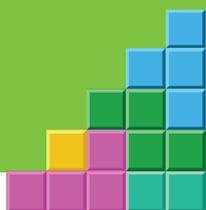




Congrès national Le travail à retravailler





Avant-propos

Les coulisses du congrès

Comme l'affirme Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, dans l'édito (lire page 16), «un congrès est un moment exceptionnel dans la vie d'un syndicat». À moment exceptionnel, numéro de *L'Info* exceptionnel.

Plus volumineux que d'habitude, ce numéro aborde les coulisses de la préparation de ce moment important de démocratie. Vous y découvrirez le processus mis en place par

la CSC pour donner la parole à ses forces vives, afin qu'elles puissent faire remonter vos préoccupations. Le dossier revient également sur le fonctionnement du congrès et propose, à travers quelques articles, des focus et des réflexions sur quelques-uns des nombreux sujets qui y seront débattus.

Nous vous souhaitons à toutes et à tous une bonne lecture.

| La rédaction |



Le travail au cœur de nos préoccupations

Les 17 et 18 octobre prochain, le Concertgebouw et le BMCC (centre de congrès) de Bruges se pareront de vert pour le congrès national de la CSC. Intitulé «Le travail à retravailler», ce congrès mettra l'accent sur nos emplois... avec une nouvelle approche.

| David Morelli |

Dans nos vies, le travail occupe toujours une place importante. Toutefois, nos métiers évoluent. La charge de travail augmente. Divers statuts précaires sont créés. Il est de plus en plus difficile de concilier vie privée et vie professionnelle. Notre travail n'est pas toujours valorisé. Les inégalités de revenus se creusent. Notre participation et notre impli-

cation au travail diminuent également. Lors du congrès et au cours des années suivantes, les militants et militantes de la CSC exploreront ensemble ce qu'il faut faire pour corriger ces déséquilibres.

Consultations

La CSC a déployé beaucoup d'efforts avant le congrès pour assurer la participation d'un maximum de militants à travers une série de débats. Entre novembre 2023 et mars 2024, des consultations ont eu lieu dans toutes les provinces du royaume afin de connaître, par le biais des représentants des délégations syndicales, les préoccupations et propositions sur diverses thématiques. Toutes ces contributions ont

été reprises dans un texte de base pour le congrès, axé sur une série de thèmes qui ont émergé de ce processus démocratique de longue haleine. Ces sujets, qui reposent sur les préoccupations des affiliés, ont été regroupés en trois grands thèmes:

- Pour qu'un travail ait du sens, il faut qu'il soit digne.
- Pour qu'un travail soit décent, il doit générer un revenu décent.
- Repenser notre système social et économique.

Pendant le congrès, les participants poursuivront les discussions sur les différents sujets que recouvrent ces trois thèmes.

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-marievanderrest@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)

Publié par l'asbl
Visie in beweging

IMPRIMERIE

Remy-Roto Beauraing



www.lacsc.be



www.facebook.com/lacsc



www.twitter.com/la_csc



www.instagram.com/lacsc



www.youtube.com/cscvideo



Préconsultations provinciales: parole aux militants

Des préconsultations ont été organisées dans les provinces belges, en amont du congrès national, afin de faire remonter vers la CSC les questions, craintes, revendications et attentes des militantes et militants concernant six grandes thématiques. Retour sur ces moments d'émulation collective¹. | David Morelli |

Ensemble, on est plus forts et on a plus d'idées. Voilà en résumé le constat qui a fondé l'organisation des 11 préconsultations provinciales organisées entre novembre 2023 et mars 2024. Objectif: concrétiser le thème du congrès «Le travail à retravailler» dans le cadre d'un processus participatif, à travers les témoignages et propositions des nombreux militants présents.

Changement de méthode

«Depuis des années, les militants demandaient de changer cette méthode, dans laquelle ils se re-



Rose, travailleuse dans les titres-services

«J'apprécie cette soirée car elle donne la parole aux acteurs de terrain. C'est comme ça qu'on sortira avec de bonnes résolutions et de bonnes pratiques. Quand on veut manger quelque chose de délicieux, on demande au cuisinier, pas au directeur du restaurant!»

trouvaient avec de longs textes, parfois difficiles à appréhender, et avec un formalisme dans lesquels ils ne trouvaient pas toujours leur compte», explique Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC, à

l'occasion du débat organisé à Mons en février dernier. Pour répondre à cette demande, le congrès change de formule: «il démarrera avec des propositions de thématiques à travailler dans les années à venir. Les préconsultations provinciales visaient à définir ces thématiques».



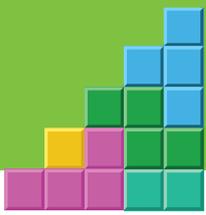
Mirko, travailleur chez Smurfit Kappa

«Si je peux amener des idées ou tout simplement des remarques pour faire évoluer la CSC, c'est un motif de fierté. La CSC contribue à faire évoluer les choses. Il est important qu'elle reste à jour, parce que le monde du travail évolue constamment. Il faut continuer à se battre au jour le jour pour améliorer les conditions de travail et le bien-être des travailleurs en trouvant le juste milieu, le bon compromis.»

Processus participatif

Ces préconsultations ont donc été l'occasion pour des centaines de militants et militantes venus de tous les horizons sectoriels de faire

1. Citations recueillies par Tom Meremans et David Morelli lors des débats organisés à Bruxelles et à Mons.



Silvie, travailleuse chez Proximus

«Ces préconsultations permettent de rencontrer des personnes, de voir leur façon de penser et de pouvoir échanger. On découvre d'autres façons de travailler dont on pourra se servir dans son propre travail de délégué et amener de nouvelles idées. L'échange, c'est vraiment la clé.

J'attends du congrès des idées concrètes et un texte simple et compréhensible par tout le monde afin de pouvoir avancer concrètement.»

entendre leur voix autour de six thèmes. Le temps d'une matinée ou d'une soirée, ils ont répondu à diverses questions permettant d'éclairer sous différents angles les thématiques proposées.

Que faut-il mettre en place pour pouvoir tenir le coup au travail plus longtemps? Qu'est-ce qui pourrait être mis en place pour améliorer les différentes dimensions de l'intégration des travailleurs atypiques dans l'action syndicale? Comment la représentation et la participation des travailleuses peuvent-elles être

Réunis autour de grandes tables rondes, les militants, à travers leurs réponses, questionnements et témoignages, ont fait remonter les situations et difficultés qu'eux ou les travailleurs et travailleuses qu'ils représentent rencontrent dans leur entreprise, dans leur secteur et,

plus largement, dans leur quotidien. Ils ont également pu évoquer les pistes de solutions et bonnes pratiques mises (ou à mettre) en place pour y remédier.

