



Le dossier

Garages: une transition boostée à l'électricité

Les secteurs de la distribution et de la réparation automobile subissent actuellement une transformation profonde, synonyme de défis syndicaux à relever.

8/10

Centres fermés: ces prisons qui ne disent pas leur nom

2

Rencontre: Ann Vermorgen, nouvelle présidente de la CSC

4

Climat: Cop 28 ou flop 28?

6

Élections sociales: tout savoir sur le conseil d'entreprise

11



Un plaidoyer contre les centres fermés

«Centres fermés: ces prisons qui ne disent pas leur nom» relate le combat syndical pour libérer Mounir Tahri, militant du Comité des travailleurs migrants avec et sans papiers de la CSC Bruxelles, et son témoignage de vie en centre fermé. Cette nouvelle publication constitue un véritable plaidoyer contre les centres fermés et la politique d'exclusion, dite «du retour», développée par le gouvernement fédéral. | Donatienne Coppieters |

Le vendredi 9 février 2018, 25 agents de la police de Bruxelles interviennent avec force dans les locaux de l'ASBL Globe Aroma, un centre culturel qui organise des échanges interculturels et artistiques, sous le prétexte de contrôler les comptes de l'ASBL. Sept personnes, dont deux militants syndicaux de la CSC Bruxelles et un artiste, sont arrêtées. Deux d'entre elles restent détenues: Mounir Tahri, militant syndical en cours de procédure judiciaire contre un patron abuseur, et Jiyed Sheikh, un artiste qui présentait ses œuvres dans l'expo «Carte de visite» de la ville de Bruxelles. Tous deux sont emmenés le lendemain matin au centre fermé 127 bis. Ils seront libérés après quatre mois d'actions intensives.

Récit d'une lutte pour la liberté et les droits

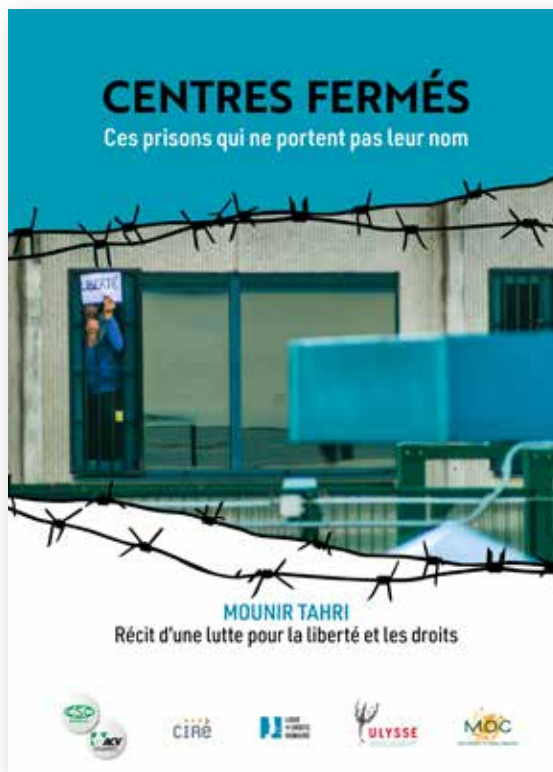
À l'approche des élections de juin 2024, la CSC Bruxelles, le Ciré (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers), le Mouvement ouvrier chrétien (Moc), La Ligue des droits humains, le Service de santé mentale Ulysse et Maître Vincent Lurquin dénoncent la réalité des centres fermés, et en appellent à

les fermer. La CSC Bruxelles veut aussi interpeller les responsables politiques sur la nécessité de protéger les personnes sans papiers exploitées au travail par des patrons abuseurs, sans risquer d'être détenues en centre fermé par la suite. Il faut par ailleurs régulariser leur travail par un accès au séjour découlant de critères clairs et permanents.

DE NOMBREUSES ASSOCIATIONS APPELLENT À LA FERMETURE DES CENTRES FERMÉS.

La publication effectue un état des lieux de la situation des centres fermés en Belgique, dévoilant ce qui se cache derrière leurs murs et leurs barbelés. Les paroles de Mounir Tahri, récoltées lors de nombreuses visites durant la durée de son enfermement, en sont le fil conducteur, et témoignent de la réalité de ces centres. Cet ouvrage est un appel à l'action pour que

le gouvernement opte pour un changement radical: la régularisation du travail des personnes sans papiers, l'accès au séjour via des critères clairs et permanents, dont le travail, sont des conditions *sine qua non*, et représentent une alternative à l'existence des centres fermés.



