



Le dossier

Pourquoi les flexi-jobs sont-ils une fausse bonne idée?

Le flexi-job est une formule de travail mise en place dans certains secteurs pour permettre à des employeurs d'engager du personnel de manière flexible... et à moindre coût.

3/5

Renforcer les contrôles pour prévenir les accidents du travail

2

Les enjeux de l'évolution technologique pour les travailleurs

6

Pas de prime pouvoir d'achat dans le commerce alimentaire?

8

Travailler plus en sécurité grâce à l'Union européenne

10



Accidents du travail: renforcer les contrôles

Pour la CSC, il faut aller plus loin dans les mesures visant à prévenir les accidents du travail. | D.Mo. |

Suite à une étude critique de la Cour des comptes, et sous la pression de l'Union européenne, les ministres fédéraux de la Santé, Frank Vandenbroucke (Vooruit), et du Travail, Pierre-Yves Dermagne (PS), entendent intensifier leurs efforts pour prévenir les accidents du travail. Chaque année, notre pays enregistre 126.000 accidents dans le secteur privé. Actuellement, les entreprises qui connaissent un nombre élevé d'accidents du travail (graves) sur des périodes prolongées (dites «entreprises à risque aggravé») sont rappelées à leurs responsabilités au travers d'une prime supplémentaire qu'elles doivent payer à leur assureur. Les ministres souhaitent que ces primes soient effectivement payées, et proposent que Fedris, l'agence fédérale des risques professionnels, les perçoive elle-même. Ces fonds doivent servir à mener des actions ciblées dans les entreprises à risque aggravé afin de réduire le nombre d'accidents du travail. Parallèlement, d'autres entreprises qui ne sont pas encore qualifiées «d'entreprises à risque aggravé» seront sensibilisées par courrier.

«Pour s'engager réellement dans la prévention et réduire le nombre d'accidents du travail, il faut toute-

fois aller plus loin, souligne Stijn Gryp, responsable du service entreprise de la CSC. Nous devons vérifier si le système "risque aggravé" est efficace: le nombre d'accidents du travail diminue-t-il dans ces entreprises ou faut-il prendre des mesures supplémentaires? Les entreprises susceptibles de basculer dans cette catégorie doivent être exhortées à prendre des mesures plus rapidement. L'obligation de contacter le service externe pour la prévention et la protection dans un délai de six mois pour examiner et résoudre leurs problèmes de sécurité pourrait également contribuer à réduire le nombre d'accidents.»

Stijn Gryp déplore également que seules 10% des entreprises présentant un risque aggravé aient reçu une visite de l'inspection du contrôle du bien-être au travail cette année. «Il est urgent d'accroître cette capacité d'inspection. Elle n'est pas la solution miracle, mais elle peut certainement contribuer à réduire le nombre d'accidents du travail, le nombre de travailleurs en incapacité, et le nombre de décès.»

Les dossiers indûment rejetés iront devant le tribunal

En avril 2023, la CSC publiait les chiffres choquants du nombre d'accidents du travail indûment rejetés par assureurs: le taux moyen pour les trois dernières années est d'un sur six, et quasiment un sur cinq pour les accidents graves (à lire dans *L'Info* n°8). Suite à la publication de ces chiffres et à la diffusion d'un reportage sur la chaîne flamande VRT qui dénonçait les abus, le ministre des Affaires sociales, Frank Vandenbroucke, avait annoncé vouloir renforcer la capacité d'action du service de contrôle de Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels.



Le dialogue constructif qui a eu lieu entre le ministre et la CSC avant l'été a débouché sur une mesure concrète qui constitue une avancée significative dans ce dossier. Fedris portera désormais devant le tribunal du travail tous les cas d'accidents du travail graves qui sont refusés à tort par les compagnies d'assurance. À cette fin, Fedris sera renforcé par trois juristes. Des fonds – 240.000 euros, obtenus à l'occasion du récent conclave budgétaire – seront alloués à partir de 2024 à Fedris pour cette tâche.

TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

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

ABONNEMENTS ET POSTE

Danny Assumani
danny.assumani@acv-csc.be

CHEFFE DU SERVICE PRESSE

Stéphanie Siegels
stephanie.siegels@acv-csc.be

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

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

RÉDACTION

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

MISE EN PAGE

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

© Shutterstock



Pourquoi les flexi-jobs sont-ils une fausse bonne idée?



Le flexi-job est une formule de travail mise en place dans certains secteurs d'activité par le gouvernement pour permettre à des employeurs d'engager facilement du personnel de manière flexible... et surtout à moindre coût. Coup de projecteur sur un dumping social qui cache – mal – son nom, et focus sur l'Horeca. | David Morelli |

À première vue, le système des flexi-jobs peut sembler séduisant, car il permet à certains travailleurs de gagner un complément de salaire net (sans impôt ni charge sociale) et de sortir (pour certains) de l'il-légalité. Mais en réalité, il constitue une forme d'emploi précaire parmi d'autres (intérim, saisonnier, job étudiant, etc.) qui met une pression supplémentaire sur les emplois de qualité.

