent» (lire le fact-checking page 9). Les arguments pour ne pas succomber à ce chant des sirènes sont toutefois nombreux. Un bon



financement de la sécurité sociale, par exemple, car celle-ci est mise sous pression lorsque les cotisations des travailleurs et des employeurs ne suivent pas alors que les dépenses sont intégralement indexées (...). Toucher à l'index, c'est ouvrir la porte à toujours plus de propositions pour faire des exceptions, qui ne feront que vider l'indexation automatique des salaires de sa substance.

Il est inacceptable qu'un système qui a prouvé sa valeur soit mis au rebut parce qu'il est temporaire-mis sous pression. Certains croient que détruire ce système aura des avantages... Ceux-ci ne contrebalanceraient pas les dégâts que cela causerait en termes d'inégalité croissante des revenus, ou de déficit de financement de la sécurité sociale et des services publics. Ce système garantit une répartition

équitable du bien-être et, au final, le fonctionnement de notre démocratie. Plutôt que pour la malédiction, optons pour la bénédiction!

Bonus



Dans l'app de L'Info
Lisez le texte complet.



Secteur privé: quand et comment les salaires sont-ils indexés?

Aucun accord interprofessionnel n'a été conclu quant au mécanisme d'indexation appliqué aux salaires du secteur privé. Ce mécanisme a fait l'objet d'une décision dans chaque commission paritaire. Le pouvoir d'achat n'est donc pas protégé de la même manière pour tous. | Patrick van Looveren (adapt. D. Mo.) |

Il existe deux grands mécanismes d'indexation des salaires dans le secteur privé. Pour 43,44% des travailleurs, une indexation suit après un dépassement de 1 ou 2% de l'indice pivot. Les salaires sont majorés de 1 ou 2% respectivement à ce moment précis.

Toutefois, pour plus de la moitié des travailleurs, l'indexation a lieu à un moment fixe: une fois par an pour la plupart, ou selon la commission paritaire, tous les semestres, trimestres, ou même tous les mois.

Compensation partielle

Aucun système d'indexation ne suit de près l'inflation. Premièrement, parce que l'indice santé exclut certains produits jugés nocifs pour la santé ou l'environnement: alcool, tabac, essence et diesel¹. Deuxièmement,

prix de l'énergie augmentent sensiblement, les ménages pour qui cela représente une plus grande part de leur budget subissent des pertes importantes en cas d'indexation, car celle-ci s'opère sur la base de la consommation d'un ménage moyen.

Décalage

Troisièmement, il y a un effet de décalage. Plus on attend pour indexer, plus la perte subie entretemps est élevée. En période de forte inflation – comme l'an dernier – les systèmes d'indexation qui prévoient une adaptation après le dépasse-

ment d'un indice pivot garantissent mieux le pouvoir d'achat que ceux qui prévoient une adaptation à un moment précis.

Les travailleurs du secteur privé, dont les salaires ne sont indexés qu'une fois par an, ont subi des pertes de salaire substantielles ces deux dernières années (voir tableau). Sans parler des travailleurs qui ne bénéficient guère, voire pas du tout, d'une indexation automatique... Il conviendrait donc d'élaborer un mécanisme d'indexation complémentaire au niveau interprofessionnel, applicable aux secteurs qui n'ont pas pris de dispositions.

1. L'adaptation des salaires à l'index est calculée sur la base de la moyenne de l'indice santé sur une période de quatre mois. Cet indice est lui-même calculé sur base d'un « panier » de quelque 500 produits et services qu'une famille utilise et consomme, duquel on a retiré des produits nocifs à la santé et les produits pétroliers. (Lire L'Info n°4, 2022)

Perte cumulée en fonction du mécanisme d'indexation

Type de mécanisme d'indexation	Perte cumulée entre février 2021 et janvier 2023 ²
Sans indexation	5.219,95€
1x par an en janvier	3.401,59€
1x par an en juillet	2.840,46€
2x par an	2.308,84€
4x par an (janvier, avril, juin, octobre)	2.080,12€
Indexation des allocations sociales	1.560,91€
Indexation des salaires du secteur public	2.005,63€

© Calcul de la CSC

LES TRAVAILLEURS QUI NE SONT INDEXÉS QU'UNE FOIS PAR AN ONT SUBI DES PERTES DE SALAIRE SUBSTANTIELLES CES DEUX DERNIÈRES ANNÉES.

mement, tous les ménages n'utilisent pas leurs revenus de la même manière. Par exemple, lorsque les

2. Ce calcul repose sur un salaire/revenu de 3.300 euros brut/mois (environ le salaire médian en Belgique).



Sauvez l'index!