Le congrès: un point de départ

Pour la secrétaire générale, «ce que l'on fait dans ces préconsultations provinciales, c'est rassembler les idées et entendre ce que les militants considèrent comme de bonnes questions ou s'il y en a d'autres. Nous allons rassembler ce matériau-là. Nous allons produire un texte qui regroupe toutes ces idées. Ce ne sera pas quelque chose de trop long ni de trop tech-

11

PRÉCONSULTATIONS ONT ÉTÉ ORGANISÉES ONT ÉTÉ ORGANISÉS DANS LES DIFFÉRENTES PROVINCES DE BELGIQUE.

augmentées dans le cas de petites entreprises où la délégation syndicale n'est pas obligatoire? Le télétravail devrait-il être généralisé pour garantir une meilleure articulation entre travail et vie privée – et si oui, sous quelles conditions? Etc.



© David Morelli

Les préconsultations provinciales ont permis d'interroger directement les militants CSC.

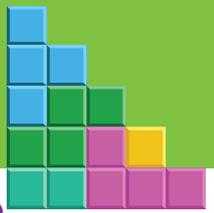


Virginie, travailleuse dans une blanchisserie

«Ce sont des problèmes vraiment primordiaux à l'heure actuelle qui sont mis sur la table, comme la pension à 67 ans. Je ne vois pas comment des travailleurs de blanchisseries comme moi pourraient travailler jusque 67 ans; et ce d'autant moins que certaines travailleuses n'auront pas de carrière

complète parce qu'elles ont élevé leurs enfants. À l'issue du congrès, ces sujets devront constituer des priorités de travail pour la CSC.»

nique. Les débats qui auront lieu durant les deux jours de congrès viendront confirmer la pertinence d'un travail autour de ces questions, et voir comment ces priorités seront déclinées. Ce congrès ne sera donc pas un moment où l'on décide de tout: c'est une ligne de départ plutôt qu'une ligne d'arrivée».



Un congrès national, comment ça marche?

Le congrès national est le lieu par excellence où s'exerce la démocratie interne de la CSC. Organisé au maximum tous les quatre ans, il réunit quelque 900 représentantes et représentants de toutes les organisations de la CSC. Sa mission? Déterminer le programme général de la CSC et son attitude face aux questions importantes.

Les débats provinciaux ont permis de faire remonter à la CSC les préoccupations de ses membres. Il en est ressorti un texte, articulé autour de trois grands thèmes (lire ci-contre), abordant différents défis auxquels la CSC est confrontée. Pour chacun de ces thèmes, la CSC présentera lors du congrès ses positions, ainsi qu'une série de pistes concrètes issues des discussions, afin de préciser la manière dont elle souhaite les concrétiser.

- Revendications politiques: quelles sont les revendications et questions que nous posons aux responsables politiques et aux décideurs?
- Revendications dans la concertation sociale: comment relever les défis des blocs dans le cadre de la concertation sociale?
- Action syndicale: en tant que syndicat, pouvons-nous entreprendre une (des) action(s) pour appuyer nos revendications?

Ces positions seront débattues lors de sessions de discussion durant le congrès, en vue d'en approfondir le contenu. Sur cette base, des orientations seront fixées, intégrées dans un programme pluriannuel. Elles seront ensuite par le Conseil général, qui est l'organe « législatif » de la CSC, en orientations, en positions et en campagnes.

Enfin, le congrès sera aussi l'occasion de voter les résolutions d'actualité, c'est-à-dire les questions urgentes sur lesquelles il est fondamental que la CSC se positionne.



Trois grands thèmes

Les extraits suivants sont issus des trois grands thèmes qui seront débattus lors du congrès. Dans les pages qui suivent, L'Info vous propose une présentation, une réflexion ou une analyse de thématiques abordées dans ces extraits.

Thème 1: Pour qu'un travail ait du sens, il faut qu'il soit digne

«De nombreux travailleurs n'ont pas suffisamment de prise sur le contenu et les conditions de leur travail. C'est encore plus vrai pour les travailleurs occupés sous divers statuts précaires ou sous de faux statuts, tels que les flexi-jobbers, les intérimaires, les travailleurs des plateformes, etc. En outre, les différences significatives entre les travailleurs ont également un impact négatif sur le bien-être, entraînant des absences et/ou des maladies de longue durée. Pour certains, le travail n'a donc pas de sens, mais rend malade.»

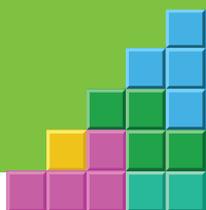
Thème 2: Pour qu'un travail soit décent, il doit générer un revenu décent

«Nous nous opposons à l'énorme concentration des revenus et des richesses. Aujourd'hui, ni les pouvoirs publics ni les marchés ne sont encore capables de freiner suffisamment ces phénomènes. (...) Nous combattons toute forme d'évasion fiscale par les entreprises et les grosses fortunes. Nous demandons une grande progressivité de l'impôt. (...)»

Thème 3: Repenser notre système économique et social

«La transition signifie que les entreprises et les secteurs devront se transformer. Pour ce faire, il faudra associer plus étroitement les travailleurs et améliorer la coopération entre les secteurs afin d'accompagner la transition.»





La démocratie au travail: un défi pour les syndicats

Il n'y aura pas de transition juste sans que les travailleurs et travailleuses n'aient leur mot à dire au sein des entreprises. La démocratisation de l'entreprise et des lieux de travail doit revenir au centre de l'agenda syndical et politique. Cela passe aussi, entre autres, par le développement d'une représentation collective dans les entreprises sans représentation syndicale, et par une représentation de tous les travailleurs, indépendamment de leur statut ou type de contrat.¹ | Geneviève Laforêt, (adapt. D. Mo) |

Dans une optique de recherche permanente de performance économique, le travail représente pour les entreprises un coût qu'il faut réduire. Face à cela, les syndicats doivent se mobiliser pour recréer des droits pour tous les travailleurs, sur base du travail, au-delà de l'emploi.

Renforcer la capacité d'influence sur les décisions stratégiques

Dorénavant, les entreprises devront rendre compte de l'impact de leurs activités sur les plans environnemental, social, et de la gouvernance dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement (dès 2025 sur l'exercice 2024 pour les plus grandes entreprises). La directive européenne sur la publication des informations en matière de durabilité doit cependant encore être transposée en droit belge. Leur politique de durabilité devra faire l'objet d'une information-consultation des travailleurs au conseil d'entreprise.