Un dumping amélioré

Le 10 octobre dernier, dans son discours de politique générale sur l'état de l'Union, le Premier ministre Alexander De Croo présentait au Parlement l'extension du système des flexi-jobs à de nouveaux secteurs. Des changements prévus à partir du 1^{er} janvier 2024 ont également été présentés: alignement des salaires aux barèmes applicables dans les différents secteurs, avec

une exception notable pour l'Horeca, augmentation des charges patronales, mise en place de mesures anti-abus, etc.

Pour la CSC, cette réforme ne constitue pas une solution structurelle au problème de base: des salaires trop bas et des pensions trop faibles. Certes, ces mesures, qui doivent encore être confirmés dans la législation, vont dans un sens positif, et l'élargissement des flexi-jobs à quatorze nouveaux secteurs pourra sans doute aider certaines personnes à boucler les fins de mois. Cependant, arrondir légèrement les angles de cette forme de dumping social ne change rien sur le fond. Dans le système des flexi-jobs, pas d'indemnités pour des prestations irrégulières ou des heures supplémentaires, pas de prime de fin d'année, pas d'an-

cienneté, et pas de prise en compte des horaires flexibles pour la pension.

Pénurie de solution

Cette extension ne constitue pas non plus la solution à la pénurie de main d'œuvre. Dans certains secteurs, comme celui des garages (à lire dans *L'Info* n°19), cela va même à l'encontre des besoins des secteurs et des travailleurs. Pour Benjamin Moëst, collaborateur du service d'études de la CSC Alimentation & Services (A&S), cela risque d'«écarter les travailleurs actuels dotés d'expérience. Les secteurs savent qu'ils ne vont pas pouvoir attirer des travailleurs avec des flexi-jobs. Ce qu'il faut, c'est améliorer les salaires et les conditions de travail. Devoir se tuer à la tâche 50-60h par semaine



C'EST UN COUP DUR POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE.



L'Horeca est le premier secteur où ont été introduits les flexi-jobs.

pour avoir un salaire correct est un retour en arrière qui n'est demandé par personne!».

Pour la CSC, face aux besoins criants de certains secteurs, comme celui de la santé, il existe des alternatives mieux rémunérées que les flexi-jobs pour alléger la charge de travail: heures supplémentaires (et de relance), travail intérimaire, prolongations de contrat pour les travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage, et plus de contrats à temps plein.

Instabilités

Le système continue par ailleurs à mettre en péril les finances publiques. «C'est encore un coup dur pour la sécurité sociale, déplore Benjamin Moëst. Des cotisations sociales réduites auront une incidence sur les recettes fiscales de l'État. Qui



© Jean-Luc Filémal/Belpress.com

devra encore compenser ce cadeau fait aux employeurs?»

Enfin, plus globalement, cette extension met en danger le travail stable: les employeurs des secteurs dans lequel le système est applicable risquent d'être tentés de faire appel à ces travailleurs en flexi-job

qui coûtent moins cher. Ils peuvent d'ailleurs en engager autant qu'ils le souhaitent, sans limite dans le temps. Il est donc potentiellement possible pour un employeur de n'avoir que des flexi-jobs à temps plein en service. Cette situation met en danger les emplois fixes qui assurent un secteur stable.

Extension du domaine des flexi-jobs

Le gouvernement prévoit une extension des flexi-jobs dans les sous-secteurs suivants: agriculture, autobus et autocars, auto-écoles et centres de formation, enseignement, entreprises de déménagement, entreprises de pompes funèbres (CP n°320), entreprises de travaux techniques agricoles et horticoles, garages, garde d'enfants, horticulture, immobilier (y compris le personnel domestique!), une grande partie de l'industrie alimentaire, secteur de l'événementiel (limité aux entreprises dont l'activité principale est l'événementiel, et uniquement pour l'organisation proprement dite d'événements), sport, et culture dans le secteur public.

