



Le dossier

Pourquoi les élections sociales sont importantes pour les travailleurs?

Entre le 13 et le 26 mai 2024, plus de 2 millions de travailleurs auront la possibilité d'élire leurs délégués. Focus sur les effets positifs de la concertation sociale en entreprise.

5/6

Pour une reconnaissance internationale du droit de grève

4

CSCBIE: Pérenniser l'emploi dans un monde en transition

7

ACV-CSC Metea: Comment se former face à l'évolution de son métier?

9

Plus de 20.000 personnes mobilisées pour le climat

11



Un nouveau livre pour mieux comprendre la CSC d'aujourd'hui



Faire comprendre comment la CSC a été porteuse ou défenseuse des droits, de quelle manière elle s'est structurée et comment ses valeurs se sont construites, tels sont les objectifs de ce nouveau livre.

Fruit de la collaboration entre le Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire (Carhop) et la CSC, l'ouvrage retrace les principales lignes de 45 ans de progrès social, en laissant une large place à la réappropriation de cette histoire syndicale. Si sa

première partie suit scrupuleusement la démarche historique en retraçant les principales évolutions de ses structures et ses combats syndicaux de 1970 à 2013, la seconde sollicite le regard analytique de syndicalistes, d'historiens, de compagnes et de compagnons de route de la CSC, qui mettent en perspective des enjeux spécifiques au syndicat vert.

Une lecture indispensable pour comprendre l'actualité sociale d'aujourd'hui

Au travers des thématiques abordées par l'ouvrage et des analyses présentées, la finalité est de connaître le passé pour comprendre le présent, et d'ouvrir le champ des possibles en termes de transformations sociales. Bref, cette vaste publication donne quelques clés pour comprendre ce que sont les combats syndicaux de la CSC. Les chercheurs, les chercheuses, les étudiants ou toute personne intéressée par l'histoire sociale pourront ainsi comprendre ce qu'est la CSC en tant que mouvement social. Les rédacteurs et rédactrices ont aussi la volonté d'outiller des générations de militants, et de renforcer leur capacité à oser penser demain tout en agissant au quotidien.

«La CSC, retour sur 45 ans de progrès social (1970-2013)» est disponible gratuitement en ligne ou en version papier (au prix de 25€, frais de port compris), à l'adresse www.lacsc.be/notrehistoire



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

Disponible gratuitement sur

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
mht.paraph@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



Austérité: il faut revoir les projets de nouvelles règles budgétaires

Les nouvelles règles budgétaires européennes doivent permettre des investissements et une politique sociale. | Renaat Hanssens (Adapt. D.Mo.) |

Lors du déclenchement de la pandémie de Covid-19, la Commission européenne avait immédiatement compris que la rigueur des règles budgétaires existantes ne permettrait pas de combattre la crise. Leur application avait dès lors été suspendue, et la Commission avait alors jugé qu'une remise en cause radicale était nécessaire. Après de larges consultations, une proposition comportant à première vue plusieurs améliorations a été lancée fin novembre 2022.

L'impact des plans pour la Belgique

Cette proposition mettait fin à la règle absurde selon laquelle un État membre devait réduire chaque année d'un vingtième la partie de sa dette qui dépasse 60% du PIB. Cette règle, qui contraignait les États membres confrontés à une dette publique très élevée de mener une politique d'austérité intenable, a beaucoup nuit à la croissance économique dans ces pays. À l'origine, les nouvelles règles proposées demandaient seulement

Pacte de stabilité et de croissance: c'est quoi?

Les règles budgétaires européennes ont été instaurées en 1992, lors de la création de l'Union monétaire européenne. Elles imposent un plafond de respectivement 3% du Produit intérieur brut (PIB) pour le déficit budgétaire et 60% du PIB pour la dette publique. La conclusion du Pacte de stabilité et de croissance en 1997 a ajouté progressivement des règles plus strictes et complexes.

aux États membres dont la dette publique dépasse 60% du PIB de ramener celle-ci à une trajectoire en diminution, après une période d'adaptation de quatre ou sept ans. Malheureusement, sous la pression des «durs», de nouvelles règles plus strictes ont été ajoutées. Celles-ci rendent le projet actuellement sur la table imbuvable, comme le montre le calcul du Bureau du Plan: selon la durée de la période d'adaptation, notre pays devrait réaliser un effort de 4% (24 milliards) ou 4,8% (28,8 milliards) du PIB. Il s'agirait donc d'un assainissement continu de 1% (quasiment 6 milliards par an) ou 0,7% du PIB (plus de 4 milliards par an) pendant quatre ou sept années consécutives, pour arriver à un déficit de -0,8%. Bien plus dur, donc, que la règle de base pour le déficit (-3% du PIB).