“ Sans indexation, mon salaire n'évoluerait pas

Mikaïl, 26 ans, vit chez ses parents à Manage (Hainaut) et travaille à quelques kilomètres de là, à Nivelles, comme assembleur chez Twin Disc. Le jeune délégué syndical ACV-CSC Metea constate que le coût de la vie a fortement évolué depuis son engagement, et que les salaires ne suivent pas. | Propos recueillis par D. Mo. |



© Guy Puttemans

«Quand je suis entré en service, il y a cinq ans, je pouvais me débrouiller avec mon salaire. J'ai d'ailleurs décidé d'acheter une maison. Mais tout est devenu beaucoup plus cher: le prix des matériaux pour la rénovation de ma maison a explosé, le diesel est passé de 1,40 euros à parfois plus de 2 euros, le prix des pellets a plus que triplé...».

Si le principe du maintien de l'indexation est important pour lui, le rééquilibrage qu'il permet est loin de rattraper le coût de la vie: «Notre indexation annuelle a eu lieu en juillet dernier. Elle était de 8%, ce qui me permet de toucher une

trentaine d'euros en plus par mois. C'est un petit coup de pouce mais c'est largement insuffisant. Comme les prix augmentent constamment, l'indexation sur base annuelle n'est pas adaptée pour coller au coût de la vie. Même avec mon salaire correct, je ne pourrai plus suivre si les prix continuent d'augmenter à ce rythme. Ce qui me permet de tenir actuellement et de pouvoir payer mon crédit, c'est que je ne paye pas de loyer. Dans les conditions actuelles, il est impossible d'envisager de m'installer avec quelqu'un».

“

JE NE POURRAI PLUS SUIVRE SI LES PRIX CONTINUENT D'AUGMENTER À CE RYTHME.

L'indexation constitue néanmoins un des rares moments permettant de faire évoluer le salaire. «Chez Twin Disc, les augmentations salariales sont liées à une procédure d'évaluation qui a lieu tous les trois ans. À cause du corsetage des salaires par la loi de 1996, cette évaluation constitue finalement le seul moyen d'être vraiment augmenté. Mais cela n'a lieu que tous les trois ans. Sans indexation, mon salaire n'évoluerait pas. Elle doit donc être maintenue, et la loi doit être revue.» Quant à la menace d'un

saut d'index, cette option lui semble inenvisageable. «Cela rendrait encore plus pénible la situation de nombreux travailleurs qui ont été mis en chômage temporaire du fait des difficultés d'approvisionnement pour certaines pièces ou matières». Finalement, pour le jeune assembleur, «l'équation est simple: soit le coût de la vie diminue, soit les salaires augmentent. Comme le coût risque de rester élevé, il faut que les salaires augmentent».

”

Un saut d'index, qu'est-ce que c'est?

Un saut d'index est l'outil par excellence brandi par le gouvernement pour faire baisser les prix et maintenir la compétitivité des entreprises. Il signifie que l'indexation est «mise en pause» pendant une période donnée. Pour le secteur public et les allocations sociales – où une indexation intervient lorsque l'indice pivot est dépassé – on «saute» donc une indexation. Pour la plupart des autres secteurs, où l'indexation intervient à un moment fixe, on soustrait 2% de l'indexation prévue. En conséquence, les travailleurs, les allocataires sociaux et les pensionnés reçoivent moins que ce à quoi ils ont normalement

droit, au profit des entreprises et de l'État.

Mais l'impact ne se limite pas au salaire actuel: les indexations ultérieures seront aussi calculées sur un montant inférieur, avec des conséquences sur d'éventuelles allocations sociales ultérieures, et aussi sur la pension. Plus le salaire est bas, moins le travailleur constitue de droits de pension légale.