«Les flexi-jobs anéantissent les efforts du secteur de l'Horeca»

Cela fait huit ans que les flexi-jobs ont été installés dans l'Horeca. La CSC Alimentation et Services (A&S) constate les effets néfastes de cette politique sur le secteur. | David Morelli |

Le secteur Horeca connaît bien le système des flexi-jobs: c'est en effet le premier secteur où ils ont été introduits, en 2015. «Dès le départ, le gouvernement n'a pas écouté les interlocuteurs sociaux de l'Horeca, constate Benjamin Moëst, collaborateur du service d'études de la CSC A&S. Ce secteur emploie une main d'œuvre intensive, et avait besoin d'un soutien pour se sortir d'un système qui était basé sur de la fraude fiscale et sociale». En effet, pour survivre, les entreprises ne déclaraient qu'une partie de leurs revenus pour pouvoir payer leurs travailleurs en noir. Le plus souvent, les travailleurs étaient déclarés 25h par semaine et en prestaient 50.

plein. «Le gouvernement a préféré proposer une solution qui est applicable dans un cas particulier: un travailleur déclaré à minimum 4/5^e qui arrondissait ses fins de mois en noir dans l'Horeca, constate M. Moëst. Cela ne permettait pas de résoudre le principal problème du secteur: comment déclarer à temps plein des travailleurs à temps partiel qui travaillent en noir sans se ruiner?» Les syndicats ont donc ouvertement critiqué ce cadeau tandis que les employeurs, l'acceptaient... même si ce n'est pas ce qu'ils demandaient.

Déstructuration du secteur

Ce système a, certes, pu améliorer la situation de quelques travailleurs qui prestaient quelques heures en noir et la réforme contient des mesures positives.

La CSC A&S était partisane d'un deal pour l'emploi basé, par exemple, sur une réduction de charge lorsque les travailleurs étaient déclarés à temps

Bonus



Dans l'app de L'Info
La liste
des secteurs
concernés.





«Mais il nous faut encore voir sous quelles modalités avant de s'en réjouir trop vite», ajoute Benjamin Moëst.

Plus globalement, ce système n'a pas aidé le secteur à se structurer, à se professionnaliser et à trouver des travailleurs. «Depuis des années, explique-t-il, nous œuvrons pour professionnaliser le secteur Horeca afin de le doter d'entreprises durables qui garantissent un emploi stable. Depuis l'introduction des flexi-jobs, nous constatons que le secteur se déstructure et que l'emploi se précarise. Les flexi-jobs ont induit des pratiques qui nuisent à la qualité de l'emploi». La CSC A&S constate que, comme les flexi-jobs coûtent moins cher, les emplois fixes qui assurent la stabilité du secteur diminuent doucement.

Autre constat: la sécurité de l'emploi et l'équilibre vie professionnelle-vie privée sont mis à mal. En effet, les travailleurs en flexi-job n'ont aucune garantie de prestation, et peuvent être prévenus à la dernière minute de leur engagement.

Et en cas de litige? «Le flexi-job est problématique du fait qu'un contrat de travail peut être conclu oralement. Comment apporter la preuve de l'engagement et du nombre d'heures à prester, dans ces conditions?», interroge M. Moëst.

rés, déplore le collaborateur CSC A&S. Le flexi-salaire n'est pas considéré comme de la rémunération, et est inférieur au salaire minimum en vigueur dans le secteur. Le professionnalisme est menacé, le secteur se remplissant de travailleurs qui sont certes motivés mais pas forcément qualifiés.»

Incompréhension

Revenant sur les mesures présentées le 10 octobre dernier, un autre problème majeur est pointé: l'Horeca est le seul secteur à ne pas bénéficier d'une augmentation du flexi-salaire. Le salaire minimum y est maintenu à 11,81 euros de l'heure. «Ceci n'a pas de sens, car la moyenne du flexi-salaire dans l'Horeca est de 13,75 euros pour un ouvrier et de 17,5 euros pour un employé. Ce lot de consolation n'est donc pas un véritable cadeau pour les employeurs», explique Benjamin Moëst.



NOUS CONSTATONS QUE LE SECTEUR SE DÉSTRUCTURE ET QUE L'EMPLOI SE PRÉCARISE.

Les employeurs de l'Horeca ont en effet essayé de convaincre le gouvernement de prendre des mesures de soutien, comme l'abaissement de la TVA à 12% sur les boissons non-alcoolisées, l'indexation de la réduction de charges patronales pour les cinq premiers engagements, l'augmentation du plafond des heures supplémentaires nettes, ou

encore la généralisation de la caisse enregistreuse à tout le secteur. Mais le gouvernement n'y a pas donné suite. Le maintien des flexi-jobs en l'état serait-il une manière de faire avaler la pilule aux employeurs?

Origine sectorielle

Les travailleurs en flexi-job viennent des secteurs suivants:

Pensionnés	14%
Commerce	12%
Enseignement	9%
Soins de santé	9%
Horeca	9%
Industrie	9%
Services publics	9%
etc.	

L'Horeca emploie presque 60.000 des 121.000 flexi-jobbeurs. Parmi eux, 10.000 proviennent originellement de l'Horeca. La toute grande majorité des personnes travaillant en flexi-job dans l'Horeca provient donc d'autres secteurs.

