



Le dossier

V comme victoires!

À l'aube de la nouvelle année sociale, retour sur les nombreuses victoires syndicales obtenues cette année dans les entreprises, les secteurs et la législation.

4/7

Les ALE, à la croisée des chemins

2

Quel avenir pour l'usine d'Audi?

9

Covid long: un manque de prise en compte

10

Droits des travailleurs: le modèle européen en danger

11



Agences locales pour l'emploi: à la croisée des chemins

Le nouveau positionnement de la CSC wallonne à l'égard des ALE refaçonne l'architecture du dispositif, et clarifie son objectif d'insertion sociale.

| Nicolas Vandenhemel |

Nées en 1987, les agences locales pour l'emploi (ALE) n'ont plus le vent en poupe. Présentes dans 246 des 262 communes de la Région wallonne, elles semblent de plus en plus méconnues du grand public. Pourtant, à l'époque, leurs objectifs étaient louables: apporter un complément de revenu à des demandeurs d'emploi en leur permettant de prêter dans une série d'activités ne concurrençant pas le marché du travail «classique».

Mais dans un contexte politique de plus en plus suspicieux à l'égard des demandeurs d'emploi, les maigres acquis du dispositif ALE ont progressivement fondu comme neige au soleil. Ainsi, les prestations ALE n'engendrent plus une dispense de recherche d'emploi, et le montant de ces prestations n'a plus été revu depuis fort longtemps... Dans ce contexte, le nombre de prestataires et d'heures prestées a dégringolé. Afin d'inverser la tendance, le Forem souhaite valoriser au maximum le passage en ALE en en faisant un véritable tremplin vers l'emploi, tout en essayant de séduire de nouveaux demandeurs d'emploi.

Faire du lien social

Face à toutes ces évolutions, et sur base, entre autres, des retours des mandataires CSC, présents au sein des conseils d'administration de chaque ALE, le comité ré-

**LE FOREM SOUHAITE FAIRE DU PASSAGE EN ALE
UN TREMLIN VERS L'EMPLOI.**

gional wallon (CRW) de la CSC a adopté un nouveau positionnement à l'égard des ALE. L'occasion également de se positionner sur un vieux débat, en affirmant que la principale mission des ALE est de faire du lien social. Se basant notamment sur une étude du Forem qui démontrait, en 2019, que 43% des prestataires y prestatent



depuis au moins cinq ans, le CRW estime en effet que les ALE ne devraient pas être un tremplin vers l'emploi.

Si tel est l'objectif recherché par le demandeur d'emploi, d'autres dispositifs existent en Région wallonne, comme l'économie (sociale) d'insertion, pour mieux y répondre. Afin de quand même proposer d'autres perspectives aux demandeurs d'emploi qui prestent en ALE depuis longtemps, la CSC wallonne propose qu'à partir de cinq ans de chômage, la proposition leur soit faite de rejoindre une initiative Territoires zéro chômeurs de longue durée, que la CSC wallonne voudrait voir concrétisés beaucoup plus massivement qu'actuellement.

Reste la question des 67 ALE qui contiennent une section titres-services. Il est en effet parfois compliqué pour ces ALE d'atteindre une taille critique suffisante pour survivre. Or, une faillite de la section titres-services entraîne la faillite de l'entièreté de l'ALE. Malgré tout, ce modèle doit être défendu. En effet, la qualité de l'emploi y est comparativement meilleure, il y a relati-

TIRAGE MOYEN

200.000 exemplaires

RÉDACTION

Chaussée de Haecht, 579
B-1030 Bruxelles (Belgique)
02.24.43.286
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



vement moins d'incapacités de travail, et la présence des organisations syndicales dans les conseils d'administration permet une meilleure vue sur la manière dont les travailleurs sont traités. Dans ce contexte, la CSC wallonne estime que les activités de titres-services devraient être clairement et juridiquement différenciées des activités ALE «classiques».

Dans la nouvelle architecture du dispositif esquissée par la position de la CSC wallonne, tant les activités «classiques» que les activités de titres-services des ALE seraient, à l'instar des initiatives Territoires zéro chômeurs de longue durée, placées sous le contrôle d'un comité de pilotage «emplois de proximité». Ce comité de pilotage, dont le rôle devient central, serait créé dès qu'il y a 15.000 habitants, ce qui engendrerait potentiellement des fusions d'ALE. Il serait, par ailleurs, géré de manière paritaire par les représentants du conseil communal et les interlocuteurs sociaux, en lieu et place des ALE actuelles.

Revendications

La CSC wallonne rappelle par ailleurs certaines de ses revendications de longue date: la base volontaire des prestations en ALE, la revalorisation du montant des prestations à 6 euros (comme en Communauté germanophone), la valorisation des formations suivies par les prestataires, etc.

Elle conclut sa nouvelle position en jetant un pavé dans la mare. En effet, à l'heure actuelle, l'accueil extrascolaire est souvent réalisé, en région wallonne et en région bruxelloise (lire ci-dessous), par des prestataires ALE, payés... 4,10 euros de l'heure. Face à cette situation inacceptable, la CSC wallonne dresse un constat lourd et formule une revendication forte: «À certains égards, on peut parler d'un dumping social organisé (certes, faute de financements suffisants) par les pouvoirs publics. L'accueil extrascolaire doit être constitué de vrais emplois avec un véritable statut ».