Par conséquent, plus le travailleur est jeune au moment du saut d'index, plus la perte est importante en termes de revenu cumulé.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Lisez l'interview de Thomas Greuse,
conseiller au service d'études de la CSC.



Nous croyons en l'index.

Et vous?



Les extraits d'articles de ce dossier sont disponibles dans leur intégralité sur la plateforme digitale du magazine des militants de la CSC, Syndicaliste: www.syndicaliste.be

Fact-checking

L'indexation en montants serait plus juste qu'une indexation en pourcents. Vrai ou faux? | B.V.V. |



À l'instar de l'inflation, l'indexation automatique des salaires s'exprime en pourcents et non en euros. Ne serait-il pas plus social d'indexer d'un certain montant plutôt qu'en pourcentage? En effet, une personne qui gagne 1.000 euros et bénéficie d'une indexation de 10% ne percevra que 1.100 euros, tandis qu'une personne dont le salaire est de 5.000 euros recevra jusqu'à 500 euros supplémentaires.

En réalité, indexer en montants plutôt qu'en pourcents n'a rien de social. En premier lieu, l'indexation n'enrichit personne. Elle ne fait que corriger – avec un certain retard en fonction de la commission paritaire – la perte de pouvoir d'achat due à la hausse des prix. Elle protège ainsi tant les revenus les plus élevés que les plus faibles contre l'appauvrissement.

De même, il est faux d'affirmer que l'indexation en montants permet de redistribuer la richesse en relativisant la correction du pouvoir d'achat des revenus les plus faibles par rapport aux revenus les plus élevés. Rien n'est redistribué: les bas salaires conservent au mieux leur pouvoir d'achat mais ne gagnent rien. Les seuls à y gagner sont les employeurs et les actionnaires dont la marge bénéficiaire augmente parce qu'ils n'ont guère ou n'ont pas à adapter la rémunération des travailleurs aux salaires plus élevés.

Les grands perdants sont les pouvoirs publics et la sécurité sociale. Ils perçoivent moins de cotisations. Tous les travailleurs et les personnes qui bénéficient d'un revenu de remplacement sont pénalisés, car la pression augmente pour réaliser des économies sur la sécurité sociale.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Découvrez d'autres
fact-checks.





LIÈGE

Arjemo: l'action syndicale a porté ses fruits

L'entreprise liégeoise Arjemo, détenue par Wallonie Entreprendre et ArcelorMittal, renonce à introduire une requête en procédure de réorganisation judiciaire | Isabelle Debroux |

Le 16 janvier dernier, la décision d'Arjemo de demander au Tribunal de l'entreprise d'ouvrir une procédure de réorganisation judiciaire (PRJ) a mis le bassin sidérurgique liégeois sous haute tension. Cette annonce, faite dès le lendemain par l'employeur aux 160 travailleurs, a provoqué colère et incompréhension.

Difficultés financières

Arjemo, détenue à 50% par Wallonie Entreprendre (ex-Sogepa) et à 50% par ArcelorMittal, a été créée en 2014 suite à l'externalisation des activités de logistique du géant de l'acier. «C'est donc ArcelorMittal qui est à la base de la création d'Arjemo, resitue René Petit, secrétaire permanent ACV-CSC Metea. Pour nous, dès le départ, les choses étaient claires: ArcelorMittal doit assumer ses responsabilités envers les travailleurs!

Nous avons directement dit aux actionnaires que nous n'accepterions pas que le personnel d'Arjemo soit lâché sur le bord de la route. Il n'est pas responsable des difficultés dans lesquelles se trouve cette société!».

Arjemo a deux clients: ArcelorMittal Belgium et Liberty Steel, elle-même en PRJ. Par ricochet, l'arrêt des activités de Liberty Steel a plongé Arjemo dans de grosses difficultés financières. Pour René Petit, en voulant se diriger vers une PRJ, il y avait certainement dans le chef d'Arjemo «une volonté de contourner la procédure Renault et d'éviter d'assumer ses responsabilités sociales».

Garantir les salaires

Les travailleurs ont immédiatement décidé d'arrêter le travail. «Les membres des différents sites où œuvre Arjemo se sont unis dans l'action comme un seul homme, se félicite le secrétaire permanent. En plus, des travailleurs extérieurs à Arjemo mais partageant les mêmes sites ont refusé de les remplacer sur certains postes, et ont ainsi aidé leurs collègues! Le message donné à la direction a été limpide: le ter-

rain est prêt à réagir très vite en cas de besoin, et il est derrière sa délégation».