En outre, la directive sur le devoir de vigilance, récemment votée au Conseil européen, obligera aussi les grandes entreprises de l'UE à rendre compte de leurs actions en matière sociale et environnementale, mais également à mettre en place des plans de vigilance. En cas de violation des droits de l'Homme ou de dommages causés à l'environnement, elles seront rendues responsables et devront en assumer les coûts. Nous devons

DES TRAVAILLEURS SONT TENUS
À L'ÉCART DE LA REPRÉSENTATION
COLLECTIVE EN RAISON DE LEUR
STATUT: INTÉRIMAIRES, FLEXI-JOBS,
FREELANCERS, ÉTUDIANTS...

préparer les militants afin qu'ils soient en capacité de s'impliquer sur les questions de durabilité et de transition juste. Se posent aussi les questions de l'effectivité des droits d'information-consultation et du renforcement de la capacité d'influence des travailleurs.

Il ne suffit pas d'être informé et d'avoir son mot à dire, il faut être entendu et obtenir des réponses étayées aux questions posées. Cela passe aussi par la nécessité de conditionner certaines décisions par des accords préalables, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail, l'introduction de nouvelles technologies et les transitions professionnelles...

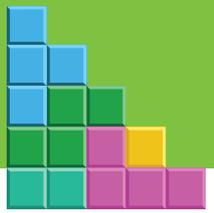
Entreprises sans représentation syndicale

La représentation et la délibération collective de tous les travailleurs constitue également l'une des pistes à explorer pour (re)construire du collectif et un rapport de forces favorable pour la négociation collective. Dans près d'une entreprise sur cinq qui a dû organiser des élections sociales en 2020, aucun syndicat n'a présenté de candidats. Cette tendance est certainement révélatrice d'une dégradation des conditions d'emploi et de travail (diversification des statuts, travail temporaire, mise en concurrence des travailleurs par des modes de management individualisants, intensification du travail et manque de temps, pressions patronales, etc.). L'augmentation des formes d'emploi dispersées sur différents lieux de travail et l'éclatement des collectifs de travail ne facilitent pas non plus la représentation et l'organisation collectives.

De plus, la majorité des travailleurs de PME sont privés de toute représentation, faute d'installation d'une délégation syndicale, et parce que la procédure de participation directe des travailleurs sur les questions de bien-être, en l'absence de délégation syndicale, n'est jamais mise en place par l'employeur. Là où le seuil d'installation reste trop bas, une délégation syndicale de zone ou de secteur, compétente pour

1. Article complet sur www.revue-democratie.be





plusieurs PME, pourrait par exemple être installée.

Lever l'obstacle du statut

Outre le fait que des entreprises échappent au régime de représentation collective, des travailleurs en sont tenus à l'écart en raison de leur statut ou du type de contrat: les intérimaires, les flexi-jobs, les indépendants intégrés et freelancers, les étudiants, etc. Dans certaines entreprises, la proportion d'intérimaires

atteint plus de 80% des effectifs. Les travailleurs sous statut d'indépendant sont de plus en plus nombreux dans presque tous les secteurs. Et les travailleurs occupés par les plateformes ou dans le cadre du régime de l'économie collaborative ne sont souvent ni salariés ni indépendants.

Pour éviter cette division du monde du travail, les syndicats doivent développer de nouvelles formes d'organisation et d'action collectives

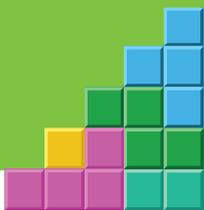
susceptibles de créer un rapport de forces favorable à l'émergence de nouvelles protections sociales. En outre, des décisions politiques et des législations (européennes et nationales) sont nécessaires pour empêcher le détricotage du droit du travail, la sortie du salariat et la déresponsabilisation des entreprises. Le dumping social organisé à travers la sous-traitance en cascade sort également du champ de la démocratie sociale un grand nombre de travailleurs.



La directive sur le devoir de vigilance responsabilise les grandes entreprises au niveau social et environnemental.

Ces changements demandent d'encourager et soutenir structurellement toutes les initiatives de militantisme visant à unir et à organiser collectivement les travailleurs dans le respect des réalités multiples du travail.





Les flexi-jobs: une forme d'emploi séduisante... mais dangereuse

Avec sa flexibilité et son salaire brut pour net, le flexi-job séduit beaucoup de travailleurs. Pourtant, cette forme d'emploi est extrêmement dangereuse: elle crée une brèche dans tout ce que le marché du travail peut encore avoir de collectif. | David Morelli |

Le gouvernement a créé les flexi-jobs pour diminuer le travail au noir dans le secteur de l'Horeca. Mais très vite, l'usage de cette forme de travail précaire a été élargi à d'autres secteurs. Selon le gouvernement, cela avait pour but de résorber les pénuries. En réalité, deux objectifs sont poursuivis: inciter la population à travailler plus, plus longtemps, et casser les logiques collectives qui encadrent le marché de l'emploi. Le rêve de tous les partis de droite.

«Les étudiants qui recourent aux jobs étudiants le font souvent par nécessité, pour financer leurs études par exemple. C'est pareil pour les flexi-jobs. Un nombre croissant de travailleurs et de pensionnés y ont recours pour obtenir un revenu complémentaire. Auparavant, ces derniers auraient



TOUT CE QUE LES SECTEURS ONT CONSTRUIT EN TERMES D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES TRAVAILLEURS EST DÉTRUIT PAR LES FLEXI-JOBS.

sans doute fait du bénévolat. Mais les flexi-jobs constituent une aubaine de gagner quelques euros supplémentaires sans être imposés sur cette somme», explique Benjamin Moëst, chargé d'études à la CSC. Les flexi-jobs permettent ainsi aux employeurs de certains secteurs d'engager facilement du personnel de manière flexible et

à moindre coût (à lire dans *L'Info* n°20, 2023). Une formule qui vient allonger la liste des catégories de travailleurs.

Menaces sur le dialogue social

Au lieu d'améliorer les conditions de travail, les salaires et les pensions, le gouvernement propose donc juste de travailler plus. C'est une forme de dumping social, et le fait d'avoir arrondi certains angles en janvier 2024 ne change rien sur le fond. Dans ce système, on ne tient pas compte de ce qui a été collectivement négocié dans les secteurs: pas d'indemnités pour prestations irrégulières ou heures supplémentaires, pas de prime de fin d'année, d'ancienneté ou de prise en compte des horaires flexibles pour la pension.