«Centres fermés: ces prisons qui ne disent pas leur nom» est consultable gratuitement à l'adresse www.lacsc.be/centres-fermes



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



Le droit de protester est préservé

Le projet de loi qui visait à introduire une sanction complémentaire d'interdiction judiciaire de manifester pour des faits commis dans des rassemblements revendicatifs est définitivement abandonné.

La séance plénière du Parlement fédéral a voté le 11 janvier dernier un amendement qui répond pleinement à la demande portée depuis de longs mois par syndicats et associations de la société civile: le retrait pur et simple de cette mesure liberticide. Syndicats et associations de la société civile se sont activement mobilisés depuis le mois de juin pour lutter contre ce projet de loi controversé de l'ex-ministre de la Justice, Vincent Van Quickenborne. Ce projet constituait une véritable menace pour le droit de protester.

Loin de ne viser que les casseurs, il menaçait les manifestants et risquait d'entraver l'action des organisations syndicales et autres associations pour lesquelles les manifestations et rassemblements revendicatifs représentent les modes d'action principaux. Ce projet risquait en effet de dissuader des personnes tout à fait pacifiques de se rendre à une manifestation.

La mise en œuvre concrète d'un tel projet risquait également d'avoir des répercussions négatives sur d'autres libertés fondamentales. Par exemple, le droit à la vie privée, ou le droit d'aller et venir si des contrôles massifs d'identité avaient dû être effectués, ou s'il avait fallu recourir à des technologies de reconnaissance faciale. Alors que le gouvernement semblait rester sourd aux



© Aude Vanlathem

avis négatifs rendus par l'Institut fédéral des droits humains, le Conseil d'État et le Conseil supérieur de la Justice, syndicats et associations se sont fortement mobilisés pour faire entendre raison au gouvernement. Ces actions, qui ont rassemblé des milliers de manifestants, portent aujourd'hui leurs fruits.

Retrait pur et simple

La séance plénière du Parlement a adopté un amendement au projet de loi visant à rendre la justice plus humaine, plus rapide et plus ferme. Amendement qui retire les articles relatifs à la sanction complémentaire d'interdiction judiciaire de manifester.

Syndicats et organisations de la société civile sont satisfaits de ce retrait pur et simple, puisque c'est ce qu'ils demandaient au gouvernement. Ils s'inquiètent néanmoins de ce que notre société soit de plus en plus fréquemment confrontée à des projets gouvernementaux qui visent à restreindre l'exercice des libertés fondamentales et la défense des droits humains. Or, les défis sociaux, environnementaux et économiques auxquels nous faisons face commandent, plus que jamais, aux contre-pouvoirs de se mobiliser. Syndicats et monde associatif resteront dès lors vigilants à préserver le nécessaire et fondamental droit de protester.

La CSC s'est mobilisée sans relâche pour faire entendre raison au gouvernement.



© Aude Vanlathem



«L'époque où la CSC était un bastion masculin est révolue»

Après douze ans, Marc Leemans a transmis le flambeau de la présidence de la CSC à Ann Vermorgen. Entrée en fonction le premier janvier dernier, elle aborde pour *L'Info* les défis à relever au présent et à l'avenir. | Propos recueillis par Bram Van Vaerenbergh |

Vous êtes la première femme à accéder à la présidence de la CSC. Il était temps?

Oui. Pendant quinze ans, j'ai été responsable de l'action en matière de genre et d'égalité des chances, et je vois que nous avons accompli des progrès considérables. Nous avons fait le choix d'une démarche plus résolue, notamment lors de plusieurs congrès où nous avons adopté des résolutions en la matière. Il ne s'agit pas uniquement de la présidence, mais bien de toute l'organisation. L'époque où la CSC était un bastion purement masculin est révolue. Je vois de plus en plus de femmes au Conseil général. Au Bureau journalier, qui assure la direction journalière de la CSC au niveau national, nous sommes même plus de femmes que d'hommes. Ce qui était une exception dans le passé est aujourd'hui devenu une évidence. Notre organisation doit être le reflet de la société, et je pense que nous évoluons aujourd'hui vers un bon équilibre.

À l'approche des élections sociales, pourquoi est-il important de trouver suffisamment de (nouvelles) candidates?

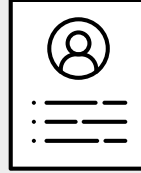
Il est important d'arriver à un équilibre à ce niveau également. Nous comptons de nombreux nouveaux candidats, de nouvelles personnes prêtes à s'engager pour leurs collègues sur le lieu de travail. La semaine dernière, j'ai encore reçu un message d'une dame qui demandait ce qu'elle devait faire pour devenir candidate, même si elle savait que ce ne serait pas facile. Il n'est pas évident de défendre ses collègues, et pourtant, nous réussissons à trouver des milliers de candidats. Les partis politiques sont aussi à la recherche permanente de candidats, mais nous devons en trouver bien plus qu'eux. Et nous y parvenons. C'est aussi une énorme responsabilité pour la CSC. Nous devons former nos délégués et les accompagner pour qu'ils soient en position de force sur le terrain, dans des circonstances parfois difficiles.

