



Le dossier

Climat: il y a urgence!

Les terribles inondations de l'été 2021 ont démontré que le changement climatique est un problème urgent à prendre en main. Focus sur l'enjeu crucial de la gestion de l'eau.

6/8

Fini de jouer avec l'avenir des jeunes!

3

La CSC appelle à cinq jours de congé supplémentaires

5

Préavis de grève dans l'industrie du métal

9

Deux ans après les inondations: retour en région liégeoise

10

Severance : une série haletante sur le monde du travail

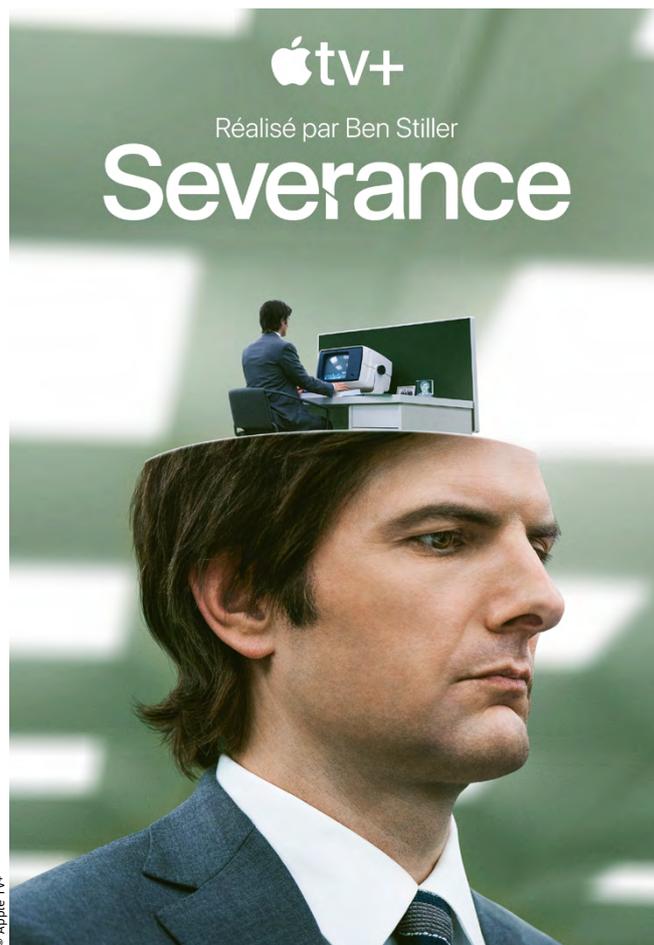
Il est plutôt rare qu'une série, qui plus est américaine, aborde frontalement les questions du statut du travailleur et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est pourtant ce que fait, de manière extraordinairement efficace et diablement excitante, la série *Severance*, diffusée sur Apple TV+. | David Morelli |

La société Lumon Industries expérimente une technique de ressources humaines révolutionnaire visant à accroître la productivité de ses travailleurs. Pour être engagés dans cette société, les employés doivent subir une opération chirurgicale qui sépare hermétiquement leurs souvenirs liés à leur vie professionnelle de ceux liés à leur vie privée. Dès qu'ils entrent dans l'ascenseur qui les emmène vers les sous-sols où ils effectuent leur (très) mystérieux travail, ils oublient ce qu'ils ont fait la veille, s'ils sont mariés, s'ils ont des enfants... Et une fois remontés à la surface, ils sont incapables de communiquer sur leur entreprise et le travail qu'ils effectuent. Cette expérience d'équilibre entre travail et vie personnelle est mise à mal lorsque l'une des travailleuses commence à s'interroger sur la nature de son travail... et sur elle-même.

Un fantôme dans la machine

Écriture millimétrée, esthétique affolante, scénario vertigineux, humour caustique... *Severance* fait un sans-faute tout au long d'une première saison qui se termine dans un suspense insoutenable. Elle propose surtout des réflexions fines et passionnantes sur le monde du travail. Car *Severance*, c'est d'abord une critique acerbe d'un capitalisme radical qui, drapé de l'alibi de veiller au bien-être des travailleurs, vise en réalité à les soumettre aveuglément aux ordres de la direction pour maximiser leur productivité. Le travail y est absurde et ennuyeux, et sa finalité reste une énigme: les employés doivent supprimer les «mauvais chiffres» sur un ordinateur, sans qu'on leur explique en

SEVERANCE
EST UN THRILLER
D'ENTREPRISE
HALETANT SUR
LA SOLITUDE
DES LANCEURS
D'ALERTE.



quoi ces chiffres sont mauvais, au-delà de leur ressenti personnel. Dans ces conditions, comment ne pas être aliéné?

Comment conserver son identité, son humanité, et entrer en solidarité, dans un environnement cotonneux où le chacun pour soi, le secret et la concurrence entre les services règnent en maître? Et surtout, comment se rebeller face aux conditions de travail imposées par une direction autoritaire et sans éthique dans un univers hyper-contrôlé et sécurisé qui ne permet pas à la colère de s'exprimer hors les murs?