Ce statut met également à mal le dialogue social: au niveau des secteurs, les interlocuteurs sociaux ont été court-circuités par le gouvernement. De plus, «le recours à des flexi-jobbers a un impact négatif sur les délégations syndicales dans certaines entreprises, car ils ne sont pas pris en compte dans les seuils de représentation syndicale. Cela pourrait amener des entreprises à perdre des délégations», ajoute le chargé d'études.

Plus largement, les cotisations, plus faibles, menacent l'équilibre de la sécurité sociale et créent une inégalité entre les travailleurs. «Pour une même fonction, deux travailleurs sont rémunérés et cotisent différemment en fonction de leur statut. Tout ce que les secteurs ont construit en termes d'égalité de traitement entre travailleurs est détruit par les flexi-jobs», développe-t-il.

Individualisation systémique

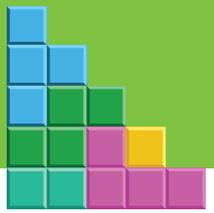
Au final, si ce système peut être apprécié à titre individuel par les personnes qui y ont recours, il crée une brèche au niveau collectif en contournant la concertation sociale, même si les nouvelles règles imposent d'y recourir dans les grandes entreprises. «Cela crée un glissement vers des systèmes plus individualisés, avec le risque de faire disparaître à terme des leviers de négociation aux interlocuteurs sociaux. Ce type de flexibilité peut pervertir les droits des travailleurs», conclut Benjamin Moëst.

La CSC soutient les travailleurs qui exercent des flexi-jobs.

Plus d'infos sur

www.lacsc.be/flexi-jobs





À la recherche de sens dans le travail



Les symptômes d'un profond malaise s'amoncellent dans le monde du travail. La quête de sens n'a sans doute jamais été aussi prégnante dans nos sociétés capitalistes. | Joëlle Delvaux |

Alors qu'il y a quelques décennies, l'essentiel pour les travailleurs était d'occuper un emploi rémunérateur, il semble qu'aujourd'hui, la priorité soit donnée à l'exercice d'un métier qui procure du sens. «*C'est une révolution*», analysent les économistes français Thomas Coutrot et Coralie Perez dans leur ouvrage «*Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire*»².

«*La crise sanitaire a clairement joué un rôle majeur dans cette révolution*», ajoutent-ils. Les confinements et l'attention portée aux travailleurs «essentiels» ont conduit les salariés à «*prendre de la distance et à faire preuve d'esprit critique à l'égard de leur travail*», explique l'auteure Fanny Lederlin³, qui pointe notamment la division du boulot en micro-tâches, le vidant de son sens global, ou le surengagement pouvant mener à l'épuisement.

Nombreux sont ceux qui sacrifient désormais un bon salaire pour un emploi plus épanouissant ou qui,

LES DÉMISSIONS EN MASSE, LES RECONVERSIONS EN CHAÎNE, LE REFUS DE JEUNES DIPLÔMÉS DE GRANDES UNIVERSITÉS D'INTÉGRER DES ENTREPRISES POLLUANTES SONT DES PHÉNOMÈNES AUSSI PUISSANTS QU'ÉLOQUENTS.

à l'heure où le management par les chiffres a envahi tous les secteurs d'activités, font ce choix plus ou moins conscient d'une démission silencieuse, se contentant de répondre à la description de leur

fonction sans plus se surpasser. Par ailleurs, les défis écologiques colossaux qui nous attendent imposent de questionner notre modèle de croissance. Les démissions en masse, les reconversions en chaîne, le refus de jeunes diplômés de grandes universités d'intégrer des entreprises polluantes sont des phénomènes aussi puissants qu'éloquents. Avec en filigrane cette question que pose Matthieu Giroux dans *Marianne*: comment travailler en conscience dans un monde inégalitaire hanté par le changement climatique?

Une perte de sens variable

Pour les économistes Coutrot et Perez, le travail doit remplir trois critères fondamentaux pour avoir du sens: être utile socialement, respecter l'éthique et permettre au travailleur de développer ses compétences. «*La perte de sens au travail traverse toutes les strates de la société mais elle s'exprime différemment selon les métiers et les secteurs*», précise Thomas Coutrot dans un entretien accordé à un média spécialisé⁴. Dans les services publics et le non-marchand, le conflit éthique concerne les conditions de travail: comment accomplir correctement sa mission malgré les réductions d'effectifs, le manque de moyens, la numérisation des services...? Dans les industries pétrolière, chimique et automobile, les conséquences du dérèglement climatique déclenchent des remords écologiques parfois très douloureux. Dans la logistique et la grande distribution, la perte de sens réside davantage dans l'aspect répétitif du travail. À ce sombre tableau, Mat-

thieu Giroux ajoute la défiance à l'égard de grandes entreprises dont l'engagement à rendre leurs activités plus humaines et éthiques a montré ses limites.

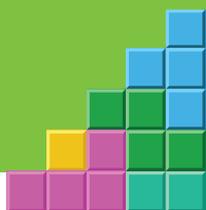
Nourrir le sens au travail

«*Ce n'est pas le travail en tant que tel qui est remis en question mais le "travail insensé"*», rassurent les deux économistes. Leur recommandation? Partager le pouvoir de décision avec les salariés, notamment sur des questions très concrètes telles que l'organisation du travail. Relancer le collectif et faire participer les travailleurs aux décisions représentent une exigence d'autant plus grande que les conséquences



de la perte de sens au travail sur la santé psychique sont lourdes. «*Si vous faites partie des 20% de salariés dont le sens au travail a le plus régressé ces dernières années, la probabilité que vous fassiez une dépression est multipliée par deux*, assure Thomas Coutrot. Être en bonne santé signifie être acteur de sa vie et en mesure d'avoir le contrôle sur ce qui nous arrive. Il devient alors évident que lorsque nous ne maîtrisons pas ce que nous vivons dans notre travail, alors notre santé en pâtit».

1. Article initialement publié sur www.enmarche.be, le mensuel de la Mutualité chrétienne.
2. Paru aux éditions Seuil, 2022.
3. «*Dépossédés de l'Open Space. Une critique écologique du travail*», PUF, 2020.
4. «*Donner un sens à son travail, oui, mais lequel?*», E. Chevallier, 26 nov. 2019, www.theconversation.com.