L'avenir des ALE bruxelloises

Dans le cadre d'une réflexion sur l'avenir des ALE, la CSC bruxelloise a formé un groupe de travail spécifique, dédié à cette question. | David Morelli |

Celui-ci constate que «certaines personnes ont fait carrière en ALE. Le système n'est donc pas toujours un tremplin vers l'emploi comme prévu initialement. Pour d'autres personnes, leur contrat ALE devient ultérieurement un contrat de travail ordinaire.» Il s'interroge par ailleurs, tout comme le CRW (lire ci-dessus) sur le recours à des travailleurs ALE dans le cadre de l'accueil scolaire: «Pourquoi les écoles ne leur offrent-elles pas de véritable contrat?, s'interroge la CSC bruxelloise. Il faut veiller davantage à ce que le recours aux ALE ne mène pas à l'exploitation de travailleurs sous-payés. Dès lors, nous demandons un contrôle plus strict du recours aux travailleurs ALE pour les fonctions qui concurrencent de véritables emplois. Sans parcours de formation, le système n'est pas acceptable.»

Il préconise par ailleurs une recherche active de nouvelles activités répondant aux besoins actuels de la société.

Rémunérer le travail à sa juste valeur

En matière de rémunération, la CSC bruxelloise propose de revaloriser les indemnités des prestataires ALE et de différencier les utilisateurs selon qu'ils soient, entre autres, des particuliers ou des personnes morales. «Nous pouvons imaginer une structure tarifaire différenciée pour les chèques, mais avec une indemnité identique pour tous les travailleurs. Cette structure doit récompenser l'accompagnement formatif et rester ac-

cessible pour le particulier, tout en finançant l'augmentation de l'indemnité.» Enfin, elle rappelle le rôle du syndicat dans la défense des intérêts des prestataires alors qu'il fait partie du pouvoir organisateur des ALE: «Il a un rôle à jouer dans l'identification des besoins, le choix des critères à respecter en termes d'usage, d'accompagnement des prestataires, la différence d'activité autorisée en fonction d'une vision de l'ALE comme tremplin ou comme complément de revenu. Nous proposons de (re)mettre en place le comité de concertation pour discuter des conditions de travail et des demandes des travailleurs en matière de formation et de bien-être.»





© Shutterstock

V comme victoires vertes



Malgré un contexte difficile, la CSC cherche sans relâche des avancées syndicales dans les entreprises, les secteurs, la législation et les tribunaux, en Belgique et en Europe. Aperçu non exhaustif des victoires syndicales de l'année sociale écoulée, pour aborder avec enthousiasme celle qui débute. | David Morelli |

Dans les entreprises et les secteurs

• XLG Home: fin d'une situation discriminatoire

La direction de l'entreprise de titres-services établie à Libramont diminuait le montant des chèques-repas des aides ménagères ayant été absentes plus de deux jours au cours d'un trimestre. Après un combat acharné de plusieurs semaines, les syndicats ont obtenu l'annulation de cette discrimination liée à l'état de santé.

• Spectaculaire retournement de majorité chez Holcim

Il y a quatre ans, la CSCBIE avait deux mandats sur six chez Holcim Obourg. À la suite des élections sociales, elle détient désormais sept mandats dans l'entreprise cimentière. Cette victoire est importante, car elle aura des répercussions en commission paritaire, en augmentant le poids de la CSC pour assurer

une transition juste dans le secteur. Elle constitue une avancée énorme pour déployer la politique sectorielle souhaitée par la CSC pour les fabriques de ciments en Belgique. Les trois mandats supplémentaires en CPPT permettront par ailleurs de mieux contrôler la sous-traitance massive qui accompagne la nouvelle usine zéro carbone.

• Une condamnation de Commscope qui fera jurisprudence

Le 6 mai 2024, la Cour du travail de Bruxelles a donné raison à la CSC en condamnant l'entreprise de télécommunications Commscope pour discrimination sur base de la conviction syndicale. Cette décision fait suite au licenciement, fin 2018, d'un délégué CSC, sans motif spécifique et en violation totale de la loi relative à la protection des représentants du personnel. La Cour a confirmé que le délégué avait bien été «*expressément visé en sa qualité de représentant du personnel et*

du syndicat». Commscope doit donc s'acquitter de 20.000 euros de dommages et intérêts en raison de son comportement discriminatoire. Cette condamnation fera jurisprudence.

• bpost: 800 emplois sauvés en Wallonie

À la suite de plusieurs actions menées par la CSC et la CGSP, un ac-



Près de 800 emplois ont été sauvés chez bpost.

© Shutterstock



cord a été trouvé entre bpost et les éditeurs francophones concernant la distribution de la presse en Wallonie, jusqu'en 2026. Il prévoit que la distribution ne sera pas transférée vers une filiale de bpost, et que les facteurs de bpost continueront bien à distribuer les journaux. Grâce à la détermination de la CSC Transcom, près de 800 emplois wallons ont ainsi été sauvés. Aujourd'hui, plutôt que de parler de plan social, bpost propose à nouveau des CDI et des CDD en Wallonie.