Un défaut majeur

La proposition de la Commission présente d'autres défauts: elle n'a pas abrogé la règle des 60% pour la dette publique. À une époque où il faut travailler d'arrache-pied pour assurer la neutralité carbone de l'économie, ce choix n'est pas intelligent. De plus, les dépenses pour de nouveaux investissements doivent être intégrées complètement dans le déficit public, au lieu de prévoir qu'elles puissent être amorties pendant une longue période. Enfin, la méthode de calcul de la dette risque de conduire à un excès de prudence budgétaire réservée, qui risque de saper le développement économique et les marges pour des investissements.

Ne pas étouffer l'économie

La Confédération européenne des syndicats (CES) craint que les négociations entre le Conseil des ministres de l'Économie et des Finances et le Parlement européen ne débouchent pas sur une proposition acceptable, les «durs» au sein de ces organes tentant systématiquement de faire annuler certains assouplissements proposés.



En tant que syndicat, la CSC est convaincue de la nécessité de réduire les déficits budgétaires afin que la dette reste gérable. Mais étouffer l'économie par une politique d'austérité extrêmement stricte n'est pas la bonne méthode. Les nouvelles règles doivent laisser une marge budgétaire pour les investissements indispensables dans la transition. Cette marge ne peut

provenir des économies dans les services publics ou la politique sociale. La CSC espère pouvoir convaincre le monde politique belge de la nécessité de revoir en profondeur les projets de nouvelles règles budgétaires. La manifestation syndicale du 12 décembre espère y contribuer.

Le droit de grève devant la Cour internationale de Justice

Après des années de débats, le droit de grève est porté devant la Cour internationale de Justice.

| Brigitte Jaspard |

L'affaire remonte à 2012, lorsque les représentants des employeurs ont déclenché une crise majeure lors de la Conférence annuelle de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces derniers affirmaient que le droit de grève n'était pas couvert par la Convention 87 de l'OIT portant sur la liberté syndicale, et que la commission d'experts indépendants de l'OIT avait dépassé son mandat en interprétant cette convention comme couvrant le droit de grève. Les représentants des travailleurs ont bien entendu contesté ce point de vue et exprimé leur désaccord.

Mais cette crise n'a pas été sans conséquences, puisqu'elle a bloqué le travail de la Commission de l'application des normes de l'OIT, menant à l'échec de la Conférence de 2012. Il a fallu trois ans pour qu'un accord

puisse être trouvé pour refaire fonctionner la Commission d'application des normes. Mais la divergence sur le fond entre représentants des employeurs et des travailleurs subsistait, laissant une insécurité juridique concernant le droit de grève.

Défendre un droit fondamental

Ce n'est que le 10 novembre 2023, lors d'une séance du Conseil d'administration de l'OIT, que la situation a trouvé une issue: une majorité s'est enfin dégagée pour porter le litige devant la Cour internationale de Justice, la plus haute juridiction judiciaire du système des Nations unies. C'est une étape importante: si la Cour suit la position des travailleurs, elle confirmera que le droit de grève est reconnu au niveau international!

UNE DIFFÉRENCE DE POSITIONS
ENTRE LES REPRÉSENTANTS DES
EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS
A ENRAYÉ LE DÉBAT.

La CSC a joué un rôle important dans ce litige puisque Marc Leemans, président de la CSC, est le porte-parole des travailleurs au sein de la Commission de l'application des normes de l'OIT. Tout comme son prédécesseur Luc Cortebeek, il s'est attelé à défendre bec et ongles le droit de grève comme un droit fondamental pour tous les travailleurs dans le monde. Cette ultime étape est donc le résultat de près de douze années d'un travail intense et d'une détermination sans faille.