Dystopie kafkaïenne sur les «bullshit jobs», fable ubuesque sur une certaine culture d'entreprise, thriller d'entreprise haletant sur la solitude des lanceurs d'alerte, *Severance* est tout cela à la fois, et bien plus encore.

TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
Tél: 02.244.32.86
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

Fin de jouer avec l'avenir des jeunes!

Le 1^{er} juillet dernier, les Jeunes CSC ont fait le tour des partis politiques francophones pour leur dire d'arrêter de jouer avec l'avenir des jeunes.

Fin août, des milliers de jeunes entreront sur le marché du travail après leurs études. Beaucoup d'entre eux entameront cette transition par une période d'attente d'un an avant de pouvoir prétendre à des allocations d'insertion. Ils risquent de se retrouver sans ressources financières pour subvenir à leurs besoins. Loïc, jeune chercheur d'emploi, témoigne: «Après trois ans de recherches actives d'emploi, j'ai perdu mes allocations d'insertion. Je me suis retrouvé sans revenus du jour au lendemain. Cela rend encore plus difficile de trouver du boulot».



CELA FAIT DIX ANS QUE LES GOUVERNEMENTS SUCCESSIFS LIMITENT L'ACCÈS DES JEUNES À LA SÉCURITÉ SOCIALE.

Nel Van Slijpe, responsable national des Jeunes CSC, rappelle que «depuis plus de dix ans, les gouvernements successifs se sont attaqués aux droits des jeunes, en les empêchant d'accéder à la sécurité sociale. En 2012, le gouvernement Di Rupo a imposé une limite dans le temps de 36 mois pour la durée des allocations d'insertion. En 2015, le gouvernement Michel a limité à 25 ans l'âge pour ouvrir son droit à ces allocations».

Les Jeunes CSC dénoncent ces mesures qui, en plus d'être injustes, sont inefficaces, car elles n'ont pas permis d'augmenter l'emploi des jeunes. À moins d'un an des élections politiques de 2024, les jeunes attendent plus que des promesses au sujet de leur avenir.

Invitation et pétition

Les Jeunes CSC ont porté leurs revendications auprès des partis politiques.



Le 1^{er} juillet dernier, 35 militants des Jeunes CSC ont fait le tour des sièges des partis francophones belges afin de leur déposer les premières 500 signatures à leur pétition et une invitation à se rencontrer pour améliorer l'autonomie financière des jeunes. Suite à cette action, différents partis tels que Ecolo et le PS ont réagi, et rencontreront les Jeunes CSC prochainement afin de discuter de leurs revendications.

À travers leur campagne «Stop à la galère en début de carrière», les Jeunes CSC réclament un refinancement à hauteur de 100 millions d'euros pour récupérer les droits enlevés ces dernières années aux jeunes. Ils demandent à ce que soient supprimées la limite d'âge pour accéder aux allocations d'insertion à trente ans et la limite dans le temps pour bénéficier de ce droit.

Découvrez la campagne et signez la pétition sur www.jeunes-csc.be/campagnealloc



Placement familial de longue durée et petit chômage

Depuis le 25 mai 2023, les parents d'accueil et les enfants placés ont droit au petit chômage à part entière dans le cadre d'un placement familial de longue durée. | Piet Van den Bergh |

Le petit chômage, c'est-à-dire le droit à une absence rémunérée à l'occasion d'événements spécifiques, est désormais appliqué de la même manière pour les enfants placés que pour d'autres enfants au sein de la famille. Ces nouvelles règles ont été adoptées suite à un avis du Conseil

LE LIEN QUI RÉSULTE D'UN PLACEMENT DE LONGUE DURÉE EST DÉSORMAIS ASSIMILÉ INTÉGRALEMENT AU LIEN FAMILIAL PARENT/ENFANT.

national du travail, où la CSC a plaidé pour un traitement équivalent des enfants placés.

Avec la publication de ces règles au Moniteur belge le 15 mai, la situation est enfin clarifiée: les enfants placés (ou qui ont été placés) ont droit au petit chômage, par exemple lorsqu'un frère ou une sœur se marie ou vient à décéder, qu'il s'agisse ou non d'un enfant placé également. À l'inverse, les parents d'accueil ont droit au petit chômage lorsque les enfants placés se marient, décèdent, ou font leur communion solennelle, par exemple.



Assimilation intégrale

Le lien qui résulte d'un placement de longue durée (c'est-à-dire un placement pour lequel on prévoit dès le départ que l'enfant reste dans la famille d'accueil pendant au moins six mois) est en effet assimilé intégralement au lien familial parent/enfant. L'événement (mariage, communion, fête laïque, décès) doit se produire soit pendant le placement de longue durée, soit après le placement, à condition que l'enfant placé ait fait partie de la famille d'accueil de manière permanente pendant au moins trois ans.