• Une reprise de tous les travailleurs d'ACC

La licence de la société de titres-services ACC avait été retirée en raison de plaintes pour fraude de longue date. Les délégués CSC et FGTB sont parvenus à éliminer ce mauvais acteur du secteur, et à faire en sorte que les travailleurs passent à un meilleur employeur. Les travailleurs et travailleuses ont été automatiquement transférés au repreneur, Helan, et peuvent donc garder leurs clients.

• Skytanking: dispositions pérennes

La direction de Skytanking, prestataire de services dans l'aéronautique, avait décidé unilatéralement de modifier sa commission paritaire (avec un impact négatif sur les salaires et les conditions de travail, sans respecter la concertation sociale). Après une réunion du personnel en front commun CSC et FGTB, les travailleurs ont cessé spontanément le travail. Grâce à cette action et à leur solidarité, un accord a été trouvé avec la direction. Le person-

nel en service avant le 1^{er} mars 2024 sera couvert par les dispositions de la CP du pétrole jusqu'à la fin de sa carrière.

• Un avenir plus serein chez Proxemia

Après trois semaines de combat, les délégués syndicaux de la société d'économie sociale Proxemia (Chapelle-lez-Herlaimont) ont réussi à sauver les emplois des plus de 100 travailleurs. Si les relais et contraintes politiques ont permis



© CSC A&S

L'équipe de Proxemia.

d'accélérer les octrois de fonds et les remboursements demandés, c'est avant tout la détermination et les arguments des représentants des travailleurs qui ont permis à la coopérative de services de continuer ses activités.

• Vaillant: Une indemnité pour l'entretien des vêtements de travail

En règle générale, l'employeur est chargé de nettoyer et d'entretenir les vêtements de travail. Par dérogation, le travailleur peut s'en charger lui-même – contre le paiement d'une prime ou d'une indemnité. Chez Vaillant, entreprise de construction d'appareils de chauffage, les travailleurs ont entretenu eux-mêmes leurs vêtements de travail durant des années. C'est désormais du passé: le front commun syndical, porté par la CSC, a obtenu que les travailleurs perçoivent l'indemnité prévue, assortie de 50 centimes supplémentaires en raison du préjudice subi durant plusieurs années. Ainsi, près de 260 ouvriers et magasiniers travaillant pour Vaillant en Belgique perçoivent désormais chaque année près de 600 euros net, en plus de leur salaire et indemnités actuels.

• Fin de la discrimination syndicale chez GSK

La CSC a remarqué une discrimination de l'entreprise pharmaceutique GSK à son égard. Par exemple, la direction exigeait de tenir les réunions du CE et du CPPT de façon séparée avec chaque syndicat. La CSC a porté plainte, et a obtenu gain de cause auprès du tribunal du travail du Brabant wallon: GSK est condamnée à verser une astreinte à la CSC en cas de non-respect de ses injonctions et à l'indemniser.

• 200 euros de prime pouvoir d'achat chez Twin Disc

Les 110 travailleurs de Twin Disc, entreprise spécialiste des systèmes de transmissions, située à Nivelles, ont obtenu 200 euros de prime pouvoir



© CSC

L'équipe de Skytanking.



© CSC

Des représentants des travailleurs d'AGC Moustier.



d'achat. Sans délégation syndicale, ils n'auraient probablement rien obtenu, car l'entreprise ne remplissait pas tous les critères liés aux bénéfices et qui conditionnent l'octroi de la prime.

• 35 emplois CDD sauvés chez AGC Moustier

La direction de l'usine de production de verre d'AGC Moustier souhaitait fermer une ligne de production. La délégation syndicale avait exigé qu'il n'y ait pas de chômage, ni de sortie des travailleurs en CDD; certains y travaillaient depuis presque deux ans. Face à la décision de la direction de se séparer des 35 CDD, un vote a été organisé par la délégation: l'ensemble des travailleurs a voté solidairement pour le maintien des CDD. Grâce à ce vote, tout le monde a pu être recasé dans l'entreprise, sans chômage.

• Condamnation pour faits discriminatoires chez Econocom

Un délégué CSC d'Econocom avait été licencié juste avant les élections sociales de 2020 après que l'entreprise, spécialisée dans les services liés à la transformation numérique, ait dénoncé les accords sur le fonctionnement du Comité d'entreprise européen pour lequel le délégué s'était engagé à construire un dialogue social pour les 10.000 travailleurs du groupe. Quatre ans après le limogeage, le tribunal du travail de Bruxelles a conclu à des faits dis-

criminatoires et a condamné l'entreprise.

• Victoire de la solidarité chez Leonidas

Après l'annonce du licenciement d'un candidat CSC après 23 ans de services, les travailleurs du chocolatier Leonidas ont arrêté le travail pour exiger la réintégration de leur collègue. Sous la pression, la direction a fait marche arrière.