En Belgique, la mobilisation a permis d'empêcher des atteintes au droit de grève.



ÉLECTIONS SOCIALES 2024

Pourquoi les élections sociales sont utiles aux travailleurs?



Entre le 13 et le 26 mai 2024, plus de deux millions de travailleurs vont avoir la possibilité d'élire leurs délégués dans le cadre des élections sociales. Elles se dérouleront dans plus de 7.000 entreprises, organisations du non-marchand, institutions de soins et écoles. Les effets de la participation et de la concertation sociale dans les entreprises, et par conséquent des élections sociales, sont très importants. | David Morelli |

Il y a exactement 75 ans, en 1948, le Parlement belge adoptait la «Loi portant organisation de l'économie». Cette loi a jeté les bases de notre système de démocratie économique et sociale. Elle a permis l'organisation des premières élections sociales pour le conseil d'entreprise (CE) en 1950. Pour élire les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux, rebaptisés ensuite «comités pour la prévention et la protection au travail» (CPPT), il a fallu attendre 1958. Trois quarts de siècle plus tard, les élections sociales de mai 2024 en seront à leur 19^e édition pour le conseil d'entreprise, et à leur 17^e pour le CPPT. Les élections sociales constituent aujourd'hui un moment fort de la participation des travailleurs, puisque près de deux millions d'entre eux ont ainsi l'opportunité de choisir celles et ceux qui défendront leurs intérêts dans l'entreprise pour les quatre années à venir.

Les effets de la participation et de la concertation dans les entreprises, et donc des élections sociales, sont significatifs. Des études confirment par exemple que la concertation

sociale au niveau de l'entreprise exerce une pression à la hausse tant sur les rémunérations que sur la productivité dans l'organisation, ce qui permet de dégager les marges nécessaires pour les négociations.

Effets positifs et opportunités

La présence syndicale sur les lieux de travail offre aussi davantage

d'opportunités aux travailleurs d'exercer leurs droits en matière de sécurité sociale et de droit du

DES ÉTUDES DÉMONTRENT QUE LA PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE RENFORCE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI.

travail, avec notamment la possibilité de prendre un congé parental. Cet impact est encore plus marqué pour les groupes de travailleurs précaires.

Les études montrent également que les travailleurs occupés dans des entreprises où des représentants syndicaux sont actifs ont plus de possibilités de bénéficier d'une formation proposée par leur employeur. Cet effet positif est renforcé pour les travailleurs peu scolarisés. La représentation syndicale permet ainsi de réduire les inégalités au niveau des opportunités de formation.

La présence syndicale dans l'entreprise renforce également la sécuri-



Le 22 novembre dernier, les numéros de liste pour les élections sociales ont été attribués par tirage au sort. La CSC s'y présentera avec le numéro 2.



té d'emploi. Les travailleurs restent plus longtemps dans les entreprises dotées d'un syndicat et sont moins inquiets pour leur emploi. Compte tenu de l'impact important de l'in-

des nouvelles technologies sont mieux répartis et les effets négatifs, comme le stress, sont moindres.

Effets sociétaux positifs

Au-delà de l'impact sur le bien-être au travail, la représentation des travailleurs dans l'entreprise a aussi plus largement des effets positifs au niveau sociétal. Des études tant internationales que belges montrent, par exemple, que dans les entreprises où la concertation sociale était plus solide, les travailleurs

étaient mieux protégés pendant la crise sanitaire. Il ressort également de ces études que le risque de décès des résidents de maison de repos pendant la période Covid était plus faible dans les institutions où le syndicat est actif. La présence d'une représentation syndicale dans l'entreprise a donc des effets positifs plus larges pour la société.

Les chefs d'entreprise belges sont aussi relativement positifs à l'égard du système belge de participation: 80% des dirigeants belges estiment que les représentants locaux des travailleurs sont fiables et constructifs. Une étude menée dans les entreprises belges montre que la concertation sociale, qui se traduit par des conventions collectives de travail (CCT), permet d'améliorer tant les salaires que la productivité. Il apparaît ainsi clairement que la concertation sociale dans l'entreprise est positive, aussi bien du point de vue des travailleurs que des employeurs.