Cette condition des trois ans ne s'applique pas en cas de décès de l'enfant placé, de la mère ou du père d'accueil, ainsi que de la belle-mère ou du beau-père d'accueil. Dans ces cas, le droit au petit chômage est toujours d'application, y compris après la fin du placement de longue durée.

L'événement pour lequel le travailleur demande le petit chômage a dû se dérouler au plus tôt le jeudi 25 mai 2023 pour donner lieu à une absence rémunérée selon les nouvelles règles. Le placement de longue durée proprement dit, dans l'hypothèse où il a duré au moins trois ans, peut déjà avoir pris fin.



Pension: les nouvelles mesures continuent de tourner autour du pot

La CSC a pris connaissance des nouvelles mesures du gouvernement en matière de pensions.

Il est clair qu'il s'agit avant tout de sécuriser les moyens européens en faveur de la relance. Il est regrettable que les travailleurs des secteurs publics et le personnel enseignant risquent d'en payer le prix. La CSC demande aux pouvoirs publics de prendre leurs responsabilités d'employeurs, et d'entamer rapidement une dynamique de concertation.

Il y a cependant quelques points positifs. L'injustice qui frappe les petites pensions complémentaires, réduites à néant par les effets de la fiscalité, avait été dénoncée auprès du gouvernement et va être corrigée. Le gouvernement déclare vouloir enfin mettre en œuvre les accords conclus à ce sujet en 2021.

L'instauration de la condition de 20 ans de carrière pour le droit à une pension minimum touche les femmes de manière disproportionnée. La CSC constate néanmoins avec satisfaction que cette condition est légèrement assouplie par des assimilations supplémentaires couvrant des périodes d'écartement préventif, de repos de maternité converti, de congé de naissance, d'adoption, d'accueil, de congés thématiques...

LA CSC
DEMANDE AUX
POUVOIRS PUBLICS
DE PRENDRE LEURS
RESPONSABILITÉS
D'EMPLOYEURS.

La CSC souligne toutefois qu'il reste des imperfections en termes d'assimilation, par exemple pour les emplois de fin de carrière.

Enfin, force est encore de constater que ces nouvelles mesures continuent de tourner autour du pot. Le gouvernement Michel avait décidé de relever l'âge de la pension à 67 ans et de renforcer les conditions de pension anticipée. Aucune compensation n'est prévue jusqu'ici. S'il faut travailler toujours plus longtemps, des mesures doivent être prises afin d'améliorer fondamentalement les conditions de travail.

Trop d'emplois sont aujourd'hui intenable et rendent les travailleurs malades. Un bonus pension ne résout pas ce problème. En outre, il n'est toujours pas question d'une uniformisation des conditions de carrière pour la pension anticipée. Une personne qui a commencé à travailler avant vingt

ans ne peut toujours pas prendre sa pension anticipée après 42 ans de carrière. Et si le gouvernement parle de la viabilité financière des pensions, cela doit impliquer avant tout de disposer de moyens pour garantir le niveau de vie des pensionnés. Là aussi, nous restons sur notre faim.



Garantir à chaque travailleur vingt-cinq jours de congé

À l'heure des grandes vacances, une série d'organisations, parmi lesquelles la CSC, appellent à cinq jours de congé payé supplémentaires.

| David Morelli |

Avec un minimum légal de vingt jours de congé annuels, la Belgique est à la traîne en Europe: trente jours de congé en Espagne, vingt-six au Luxembourg, vingt-cinq en France, vingt-quatre jours en Allemagne... Même en y incluant les dix jours fériés légaux, la Belgique reste encore dans le bas du classement.

Recharger les batteries

«Les congés doivent permettre de se détendre et de recharger ses batteries. C'est rarement mon cas, parce que la majorité de ces jours, je les consacre à régler des aspects pratiques pour ma famille», témoigne une travailleuse de la logistique.

Une enquête réalisée en 2022 par l'Institut de recherche sur le travail et la société de la KU Leuven a montré que 85% des membres de la CSC souhaitent plus de temps libre et de répit. «Nous voyons que ce besoin est très fort dans tous les secteurs et pour tous les âges, explique Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC. Le nombre de jours de congé payé n'a plus évolué depuis cinquante ans. Il est temps que les choses changent».

Dans ce contexte, la CSC, le Mouvement ouvrier chrétien (Moc) et son pendant flamand beweging.net, la FGTB et la Ligue des familles souhaitent garantir à chaque travailleur vingt-cinq jours de congé par an.

Besoin de jours de vacances supplémentaires

Le nombre de jours de vacances n'a pas augmenté depuis 1974. Or, «le marché du travail est totalement diffé-



La Belgique est un des pays d'Europe avec le moins de congés payés.