• Prime pour les travailleurs de l'aéroport de Charleroi

La CSC est montée au créneau après avoir appris que la prime pouvoir d'achat de 750 euros, pourtant promise à chaque travailleur de l'aéroport de Charleroi, risquait de fluctuer en fonction du temps de travail et des absences. Finalement, 85% des 785 travailleurs recevront la totalité de la prime. Le préavis de grève a donc été levé, et la grève évitée.

• Un contrat type pour les pigistes de la RTBF

Depuis septembre 2023, les travailleurs indépendants de la RTBF bénéficient d'un nouveau contrat-type, avec effet rétroactif. Application des barèmes de la commission paritaire n°227, moins d'arbitraire et plus de réciprocité, préavis de rupture, meilleure protection en cas de maladie ou de maternité... Le contrat-type négocié par la CSC United Freelancers et la CSC Transcom permet

de rapprocher (sans encore les atteindre, notamment en termes de barèmes) les conditions de travail des «pigistes» de celle du personnel interne de la RTBF.

• Chèques-repas pour tous les travailleurs de Group-F Zaventem

Après avoir obtenu le passage des chèques-repas de 5 à 7 euros pour les personnes en CDI, les délégués du nettoyage de Group-F Aéroport Zaventem ont négocié que tous les travailleurs et intérimaires aient droit à ces chèques après un certain temps dans l'entreprise.

• La lutte contre les contrats précaires paie chez SSG

Suite à l'emploi excessif de travailleurs intérimaires et en CDD au sein de l'entreprise de distribution SSG en province du Luxembourg, le contexte était tendu, et une quarantaine de travailleurs bloquait le parking. Des discussions furent entamées, aboutissant à un compromis: des CDI proposés aux personnes en CDD, et un CDD après 6 mois pour les intérimaires, puis un CDI.

• Accord de reclassement chez Manufast

Le plan social négocié par les syndicats avec l'entreprise de travail adapté Manufast a permis à 67 ouvriers en situation de handicap de pouvoir retrouver un emploi dans une autre ETA de la capitale (à lire dans *L'Info* n°15, 2023).



• Les travailleurs de CEVA Logistics mis à l'abri

La délégation de la CSC, ayant observé que la production sur le site de Houdeng diminuait régulièrement sans que l'entreprise n'effectue davantage d'investissements depuis cinq ans, a demandé à rencontrer la direction et a informé la presse. Le risque était que Janssen, l'une des entreprises pour laquelle l'opérateur logistique travaille, considère alors le site hennuyer comme un simple lieu de stockage, ce qui aurait mis une quarantaine d'emplois en péril. L'article publié dans la presse a contraint la direction à se positionner. Elle a finalement annoncé qu'elle investirait huit millions d'euros pour développer le site, ce qui permet de maintenir l'emploi.

• Des avancées inspirantes dans les carrières de petit granit

Le Plan formation insertion (PFI) permet aux employeurs d'engager des demandeurs d'emploi durant six mois comme stagiaires. Ces derniers reçoivent une indemnité de stage, en gardant leur statut de demandeur d'emploi. Cette période ne compte malheureusement pas pour la sécurité sociale. Lors des dernières négociations sectorielles dans les carrières de petit granit du Hainaut, essentiellement situées sur Soignies, la CSC, avec la FGTB, a obtenu que cette période donne droit à des congés payés l'année suivante. Une première dans le pays. Le front commun a également obtenu que trois jours de grèves par an soient, à certaines conditions, assimilés à des prestations dans le cadre du calcul du montant de la prime de fin d'année.

En Belgique et en Europe

• La CSC gagne les élections sociales!

À lire dans le numéro 11 de *L'Info*.

• Devoir de vigilance: une loi historique

À lire dans le numéro 9 de *L'Info*.

• La justice donne raison aux anciens livreurs de Deliveroo

Les livreurs doivent être considérés

comme des salariés. Ils peuvent donc prétendre à des régularisations en matière de cotisations de sécurité sociale et de salaire. Rappelons que depuis le 1^{er} janvier 2023, une présomption de salariat spécifique aux travailleurs de l'économie des plateformes a été introduite en droit belge... mais n'est toujours pas appliquée sur le terrain.

• Les travailleurs «ubérisés» mieux protégés en Europe

Avec l'adoption de la directive sur le travail de plateforme, 43 millions de travailleurs de plateformes en Europe devraient désormais être considérés comme des travailleurs salariés et enfin bénéficier d'un salaire horaire minimum, d'indemnités de maladie, de congés payés et d'autres protections en matière d'emploi. La directive reconnaît également le rôle des syndicats dans l'économie de plateformes, y compris pour demander la révision des décisions automatisées prises par des algorithmes et des robots. Mais cette avancée ne marque pas pour autant la fin du combat: en Belgique, les plateformes refusent jusqu'à présent de respecter la loi visant à éliminer la fausse indépendance dans le domaine des plateformes.

• Le projet de loi menaçant les libertés syndicales enterré

Après quatre mobilisations qui auront rassemblé dans les rues plusieurs dizaines de milliers de personnes, le projet de loi du ministre Vincent Van Quickenborne menaçant les libertés syndicales a définitivement été enterré.