Qu'attendez-vous des élections sociales?

Je les attends avec enthousiasme, et j'ai pleine confiance en nos militants. Les travailleurs donnent leurs voix à leurs collègues. Nous devons poursuivre nos efforts pour que ce soit possible, y compris dans les entreprises, les organisations et les institutions sans élections sociales. À en croire l'Unizo¹, nous sommes

1. L'équivalent de l'Union des classes moyennes (UCM) en Flandre, NDLR.

Bio express



Ann Vermorgen (58 ans) a terminé ses études d'assistante sociale en 1986. Elle a été permanente et présidente nationale de la Jeunesse ouvrière chrétienne (Joc) féminine flamande. En 1995, elle est devenue vice-présidente de la Joc flamande unifiée. En 1996, elle a commencé à travailler comme permanente syndicale à la CSC Services publics, où elle était responsable des institutions publiques flamandes. En 2007, elle a accédé à la fonction de Secrétaire nationale de la CSC Services publics, et a ensuite siégé à partir de 2008 au Bureau national et au Bureau journalier de la CSC, où elle était responsable de la CSC flamande.



© James Arthur

un pays de PME; nous devons veiller à être présents également dans ces PME. Nous devons aussi entrer en contact avec ces travailleurs.

En plus des élections sociales, nous voterons également cette année pour les élections politiques. Quel est votre avis à ce sujet?

Les résultats électoraux aux Pays-Bas ont fait couler beaucoup d'encre chez nous. Nous ne pouvons pas penser que nous sommes à l'abri. Dans nos formations, nous tenons à mettre en avant le vrai visage des partis d'extrême droite, qui présentent aux électeurs un programme apparemment social. Ils vont chercher des thèmes qui sont également chers aux yeux des syndicats mais, dans la pratique, ils votent au niveau européen contre l'augmentation du salaire minimum, ils ont voté en faveur de la loi sur la norme salariale... Et je ne les ai jamais entendus se prononcer sur les grosses fortunes ou les bénéficiaires énormes de certaines socié-

tés. Ils ont également un côté très sombre, ils prêchent la haine et la division. Plus on monte les gens les uns contre les autres, plus on renforce les tensions dans la société. Nous pouvons démonter tous leurs arguments, mais leur succès montre avant tout que les questions sociales préoccupent les citoyens. Les autres partis politiques ne nous aident pas. Beaucoup d'entre eux ont un programme social trop faible. Ils sont très souvent à la traîne face à l'extrême droite.

Quels seront les dossiers sur la table pour la période à venir?

La loi sur la norme salariale ne disparaîtra pas de notre agenda. Certains y lient l'indexation automatique des salaires, mais l'un n'a évidemment rien à voir avec l'autre. Ce sera un combat, tout comme le dossier des pénuries sur le marché du travail. De nombreux aspects et secteurs sont concernés. Dans les soins aux personnes, les services techniques ou l'enseignement, partout on manque de personnel. Dans les écoles, les élèves se retrouvent en salle d'étude et certains cours ne sont plus donnés. Dans le même temps, les signaux d'alarme se multiplient pour dénoncer une charge de travail trop élevée. Toujours à propos de la pénurie sur le marché du travail, on vise aujourd'hui un taux d'activité de 80%. Pour arriver à ces 80%, toutes les femmes au foyer et les mères qui restent à la maison devraient rejoindre

le marché du travail. Ceux qui lancent de telles idées oublient qu'il existe aussi d'autres groupes. Qu'en est-il des personnes d'origine étrangère que l'on refuse d'engager pour des raisons de discrimination? Qu'en est-il des travailleurs plus âgés que l'on ne veut plus embaucher? Pourquoi ne pas améliorer les salaires pour certains métiers? Mais non, on préfère s'en prendre aux femmes au foyer.

Quels accents voulez-vous mettre en avant?