Résultat: le 18 janvier, la direction s'est mise autour de la table. «Les discussions soutenues ont débouché sur des avancées concrètes. Et le conseil d'administration s'est engagé par écrit à les respecter» relate René Petit. Premier double engagement de taille: «la direction n'introduit pas de requête en PRJ auprès



LE MESSAGE DONNÉ À LA DIRECTION EST LIMPIDE: LES TRAVAILLEURS SONT PRÊTS À RÉAGIR TRÈS VITE, ET ILS SONT DERRIÈRE LEURS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.

du Tribunal de l'entreprise. Mais nous voulions que le personnel soit mis à l'abri de la faillite. Nous avons été entendus: le CA s'est engagé à écarter ce scénario de faillite». Une fois ces deux préalables acquis, il a été conclu d'ouvrir des discussions sur l'avenir de l'entreprise. Pendant toute la durée des négociations, aucune décision ne sera prise quant au futur de la société. Autre élément essentiel pour Metea: garantir les salaires des travailleurs. «Nous avons obtenu l'engagement du CA qu'Arjemo dispose de ressources financières suffisantes pour payer les salaires du personnel.»

La CSC en première ligne

Ce conflit a démontré que la solidarité entre les travailleurs est essentielle. «Cette valeur est trop souvent mise de côté de nos jours. Pourtant, c'est un des piliers essentiels de l'action syndicale. Merci à toutes les personnes qui se sont serré les coudes dans cette réaction, sans lesquelles le résultat obtenu n'aurait pas été possible. La CSC a démontré qu'elle est indéfectiblement aux côtés des travailleurs», conclut René Petit. La CSC reste évidemment vigilante quant aux suites de ce dossier.

René Petit, secrétaire permanent ACV-CSC Metea.



TRANSPORT ROUTIER

«Les chauffeurs non-européens travaillent comme des esclaves»

En Europe, y a-t-il une pénurie chronique de conducteurs... ou de nouveaux esclaves? | David Morelli |

Dans un courrier adressé aux ministres des Transports européens, Roberto Parrillo, responsable général secteur Transport routier et Logistique à la CSC-Transcom, développe un constat désolant concernant l'attestation de conducteurs de pays tiers. Mise en place par la Commission européenne en 2002 pour lutter contre la concurrence déloyale dans le secteur des transports internationaux, cette attestation est en effet devenue un outil de dumping social, qui fausse la concurrence et détériore les conditions de travail. Pour engager un chauffeur non-européen, l'employeur doit demander une attestation nominative à l'administration, et respecter les conditions de travail en vigueur dans le pays. «En 2012, cette attestation était une exception. Il y avait une répartition assez équitable de ces attestations entre les États membres, explique M. Parrillo. Mais en neuf ans, nous sommes passés de 44.316 à 277.159 attestations! Aujourd'hui, elle s'est généralisée.» Le recours disproportionné à ces travailleurs par certains pays et la manière dont ils sont traités est problématique. «Ce sont de vrais esclaves. Plus de la moitié de ces chauffeurs sont payés en acompte, en noir. Après quelques mois de travail, les employeurs les menacent de ne pas payer leurs arriérés de salaire. L'attestation étant la propriété de l'entreprise, elle peut y mettre fin quand elle veut. C'est une menace continue sur le travailleur.»

Complicité d'exploitation

Que fait l'Europe face à cette situation? «Rien, se désole le responsable Transcom. La Commissaire européenne aux Transports, Adina Valean, trouve ce recours aux attes-



Avec les mesures actuelles, certains camions traversent l'Europe à vide pour raisons économiques.

© Philippe Clément - Belpress.com

tations très positif vu la pénurie de chauffeurs... sans se poser de questions sur leur exploitation». Pire, la Commission édicte un guide dans lequel la définition du «travailleur détaché» est différente de celle de la directive détachement. Pourtant, c'est cette même Commission qui est chargée de l'implémentation du Paquet mobilité – interdiction de repos dans le camion, retour du chauffeur toutes les quatre semaines... «Avec cette définition, les quelque 80.000 travailleurs originaires de pays tiers travaillant en Lituanie pourraient travailler chez nous ou à partir de chez nous, au lieu de travailler en Lituanie ou à partir de la Lituanie. C'est une première entaille au Paquet mobilité.» (Lire L'Info n°18, 2021).