• Défense du droit de grève

En 2012, les représentants des employeurs ont déclenché une crise majeure lors de la Conférence annuelle de l'Organisation internationale du travail (OIT) en affirmant que le droit de grève n'était pas couvert par la Convention 87 de l'OIT portant sur la liberté syndicale. Cette situation faisait courir un risque d'insécurité juridique concernant le droit de grève. Après 12 années d'un travail intense, particulièrement de la CSC, la situation a trouvé une issue: en novembre 2023, une majori-

té s'est enfin dégagée pour porter le litige devant la Cour internationale de Justice, la plus haute juridiction judiciaire du système des Nations unies. Si la Cour suit la position des travailleurs, elle confirmera que le droit de grève est reconnu au niveau international!

La CSC se mobilise pour les droits des travailleurs de plateformes.



• Accidents du travail: rejets sous la loupe

À lire dans *L'Info* n°20, 2023.

• Annulation du rassemblement «Chez Nous»

Avec la coalition antifasciste de Charleroi, dont elle est membre, la CSC Charleroi – Sambre & Meuse, soutenue par des dizaines de militants et par un arrêté de police, a empêché un rassemblement de l'extrême droite sur son territoire (à lire dans *L'Info* n°18, 2023).

• Prévenir les comportements sexuels transgressifs

Pour la première fois en Belgique, un employeur a été condamné pour discrimination notamment car il ne disposait pas d'une politique de prévention efficace. Ce jugement permet aux équipes syndicales de convaincre, voire de contraindre l'employeur à mettre en place et respecter une politique de prévention efficace en la matière.



NETTOYAGE ET GARDIENNAGE

Les nettoyeurs et agents de sécurité en ont assez!

© Shutterstock

Les syndicats belges et européens des travailleurs du nettoyage et du gardiennage dénoncent des conditions de travail intolérables et annoncent une journée d'actions le 1^{er} octobre prochain.

Cela fait des années que les agents et agentes du nettoyage et du gardiennage font les frais du nivellement par le bas. Les contrats pour leurs services sont régulièrement renouvelés et à chaque nouvel appel d'offres, les coûts sont revus à la baisse. «*Mais les nettoyeurs et les agents de sécurité sont des personnes, pas des machines*, rappelle Gaëtan Stas, secrétaire général de la CSC Alimentation et Services (A&S). *La conséquence de cette tendance est une augmentation de la charge de travail. Nous constatons également qu'il y a de plus en plus de sous-traitance et de dumping social*».

Donner l'exemple

Les appels d'offres publics doivent également être de moins en moins chers. Les nouvelles règles d'aus-

térité européennes imposent à la Belgique des économies de 30 milliards d'euros. Un désastre pour les travailleuses et travailleurs des secteurs des services. À la clé, des pertes d'emploi et le passage à des contrats à temps partiel encore plus réduits.

Pourtant, les autorités publiques sont parfaitement capables de donner le bon exemple. Des appels d'offres axés sur la qualité, et pas seulement sur la base du prix le plus bas, pourraient mettre un terme à ce nivellement par le bas. Avec UNI Europa, la fédération européenne des syndicats, la CSC et la FGTB réclament de nouvelles règles en matière d'appels d'offres publics. «*Dans toute l'Europe, nous voulons des appels d'offres publics qui garantissent des emplois de qualité, avec des salaires équitables et de bonnes conditions*», développe Gaëtan Stas.

Mobilisation syndicale

Sous l'impulsion d'UNI Europa, quatre groupes politiques du Parlement européen (le PPE, le S&D, les Verts et la Gauche) ont uni

leurs forces pour obtenir de meilleures règles. Des appels d'offres équitables impliquent la présence de critères sociaux obligatoires, le respect des CCT et une limitation de la sous-traitance. Un défi de taille pour la nouvelle Commission européenne.

Afin d'appuyer la demande des changements qui sont exigés par le personnel de nettoyage et les agents de gardiennage, les syndicats se mobiliseront le 1^{er} octobre 2024 sous le slogan: «*Stop au nivellement par le bas. Pas d'économies sur le dos du personnel de nettoyage et des agents de gardiennage!*». Ils transmettront leurs revendications aux nouveaux députés européens et aux futurs commissaires. Gaëtan Stas et Koenraad Maertens, secrétaire fédéral de la Centrale générale de la FGTB, concluent en chœur: «*L'action est plus que nécessaire. Nous lançons un appel à tous: rendez-vous sur la place du Luxembourg à Bruxelles le 1^{er} octobre à 12 heures!*».



LES NETTOYEURS ET LES AGENTS DE SÉCURITÉ NE SONT PAS DES MACHINES!



BRUXELLES

Quel avenir pour l'usine d'Audi?

Le 9 juillet dernier, lors d'un conseil d'entreprise extraordinaire, Audi Brussels annonçait une proposition de restructuration de l'usine qui produit le modèle «Q8 e-tron». Si aucune alternative n'est trouvée, ce sont 3.000 emplois qui sont menacés.