80%

DES DIRIGEANTS BELGES ESTIMENT QUE LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS SONT FIABLES ET CONSTRUCTIFS.

sécurité d'emploi sur le stress et le bien-être mental, il est clair que la présence du syndicat dans l'entreprise a un effet positif majeur en termes de bien-être. Cet impact concerne aussi l'introduction de nouvelles technologies. Là où il y a participation des travailleurs, les avantages et les inconvénients

Aussi pour les travailleurs intérimaires

Un intérimaire qui a presté 32 jours effectifs entre le 1^{er} novembre 2023 et le 31 janvier 2024 est autorisé à voter dans l'entreprise où il travaille. Les intérimaires qui ne sont plus dans l'entreprise au moment du vote (ou qui ne sont pas sous contrat à ce moment-là) jouissent également de ce droit.

Élections sociales: pas seulement un enjeu dans les entreprises

Si les élections sociales trouvent leur signification au niveau des entreprises, elles revêtent également une importance particulière à d'autres niveaux: les résultats du scrutin permettent de définir la représentation syndicale dans différents organes de concertation aux niveaux national interprofessionnel et sectoriel, communautaire, régional (Conseil national du travail, Conseil central de l'économie, Conseil économique, social et environnemental de Wallonie...), ainsi que dans divers organes publics consultatifs ou de gestion (organes de gestion de la sécurité sociale et de contrôle de l'énergie, commission des prix, certains organes d'institutions financières comme la BNB ou des sociétés régionales d'investissement). C'est véritablement le baromètre de l'audience des syndicats.

Les élections constituent aussi l'opportunité pour les syndicats, en dehors du comptage de

leurs membres respectifs, d'évaluer leur représentativité, de jauger le rapport de force entre organisations et son évolution. Et plus fondamentalement, il s'agit surtout, pour l'ensemble des syndicats, d'affirmer et de réaffirmer tous les quatre ans une force collective et une légitimité à leur contre-pouvoir. | Geneviève Laforêt |



BÂTIMENT - INDUSTRIE & ÉNERGIE

Un congrès pour aller plus loin, durablement



La CSC bâtiment – industrie & énergie s’est penchée avec ses militants sur les manières de pérenniser, dans un monde en transition, les valeurs et les actions qui la fondent. | David Morelli |

«Après tout ce qui s’est passé avec le Covid, je pense que c’est important de remettre les choses à plat, même si on n’est pas toujours d’accord, et d’essayer d’avoir une ligne de conduite», déclare Carlo, délégué dans le secteur de la chimie depuis plus de 35 ans. Avec 600 autres congressistes, il a rejoint Houffalize le 30 novembre dernier pour clôturer la longue réflexion débutée en 2022 visant à définir les lignes de force de la CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE) pour les cinq ans à venir.

En 2015, le congrès de la CSCBIE s’intitulait «Traçons la route». Le mot d’ordre de celui de 2023 est «Aller plus loin, durablement». Huit ans, une fusion avortée avec l’ACV-CSC Metea et une pandémie séparent ces deux congrès, mais la CSCBIE continue à tracer sa route et celle qu’emprunteront ses quelque 255.000 membres et 10.000 militants de manière cohérente.

Le passé et l’avenir

Durant trois jours, la CSCBIE a interrogé les conditions pour résister

à l’épreuve du temps et perdurer. La séance plénière d’introduction a permis de développer la thématique de la durabilité. «C’est une question transversale à de nombreux secteurs couverts par notre centrale, explique Pierre Cuppens, secrétaire général de la CSCBIE. Confrontés aux transitions, certains secteurs y sont plus sensibles que d’autres. Il faut accompagner leur transformation pour qu’ils soient durables demain.»