LE NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ PAYÉ N'A PLUS ÉVOLUÉ DEPUIS CINQUANTE ANS.

rent, souligne Marie-Hélène Ska. Les travailleurs aspirent à davantage de temps libre pour organiser leur vie et pouvoir souffler». Ce besoin se traduit par une augmentation du nombre de demandes de crédit-temps et de congé parental: «Les jeunes travailleurs ont bien besoin de jours de vacances supplémentaires, par exemple pour s'occuper de leurs enfants, poursuit-elle. Les systèmes de congé parental et de crédit-temps entraînent aujourd'hui une trop grande perte de revenu».

Pourtant, aujourd'hui, moins de la moitié des parents (44%) bénéficient de jours de congés payés supplémentaires et, parmi eux, les parents à bas revenus sont les plus mal lotis en matière de conciliation entre travail et vie de famille. Une situation exacerbée par le fait qu'ils «ont également moins accès au télétravail, aux congés pour enfant malade, aux congés parentaux».

Plus globalement, ce sont surtout les travailleurs des PME qui doivent se contenter de ce minimum légal. «Ces cinq jours de congé supplémentaires permettraient de répondre aux besoins essentiels des travailleurs en matière d'équilibre entre travail et vie de famille, mais aussi de prévenir l'épuisement, les maladies, les burn-out parentaux et professionnels», concluent les organisations.



Dans l'app de L'Info Travailler moins et maintenir son salaire.





L'urgence climatique sous l'angle de l'eau



Les terribles inondations qui ont fait des ravages en Wallonie ont démontré que le changement climatique est un problème urgent à prendre en main. Deux ans après ces événements dramatiques, retour sur l'enjeu crucial de la gestion de l'eau, entre autres en entreprise. | Véronique Thirifays (adapt. D.Mo.) |

La Wallonie est depuis toujours confrontée aux inondations. Phénomènes naturels, elles deviennent particulièrement problématiques lorsqu'elles impliquent une érosion des sols ou qu'elles impactent des enjeux sensibles ou la population. Les crues de juillet 2021 ont touché plus de 200 communes wallonnes et ont provoqué le décès de 39 personnes (lire p.10).

Depuis plusieurs années, des orages intenses génèrent des inondations par coulées de boues et de ruissellement. Ces phénomènes s'intensifient dernièrement. Les projections relatives à l'évolution du climat indiquent par ailleurs une multiplication et une intensification des épisodes de sécheresse et de précipitations extrêmes.

Cette appropriation continue des espaces naturels a des conséquences sérieuses. L'eau qui tombe sur le sol belge tout au long de l'année n'a pas suffisamment la possibilité de s'infiltrer dans le sol, ce qui réduit la recharge hivernale des masses d'eau souterraine, et entraîne une fréquence accrue de sécheresses saisonnières. L'imperméabilisation met également

fin au fonctionnement biologique des sols (microflore, faune, flore...), et également à d'autres fonctions des sols (stockage de carbone, cycle de la biodiversité...).

Les terres artificialisées, qui peuvent entraîner une imperméabilisation partielle ou totale, représentaient 10,8% de la superficie wallonne en 2021.

La fiscalité: un outil environnemental

La fiscalité en matière d'eau constitue un des outils de la politique wallonne concernant l'environnement. Qu'il s'agisse de taxes ou de contributions, ces impositions visent à répondre aux exigences européennes sur l'eau, de la directive-cadre du 23 octobre 2000 dont l'objectif ultime est d'atteindre un «bon état» écologique et chimique des eaux communautaires. Les États-membres devaient notamment adopter pour 2010 une politique de tarification de l'eau incitant les usagers à uti-

liser l'eau de façon efficace. Cela implique de veiller à ce que les ménages, l'industrie et l'agriculture contribuent de manière appropriée aux coûts des services liés à l'utilisation de l'eau, par le principe du pollueur-payeur. La Région wallonne a par ailleurs introduit en 2005 les notions de «coût-vérité de distribution» (CVD) et de «coût-vérité à l'assainissement» (CVA) de l'eau provenant de la distribution publique, qui figurent sur la facture de consommation d'eau.

10,8%

DES TERRES WALLONNES SONT
ARTIFICIALISÉES.



Gérer l'eau dans l'entreprise

Le changement climatique exerce une pression croissante sur l'emploi dans certains secteurs, notamment dans les entreprises qui emploient beaucoup d'eau pour leurs activités. Une bonne gestion de l'eau y est particulièrement importante. Rencontre avec des délégués de diverses entreprises.

| Véronique Thirifays (adapt. D.Mo.) |



Les eaux usées, une fois traitées, peuvent être réutilisées à des fins écologiques.

**PROTÉGER LES SOURCES
EST IMPORTANT POUR
GARANTIR LA QUALITÉ DE L'EAU
MINÉRALE.**

nouvelables. «L'électricité que nous achetons provient de sources 100% renouvelables, mais nous produisons aussi notre propre énergie grâce à nos panneaux solaires, explique le directeur du site de Chaudfontaine, Achmed Boumrah. Nous utilisons moins de machines au gaz ou au diesel dans notre production. Cela a permis à notre site de réduire sa consommation d'énergie par litre de 55%, et sa consommation de carburant de plus de 65% entre 2006 et 2020».