David Morelli

La nouvelle est tombée comme un coup de tonnerre, à quelques jours de la pause estivale de l'usine bruxelloise: le constructeur automobile allemand envisage de licencier en trois phases les quelque 3.000 travailleurs employés sur le site. «On se doutait qu'il y aurait quelque chose, mais pas de cette façon: ils annoncent quasi la fermeture de l'usine», déclare Maurizio Sabatino, délégué principal ouvriers CSC chez Audi Brussels. La décision de produire le nouveau modèle de la Q8 e-tron au Mexique à partir de 2027 était connue depuis février, mais nous conservions l'espoir d'avoir un nouveau modèle à produire à Forest. Notre modèle devait continuer à être fabriqué jusqu'à la fin 2026. Il n'y aura pas de transition. En 2025, il n'y aura plus que 6.000 voitures à fabriquer. On ne tient pas une usine

avec 6.000 voitures... On est dans l'inconnue».

Si, à la rentrée, la direction d'Audi devait confirmer l'arrêt anticipé de la production à Forest du SUV Q8 e-tron électrique, les conséquences sur l'emploi seraient dramatiques: 1.510 travailleurs pourraient être licenciés d'ici la fin octobre, puis 1.110 à partir du mois de mai prochain. Si cette dynamique se poursuit, fin 2025, tous les emplois risquent de disparaître. «La direction parle de restructuration, mais si nous étudions le plan mis sur la table lors du comité d'entreprise spécial, il parle bien de fermeture d'ici la fin de 2025. Ils déplacent la production de la Q8 au Mexique, et c'est le seul modèle que nous produisons actuellement à Forest», poursuit Maurizio Sabatino.

Quelles alternatives?

À l'heure où nous écrivons ces lignes – avant la réouverture du site –, plusieurs scénarios sont possibles: la production d'un nouveau modèle d'Audi ou d'un autre modèle du groupe Volkswagen, la production de composants tels que les batteries, ou la reprise par un autre constructeur automobile. «Nous espérons que le

site pourra rester une usine d'assemblage de voitures afin de préserver autant d'emplois que possible».

Les travailleurs d'Audi ne sont pas les seuls à être désormais inquiets pour leur avenir: si l'hypothèse de la fermeture du site devait se confirmer, elle aura sans doute des conséquences importantes sur l'emploi et la pérennité de fournisseurs comme Imperial Logistics, Rhenus Logistics, Plastic Omnium, Mosolf ou encore Sesé, qui dépendent, plus ou moins largement, de l'activité de l'usine bruxelloise. Ce sont ainsi près de 1.000 emplois indirects qui pourraient être impactés par cette restructuration, sans compter l'effet domino sur des sociétés de sécurité, de catering ou de nettoyage actives sur le site de Forest.

Rentrée chaude

Le 16 juillet, la direction et les syndicats d'Audi Brussels ont été reçus l'un après l'autre au 16 rue de la Loi par le Premier ministre démissionnaire, le ministre de l'Emploi et des représentants du formateur du futur gouvernement fédéral Bart De Wever. Malheureusement, ils n'ont pu donner aucun éclaircissement sur les intentions de la direction d'Audi. Les pouvoirs publics auront un rôle important à jouer pour mettre la pression sur Audi afin de pérenniser le site et maintenir de l'emploi en Belgique.

Le conseil d'entreprise extraordinaire du 22 août devrait lancer la phase d'information de la procédure Renault, qui permettra aux syndicats de poser leurs questions sur la restructuration et de trouver des pistes vers l'assemblage d'un nouveau modèle. À l'occasion d'une assemblée générale des travailleurs qui a eu lieu le 20 août, les syndicats ont annoncé une manifestation en soutien aux travailleurs d'Audi le 16 septembre prochain.

La première assemblée générale des travailleurs depuis l'annonce de la restructuration a eu lieu le 20 août devant le site d'Audi à Forest.



Bonus



Dans l'app de L'Info
Plus d'images
de l'assemblée générale
des travailleurs d'Audi.





BELGIQUE

Covid long: un manque de prise en compte

Le Covid long perturbe l'ensemble des domaines de la vie sociale des personnes qui en souffrent: santé, relations sociales, ressources économiques... mais aussi travail. Focus sur la réalité difficile de certains travailleurs. | David Morelli |

Melvin Michiels, 28 ans, est membre de l'association Covid long Belgique. Il a contracté le virus en 2020 et a dû vivre avec pendant deux

ans et demi. «Je me suis retrouvé alité pendant plusieurs mois, et j'ai eu des problèmes cognitifs. Me concentrer était extrêmement difficile. Une situation particulièrement pénible alors que je devais gérer mes études d'assistant social». Si Melvin Michiels en est finalement sorti, on estime aujourd'hui à 130.000 le nombre de personnes qui souffrent de Covid long – c'est-à-dire qui, trois mois après une phase aiguë de Covid, présentent encore un ou des symptômes: épuisement, vertiges, perte de mobilité, difficultés de concentration, etc. Les origines de cette pathologie restent encore mystérieuses.