Des mesures équilibrées pour un système fiscal plus équitable

L'obtention d'un revenu décent pour tous passe, entre autres, par une réforme de la fiscalité. Ivo Rosseel, conseiller au service d'études de la CSC, aborde quelques pistes pour mieux répartir les richesses.

Propos recueillis par David Morelli

En quoi la fiscalité est-elle actuellement injuste pour les travailleurs?

Le travail est très lourdement taxé. Nos barèmes fiscaux sont progressifs, ce qui est positif, mais il existe de nombreux régimes subsidiaires qui ne sont pas – les voitures de société – voire pas taxés, comme les flexi-jobs (à lire en page 8).

Nos taux d'imposition élevés et notre assiette fiscale réduite aboutissent à ce qu'un salarié qui perçoit un salaire de base normal paie beaucoup d'impôts. La CSC souhaite que la charge qui pèse sur le travail soit réduite et que d'autres pistes, actuellement moins taxées, soient explorées. Elle soutient un glissement de la charge fiscale du travail vers d'autres secteurs, tels que la consommation, la fiscalité environnementale ou encore le patrimoine.

Quel serait l'avantage de ce «tax shift fiscal»?

Il s'agit d'élargir la base d'imposition actuelle en mettant tous les autres types d'avantages et de formes de travail sur un pied d'égalité. Cela générerait un salaire net plus élevé, sans que le coût pour l'entreprise augmente. Parmi les mesures qui permettraient de réduire la charge pesant sur le travail, nous souhaitons que la quotité exemptée d'impôt atteigne le niveau du revenu d'intégration sociale. Cela a un coût, mais qui peut être financé en partie au niveau du salaire propre-

ment dit, ou en réduisant considérablement les avantages tels que les plans cafétéria.

Par ailleurs, la CSC est favorable à un impôt sur la fortune à partir d'un million d'euros par personne. L'employeur devra y contribuer indirectement. L'impôt des sociétés ayant été fortement réduit ces dernières années, il est raisonnable de



LA CSC SOUHAITE QUE LA CHARGE QUI PÈSE SUR LE TRAVAIL SOIT RÉDUITE ET QUE D'AUTRES PISTES, ACTUELLEMENT MOINS TAXÉES, SOIENT EXPLORÉES.

demandeur une contribution supplémentaire. Cet impôt pourrait, selon le Bureau du Plan, générer entre 4 et 8 milliards d'euros et contribuer à combler le déficit et à financer une partie de ce tax shift. Les produits de luxe pourraient également être taxés davantage. En fait, il s'agit d'équilibrer un ensemble de mesures pour rendre le système fiscal plus équitable.

La lutte contre l'évasion fiscale des entreprises constitue-t-elle aussi une piste de solution?

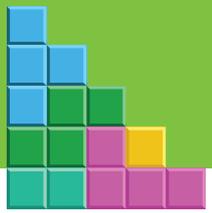
Je répète souvent cette boutade: «Si tout le monde payait correctement ses impôts, il n'y aurait pas de problème». Ce n'est pas une vérité

absolue, mais des masses d'argent sont perdues à cause de personnes qui ne respectent pas les règles actuelles. Il importe donc de mettre fin à l'évasion fiscale liée au transfert de l'impôt des personnes physiques vers l'impôt des sociétés.

Certes, une partie de cet argent continuera à être détournée, mais en durcissant les règles actuelles, en améliorant leur contrôle et en recourant davantage à l'intelligence artificielle, une partie des moyens pourra être affectée au financement de la lutte contre la fraude fiscale.

Il faut multiplier les mesures sans opérer des choix. Simplifions donc les règles, augmentons les impôts et l'assiette fiscale, réduisons les taux d'imposition sur le travail, et surtout, intéressons-nous aussi aux fortunes et à ce qui disparaît dans l'économie souterraine pour participer au financement de toute cette opération.





Safran Aero Boosters: une transition progressive

La décarbonation du secteur de l'aviation constitue, à l'instar de celle de l'industrie (à lire dans L'Info n°6), un enjeu majeur de la transition. Comment une entreprise du secteur aéronautique comme Safran Aero Boosters vit-elle cette transition? | David Morelli |

Safran Aero Boosters conçoit, développe et produit entre autres, des sous-ensembles et des équipements pour les moteurs des avions Airbus et Boeing. Comme toutes les entreprises du secteur aéronautique, le site de Milmort, près de Liège, a dû s'adapter aux exigences européennes visant à atteindre la neutralité carbone en 2050. «C'est par les évolutions technologiques que Safran tente de s'inscrire dans cette transition et d'atteindre un modèle acceptable où les émissions tendent vers le minimum, explique Jordan Atanasov, secrétaire principal de la CSC Metea de Liège. Cela passe par de nouvelles architectures de moteurs, des technologies hybrides, ou encore des carburants durables. «La transition se traduit, entre autres, dans la manière dont les moteurs sont conçus et dans les processus de fabrication afin d'utiliser, par exemple, des matériaux plus légers. Des panneaux photovoltaïques ont par ailleurs été installés sur les car-pools du site liégeois ainsi qu'une éolienne.»

Pas de décrochage

Pour les 1.500 travailleurs du site, la transformation ne semble pas être brutale. «La transition est progressive, et s'appuie en interne sur de la formation continue. Lorsque l'on parle de passage à un nouveau modèle, on pourrait craindre un décrochage des travailleurs. Ce n'est clairement pas le cas ici même si, à terme, des compétences techniques

complémentaires seront sans doute nécessaires. La sélection des travailleurs sera certainement plus pointue dans certains domaines.»

À terme, les métiers des 453 ouvriers du site - des monteurs, des usineurs, des techniciens, des électromécaniciens - sont-ils amenés à changer? «Finalement, le métier ne varie pas vraiment dans son ensemble, répond le secrétaire CSC Metea. C'est plutôt dans ses aspects plus particuliers que la transition amène effectivement des évolutions, via de nouveaux modes d'organisation du travail par exemple, mais elles sont accompagnées et discutées lors des conseils d'entreprise.»

Soutien politique

Si l'annonce de nouvelles normes européennes contraignantes en matière de carbone a pu faire naître des craintes parmi les industries et les travailleurs du secteur, ce der-

nier a, pour Jordan Atanasov, eu la volonté de tendre vers un nouveau modèle et de respecter les objectifs définis. «Tous les fabricants d'avions doivent faire un effort, quel que soit leur domaine: le moteur, le fuselage... de nouveaux matériaux sont utilisés et les processus de fabrication sont améliorés. Il n'est en effet pas question de faire des économies au détriment de la sécurité. Ce serait se tirer une balle dans le pied».