À Chaudfontaine, la durabilité est une priorité

Le site d'embouteillage d'eau minérale de Chaudfontaine fait des économies d'énergie et travaille à la réduction de son empreinte écologique.

Pour Chaudfontaine, la durabilité est une priorité. Protéger les sources pour garantir la plus haute qualité d'eau minérale et minimiser la consommation d'eau dans l'usine d'embouteillage est depuis des années au cœur de ses préoccupations. Depuis 2008, 1,8 million d'euros ont été investis pour soutenir 590 mesures visant à protéger la zone d'infiltration de 250 hectares et à la préserver de toute pollution. En collaboration avec le gouverne-

ment wallon et l'Université de Liège, toutes les sources possibles de pollution dans la zone d'infiltration de 250 hectares autour du site ont été identifiées et traitées. Toutes les citernes à mazout appartenant à des riverains (552 au total) ont été protégées ou retirées afin que l'eau ne soit pas polluée en cas de fuite. Tous les cinq ans, l'entreprise réalise une nouvelle évaluation de la vulnérabilité des sources d'eau afin d'en déterminer la durabilité et les risques potentiels pour les communautés locales et l'écosystème.

Neutre en carbone

Cela fait des années que l'entreprise multiplie ses efforts de réduction d'émissions de carbone, en utilisant davantage de sources d'énergies re-

Le site d'embouteillage de Chaudfontaine va continuer sur cette voie de la réduction d'émissions de carbone. Prochainement, les chariots élévateurs et leurs compresseurs fonctionnant aux combustibles fossiles seront remplacés par des modèles plus durables. L'objectif est aussi de limiter les émissions fugitives, et d'analyser les émissions de leurs fournisseurs afin de déterminer ensemble comment les réduire. Chaudfontaine est également passée au plastique 100% recyclé en 2019, à l'exception du bouchon et de l'étiquette, ce qui permet une économie en carbone de plus de 44%.

En termes de concertation sociale, les consommations énergétiques sont présentées à chaque réunion mensuelle du conseil d'entreprise national, du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), et de la délégation syndicale locale.



**NOUS UTILISONS MOINS
DE MACHINES AU GAZ
OU AU DIESEL POUR RÉDUIRE
NOTRE CONSOMMATION D'ÉNERGIE.**



L'eau: une importance capitale

Hesbaye Frost (Geer) est une entreprise du groupe Ardo/Crops qui occupe une position dominante sur le marché mondial des légumes, fruits, pâtes et riz surgelés.

110.000 tonnes de produits sont récoltés, surgelés et emballés chaque année. Tous ces légumes sont cultivés sur plus de 8.000 hectares de terres avoisinantes, puis conditionnés dans l'usine, qui occupe environ 340 personnes. Il faut à peu près sept litres d'eau pour produire un kilo de légumes surgelés: c'est dire l'importance de l'eau dans cette industrie.

Utilisation circulaire

Hesbaye Frost a sa propre station d'épuration. Celle-ci a une capacité de 200 m³/heure qui a pour but de limiter au maximum le rejet des eaux usées dans le Geer, la rivière qui borde l'entreprise. Une partie de ces eaux usées est aussi déversée dans une lagune d'une capacité de 110.000 m³ avant

d'être utilisée, après décantage, pour l'irrigation des terres voisines. C'est un apport apprécié par les agriculteurs en période de sécheresse.

Une autre partie de ces eaux d'irrigation est stockée dans la réserve naturelle du Haut-Geer, un ancien site sucrier situé à deux kilomètres, racheté par Hesbaye Frost pour ses bassins de décantation et devenu aujourd'hui un haut lieu de biodiversité. Il s'agit d'un bon exemple d'utilisation circulaire de l'eau, car les eaux usées traitées peuvent être réutilisées.

L'eau propre

Dans le secteur de la blanchisserie, l'eau est une des ressources les plus importantes. Il est primordial de bien la gérer, pour limiter l'impact sur l'environnement, mais aussi réduire les coûts.

Entra est une entreprise de formation par le travail installée dans un zoning à Heppignies. Elle occupe près de 1.000 travailleurs et comprend plusieurs métiers, parmi lesquels une blanchisserie industrielle. Celle-ci occupe 65 personnes, qui travaillent en pauses de jour et de nuit, cinq jours sur sept. Le travail de qualité fourni entraîne de plus en plus de demandes de services. En 2021, elle a traité 1.600 tonnes de linge (environ un tiers pour les résidents des maisons de repos, et deux tiers en leasing). La consommation moyenne en eau est de 16,8 litres par kilo de linge.