Je travaille toujours en respectant le principe «voir, juger, agir». C'est nécessaire à notre époque, où l'on est bombardé d'informations de toutes parts, au risque de ne plus voir clair. Nous devons éviter de juger ou de condamner trop vite. Je me pose régulièrement la question de savoir pour qui je fais ce que je fais. La réponse est simple: pour les travailleurs et les travailleuses. Ce sont eux qui constituent le capital humain, ce sont eux qui font tourner le pays, pas seulement les entreprises ou les organisations. D'autre part, je pense que nous devons aussi oser innover, que nous ne pouvons pas rester dans notre zone de confort. Nous devons nous écouter, chercher ensemble la meilleure manière d'aborder les choses. Je crois énormément au dialogue social, mais il demande du temps et de la patience. De nombreux défis nous attendent. Les interlocuteurs sociaux devront prendre leurs responsabilités communes.



CE QUE JE FAIS, JE LE FAIS
POUR LES TRAVAILLEURS
ET LES TRAVAILLEUSES.

Ce 1^{er} janvier 2024, Marc Leemans a passé le flambeau de la présidence à Ann Vermorgen.



© Tim Dirven



Cop 28, flop 28?

Durant un peu plus de deux semaines, la 28^e Conférence des parties sur le climat (Cop 28) s'est tenue à Dubaï, du 30 novembre au 13 décembre dernier. Que retenir de cet événement? | François Sana |

Les deux cents pays signataires du texte final (les «parties») se sont solennellement engagés à contribuer conjointement à «une transition vers l'abandon des combustibles fossiles dans les systèmes énergétiques, de manière juste, ordonnée et équitable, afin d'accélérer l'action au cours de cette décennie critique et de parvenir à des émissions nettes nulles d'ici à 2050, conformément à la science». L'objectif principal est de maintenir la limite dehaussement de température de 1,5°C à portée de main. Cet engagement a été salué par la Confédération syndicale internationale (CSI) et qualifié d'historique par le sultan Ahmed Al Jaber, président de cette Cop.

Une Cop historique?

Mais en quoi pourrait-on vraiment qualifier cette Cop d'historique? En ceci: c'est la première fois que les pays parviennent à nommer collectivement les responsables du réchauffement climatique, à savoir les combustibles fossiles. Cela a été très difficile à obtenir. Or, les combustibles fossiles (pétrole, gaz, charbon) sont responsables de plus de 75% de la crise climatique actuelle, le reste étant causé en grande partie par l'élevage intensif. Tout cela est démontré scientifiquement depuis des décennies... Pourtant, l'année 2023 est probablement la plus chaude jamais enregistrée, et les émissions de gaz à effet de serre ont également atteint un nouveau record à la hausse cette année.

Depuis la première conférence sur le climat à Berlin en 1995, seules deux années ont connu une diminution des émissions de gaz à effet de serre à l'échelle mondiale: 2009, lors de la crise financière mondiale, accompagnée d'une baisse du PIB mondial, et 2020, avec la crise sanitaire mondiale, accompagnée également d'une baisse du PIB. La lenteur des négociations climatiques internationales face à la vitesse du réchauffement climatique fait froid dans le dos.

Un premier bilan mondial des efforts

Pour la première fois, conformément à l'Accord de Paris, un bilan mondial («*global stocktake*» ou «*GST*») des efforts mis en œuvre et planifiés pour réduire les émissions a été réalisé. Il indique, sans surprise, que les parties ne sont pas sur la bonne voie pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris. Le bilan mondial invite les parties à prendre des mesures pour tripler, à l'échelle mondiale, les capacités en matière d'énergies renouvelables, et doubler l'efficacité énergétique d'ici à 2030. La liste des recommandations comprend également l'accélération des efforts en vue de la réduction progressive de la production d'électricité à base de charbon, l'élimination des subventions inefficaces aux combustibles fossiles, et d'autres mesures qui favorisent la transition vers l'abandon des combustibles fossiles dans les systèmes énergétiques, de manière juste, ordonnée et équitable.

À court terme, les parties sont encouragées à présenter des objectifs ambitieux de réduction des émissions dans leur prochaine série de plans d'action sur le climat, connus sous le nom de «contributions déterminées au niveau national» (ou «*NDC*»), d'ici à 2025. Ces objectifs devront être à l'échelle de l'économie, couvrir tous les gaz à effet de serre, tous les secteurs et toutes les catégories, et être alignés sur la limite de 1,5°C.

+1,5°C

EST LA LIMITE MAXIMALE
DE HAUSSE DE TEMPÉRATURE
VISÉE PAR CES ACCORDS.

En Europe, on parle de PNEC (plan national énergie-climat) et non de NDC. En fait, les PNEC des différents pays européens constituent leurs contributions déterminées au niveau national. La future Commission européenne devra établir un nouvel objectif à l'horizon 2040, qui conditionnera le plan belge.

Quelle place pour les syndicats?