Une longue vidéo a rappelé aux participants l’ensemble des avancées et obstacles rencontrés par la CSCBIE depuis 2015 (Brexit, Covid, lutte contre le dumping social en Belgique et à l’international, judiciarisation des actions collectives...). Un rappel utile avant le vote des sept résolutions d’actualité, définissant les priorités immédiates de la cen-



trale professionnelle. Parmi celles-ci: le travail faisable, une pension digne pour tous les travailleurs, ou encore une fiscalité plus juste. «Notre activité principale demeure la défense des intérêts des membres et des travailleurs, rappelle Patrick Vandenberghe, président de la CSCBIE. Notre priorité, c’est d’être présents dans les entreprises, dans les secteurs, dans les PME. C’est là que se trouve notre futur. On a donc besoin des militants. Ils sont notre force pour défendre les intérêts de nos membres. Nous sommes le syndicat de la concertation durable, et nous voulons poursuivre le développement de la concertation sociale et de l’action sectorielle». Beaucoup de choses ayant changé en huit ans sur les plans juridique, technique et pratique, ce congrès a également été l’occasion de réviser les statuts de la CSCBIE.



NOUS SOMMES LE SYNDICAT DE LA CONCERTATION DURABLE.

Lignes de forces durables

Le plat de résistance du congrès était composé des réunions en section, moment important d’échanges avec les délégations en vue du vote des 27 lignes de forces. Celles-ci étaient abordées selon trois axes:

La séance plénière d’introduction a permis de développer la thématique de la durabilité.





Six cents militantes et militants ont participé au congrès.

la durabilité de l'organisation, la durabilité de la concertation, et le travail durable. «On joue notre avenir, ici, confie Dave, un délégué du secteur de l'ameublement et de la

transformation du bois. Il faut définir les lignes de force qui vont permettre de faire perdurer et améliorer la centrale. Il va également falloir travailler pour et avec les jeunes. Il faut entrer en contact avec eux et les recruter. Ce sont eux notre avenir». Plus largement, pour Jean-Marc, délégué dans la construction, «il faut écouter ce qui se passe au niveau de la base, et maintenir un contact de proximité avec elle. Et il faut que le service continue à être à la hauteur des cotisations demandées aux membres».

Ces demandes sont en phase avec la vision d'avenir de la CSCBIE et de son président. «Nous devons continuer de renforcer les services aux membres. On a déjà beaucoup investi à ce niveau et on va continuer à le faire, affirme Patrick



NOTRE PRIORITÉ, C'EST D'ÊTRE PRÉSENTS DANS LES ENTREPRISES, DANS LES SECTEURS, DANS LES PME.

Vandenbergh. Nous devons aussi mettre pleinement l'accent sur la fidélisation et le recrutement des membres, en accordant une attention spécifique aux jeunes et aux membres des PME». Il revient également sur une avancée dont il est personnellement très fier: «On a beaucoup travaillé pour installer un syndicalisme vertical dans lequel nous pouvons discuter des problèmes de tous les travailleurs: ouvriers, employés et cadres. Même si ce n'est pas le cas dans tous les secteurs, il y a eu de bons accords avec l'ACV Puls et la CNE». Patrick Vandenbergh conclut: «nous allons nous retrousser les manches pour concrétiser ces lignes de force et rendre le monde meilleur».

1. CNE: Centrale nationale des employés, dont l'ACV Puls est l'équivalent en Flandre, NDLR.

La CSCBIE veut être durable, dans tous les sens du terme

Pierre Cuppens, secrétaire général de la CSCBIE, aborde quelques points saillants des trois sections de lignes de force qui ont été soumises au vote lors du congrès. | David Morelli |

La série de lignes de force «Une organisation durable» met en exergue la place centrale des membres et des militants dans l'organisation. Sont-ils le moteur de la durabilité?

Ce sont nos militants, nos membres, nos délégués qui nous donnent l'impulsion. Les délégations syndicales constituent le moyen principal de faire remonter les ressentis des travailleurs en entreprise. Nous devons évoluer avec nos membres et développer, dans un monde qui change, les fondations syndicales, tout en conservant nos valeurs. La CSCBIE veut être durable dans tous les sens du terme.

La seconde série de lignes de force est consacrée à la concertation sociale. Comment la CSCBIE aborde-t-elle sa pérennité?

Notre modèle fonctionne, mais il évolue. On peut encore discuter avec les secteurs, car la volonté de trou-

ver un accord est encore présente, mais là où il fallait avant deux nuits de négociations, il en faut maintenant quatre. En revanche, cela devient plus compliqué avec le monde politique. Fondamentalement, nous sommes et restons un syndicat de concertation... mais nous n'oublions pas le combat!