Réduire la quantité d'eau

Dans ce contexte hautement énergivore, Entra a décidé de réduire son empreinte carbone et de maîtriser sa consommation d'eau. «La direction prévoit de mettre en place l'analyse des gaz à effet de serre pour 2024 dans le cadre des obligations de reporting de responsabilité sociétale des entreprises. En effet, Entra s'est



déjà engagée dans les procédures de la norme internationale ISO14001¹, et l'entreprise a toujours fait très attention à son image, explique l'équipe syndicale de l'entreprise. Un projet d'investissement important sera d'installer une chaudière au gaz avec récupération de chaleur, une installation d'épuration des eaux usées à l'extérieur, et un nouveau système de recyclage des eaux.»

En 2000, un bâtiment a été construit pour développer l'activité de blanchisserie industrielle. «L'installation ne correspond plus aux normes. La blanchisserie va donc déménager

dans un autre bâtiment sur le site d'Heppignies afin de correspondre aux nouvelles exigences environnementales». Avec ces nouvelles installations, Entra espère réduire la quantité d'eau nécessaire pour le lavage.

Au-delà de la consommation d'eau, l'entreprise est également attentive à la diminution de sa consommation énergétique, et donc de son empreinte carbone. En témoignent, entre autres, les quelque 1.700 panneaux photovoltaïques répartis sur deux des trois bâtiments de l'entreprise, qui couvrent une grosse partie de la consommation en électricité.

1. La norme ISO14001 établit les exigences relatives à un système de management environnemental. Elle aide les organismes à améliorer leur performance environnementale grâce à une utilisation plus rationnelle des ressources et à la réduction des déchets.

INDUSTRIE MÉTALLURGIQUE

Préavis de grève à partir de septembre

Le secteur de la métallurgie n'est pas parvenu à conclure un accord sectoriel. Face à ce constat d'échec, le front commun syndical a déposé un préavis de grève.

| Dominic Zehnder (adapt. D.Mo.) |

«Après plusieurs réunions de négociations, les employeurs des secteurs du métal, qui recouvrent notamment les entreprises automobiles, de construction mécanique et de construction de métier à tisser, ne sont pas disposés à rémunérer correctement leurs travailleurs pour le travail qu'ils effectuent chaque jour dans les entreprises», constate Lieve De Preter, présidente de la CSC Metea, en soulignant que toutes les chances ont été données pour parvenir à un accord. Mais la semaine dernière, la fédération patronale Agoria a décidé de dénoncer le mandat de négociations après cinq tentatives infructueuses. «Le dossier est donc bloqué, ce qui est néfaste pour les 115.000 travailleurs et 70.000 employés du secteur. Or, poursuit-elle, la conclusion d'un accord est vitale pour plus de la moitié des travailleurs du secteur. Ils travaillent dans des PME où l'accord sectoriel est souvent le seul moyen d'améliorer les conditions de travail et de progresser.»

Points litigieux

L'octroi de la «prime de pouvoir d'achat», pour un montant maximum de 750 euros dans les entreprises qui ont engrangé de plantureux bénéfices en 2022, constitue la principale pomme de discorde. «Sur ce sujet, l'écart entre nos revendications et les positions des employeurs reste important», explique la présidente CSC Metea. Agoria avance systématiquement des propositions dans lesquelles presque personne n'aurait droit à la prime. Ces dernières années, bon nombre d'entreprises des secteurs ont pourtant enregistré



© Gilles Van den Heuvel

Lieve de Preter, présidente de la CSC Metea, s'est adressée aux militants du front commun.

de gros bénéfices. Les désaccords portent aussi sur le financement du fonds de sécurité d'existence, qui risque de manquer de liquidités suite à la pandémie».

Dans ce contexte, le front commun syndical a déposé un préavis de grève chez Agoria. Des actions hebdomadaires pourraient être menées à partir de septembre si les négociations n'aboutissent pas à un consensus. «Nous at-

tendons des employeurs qu'ils traitent leurs travailleurs avec le respect nécessaire et qu'ils avancent des propositions sérieuses lors des négociations, prévient Lieve De Preter. Nous espérons, naturellement, pouvoir trouver d'ici deux mois un accord qui bénéficie d'une large adhésion, afin de ne pas devoir mener des actions».

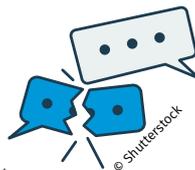
VERRE

Négociations dans l'impasse

Après trois dates de négociations, les employeurs ont décidé de claquer la porte.

| D.Mo. |

Les négociations pour un nouvel accord sur les conditions de travail et de salaire dans le secteur du verre sont dans l'impasse. Les syndicats avaient pourtant fait des propositions concrètes aux employeurs concernant, entre autre, la prime pouvoir d'achat, la prise en compte de la pénibilité au travers d'un jour de congé sectoriel, ou encore l'augmentation des frais de déplacement. Ils avaient égale-



ment marqué leur accord pour instaurer un phasage plus long des cinq jours obligatoires de formation individuelle. Mais ils se sont constamment retrouvés face à des représentants patronaux sans mandat.