Les syndicats peuvent se féliciter que le programme de travail pour une transition juste, adopté lors de cette Cop, fasse référence aux droits du travail et à la protection sociale, et reconnaisse les actions que les syn-

dicats du monde entier mènent sans relâche pour faire face au changement climatique. La référence à la protection sociale dans l'accord sur l'adaptation est également un point positif. Néanmoins, l'absence de référence aux travailleurs et à leurs syndicats dans le bilan mondial est une omission de taille, qui révèle l'ampleur du travail encore à accomplir pour inclure les syndicats dans les années à venir. Bien des pays s'opposent à toute référence aux syndicats dans le bilan global et d'autres textes. Le manque de volonté générale de faire intégralement participer les syndicats à la transition hors des énergies fossiles et à d'autres aspects essentiels de l'action climatique est également à déplorer. De nombreux négociateurs sur le climat ne comprennent toujours pas la nécessité de la justice sociale pour assurer le soutien sociétal nécessaire afin de relever le défi gigantesque de la limitation du changement climatique.

DE NOMBREUX PAYS
S'OPPOSENT À TOUTE
RÉFÉRENCE AUX SYNDICATS
DANS LE BILAN GLOBAL.

Un Fonds pour les pertes et les préjudices

Une étape positive franchie lors de la Cop 28 consiste en la création d'un Fonds pour les pertes et les préjudices causés par le changement climatique. Des efforts doivent être consentis pour veiller à ce qu'il soit doté de moyens financiers en suffisance et puisse soutenir les pays moins riches afin qu'ils investissent dans des projets d'atténuation qui réduiront les effets du réchauffement climatique, et répareront les dommages

déjà causés aux vies, aux moyens de subsistance, aux infrastructures et à la biosphère.

L'Europe, leader climatique?

Dans ces négociations climatiques, l'Europe prétend vouloir rester leader en matière d'action climatique. Si tel était bien le cas, elle pourrait entre autres accélérer la sortie des énergies fossiles sur son territoire via notamment des plans concrets de transition juste avec garanties d'emplois pour véritablement «ne laisser personne de côté»; elle pourrait éradiquer la précarité énergétique (qui concerne plus de 50 millions de personnes en Europe); sortir du Traité sur la charte de l'énergie (TCE) et annuler la dette publique des pays pauvres qu'elle détient afin qu'ils puissent dégager des moyens financiers pour leurs actions climatiques et leurs politiques sociales.

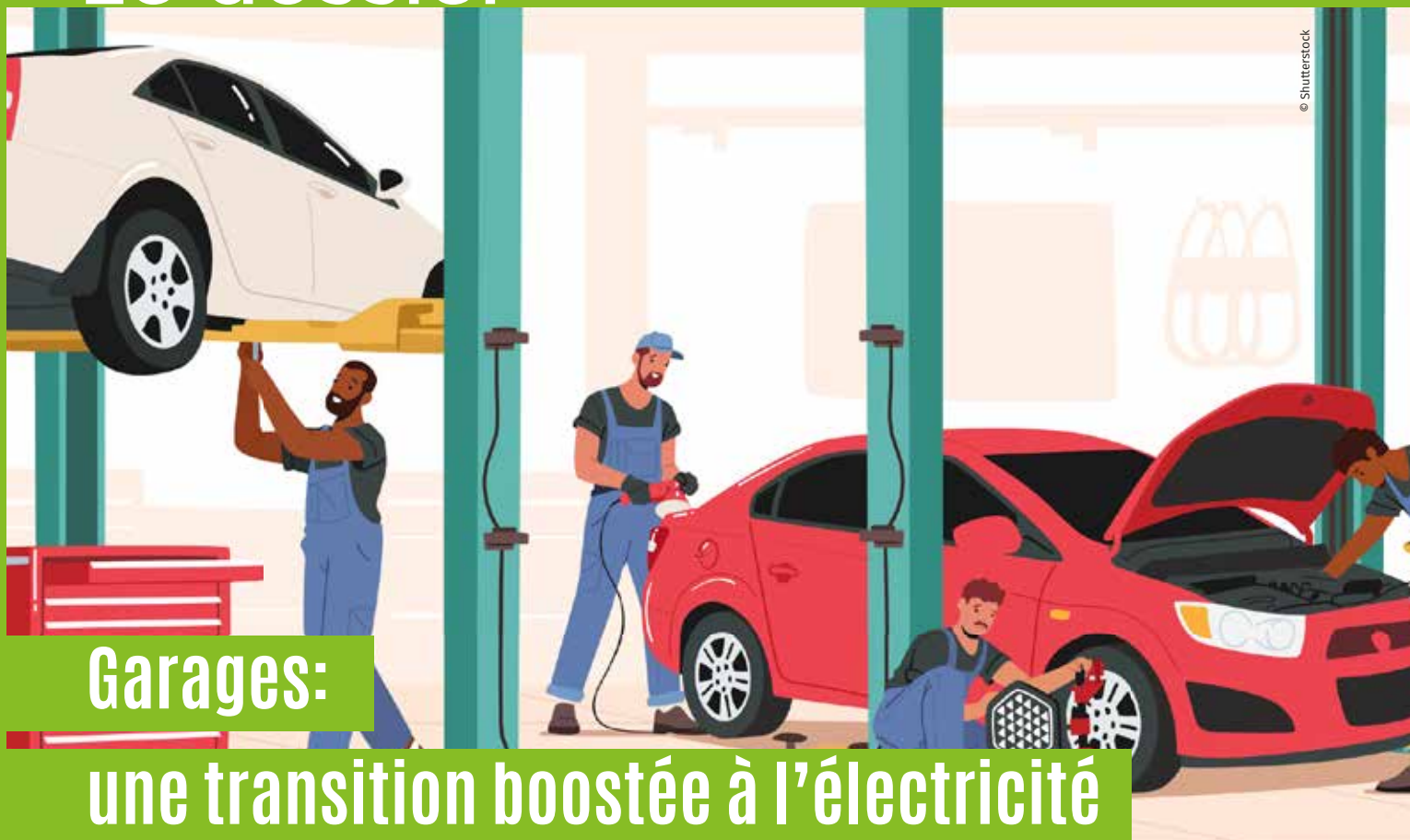
Et la Belgique?