Et les sous-traitants de l'entreprise doivent suivre le mouvement: «On travaille avec une série d'autres acteurs pour la fourniture de certaines pièces spécifiques. Ils doivent respecter le cahier des charges qui leur est fourni.» Last but not least, le monde politique semble attentif à l'ancrage liégeois du secteur «Son soutien est indispensable car le nombre d'emploi en jeu est très important. Je pense que le politique a, tout comme le groupe Safran, une vision à long terme concernant notre secteur», conclut Jordan Atanasov.

Safran Aero Boosters conçoit et produit des équipements pour les moteurs d'avion.



© Jean-Luc Fiérial / Belpress.com



© Jean-Luc Flémal - Belpress.com

Le gouvernement fédéral n'a pas encore été formé depuis les élections du 9 juin.

Gouvernements: beaucoup de négociations, peu d'accords

Les négociations pour former un gouvernement fédéral sont toujours en cours. Le point sur son projet, crucial pour les droits des travailleurs.

| Maarten Gerard |

La situation politique belge est complexe. Les négociateurs flamands, bruxellois et fédéraux jouent les prolongations. Le gouvernement wallon et celui de la Communauté germanophone sont formés; le gouvernement wallon s'est fixé un projet à la fois volontariste et assez vague¹. La publication de véritables chiffres révélera l'ampleur du dérapage politique... et montrera qui devra payer les pots cassés.

Une note pas «super»

Le projet d'un prochain gouvernement fédéral sera néanmoins crucial pour les droits des travailleurs. Les Engagés, le MR, Vooruit, le CD&V et la N-VA ont négocié tout l'été, sous la houlette de Bart De Wever. Cette coalition a été rapidement qualifiée de «seul choix logique». La presse s'attendait à ce que la formation d'un gouvernement avance rapidement, et que celui-ci imagine un programme de 28 milliards d'économies. Chimères que tout cela...

Les négociations avancent par à-coups. Les cinq partis sont encore loin d'un accord. Quiconque a lu la «super note» sur la réforme de la fiscalité, du marché de l'emploi et des pensions y a retrouvé un copier-coller du programme de la N-VA, nullement équilibré. La réforme fiscale restait assez vague, sauf sur un point: il était évident que les économies seraient financées par tous ceux qui ne travaillent pas 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et pendant 45 ans. Au moins.

En plus de toutes les attaques contre les syndicats, nous observons la limitation des pensions et des al-

1. La prise de position de la CSC wallonne et francophone sur la déclaration de politique régionale et communautaire sera publiée dans le prochain numéro de L'Info.

locations, les attaques contre les malades et les mi-sères faites à ceux qui doivent ralentir le rythme. Il est même question de supprimer tout simplement le RCC et l'emploi de fin de carrière. Mais l'attention accordée aux économies et à la fiscalité relègue quelque peu la flexibilisation du marché de l'emploi au second plan. L'index serait vidé de sa substance. On instaurerait le travail de nuit jusque minuit sans complément et le travail du week-end. Pas de durée minimale du travail, ce qui ouvrirait la voie aux contrats «zéro heure» ou aux contrats d'appel. Les CCT comporteraient des clauses d'opting-out. Certains envisageaient clairement de supprimer autant que possible les verrous collectifs.

Bras de fer

Selon la perception publique, l'impôt sur les plus-values a provoqué l'échec des négociations. Pourtant, tout ce qui avait été énuméré jusqu'alors n'était rien d'autre qu'un catalogue des souhaits de la droite, avec quelques maigres compensations pour les autres. Les employeurs étaient les premiers à regretter le blocage des négociations. La perspective de réductions de charges, au lieu de se voir imposer de nouvelles obligations, les faisait déjà saliver.

La suite est particulièrement nébuleuse. Les allocations, les salaires et les droits des travailleurs sont sous pression. Nous ne permettrons pas un retour en arrière. Cependant, maintenant que les élections communales approchent, il est peu probable que nous y voyions plus clair sur ce gouvernement fédéral. Ces élections seront considérées à la fois comme un moment de profilage et un bras de fer permettant de déboucher sur des décisions.

Bonus



Dans l'app de L'Info
La version intégrale de cet
article et les réactions
de la CSC à la «super note».



Construction automobile

Il faut transformer la Loi Renault en Loi Audi



© Jean-Luc Flémal - Belpress.com

La centrale professionnelle CSC Metea appelle à une réforme urgente de l'actuelle Loi Renault.

La Loi Renault a vu le jour en 1998, en réaction à la fermeture brutale de l'usine Renault de Vilvorde. À l'époque, cette loi était un premier pas dans la bonne direction, pour impliquer et accompagner les travailleurs lors de licenciements collectifs. Mais, comme la CSC l'a déjà pointé à de nombreuses reprises, la Loi Renault a atteint ses limites, et mériterait grandement d'être actualisée et adaptée.

Pour la centrale CSC Metea, il faut de toute urgence une «Loi Audi» qui offre des solutions à:

- **L'information et l'implication des sous-traitants et des fournisseurs**

Dans la Loi Renault, les sous-traitants et les fournisseurs ne sont absolument pas pris en compte. Ils ne reçoivent pas suffisamment d'informations, et celles qu'ils reçoivent sont souvent incorrectes. Il est indispensable d'impliquer l'ensemble des travailleurs dans la concertation!

- **Un plan social pour tout le monde**

Le personnel temporaire, les intérimaires, les sous-traitants, les fournisseurs... nagent dans un flou total. Il faut rendre obligatoire l'élaboration d'un plan social pour tous les travailleurs.

- **Le renforcement de la concertation sociale**

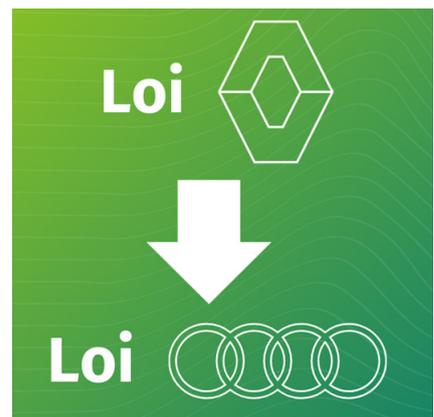
Les informations doivent être totalement transparentes et présentées de façon claire et objec-

tive. Si les employeurs rejettent des propositions avancées par les travailleurs et syndicats, ils doivent justifier leur position en fournissant des arguments concrets et objectifs.