Incompréhension

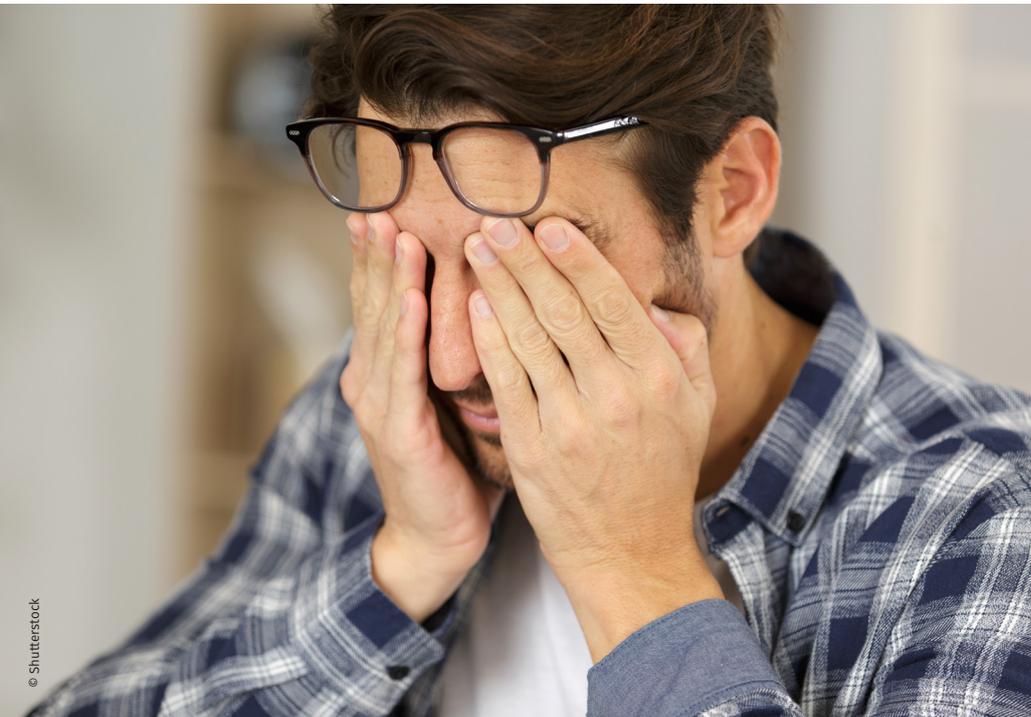
En octobre 2020, l'association «Covid long, nous existons – Bel-

gique», qui rassemble aujourd'hui plus de 1.800 personnes, publiait une lettre ouverte alertant le ministre de la Santé sur la situation des personnes souffrant du Covid long. Si, depuis, une reconnaissance leur a été accordée, l'association déplore l'absence de réflexion sur les conséquences de la maladie dans le milieu du travail. Pourtant, comme l'explique Melvin Michiels, il est difficile pour les travailleurs qui en sont atteints de travailler convenablement, leurs compétences et leurs capacités étant amoindries par la maladie. «Chaque tâche à accomplir devient une montagne à franchir», déplore-t-il. À cette souffrance vient parfois s'ajouter le regard des autres: «il y a souvent un problème de compréhension de la part de l'entourage, et de la méfiance, même au niveau médical». Au travail, les malades de Covid long font régulièrement face aux préjugés de leur direction, ou encore à l'incompréhension voire la stigmatisation de leurs collègues, qui ne les croient pas, ou pensent qu'ils exagèrent. «C'est un stress supplémentaire à gérer».

Demande d'aménagements

Cette situation peut aboutir à l'arrêt pour cause médicale, voire à la perte de travail. Avec, à la clé, une diminution de revenus qui, couplée aux dépenses médicales liées à au Covid, peut entraîner des situations de précarité. Lorsque certains malades plus fragiles financièrement dépassent leurs limites physiques ou mentales pour rester au travail, cela peut également provoquer des souffrances accrues.

Pour l'association, ce manque de considération de la part du patronat et d'une partie du monde médical face à ce problème de santé publique provoque un grand sentiment d'abandon, beaucoup de colère, et d'épuisement. «Il faut soutenir les travailleurs qui souhaitent rester au travail en aménageant leur poste de travail, leur horaire», plaide Melvin Michiels. Mais même, avec un parti médical, il est difficile de travailler «à la carte», les symptômes ne s'arrêtant pas pendant les heures de bureau... «Des aides devraient être envisagées pour soutenir les personnes handicapées par le Covid long. En attendant, nous développons un système de bénévolat et des partenariats pour aider les personnes qui sont serrées financièrement», conclut Melvin Michiels.



ans et demi. «Je me suis retrouvé alité pendant plusieurs mois, et j'ai eu des problèmes cognitifs. Me concentrer était extrêmement difficile. Une situation particulièrement pénible alors que je devais gérer mes études d'assistant social». Si Melvin Michiels en est finalement sorti, on estime aujourd'hui à 130.000 le nombre de personnes qui souffrent de Co-



IL Y A SOUVENT UN PROBLÈME DE COMPRÉHENSION DE LA PART DE L'ENTOURAGE.

vid long», qui rassemble aujourd'hui plus de 1.800 personnes, publiait une lettre ouverte alertant le ministre de la Santé sur la situation des personnes souffrant du Covid long. Si, depuis, une reconnaissance leur a été accordée, l'association déplore l'absence de réflexion sur les conséquences de la maladie dans le milieu du travail. Pourtant, comme l'explique

EUROPE

Droits des travailleurs: le modèle européen en danger

La Confédération syndicale internationale (CSI) a publié son classement annuel des droits dans le monde. C'est l'Europe qui enregistre le pire déclin.

| David Morelli |

Selon le nouveau rapport, l'attaque de Tesla contre la négociation collective relève d'une «*tendance inquiétante*»: l'érosion des droits des travailleurs serait plus rapide en Europe que dans toute autre région du monde. Le comportement de l'entreprise d'Elon Musk a en effet déclenché une grève historique dans son usine de Suède suite à son refus d'entamer une négociation collective. Cela constitue un exemple édifiant des violations du droit à négocier collectivement qui ont lieu dans plus de la moitié des pays européens.