La 3^e série aborde la durabilité de l'emploi sous différents angles: salaires, mobilité, métiers lourds... Vous y abordez également la nécessité du contrôle. Est-ce un gage de durabilité?

Les travailleurs détachés et migrants sont les premières victimes d'abus ou de mauvais traitements de la part des employeurs. Des règles existent, mais il n'y a pas assez de ressources pour pouvoir contrôler si le travail est réalisé de manière juste et équitable. Dans un secteur comme celui de la construction, cette situation fait perdre des emplois aux travailleurs réguliers. Un dumping social s'installe, et amoindrit la possibilité de rétribuer justement les travailleurs, en termes de salaires mais aussi de sécurité. Nous plaidons donc pour qu'il y ait davantage d'inspections et d'inspecteurs.



NOTRE MODÈLE FONCTIONNE, MAIS IL ÉVOLUE.

MÉTAL ET TEXTILE

Naviguer vers le futur, ensemble

ACV-CSC Metea, la centrale professionnelle de l'industrie du métal et du textile, a organisé son congrès quadriennal autour de la question de la transition juste – ou comment concilier changement climatique et industrie prospère. Ce congrès d'inspiration était l'occasion de définir les lignes de force qui guideront les actions futures. | Vinciane Pigarella |

Le congrès est un évènement important pour la démocratie interne d'un syndicat. Ils étaient 600 militantes et militants à se réunir à Anvers ces 28 et 29 novembre dernier, pour réfléchir à l'avenir de la centrale professionnelle et aux actions à mettre en place pour y parvenir. Ce congrès, intitulé «Naviguer vers le futur», est la suite logique du congrès de 2019, qui avait pour thème «L'industrie 4.0».

«Le congrès permet aux militants de déterminer la voie à suivre. Il est important qu'ils contribuent à déterminer la direction que notre centrale doit prendre en la matière. Leur avis nous sert de boussole»,



Lieve De Preter,
présidente de Metea.

appuie Lieve De Preter, présidente de Metea. «Les militants attendent de nous que l'on trace les lignes directrices d'un projet syndical dans lequel Metea aura sa place dans la concertation sociale. Cette transition doit être la plus juste possible et ne laisser personne sur le bord

de la route», ajoute Lahoucine Ourhribel, secrétaire général francophone.

Pendant deux jours, six perspectives différentes ont été examinées de manière approfondie par les militants présents. Ceux-ci étaient invités à se rendre en train au congrès, qui avait lieu à deux pas de la gare d'Anvers Central. Grâce à une application créée pour l'évènement, les congressistes avaient accès à des traductions simultanées, des informations pratiques, des groupes de discussion, ainsi qu'aux photos prises durant ces deux jours. C'est également via cette application qu'ils ont pu voter durant les votes statutaires. Des oreillettes adaptables à tous les smartphones et des bornes de recharge étaient disponibles sur place. Un parti pris qui a permis de garder l'humain au centre des échanges.

Des thématiques qui dominent le débat climatique

Les thèmes des groupes de travail n'ont pas été choisis au hasard, puisqu'y dominait le débat climatique: l'emploi à l'épreuve du temps, l'économie circulaire, la transition juste, le financement, la position concurrentielle internationale, et la transition énergétique. En amont, les militants avaient reçu une formation de préparation sur ce qu'implique exactement le changement climatique, la réponse qu'apporte la politique actuelle en la matière, et l'importance d'avoir une transition climatique équitable.

Pendant le congrès, les militants se sont réunis en groupe de travail.



Cela a donné lieu à des échanges d'expériences et de bonnes pratiques, tout en favorisant l'interaction entre les congressistes. «Le congrès est toujours un évènement important pour les militants, par-

**LE BESOIN DE FORMATION
AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES
A ÉTÉ IDENTIFIÉ
PAR DE NOMBREUX MILITANTS.**

tage Nathalie Rodrigues, opératrice chez Trico, une entreprise spécialisée dans la fabrication de balais d'essuie-glace. *Non seulement c'est*



Lahoucine Ourhribel,
secrétaire général francophone
de Metea.

intéressant, mais ça brasse des personnes d'entreprises et d'horizons différents. On participe aux congrès pour chercher des nouvelles idées, pour améliorer les conditions de travail, pour se rencontrer. On se rend compte que les problèmes rencontrés sont souvent les mêmes.»