- **Transparence au sujet des subside reçus**

Il est important que les entreprises rendent visibles et soient en mesure de justifier les aides publiques et les fonds qu'elles ont reçus pendant une période donnée.

Ces adaptations permettront de protéger tous les travailleurs et de les soutenir dans leur carrière mais aussi de répondre aux défis auxquels le monde du travail fait face actuellement.



Bonus



Dans l'app de L'Info
Secteur automobile:
la «tempête parfaite».



Titres-services

Les aides-ménagères recevront leur prime de fin d'année!



© Shutterstock

Les dizaines de milliers d'aide-ménagères travaillant dans les entreprises de titres-services affiliées à Federigon, à Initiatives et au Vlaams Platform DCO peuvent retrouver la sérénité: une nouvelle CCT, au contenu identique à la précédente, garantit pour l'avenir la prime de fin d'année et la prime syndicale. Cette signature ouvre de nouvelles perspectives pour reprendre les négociations sectorielles dans un climat serein.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Les détails de cette
bonne nouvelle.





Bruxelles

«Nous cherchons d'autres activités au sein du groupe VW»

Si la manifestation nationale du 16 septembre dernier tente d'ouvrir des perspectives d'avenir aux travailleurs des secteurs industriels, celles d'un projet alternatif chez Audi s'amenuisent. | David Morelli |



© Bart Dewaele

Près de 10.000 personnes étaient présentes pour soutenir les travailleurs de l'industrie.

Quelque 10.000 travailleurs, toutes couleurs et secteurs confondus, ont défilé dans les rues de Bruxelles pour soutenir les travailleurs d'Audi et interpeller les dirigeants de l'Union européenne sur la nécessité d'investir dans le secteur industriel. Des travailleurs d'Audi étaient présents, mais également des travailleurs d'entreprises sous-traitantes et des délégations syndicales venues solidairement de plusieurs pays de l'UE pour réclamer les investissements massifs nécessaires pour protéger les emplois industriels en Europe.

«Nous demandons que le plan social qui sera négocié chez Audi prenne en compte l'ensemble des



Ali Kerar, délégué CSC chez DP World – Imperial (sous-traitant Audi)

Nous voulons un plan social identique à celui des travailleurs d'Audi. Il ne faut pas qu'il y ait de discrimination chez les travailleurs sous-traitants. Sans sous-traitants, il n'y a pas de voitures.»

sous-traitants qui sont dépendants d'Audi. Nous devons revoir la loi Renault pour qu'elle couvre l'ensemble des sous-traitants, et pour anticiper les restructurations: nous devons doter les travailleurs



David Camerini, président de la délégation Arcelor Mittal Liège

Je suis venu manifester en solidarité avec les travailleurs d'Audi, au sens large. L'immobilisme politique belge et européen face à ce qui se passe chez Audi et qui pourrait se passer d'autres industries est scandaleux. On a des compétences humaines hors du commun en Europe. Elles doivent être protégées face à des pays comme la Chine, qui inondent le marché dans une concurrence totalement déloyale.»

de capacités à peser sur les choix stratégiques qui sont pris dans les entreprises, a déclaré Marie-Hélène Ska lors d'une prise parole sur la place du Luxembourg, au cœur du quartier européen. Nous avons par

ailleurs besoin d'un plan industriel pour l'Europe. Nous ne pouvons plus continuer de mettre en concurrence les travailleurs d'ici avec les travailleurs de nos voisins européens.»

Recherche d'investisseurs

Certains manifestants mettaient encore un peu d'espoir dans l'issue du Conseil d'entreprise (CE) extraordinaire qui se tenait le lendemain. La direction de l'usine forestoise a douché leurs attentes: aucun projet automobile ou utilisation alternative économiquement viable n'ont



Jean Sébastien Vilain, délégué CSC chez Audi

L'espoir pour l'avenir, c'est que le politique investisse plus dans l'infrastructure électrique. L'Europe a voulu mettre en place un secteur automobile électrique, et rien n'est prêt.»

été trouvés. Pour les représentants CSC et FGTB, «la présentation n'était pas suffisamment détaillée. Nous allons demander les calculs précis de leur analyse et chercher d'autres activités au sein du groupe VW. Chaque alternative et chaque offre concrète envoyée par les vingt investisseurs potentiels seront analysées dans un groupe de travail ad-hoc au CE extraordinaire». Ils ont également proposé à la direction d'entamer la phase 2 (plan social) parallèlement à la phase 1 en cours. La direction donnera un aperçu des investisseurs potentiels lors d'un prochain CE extraordinaire qui aura lieu le 1^{er} octobre, date à laquelle la première réunion de la phase 2 se tiendra également.

Bonus



Dans l'app de L'Info Il faut des solutions pour les sous-traitants d'Audi!





Bruxelles

Taxis: une action collective de boycott contre Uber

Les chauffeurs de taxi bruxellois utilisant la plateforme Uber ont lancé un mouvement de boycott pour sensibiliser les utilisateurs à leurs conditions de travail.

La collectivisation de la lutte avance dans ce secteur. | David Morelli |

Début septembre, des actions de déconnexion durant certaines tranches horaires ont été organisées par les chauffeurs de taxi bruxellois utilisant la plateforme Uber. Ils entendaient dénoncer l'introduction du système «TripRadar» qui, selon eux, attribue les courses à plusieurs chauffeurs en même temps, créant une compétition accrue et l'augmentation de la commission d'Uber sur les courses.

«L'arbitraire et l'unilatéralisme total de Uber est problématique. Il n'y a aucun dialogue social, affirme Martin Willems, responsable du service United Freelancers de la CSC. Or, les problèmes sont nombreux: Uber modifie régulièrement sa manière d'organiser le travail et a augmenté ses commissions. Elles étaient de 20, puis 25 et maintenant, elles sont de 35% sur les courses les plus intéressantes. Sur les courses les moins rentables, Uber envoie la course simultanément à une série de chauffeurs en les pressant de l'accepter très rapidement. Cela devient la condition pour qu'ils puissent recevoir ensuite les courses intéressantes. Les chauffeurs sont mis en concurrence. Ils en ont marre, et veulent au moins vouloir discuter avec Uber, ce qui n'est pas le cas.»

Une loi non appliquée

Si l'initiative de cette action vient des chauffeurs, UF les accompagne et vise des solutions plus structurées. «Il faut aller vers de meilleures conditions de travail pour les chauffeurs, comme pour les livreurs de repas et les autres travailleurs de

plateforme, affirme le responsable United Freelancers. Ils devraient bénéficier, comme les autres travailleurs, des avantages du droit du travail. Il faut un véritable engagement des autorités pour améliorer leur situation. En effet, si certaines plateformes continuent à se moquer de leurs travailleurs, c'est parce que les autorités le tolèrent».