Source: Guidea.be

«Cela ne leur rendra pas forcément service, car les emplois en flexi-jobs dans les autres secteurs seront sans doute mieux payés. À choisir, les travailleurs iront donc plutôt exercer leur flexi-job dans une boulangerie que dans un café», conclut Benjamin Moëst.

«Des efforts anéantis»

Sur base de ce qui précède, les conclusions de la CSC A&S sont pour le moins critiques. La centrale professionnelle voit dans cette mesure une motivation «clairement idéologique» visant à mettre au service du patronat des contrats précaires, flexibles, et bon marché.

«Les efforts du secteur sont anéantis. La classification sectorielle mise en place par les interlocuteurs sociaux et les salaires minimums en vigueur dans le secteur sont igno-





CSC TRANSCOM

«Odysée 2030: cap sur le présent»



Un échange entre un robot et une modératrice a symbolisé les enjeux de la numérisation.

Les 20 et 21 octobre dernier, les militants de la CSC Transcom se sont retrouvés à Mons pour un congrès statutaire, qui a aussi été l'occasion d'une réflexion approfondie sur la numérisation du travail. | David Morelli |

La CSC Transcom rassemble des travailleurs et travailleuses des secteurs du transport (par route, rail, voies maritimes et fluviales, aérien), des télécoms, de bpost, du diamant et de la culture. Certains travaillent dans le privé, d'autres dans des entreprises autonomes publiques. Cette composition «mosaïque» donne à la centrale professionnelle une vue transversale sur des questions de société actuelles. La numérisation fait indubitablement partie des défis auxquels font face les plus de 80.000 membres et 6.000 militantes et militants des secteurs couverts par la centrale.

Pendant deux jours de congrès, 240 militants se sont plongés dans le contenu du nouveau monde dans lequel nombre d'entre eux nagent

déjà: celui de l'intelligence artificielle (IA), de la numérisation et de l'automatisation. «C'est important pour moi d'être ici pour échanger avec d'autres travailleurs, explique Mohamed, délégué syndical dans une entreprise logistique. Si, pour le moment, le tri se fait encore manuellement dans mon entreprise, les machines pouvant réaliser le tri et/ou le chargement automatiquement constituent un risque pour l'emploi à l'avenir.»



L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE DOIT RESTER AU SERVICE DE L'HUMANITÉ.

Thierry, chauffeur de taxi, lutte «depuis 2014 contre l'ubérisation du travail et la concurrence déloyale que cela crée. Je voulais voir comment cela se passe au niveau de la manière de travailler dans les autres métiers.»

Concurrence de l'IA

Ticketing électronique, QR code d'identification, village numérique où l'on trouve des exosquelettes, des casques de réalité augmentée et des simulateurs de conduite de train... dès l'arrivée des congressistes dans

l'enceinte ultra-moderne du Wallonia Conference Center Mons, le ton est donné. Et il se confirme lors de leur entrée dans l'auditoire principal: c'est un échange entre un robot se rêvant modérateur et une modératrice humaine qui les accueille, cette dernière expliquant qu'elle ne compte pas se laisser prendre son travail par une machine.

«La technologie peut-elle améliorer les emplois des travailleurs et la qualité de vie des gens?» interroge Koen De Mey, président de la CSC Transcom, dans son discours d'accueil... rédigé par ChatGPT. «En l'absence d'une réglementation et d'une supervision adéquate, la technologie ne risque-t-elle pas de devenir un moyen de contrôle, de violation des droits fondamentaux et de discriminations à l'encontre des travailleurs?» Des questions fondamentales, à l'heure où «l'IA devient notre plus grand concurrent».

Questions fondamentales

Pour la CSC Transcom, «il est nécessaire de clarifier le sujet et d'y apporter des lignes à ne pas franchir. L'évolution technologique doit rester au service de l'humanité, et certainement pas être une excuse pour déréguler à tout va,

Transports: la technologie avance

Les nouvelles technologies ont permis les avancées suivantes dans le secteur des transports:

- Des lunettes de réalité augmentée chez Infrabel pour voir le sous-sol.
- Des drones pour observer les voies, mais aussi pour détecter les défauts du rail.
- La gare de Binche a été numérisée (en 2022) par une IA, via un exosquelette créé par une start-up à la demande d'Infrabel.
- Les nouveaux engins de traction sont équipés d'une télémétrie gérée par l'IA, capable de détecter une panne avant qu'elle ne survienne.

ou concentrer le pouvoir dans les mains de quelques-uns».