© Brigitte Jaspard

Plus de 600 militants étaient présents pour réfléchir à l'avenir de la centrale.

apprennent de nouvelles compétences par eux-mêmes, et là, il y a quelque chose à mettre en place. Certaines entreprises sont en retard par rapport à la formation, confie Anthony Aquilino, délégué chez Vaillant SA, entreprise de fabrication et vente de systèmes de chauffage et de ventilation. Cependant, on voit que le changement technologique imposé dans toutes les entreprises permet de créer de l'emploi. C'est plutôt positif. Mais ce qu'on voudrait dans un premier temps, c'est que la technologie serve à aider les techniciens, les ouvriers, les employés, et pas nécessairement à les remplacer. On ne peut pas lutter contre la digitalisation, mais on peut établir un juste milieu pour que ce soit une aide à notre travail et pas un obstacle».

Impliquer les travailleurs dans la transition

Cette transition climatique juste aura lieu si l'on arrive à concilier les transitions numérique et écologique. Cette double transition va de pair, se renforce, et ne se fera pas sans les travailleurs. «Nous avons besoin d'une industrie verte et durable dans laquelle les travailleurs contribuent à piloter la transition. En effet, les travailleurs sont en première ligne des changements sur le lieu de travail et doivent être impliqués dans le processus de transition climatique de leur entreprise afin que l'on puisse parler d'une transition juste, affirme Lieve De Preter. L'industrie doit tirer parti des opportunités offertes par la transition, et dans le même temps, nous ne pouvons pas permettre que les travailleurs en fassent les frais. Nous exigeons une protection sociale digne de ce nom, et voulons participer à la concertation sociale à tous les niveaux sur la manière de concilier politique climatique et intérêts des travailleurs», conclut la présidente de l'ACV-CSC Metea.

L'emploi à l'épreuve du temps

Divers ateliers thématiques étaient accessibles aux congressistes. Parmi ceux-ci se trouvait l'atelier «Jobs Future-proof»¹, basé sur le constat que l'industrie manufacturière se transforme à toute vitesse: nouvelles machines, nouvelles technologies, augmentation du nombre d'écrans, d'applications et de programmes... Le métier exercé aujourd'hui par les travailleurs est parfois très différent de celui appris initialement; ces changements ne sont d'ailleurs pas près de s'arrêter. Dans ce groupe de travail, la réflexion portait sur les changements successifs à prévoir au niveau des métiers et des compétences, avec comme première question «Comment penses-tu que ton métier/fonction évoluera à l'avenir?». Trois réponses-typiques étaient proposées aux militants:

1. Mon emploi actuel continuera à exister mais évoluera fortement.
2. Mon emploi actuel gagnera en importance.
3. Mon emploi actuel disparaîtra.

Si très peu de militants (environ

1. «Jobs à l'épreuve du futur», en français, NDLR.

trois sur quarante) pensent que leur emploi est voué à disparaître, ils sont un peu plus (moins de dix) à penser que leur emploi gagnera en importance. La majorité des répondants s'accordait toutefois pour dire que leur emploi continuera à exister, tout en évoluant.

Anticiper les changements pour ne pas les subir

Si l'emploi évolue, les compétences aussi. À la question «Le contenu de mon emploi va changer. Personnellement, que ferais-je?», la majorité des congressistes s'accordent pour dire que l'employeur doit offrir l'opportunité d'apprendre ce nouveau métier. Il faut anticiper les événements et les changements pour ne pas les subir. «Les opportunités d'emploi existent, et il ne faut pas le négliger. Mais il faut prendre en compte que certaines personnes sont en difficulté par rapport à ces changements. Par manque de formation, par exemple. Il arrive que les gens



ON PARTICIPE AUX CONGRÈS POUR CHERCHER DES NOUVELLES IDÉES, AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, SE RENCONTRER.



BRUXELLES

Stop aux violences faites aux femmes!

Près de 5.000 personnes se sont rassemblées le dimanche 26 novembre à l'initiative de la plateforme Mirabal Belgium. Celle-ci regroupe de nombreuses associations, dont la CSC, et organise chaque année ce rassemblement à l'occasion de la Journée mondiale contre les violences faites aux femmes.