Quant à la Belgique, un des prochains enjeux de taille est la remise fin juin 2024 de son PNEC. Celui-ci devra montrer comment elle va se mettre sur la trajectoire d'un réchauffement limité à 1,5°C au moyen de la transition juste.

Les combustibles fossiles sont responsables de plus de 75% de la crise climatique actuelle.



© Jean-Marc Quinet - Belpress.com



Garages:

une transition boostée à l'électricité



Les secteurs de la mobilité, a fortiori ceux de la distribution et de la réparation automobile, subissent actuellement une évolution qui s'apparente moins à du tuning qu'à un changement de modèle. Cette transformation profonde est synonyme de défis syndicaux à relever afin de ne pas laisser les travailleurs en panne d'employabilité. | David Morelli |

Fin programmée des moteurs thermiques sur fond de (r)évolutions technologiques, ubérisation, arrivée de nouveaux acteurs sur le marché... Dire que le secteur automobile a déjà débuté sa transition relève de l'enfoncement de porte (de garage) ouverte. Partout en Europe, nous assistons à une concentration d'entreprises dans les secteurs de la distribution et de la réparation automobile. Cette consolidation, qui vise à réduire les coûts et à augmenter les volumes de vente, se déroule également en Belgique, où les grands groupes rachètent à tour de bras des concessionnaires. «Ce contexte de regroupement de services de garage et de petites structures dans des mégastructures internationales constitue un défi en matière de concertation sociale, explique Anh Huynh, collaboratrice au cluster économique et social de la CSC Metea. Les lieux de décision ne sont plus locaux. L'employeur n'a quasiment plus rien à dire, et

les délégations syndicales ne discutent donc plus avec les personnes qui ont le pouvoir de décision. Il va pourtant falloir tenter de maintenir et d'améliorer la concertation sociale locale dans ce contexte.»

Concentration

La montée en puissance des constructeurs chinois et l'ubérisation du secteur de la distribution automobile participent également à l'évolution du secteur. «Les constructeurs chinois proposent des dispositifs très nouveaux par rapport à ce qui se fait traditionnellement sur le marché automobile, entre autres en organisant la distribution de leurs véhicules sans réseau physique de concessionnaires et en s'organisant pour la réparation avec des réseaux préétablis», explique Paul Henry, responsable d'Educam, le fonds de formation sectoriel, notamment pour les secteurs ouvriers du garage et de la

carrosserie. Ces pratiques, permises par la digitalisation de l'économie, participent à la tendance lourde de désintermédiation qui voit drastiquement diminuer le rôle des importateurs et du réseau de distributeurs dans le processus commercial. «Les constructeurs souhaitent être en contact direct avec leurs clients. Ils vont donc mettre en place la vente en ligne, et certains d'entre eux vont modifier en profondeur les contrats de concessionnaires, qui vont disparaître au profit des contrats d'agence».