L'évolution technologique est-elle la solution ou le problème? Quel type d'emploi, quels métiers pour les jeunes demain? Comment communiquer avec les membres via les outils digitaux, tout en restant proches d'eux? C'est sur base de ces questions que se posaient les militants que le thème du congrès a été choisi. Elles sont aussi le point de départ des lignes de forces, élaborées lors d'ateliers qui ont débuté en septembre 2022 sur le thème *Le travail dans un monde de plus en plus numérisé*. Ces ateliers, déclinés sous une forme plus informative à l'occasion du congrès, portaient sur trois thématiques.

1. (R)Évolutions technologiques:

la CSC Transcom a interrogé ses militants sur les propositions à apporter face aux (r)évolutions en cours au niveau des métiers – «une question qui ne doit pas être gérée par le seul marché économique» – et des technologies: «on est passés de machines serveuses à un régime de machines gestionnaires, voire donneuses d'ordre. Cela ne peut rester positif qu'à condition que ces évolutions se fassent au profit des hommes et des femmes, et de leur environnement de vie et de travail.»

2. Le télétravail: ce thème a été abordé à travers 3 axes: la mobilité, le lieu de travail, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la CSC Transcom craignant que de nouvelles exigences soient demandées aux travailleurs sans contrepartie. Il en ressort qu'«il est important de pouvoir maintenir de vrais contacts malgré l'évolution des technologies», le télétravail pouvant constituer un obstacle à la création de solidarités.

3. L'organisation du travail: la centrale professionnelle s'est penchée sur l'évolution en termes d'emploi et de forma-

tion et sur le risque que, pour répondre à la demande des consommateurs, la flexibilité et les horaires décalés deviennent la norme.

Les réflexions issues des ateliers ont donc constitué, après un parcours de démocratie interne, le fondement des lignes de forces et des résolutions d'actualité qui

ont été votées le second jour du congrès, à l'instar de modifications statutaires. Ces lignes de forces guideront la CSC Transcom pour les six années à venir dans ses revendications et mobilisations visant à maîtriser les conséquences des évolutions technologiques sur les travailleurs et travailleuses de ses secteurs.

Deux cent quarante militantes et militants ont participé au congrès.



Youssef, chauffeur routier chez Veolia

“ C'est le futur qui arrive!

Ce congrès, c'est le futur qui arrive. C'est important de savoir comment vont évoluer ces technologies pour pouvoir s'y adapter.

J'ai peur de l'impact social de la digitalisation. Il y a entre autres le risque qu'un fossé se creuse entre les générations. On le constate déjà chez les chauffeurs avec l'installation d'une tablette dans les camions. Les anciens chauffeurs ont du mal à suivre.

Ce congrès est un lieu pour partager nos expériences d'aujourd'hui et pour envisager le futur. Tous ensemble, on va faire fonctionner l'intelligence collective et en sortir avec quelque chose de bien. La digitalisation peut être bonne si on n'en devient pas l'esclave.

Propos recueillis par David Morelli





COMMERCE ALIMENTAIRE

«Le secteur est loin d'être exsangue»

Alors que les négociations dans le secteur du commerce alimentaire bloquent sur la question de la prime pouvoir d'achat, une étude de la CSC Alimentation et Services montre que la situation financière du secteur n'est, en moyenne, pas catastrophique.

| David Morelli |

Dans une étude publiée le 6 novembre dernier, le service d'études de la CSC Alimentations et Services (CSC A&S) a objectivé les bénéfices du secteur du commerce alimentaire en 2022¹. Premier constat: le chiffre d'affaires du commerce alimentaire a augmenté de 48,5 milliards d'euros en 2021 à 52,6 milliards en 2022 (+8,5%). Cette hausse est due aux hausses des prix facturés aux consommateurs. Mais les coûts ont aussi augmenté sur la même période.

Deuxième constat: le bénéfice d'exploitation des entreprises du secteur est passé de 1,6 milliards (2021) à 1,4 milliards d'euros en 2022 (-10,5%). «C'est une diminution. Mais une diminution à relativiser avec les années précédentes, explique Olivier Malay, économiste à la CSC A&S et auteur de l'étude. Les bénéfices 2022 sont similaires à leur niveau 2019, eux-mêmes supérieurs à leur niveau de 2018. Si la chute semble importante, c'est surtout parce que le commerce alimentaire avait fait de très bonnes performances en 2020 et 2021, notamment pendant les confinements.»

Troisième constat, la moyenne cache certaines disparités: les commerces de plus de 50 travailleurs ont vu leurs bénéfices d'exploitation se réduire davantage (-22% entre 2021 et 2022). Par contre, les plus petits commerçants (moins de 50 travailleurs) ont presque été épargnés, avec une diminution du bénéfice de seulement 5%. «Ces di-



© Shutterstock

minutions se réalisent par rapport à des niveaux de rentabilité historiquement élevés, en particulier pour les grandes entreprises, rappelle l'économiste. Dans certains cas, les bénéfices, même réduits, restent à des niveaux honorables.» Le groupe Colruyt, par exemple, clôture l'année avec un bénéfice après impôts de 201 millions d'euros.