En débranchant la prise, les employeurs compromettent les négociations au sein des entreprises et choisissent unilatéralement d'empêcher les travailleurs âgés de bénéficier des régimes de fin de carrière. Face à cette «attitude irresponsable», des assemblées et des ralentissements de production ont eu lieu à l'appel des syndicats, dans l'attente d'une contre-proposition de la direction.



EUPEN

La vallée de la Vesdre, deux ans après les inondations

En juillet 2021, des inondations historiques ravageaient la Wallonie, emportant 39 vies et endommageant de nombreuses habitations et entreprises. Deux ans plus tard, retour sur les lieux de la catastrophe à travers trois témoignages empreints de résilience et de solidarité. | An-Sofie Bessemans (adapt. D.Mo.) |

«L'eau est montée jusqu'à 1m80»

La famille Nols, vivant à Eupen, était en vacances lorsque les flots se sont déchainés.

Au départ, nous recevions des messages d'humour de notre famille et de nos amis. Mais très vite, le ton est devenu alarmant. Ils nous ont prévenu que nous ne pourrions plus rentrer dans notre maison. Nous avons pris le chemin du retour. Dans notre maison, l'eau était montée à 1m80. Tout était détruit. Comble de malheur,

mon lieu de travail a aussi été touché. Je n'avais plus ni maison, ni travail. Toute mon identité avait disparu. Au début, je ne savais pas si j'avais perdu mon emploi définitivement. Très vite, l'entreprise a confirmé sa volonté de reconstruire. J'ai partagé mon temps entre ma maison et mon lieu de tra-



© Visie

vail. Heureusement, nous avons été bien aidés par des amis, des bénévoles, mais aussi des collègues.

La solidarité était énorme. Nous avons quand même dû attendre un an avant de pouvoir réintégrer notre maison.

«Nous continuons à apporter de l'aide»

Eliane Roofthoof, une bénévole originaire d'Overijse, apporte de l'aide dans la région depuis deux ans.

Les images tournées en Wallonie m'ont fortement touchée. Juste après les inondations, j'ai trouvé [sur Facebook] d'autres volontaires désireux d'aller aider dans les zones dévastées. Les communes d'Overijse et de Hoeilaart ont aussi mis des camionnettes et des chauffeurs à disposition. Chaque week-end, nous avons soutenu sept ou huit com-

munes entre Liège et Verviers, en apportant des produits alimentaires, des frigos, des vélos, des lits, mais aussi du matériel pour les écoles. On voit que la situation s'améliore mais mon mari et moi continuons à apporter de l'aide à ceux qui en ont vraiment besoin. J'ai 76 ans. Remplir des cartons me maintient en



© Guy Puttemans

forme! Nous avons noué de belles amitiés, qui dépassent les différences de langue ou de tendance politique. Certains contacts ont été très émotionnels. Une femme, brûlée au troisième degré parce qu'elle avait été en contact avec de l'eau polluée par du mazout, avait juste envie que je la prenne dans mes bras. On était en pleine période Covid, mais je n'ai pas hésité à la serrer contre moi.

«Nous avons récupéré 85% de notre capacité de production»

L'eau a fait des ravages dans la câblerie d'Eupen. Laurent Conzen, délégué syndical, revient sur cette catastrophe.

Les machines étaient recouvertes de boue. Certaines ont été entraînées par l'eau. Nous avons retrouvé des bobines dans le village voisin.

Heureusement, personne n'a perdu la vie. La plupart de gens étaient en vacances. Mais, pour beaucoup, la câblerie est une partie de nous-mêmes. Beaucoup de gens ont tra-



© Visie

vaillé ici toute leur vie. Quand on risque de tout perdre, on fait tout ce qu'on peut. L'entraide était énorme. Des collègues plus âgés ont proposé d'être mis au chômage pour laisser travailler les jeunes qui ont encore des prêts en cours ou des enfants à charge.

Quand on traverse le site de l'usine, les traces de la catastrophe restent visibles. Certaines machines ne sont pas encore utilisées. Des salles de réunion restent vides. Sur les murs, on voit jusqu'où

l'eau est montée. Jusque fin 2021, nous nous sommes concentrés entièrement sur la reconstruction, et la production a repris. Depuis le début de cette année, nous avons récupéré 85% de notre capacité de production. Les inondations ont semé la désolation, y compris sur le plan financier. On le voit encore au quotidien. Heureusement, nous avons des clients fidèles.

Bonus



Dans l'app de L'Info Retrouvez les témoignages en vidéo.