Pour Roberto Parrillo, les États membres participent aussi à l'exploitation des travailleurs extra-européens: «Non seulement, pour reprendre l'exemple lituanien, ils peuvent partir à vide de Lituanie et aller charger en Espagne pour aller décharger en France, mais en plus, les cotisations patronales sont passées de 32,6% à 3%: c'est de la

concurrence déloyale organisée par l'État. Aucune entreprise française ou espagnole ne peut concourir dans le marché!».

Des solutions existent

La situation est anormale: en Lituanie, par exemple, pour la fonction de conducteur, on compte quatre fois plus de travailleurs extra-européens que de travailleurs européens. Cependant, il existe des solutions. Par exemple, la limitation du nombre d'attestations à 5% maximum du nombre de conducteurs du pays. Une autre solution possible serait que les États membres effectuent enfin les 20% minimum de contrôles annuels imposés par le règlement de 2009. Roberto Parrillo conclut par un avertissement: «Le transport routier est l'indicateur de vers où l'Europe se dirige...».



L'ATTESTATION DE CONDUCTEUR ÉTANT LA PROPRIÉTÉ DE L'EMPLOYEUR, IL PEUT Y METTRE FIN QUAND IL VEUT.

Bonus



Dans l'app de L'Info Retrouvez l'extrait du courrier adressé aux ministres.



Index we trust



En janvier, de nombreux travailleurs et travailleuses du secteur privé auront vu leur salaire adapté à l'indice santé. Il s'agit de l'indexation automatique des salaires.

Ce dispositif, quasiment unique en Europe, a fêté ses 100 ans en 2020. Il est donc bien ancré dans le système de formation des salaires, et permet de protéger le revenu des salariés en période de forte augmentation des prix, comme c'est le cas pour le moment. Mais pour beaucoup de travailleurs, cet alignement salarial ne s'effectue qu'une fois par an, et ne compense donc pas les mois écoulés.

Cependant, il n'en faut pas plus à certains employeurs pour demander une réforme du système d'indexation, jugé trop coûteux pour les entreprises. «Pourquoi continuer à indexer les hauts salaires? Pourquoi ne pas indexer les salaires les plus bas en argent plutôt qu'en pourcents?» clament-ils en chœur.

Il s'agit-là d'un inventaire de fausses bonnes idées qui, au final, écorneraient le dispositif et le videraient de substance. Nous n'accepterons jamais la mise à mal d'un système qui démontre toute son utilité parce qu'il est temporairement mis sous pression.

Mais l'indexation automatique, pour mieux la défendre, il faut mieux la comprendre. C'est le sens de la campagne que nous allons mener au cours des prochaines semaines. Dans les entreprises, dans les assemblées, dans les quartiers, la CSC va «parler» indexation des salaires. Grâce à des outils de sensibilisation, nous souhaitons que chacune et chacun soit fier de ce modèle. Comme la sécurité sociale, l'indexation nous appartient. Soyons toutes et tous au rendez-vous dans les prochaines semaines. Index we trust!



© La CSC

Royaume-Uni: ne touchez pas au droit de grève!

Depuis plusieurs semaines, les travailleurs et travailleuses des services publics britanniques (cheminots, infirmiers, postiers, enseignants...) manifestent pour obtenir de meilleurs salaires (à lire dans l'app de *L'Info* n°22, 2022). Mais leur droit à la grève est mis gravement en danger par un projet de loi excessivement restrictif, véritable atteinte aux normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Si cette loi passe, certains travailleurs de secteurs clés seront tenus de travailler pendant une grève, via l'imposition d'un service minimum nominatif. En cas de refus des intéressés, ceux-ci s'exposeraient à des poursuites judiciaires et risqueraient le licenciement.

Les membres du Comité régional wallon de la CSC ont affiché leur solidarité avec les travailleurs britanniques en relayant leur revendication: «Hand off right to strike – Ne touchez pas au droit de grève».