Voie de garage thermique

La vente en ligne constitue une menace importante pour les concessionnaires. Chez Tesla, par exemple, le véhicule est acheté sur internet et livré par le constructeur. «80% des opérations après-vente peuvent être réalisées directement par quelqu'un qui se déplace chez vous ou à votre lieu de travail pour faire les inter-



ventions», ajoute Paul Henry. Ajoutons également à ces évolutions majeures la mise en place des politiques de réduction des émissions de CO₂ et les développements technologiques pour y parvenir, et voilà brossé le contexte global d'une période de transition. En perspective: la suppression de la vente de véhicule neufs avec moteur thermique en 2035, et son corollaire, l'entrée à pas forcés de l'Europe vers l'électrification généralisée des véhicules.

Maintenir l'emploi

Les effets combinés de ces différentes évolutions vont avoir des conséquences majeures. Parmi celles-ci, la diminution attendue du nombre d'interventions dans les garages et son impact à court terme sur l'emploi. «Il y aura moins de réparations parce qu'il y aura moins de kilomètres parcourus, d'entretiens, de maintenance, et il n'y aura plus forcément besoin de quelqu'un physiquement en continu en atelier, anticipe Anh Huynh. Les réparations et les mises à jour pourront se faire à distance pour les "voitures software", bourrées de technologie». Dans ce contexte, le maintien et la croissance de l'emploi dans ce secteur constitue un enjeu syndical majeur. «Un des défis sera de trouver des niches liées au maintien et à la croissance de l'emploi. Mais il restera des mécaniciens de maintenance pour s'occuper des transports de personnes et de marchandises, des véhicules de service (ambulances, etc.). Et leurs compétences sont transférables à d'autres types d'engins: les motos, les vélos...».

S'adapter rapidement

La disparition des véhicules traditionnels va impacter le travail dans le domaine de l'après-vente au niveau du garage avec, à la clé, des enjeux syndicaux à relever, tout d'abord en matière de conditions et de bien-être au travail. «L'électrification et le recours accru à la programmation peuvent laisser penser que le métier est moins lourd, mais les mécaniciens continueront quand même à déplacer des charges et à

aller sous les ponts pour inspecter les véhicules dans des postures peu confortables. Cela peut aboutir à des troubles musculosquelettiques. L'électrification et la digitalisation augmentent par ailleurs les risques psychosociaux liés à la programmation des véhicules», constate Anh Huynh.

En matière de formation, les travailleurs devront être polyvalents, «et cela doit être lié à une amélioration et une adaptation des barèmes». En effet, ils devront être compétents pour intervenir sur des véhicules hybrides, électriques ou

LA DISPARITION DES VÉHICULES TRADITIONNELS IMPACTE FORTEMENT LE SECTEUR ET SES TRAVAILLEURS.

à hydrogène, et maîtriser les logiciels et technologies auxquelles un nombre croissant de véhicules seront connectés. «Une série de nouvelles compétences doivent se développer chez les ouvriers du secteur, parmi lesquelles la capacité de communication et d'adaptation: les

Une série de nouvelles compétences doivent se développer chez les ouvriers du secteur.



nouveautés viennent tellement rapidement qu'on ne peut plus former tout le monde sur toutes les technologies. Il faut pouvoir s'adapter rapidement», conclut Paul Henry.

Anticiper les mutations

«On parle beaucoup de transition, d'impact et de risques au niveau de l'emploi dans le secteur des garages et carrosseries. Ces mutations, on les voit venir depuis plus de dix ans, et on a tenté de les anticiper», explique Anh Huynh.

Des outils sont à disposition dans les entreprises pour les travailleurs: plan de formation annuel, certifications des fonctions, ou encore scanner de bilan de compétences, qui permet de voir où progresser dans son métier. Parmi ces outils à destination des travailleurs se trouve également le droit individuel à la formation. L'accès de tous à ce droit constitue un enjeu important. «Si les formations "professionnelles" consacrées aux hybrides, aux voitures électriques, au Smart Repair... sont vraiment accessibles à tous les travailleurs du secteur, tout le monde n'a pas la possibilité de pouvoir faire des choix volontaires, en dehors de ces formations classiques», détaille Anh Huynh.



Valoriser la polyvalence

Pour s'adapter à la mutation technologique, les ouvriers du secteur deviennent de plus en plus polyvalents. «Ils doivent prendre conscience des capacités et des compétences énormes qu'ils ont, et elles doivent être valorisées. Les dénominations de métier comme "mécanicien d'entretien" ou "technicien de maintenance en diagnostic" n'ont pas changé, mais le contenu a changé... sans être payé plus. Il faut les lier à une amélioration des salaires et barèmes.»