Destination des bénéfices

Sur les 1,4 milliards d'euros de bénéfices d'exploitation, 372 millions ont été payés en impôts, 716 ont été versés aux actionnaires et 67 aux administrateurs et gérants en rémunération (en plus de leur salaire). Le reste a été mis en réserve ou a servi aux opérations financières des entreprises. Pour la CSC A&S, le secteur est donc loin d'être exsangue.

Colère sociale

Le paiement d'une prime pouvoir d'achat dans les entreprises ayant réalisé de bonnes performances

constitue un des points d'achoppement des négociations en cours entre syndicats et employeurs concernant les conditions de travail du secteur. Pour Steve Rosseel, responsable national CSC A&S, une telle prime doit être versée dans toutes les entreprises qui le peuvent. «Beaucoup d'entreprises sont assez riches pour la payer, mais les fédérations patronales – Comeos en tête – bloquent. Alors qu'ils versent 716 millions d'euros à leurs actionnaires, ils ne veulent payer que trois millions de prime maximum à l'ensemble de leurs ouvriers. Avec le front commun syndical, nous demandons un minimum de 250 d'euros par personne dans les entreprises en bénéfice. Si on versait ne serait-ce que la moitié des bénéfices après impôts à tous les travailleurs du secteur, il y aurait de la marge pour une prime de 3.800 euros pour chacun d'eux», conclut-il. Des actions sont à prévoir, prévient le front commun.



BEAUCOUP D'ENTREPRISES SONT ASSEZ RICHES POUR PAYER UNE PRIME À LEURS TRAVAILLEURS, MAIS LES FÉDÉRATIONS PATRONALES BLOQUENT.

1. Source: Données comptables déposées par 12.581 entreprises du commerce alimentaire à la Banque Nationale de Belgique.

RAIL

Une «prise de service» débranchée de la réalité du terrain

À l'occasion de son congrès (à lire en pages 6 et 7), la CSC Transcom abordait l'impact de la digitalisation sur les différents secteurs qu'elle couvre. C'est un impact négatif sur les conditions de travail des accompagnateurs de train qui est à l'origine de la grève des cheminots en novembre et décembre. | David Morelli |

La direction de la SNCB veut réduire de moitié la période de «prise de service», ce temps de préparation entre l'arrivée sur le lieu de travail et le début effectif du service. Cette décision constitue un témoignage édifiant des effets potentiellement négatifs de la digitalisation sur les conditions de travail des travailleurs.

«Quand on arrive au travail, notre prise de service dure vingt minutes, explique Aimée Waeterloos, accompagnatrice de train, principalement sur la ligne Quiévrain-Liège, et déléguée CSC-Transcom depuis quatre ans. Ces vingt minutes sont très importantes pour les accompagnateurs de train. C'est le seul moment où l'on voit ses collègues et, surtout, c'est un temps nécessaire pour synchroniser nos tablettes et lire le livre d'ordres. C'est un document qui nous permet de prendre connaissance des nouvelles règles et des informations qui devront être communiquées aux voyageurs durant le trajet: les travaux sur la ligne, les limitations des trains en gare, etc. Je dois être informée de tout cela pour notre sécurité et celle des voyageurs».

Considérant que l'utilisation d'outils technologiques, ici un GSM de service pour lire les informations, simplifiera la prise de service, la direction de la SNCB veut la réduire à dix minutes. «Elle veut raboter ces vingt minutes sous prétexte qu'on

va tout avoir sur un smartphone. Lire un livre d'ordres sur un petit téléphone plutôt que sur une feuille de papier, c'est plus compliqué, et ça ne prend pas moins de temps: pour lire, il faut agrandir l'image, zoomer, etc.», dénonce Aimée.

2x48 heures

Dans ce contexte, dénonçant la hausse de la productivité dans tous les services, et les réorganisations déconnectées de la réalité du terrain, les syndicats de cheminots, dont la CSC Transcom, ont lancé en front commun un préavis de grève de 96 heures. Après une première action de 48 heures début novembre, une seconde est prévue du mardi 5 décembre 2023 à 22h au jeudi 7 décembre, même heure.



LA DIRECTION TENTE D'ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ ET DE FAIRE DES ÉCONOMIES EN DIMINUANT LE NOMBRE DE PERSONNES NÉCESSAIRES POUR ASSURER LE SERVICE.