© Stéphanie Stierels

La CSC se mobilise sur cette thématique, car les violences sexistes et sexuelles sont une réalité à combattre sur tous les lieux de travail. De plus, les violences conjugales ont des impacts sur le lieu de travail, et il est fondamental que la victime puisse conserver son emploi et son autonomie économique et financière pour pouvoir quitter le jour où elle le pourra.

En outre:

- 9% des travailleuses ont déjà été agressées physiquement au bureau;
- 1 travailleuse sur 3 dans les titres-services et les aides familiales a été victime de violences sexuelles sur son lieu de travail (Source: CSC Alimentation et Services, 2017);
- 1 couple sur 5 connaît des problèmes de violences;
- En 2022, on dénombrait 24 féminicides. En 2023: déjà 24 féminicides!

Toutes les photos sur www.facebook.com/lacsc



© Donatienne Coppieters

BRUXELLES

Plus de 20.000 personnes mobilisées pour le climat!

En parallèle à la COP28 qui s'est ouverte à Dubaï, la Coalition climat, dont la CSC fait partie, organisait ce dimanche 3 décembre une grande marche pour le climat à Bruxelles. Les manifestants ont plaidé pour plus de justice climatique, car chaque dixième de degré en moins compte! Le cortège a démarré depuis la Gare du Nord et a pris fin au parc du Cinquantenaire. De nombreuses associations étaient présentes pour porter l'urgence climatique aux oreilles des politiques.

Bonus



Dans l'app de L'Info Les messages de la marche pour le climat.



NETTOYAGE (CP n° 121)

Paiement des primes

C'est l'heure des primes! Si l'année passée, vous avez reçu votre prime de fin d'année par la CSC, celle-ci aura versé aux alentours du 6 décembre la prime de fin d'année sur votre compte bancaire. Les autres travailleurs recevront une attestation du fonds social. Vous devez remettre cette attestation à la CSC. La prime de fin d'année s'élève à 9% des salaires gagnés entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023. Outre la prime de fin d'année, les affiliés de la CSC touchent une prime syndicale de 145 euros (en cas de prestations complètes). Cette prime est réservée aux affiliés syndicaux!



© Shutterstock

Nous ne sommes plus simplement des marcheurs!



Alors que la COP des Nations sur le climat s'est ouverte il y a une semaine à Dubaï, la coalition pour le climat, qui regroupe une centaine d'organisations de la société civile, a rassemblé plus de 20.000 personnes ce dimanche à Bruxelles. Les manifestants étaient présents pour rappeler qu'"il n'y a pas de planète B", que "chaque dixième de degré compte", ou encore qu'"il n'y aura pas d'emploi sur une planète morte"...

Nous le répétons depuis longtemps: nous vivons une époque cruciale, où la question climatique prend une importance capitale dans notre vie quotidienne et pour le monde du travail. Comme organisation syndicale, nous ne pouvons évidemment rester silencieux. Il est de notre devoir de faire entendre notre voix, non seulement au niveau local, mais également sur la scène internationale, où des décisions capitales pour l'avenir de notre planète doivent être prises.

Nous appelons instamment notre pays à intensifier sa collaboration afin de mettre en œuvre

des politiques et pratiques propices à une transition juste, sans que les travailleurs et travailleuses ne soient les victimes de cette transformation nécessaire.

Les politiques mises en place doivent garantir une transition juste, assurant que nos travailleurs soient protégés et soutenus tout au long de ce processus. Une attention doit également être portée aux populations les plus fragiles, qui subissent de plein fouet les dérèglements climatiques. Nous ne sommes plus simplement des marcheurs et marcheuses, nous constituons désormais un mouvement.

Notre détermination persiste, et nous continuerons à exprimer notre mécontentement envers nos dirigeants politiques face à la lenteur avec laquelle ils opèrent les changements nécessaires dans notre société. Les autorités politiques doivent donc arrêter de se refiler la patate chaude. Non seulement entre elles, mais aussi entre les générations.

Bientôt la prime de fin d'année!

Pour tout savoir,
rendez-vous sur
www.lacsc.be/primedefindannee