Pourtant, une loi est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023 imposant une présomption de salariat pour les travailleurs de plateforme et tant la cour du Travail que la Commission relation de travail (CRT) ont répété que les livreurs de repas devaient être salariés. «Mais concrètement rien ne change parce que les autorités n'ont visiblement pas envie de siffler la fin de la récréation», regrette Martin Willems.

Concernant les chauffeurs Uber, la CRT a dit en 2020 qu'ils devaient avoir les mêmes droits que les autres travailleurs; à tout le moins qu'un dialogue social devait être mis en place. Pour United Freelancers, les autorités régionales pour-

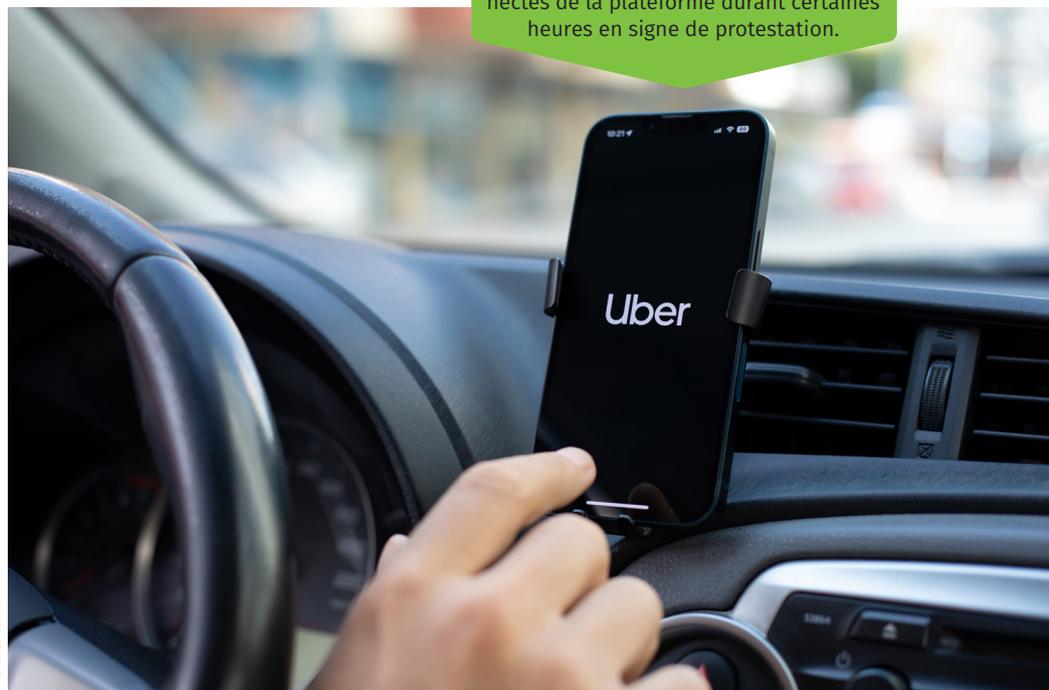
raient aussi fixer un maximum pour la commission de l'intermédiaire ou mettre en place une plateforme publique. «Cela a été promis, mais on ne voit rien venir», fustige son responsable.

Le collectif trace sa route

Quelle que soit l'issue de l'action, sa mise en place collective constitue un résultat visible des actions de terrain menées par United Freelancers.

«United Freelancers est maintenant largement reconnu comme un soutien essentiel de ces travailleurs précaires qui sont très dispersés et isolés. Nombre d'entre eux, qui n'avaient peut-être pas cette tradition syndicale, découvrent que l'action collective est le meilleur moyen de défendre ses droits contre un employeur puissant, même dans le monde de la toute nouvelle technologie, et quel que soit le statut du travailleur», conclut Martin Willems.

De nombreux chauffeurs se sont déconnectés de la plateforme durant certaines heures en signe de protestation.



© Shutterstock

Réinventer le travail, ensemble



Marie-Hélène Ska, secrétaire générale, et Ann Vermorgen, présidente de la CSC

Un congrès est un moment exceptionnel et important dans la vie d'une organisation syndicale. Exceptionnel, parce qu'un congrès national constitue un moment rare – tous les quatre ans – et donc précieux de rencontre entre l'ensemble des forces vives du syndicat (militants, délégués, permanents, travailleurs et travailleuses de l'organisation...), du Nord et du Sud du pays. Important, car le texte qui en sortira constituera le plan d'engagement de la CSC en matière de revendications, d'exigences, d'actions syndicales et de dialogue social pour les quatre prochaines années.

Notre congrès abordera l'enjeu du travail. Dans nos vies, il occupe toujours une place importante. Toute-

fois, nos métiers évoluent. La charge de travail augmente. Divers statuts précaires sont créés. Il est de plus en plus difficile de concilier vie privée et vie professionnelle. Notre travail n'est pas toujours valorisé. Les inégalités de revenus se creusent. Notre participation et notre implication au travail diminuent également.

Lors du congrès, les militantes et militants de la CSC exploreront ensemble ce qu'il faut faire pour corriger ces déséquilibres. Pour qu'un travail ait du sens, il faut qu'il soit digne. Pour qu'un travail soit décent, il faut qu'il génère un revenu décent. Pour que les travailleurs s'épanouissent sur leur lieu de travail, il faut repenser notre système social et économique.

Le travail est donc à retravailler. Cependant, nous ne partons pas de rien. Des préconsultations provinciales ont été organisées en amont du congrès national afin de faire remonter vers la CSC les questions, craintes, revendications et attentes des militantes et militants concernant cette thématique. Les débats se poursuivront pendant deux jours, et feront vivre intensément notre démocratie interne. C'est aussi cela, la clé de la réussite d'un congrès!



LE SAVIEZ-VOUS?

Vous pouvez réduire
votre temps de travail
pour suivre une formation

Connaissez-vous le congé-éducation payé?

Vous souhaitez développer de nouvelles compétences professionnelles?

C'est possible grâce au droit individuel à la formation de 5 jours par an dans les entreprises qui comptent au moins 20 travailleurs, mais aussi grâce aux congés-éducation payés, qui vous permettent de suivre une formation avec maintien de votre rémunération!

Plus d'infos sur
www.lacsc.be/formation