LIÈGE

Les discriminations au travail: un fléau en augmentation

La CSC en fait régulièrement l'amer constat: les discriminations au travail sont de plus en plus nombreuses. Une journée de formation pour lutter contre cette préoccupante réalité a été organisée à la fédération de Liège-Verviers-Ostbelgien (LVO).

| Isabelle Debroux (adapt. D.Mo.) |

On définit une discrimination directe comme une différence de traitement entre deux personnes qui se trouvent dans une situation comparable, et qui ne peut être justifiée de manière objective et raisonnable. Mais la discrimination peut aussi être indirecte: quand une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a un résultat dommageable pour des personnes. «Il existe dix-neuf critères protégés par la législation anti-discrimination. Dans nos permanences, les plaintes les plus fréquentes concernent cinq critères, indique Catherine Deloo, permanente en charge de la Diversité à la CSC LVO. Le racisme vient en premier lieu: des discriminations liées à la couleur de peau, l'origine et la nationalité reviennent régulièrement. On constate trop souvent, dans les entreprises,



QUAND UNE PERSONNE EST UN PEU TROP SOUVENT MALADE, CERTAINS EMPLOYEURS N'HÉSITENT PAS À LA METTRE SUR LE CÔTÉ.

qu'on laisse passer des "blagues" racistes en prétextant que c'est de l'humour. Les discriminations sur base de l'état de santé et du handicap sont deux critères qui ne font que monter. Quand une personne est un peu trop souvent malade, certains employeurs n'hésitent pas à la mettre sur le côté ou, en cas de handicap, refusent des aménagements raisonnables. Autre critère fréquent: l'âge. Des travailleurs jugés "trop vieux" sont mis sur une voie de garage pour les pousser vers la sortie. Enfin, il y a la discrimination sur base du sexe, quand des employeurs refusent d'engager des jeunes femmes parce qu'elles risquent de devenir mères, et que ça va demander trop d'organisation. Régulièrement, des victimes de discrimination en raison de leur grossesse sont privées de promotion, voire licenciées.»

Une atteinte à la solidarité

Il est de la responsabilité des représentants des travailleurs de lutter contre les discriminations sur le lieu de travail. Afin de les épauler, la CSC LVO a organisé le 24 mai dernier une

© Shutterstock



Bonus  Dans l'app de L'Info Retour en vidéo sur la journée du 24 mai. 



journée de sensibilisation et de formation, en collaboration avec la cellule Diversité de la CSC. Quelque 140 délégués CSC ont eu l'occasion de renforcer leurs connaissances en la matière, d'assister aux témoignages de victimes de discrimination, mais aussi d'entendre des experts ou encore des délégués investis dans la campagne «Diversité en entreprise». Au fil des témoignages, les participants ont pu se rendre compte que des mots et des comportements qui pouvaient ne pas sembler graves devenaient en réalité très lourds à supporter en se répétant, et pouvaient avoir un impact considérable. Bien que ces réalités se font parfois très discrètes dans les entreprises, elles y sont néanmoins bien présentes. Il faut donc être vigilant. Les discriminations portent non seulement atteinte à la personne qui en est victime, mais aussi à la solidarité et à l'unité entre les travailleurs. Et être divisé, c'est devenir une proie facile à exploiter!

Retrouvez tous les outils de la cellule Diversité sur www.csc-diversite.be



Vingt-cinq jours de congé, on est pour!



Chaque année, dans le dernier numéro de L'Info, nous vous souhaitons de passer d'agréables vacances. Nous ne dérogerons pas à la règle cette fois-ci.

Il est cependant important de se rappeler que cette période de repos est aussi nécessaire tant la pression exercée au travail est intense. Toutes les études le prouvent: les organismes craquent de plus en plus souvent, et il est devenu difficile de tracer une frontière saine entre vie privée et vie professionnelle.

À cela s'ajoutent les défis posés par le dérèglement climatique et l'arrivée de l'intelligence artificielle, qui vont accentuer la transformation du monde du travail. Le monde "du travail" d'avant est de ce fait en train de muter rapidement.

Ce constat renforce une préoccupation majeure de notre époque. Le temps passé en dehors du travail est aussi important que la qualité du temps qu'on passe au travail. Cette aspiration s'est traduite par la forte hausse des congés thématiques. Mais ces dispositifs sont limités dans

le temps et génèrent une baisse de revenu. En outre, 60% des travailleurs n'ont que vingt jours de congé par an. En raison des périodes de fermeture collective, ils ne peuvent pas en disposer librement.

Notre revendication est donc simple: nous plaçons pour cinq jours de congé en plus pour les salariés, soit vingt-cinq jours par an. Avec la Ligue des familles, la FGTB, le Moc et beweging.net, nous voulons permettre à tous les travailleurs, et aux parents en particulier, de répondre à leurs besoins essentiels en matière d'équilibre entre travail et vie de famille. Mais il s'agit aussi de prévenir l'épuisement, les maladies, les burn-out parentaux et professionnels.

À un an des élections, nous invitons les partis politiques à prendre le sujet à bras le corps et à reprendre par conséquent pied dans le monde du travail. C'est donc avec détermination et conviction que nous porterons cette revendication dans les prochains mois. D'ici là, bonnes vacances et bon repos à toutes et à tous!