«Sous couvert de la simplification permise par la technologie, la direction tente d'accroître la productivité et de faire des économies en diminuant de cinquante équivalents temps plein le nombre de personnes nécessaires pour assurer le

service. La seule alternative qu'elle propose, c'est de passer à quinze minutes durant deux ans avant de passer à dix minutes en 2025. On ne peut pas lâcher là-dessus. On ne veut pas que, petits morceaux par petits morceaux, on arrive au final à zéro minute», conclut la déléguée.

Le document de prise de service permet notamment de prendre connaissance des informations à communiquer aux voyageurs.



© Jean-Marc Guinet - Belpress.com

OFFRE D'EMPLOI

Les Œuvres sociales chrétiennes recrutent un chauffeur avec permis de conduire C. Clôture des candidatures: 24 novembre 2023.

Plus d'infos: www.lacsc.be/job





Union européenne Travailler plus en sécurité grâce à l'Europe

Si bon nombre de personnes ne s'intéressent guère à l'Union européenne et à sa législation, nous devons à une législation européenne forte et détaillée les meilleures conditions de santé et de sécurité dont bénéficient bon nombre de travailleurs.

| Kris Van Eyck |

Depuis 1989, vingt-quatre directives destinées à mieux protéger les travailleurs contre des risques spécifiques ont complété un cadre général pour l'analyse des risques et la prévention. Cela concerne par exemple le bruit, les produits dangereux, le portage de charges, les rayonnements, les risques en cas de grossesse, les moyens de protection individuels, la sécurité des lieux de travail, etc. Grâce à ce cadre législatif européen, la législation belge sur le bien-être a pu être renforcée et modernisée rapidement. Pour ce motif, la CSC a toujours beaucoup investi dans le suivi de ce processus européen, pour lequel sa contribution s'est avérée significative.

Il existe de bonnes raisons de contribuer à une législation européenne forte. Chaque année, on dénombre encore plus de 3.300 accidents mortels, et 3,1 millions d'accidents non mortels. À cela s'ajoutent plus de 200.000 décès de travailleurs en raison de maladies professionnelles, dont plus de 100.000 cancers professionnels. De plus, la sécurité et la santé ne peuvent être un facteur de concurrence entre les pays. Il est donc préférable que les règles soient identiques dans toute l'Union européenne. C'est également pour cela que celle-ci entretient des contacts réguliers avec d'autres grandes puissances économiques telles que les États-Unis et la Chine. Un niveau de protection identique dans chaque pays est d'ailleurs particulièrement important pour les travailleurs étrangers, un groupe de plus en plus nombreux.

Risque de cancer

Toute une gamme d'améliorations de la législation est en cours de travail, notamment concernant les

cancers professionnels. Combien de travailleurs peuvent être atteints d'un cancer parce qu'ils ont été exposés à des produits cancérigènes sur leur lieu de travail? Si la réponse idéale serait «aucun», la réalité est, hélas, tout autre. D'où l'importance de fixer des limites claires à cette exposition. C'est ce que fait l'Union européenne lorsqu'elle définit les concentrations maximales auxquelles les travailleurs peuvent être exposés. C'est ce qu'on appelle «des valeurs limites».

Depuis dix ans, notamment sous la pression constante de la CSC, les valeurs limites européennes des principaux produits cancérigènes ont été définies. Ce travail est réalisé au sein d'un Comité consultatif européen sur la sécurité et la santé, qui conseille la Commission européenne sur l'ensemble de la législation relative à ces sujets. Encore mieux: cette année, les employeurs membres de ce Comité, ainsi que les États membres de l'Union européenne, ont accepté de ne plus accepter un risque de cancer supérieur à quatre cancers professionnels pour 1.000 travailleurs, et à donner comme objectif que le risque de cancer ne dépasse pas quatre cancers professionnels pour 100.000 travailleurs. Ce risque est bien trop élevé, certes. Mais il s'agit d'un progrès énorme.

Aujourd'hui, beaucoup de travailleurs sont exposés à des substances dont la valeur limite implique un risque de cancer nettement plus élevé. Cela concerne par exemple l'amiante et la poussière de silice libérés dans l'atmosphère lorsque l'on taille de la pierre, du béton, ou qu'on découpe des pierres naturelles.

Vers une réduction du nombre de cancers

Grâce à ces nouveaux accords, les substances sur lesquelles se concentrer en priorité ont été identifiées. Pour l'amiante, les travaux préparatoires sont terminés. La nouvelle valeur limite devrait être publiée dans les prochains mois.

La présidence belge du Conseil européen sera l'occasion de plaider pour de nouvelles avancées.



Elle sera cinquante fois moindre que la valeur actuelle. Le Comité consultatif a remis en septembre un avis à la Commission européenne concernant des normes strictes pour cinq autres produits cancérigènes, dont le cobalt et les fumées de soudage.