Criminalisation de la grève en Belgique

Le droit de grève, quant à lui, est violé dans trois quarts de ces pays. La situation belge est mentionnée à ce sujet dans le rapport: «*La criminalisation des grèves et la stigmatisation des grévistes en Belgique et en France, conjuguées à une définition excessivement étendue des services*

essentiels en vue de restreindre ou d'interdire les grèves (...) ont contribué à la détérioration générale de la situation dans la région.

Autre constat inquiétant: 41% des pays ont exclu des travailleurs du droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier. «*En Arménie et en Pologne, les employeurs se sont immiscés dans les élections syndicales, et des syndicats jaunes ont été créés, [entre autres] aux Pays-Bas pour empêcher les travailleurs d'être représentés par des syndicats indépendants*».

Détérioration continue des droits

Les points qui précèdent, comme d'autres développés dans le rapport, témoignent d'une «*détérioration continue*» des droits des travailleurs en Europe, qui est maintenant la région du monde qui a connu le «*pire déclin*» en matière de droits depuis la première publication de l'indice en 2014.

En l'espace de dix ans, l'Europe est passée d'une note de 1,84 (violation sporadique des droits) à 2,73 (violation répétée des droits). Esther Lynch, secrétaire générale de la Confédération européenne des

syndicats (CES), déclare à ce sujet que «*cette dégradation continue indique que le modèle social européen "centré sur le travailleur" est activement démantelé par les gouvernements et les entreprises à un rythme qui s'accélère, ce qui entraîne de lourdes conséquences dans la région et risque de déclencher un nivellement par le bas à l'échelle mondiale pour les droits des travailleurs*». Sur l'échelle établie par la CES, qui compte 5 catégories, notons que la Belgique a régressé, passant de la catégorie 1 en 2014 à la catégorie 2 en 2016. Depuis 2021, elle stagne dans la catégorie 3, qui concerne les «*violations régulières des droits*».

Défendre notre modèle social

Dans ce contexte, la CES a appelé la nouvelle Commission à défendre et à promouvoir les droits des syndicats et des travailleurs, y compris le droit universel d'organisation, l'accès des syndicats aux lieux de travail, le droit à négocier collectivement et le droit de grève.

«*Les résultats des élections européennes témoignent de la nécessité de défendre et de reconstruire notre modèle social, à commencer par l'exclusion du bénéfice d'aides publiques des entreprises qui refusent de s'engager dans une négociation collective, développe la secrétaire générale. Il est essentiel de s'attaquer aux problèmes dénoncés dans le rapport en empêchant les entreprises qui ne respectent pas les droits des travailleurs, tels que la négociation collective, de bénéficier d'aides publiques*», affirme la CES dans son rapport.

Situation des droits des travailleurs en Europe et pourcentage de pays ayant violé le droit mentionné



Consultez le rapport «*Indice CSI des droits dans le monde 2024*» sur www.ituc-csi.org



Une rentrée déterminante et déterminée



La rentrée sociale 2024 s'annonce importante. C'est avec une détermination renouvelée que nous reprenons le chemin du travail. Cette période de l'année est souvent synonyme de défis, mais aussi d'opportunités pour réaffirmer notre défense des travailleurs et travailleuses.

Au niveau fédéral, les négociations politiques en cours auront un impact sur notre avenir collectif. Pour la CSC, les discussions autour de la formation d'un nouveau gouvernement, bien que complexes, doivent tracer des perspectives concrètes pour l'industrie et ses travailleurs. Elles doivent également garantir le maintien de services publics au plus près de l'ensemble de la population.

Nous savons que la situation de nombreux secteurs reste difficile, surtout dans l'industrie. Nous avons, dès avant les élections, tracé les priorités de la CSC: augmenter les salaires pour permettre à chacune et chacun de se loger et de vivre dignement, garantir une cinquième semaine de congés légaux pour déconnecter,

prendre en compte la pénibilité du travail, et renforcer les congés thématiques.

En cette rentrée sociale, nous souhaitons à chacune et chacun d'entre vous de retrouver vos lieux de travail avec confiance et espoir.

Nous restons présents à vos côtés, et nous vous donnons déjà rendez-vous le 16 septembre pour une manifestation en soutien aux travailleurs d'Audi.

Solidarité, justice et détermination seront nos maîtres-mots pour les mois à venir.

Bonne rentrée à toutes et tous!

**Avec l'app de
L'Info,
l'actualité est à
portée de main!**

Télécharger dans
l'App Store

DISPONIBLE SUR
Google Play