Le Parlement européen et le Conseil européen ont entamé en octobre des négociations sur de nouvelles

100.000

CANCERS PROFESSIONNELS SONT DÉNOMBRÉS CHAQUE ANNÉE DANS L'UE.

valeurs limites pour le plomb et les di-isocyanates, une substance qui est présente dans des mousses isolantes, des matelas, des semelles de chaussures, etc. En 2024, la procédure en vue de réduire la valeur limite de la poussière de silice sera entamée. Les syndicats sont les instigateurs de toutes ces évolutions; presque tous les groupes du Parlement européen les soutiennent. La CSC investit dans ce travail, notamment par le biais du Comité consultatif européen sur la sécurité et la santé et par le biais de contacts avec le Parlement européen. L'objectif final consiste à disposer, dans quelques années, de normes strictes pour cinquante produits cancérigènes responsables de 80% de l'exposition à des produits dangereux.

La Belgique, pionnière en la matière

L'Europe n'apporte pas de solution à tout. La CSC ne ménage pas ses efforts pour que la Belgique promulgue des lois sur les risques qui ne sont pas encore couverts au niveau européen. Il y a de quoi être fiers des résultats obtenus. Le travail sur un cadre législatif pour les risques psychosociaux, les substances reprotoxiques et, encore dernièrement, les perturbateurs endocriniens (à lire dans *L'Info* n°18) a été couronné de succès. Cet automne,

La nouvelle valeur limite d'exposition à l'amiante sera cinquante fois moindre que la valeur actuelle.



une proposition de législation sur une autre revendication importante de la CSC est attendue: la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS).

Ces bons exemples belges sont utiles pour ouvrir les portes européennes. Sept ans après l'adoption d'une loi en Belgique, par exemple, l'Union européenne s'est elle aussi dotée d'une législation sur les

substances reprotoxiques. Avec la présidence belge du Conseil européen, au premier semestre 2024, la CSC plaide désormais pour une directive européenne qui protège les travailleurs contre les risques psychosociaux. Cette interaction constante entre les niveaux national et européen permet d'accélérer l'amélioration de la sécurité et de la santé de tous les travailleurs européens.

Votre bimensuel d'information syndicale en version mobile! Téléchargez l'app de L'Info.

Disponible gratuitement sur  



Manifestants, oui. Criminels, non!



À l'heure d'écrire ces lignes, le gouvernement fédéral n'a plus de majorité pour faire voter le projet de loi "visant à rendre la justice plus humaine, plus rapide et plus ferme", appelée aussi "loi anticasseurs".

Même si nous devons rester prudents quant à la suite qui sera donnée à ce projet, ce revirement est la preuve que nos actions ont fini par payer. Nos mobilisations et un travail de sensibilisation acharné ont permis de faire bouger les lignes.

Pour rappel, le projet de loi de l'ancien ministre de la Justice, Vincent Van Quickenborne, visait à introduire dans le code pénal une peine complémentaire d'interdiction de manifester de trois ans (pouvant aller jusqu'à cinq ans en cas de récidive) en cas de condamnation pour certaines infractions commises dans le cadre d'un rassemblement revendicatif. L'intention de l'ex-ministre était de viser les casseurs qui s'introduisent dans les manifestations et en profitent pour commettre des infractions en toute

impunité. Cependant, certaines infractions pouvant faire l'objet d'une telle peine complémentaire d'interdiction de manifester étaient particulièrement légères.

C'est pourquoi une large plateforme, composée des syndicats et d'associations de la société civile, s'est mobilisée contre ce projet de loi. En cause: le risque que ce texte n'entrave les actions collectives pacifiques, voire cible les militants les plus actifs dans les luttes sociales, environnementales et démocratiques. La plateforme estime également que ce projet consiste en une restriction importante des libertés fondamentales d'expression et de manifestation qui n'est pas nécessaire dans une société démocratique pour atteindre l'objectif recherché.

Le droit de manifester est fondamental, et il nous faut le défendre sans relâche. Rien n'est jamais acquis. Mais pour l'heure, nous nous réjouissons de cette première victoire. Manifestants, oui. Criminels, non!

26 novembre: stop aux violences faites aux femmes!



14h: Départ de la manifestation Carrefour de l'Europe Bruxelles

Depuis plusieurs années, la CSC se mobilise contre les violences faites aux femmes.

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la plateforme Mirabal Belgium, dont la CSC fait partie avec les Femmes CSC, vous invite à une grande manifestation nationale à Bruxelles:



Quand?

Le dimanche 26 novembre



Où?

Bruxelles - Carrefour de l'Europe (à proximité de la Gare centrale de Bruxelles)

Programme

- 14h: départ de la manifestation
- 12h-17h: village féministe
- À partir de 15h30: podium musical

Rejoignez l'événement Facebook de Mirabal Belgium:

<https://fb.me/e/40fYNcaGY>