Mais, plus globalement, les métiers traditionnels des garages ont changé. «On est passés d'une physique manuelle à de la physique abstraite, de la mécanique à l'électricité, mais cela reste des métiers de passion.



Leur image doit évoluer. Ils doivent être perçus par les jeunes comme des métiers porteurs d'emplois hautement qualifiés et modernes. Cela pourrait permettre d'améliorer les conditions de travail et d'accroître leur attractivité», conclut Anh Huynh.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Le contrat de concessionnaire VS le contrat d'agence.



On doit toujours retrousser nos manches pour faire les réparations!

Alexis (35 ans) travaille depuis sept ans dans un garage à Arlon. Cet aide-soignant, devenu mécanicien automobile polyvalent après avoir suivi une formation sur le campus de Spa-Francorchamps, aborde les changements qui traversent son métier.

Propos recueillis par David Morelli

Quel est le moteur de l'évolution du métier de mécanicien?

L'arrivée des technologies dans les véhicules (ordinateurs de bord, GPS...) a constitué une première grosse transition. Aujourd'hui, on ne fait plus rien sans ordinateur, même pas changer une plaquette de frein. Les plus anciens ont parfois du mal avec cette transition, par désintérêt ou incompréhension par rapport à l'informatique. Mais il y a toujours une partie de mécanique. L'ordinateur n'est qu'un journal de bord qui nous permet de repérer la zone où il y a un souci. C'est à nous d'en trouver la cause et de retrousser nos manches pour réaliser la réparation.



L'ARRIVÉE DES VÉHICULES ÉLECTRIQUES EST UNE ÉVOLUTION IMPORTANTE DE NOTRE MÉTIER.

L'électrification change-t-elle la donne?

L'arrivée des véhicules électriques constitue une autre phase et une évolution importante. Elle nécessite des formations spécifiques, du matériel supplémentaire et le respect rigoureux de nouvelles consignes de sécurité. Certains travailleurs ont peur, voire refusent de travailler sur ce type de véhicule, les jugeant dangereux. Et ils le sont: on travaille avec de la haute tension. La moindre mauvaise manipulation ou seconde d'inattention peut se transformer en drame. Les interventions sur un véhicule électrique sont également plus contraignantes, tant pour le travailleur, qui doit porter un équipement de protection individuelle particulier supplémentaire, que pour l'employeur. Chaque garage doit, par exemple, avoir une zone de quarantaine. Tous les garages n'ont

pas la place ou les moyens. Cela participe au processus de concentration du secteur...

Comment rester à niveau face à une évolution technologique très rapide?

L'importateur a des exigences en matière de techniciens formés pour la prise en charge de ces véhicules. Il y a des formations spécifiques pour pouvoir prendre en charge ce type de véhicule. Cela va de la sensibilisation à l'électrification (HEV0) jusqu'à l'autonomie de travail sur la haute tension (HEV3). Mais ces compétences ne sont pas couplées à des augmentations salariales. Je trouverais normal que le salaire évolue en ce sens.





“ Un travail d'équipe énergisant et grisant

Jonathan travaille depuis une douzaine d'années dans l'entreprise alimentaire What's Cooking (Marche-en-Famenne) où il travaille comme opérateur à l'emballage. Il y exerce également depuis 2020 un mandat de délégué au conseil d'entreprise (CE) pour la CSC Alimentation & Services (A&S)... et compte bien rempiler pour quatre ans. | Propos recueillis par Marine Leblcq |

Il y a quatre ans, on est venu me trouver pour voir si je voulais être sur les listes. Pourtant, je n'avais aucune base ni compétence concernant le CE. Ces quatre premières années m'ont surtout permis d'acquérir les compétences de base et de m'affûter sur les sujets qui m'intéressent le plus, via les formations et des échanges d'expérience. Je connais désormais mieux les législations, les conventions collectives de travail (CCT)... Plus on en sait, plus on sait vers où on va, et moins on a de chance de se faire plumer.

En qualité de délégué au CE, je suis attentif à la manière dont les choses se passent dans la société sur le plan organisationnel. Je joue un rôle de liaison entre toutes les structures, je fais monter et descendre les informations. Par ailleurs, je suis secrétaire suppléant. C'est une fonction de relais, plus administrative, mais que j'apprécie beaucoup. La prise

de note pour le PV est un exercice délicat pour être le plus fidèle possible aux échanges. C'est un vrai exercice d'objectivité.



LE PLUS
COMPLIQUÉ,
C'EST DE FAIRE
LE PREMIER PAS.

Le plus compliqué, c'est de faire le premier pas. Une fois qu'on est dans le train, on prend de la vitesse avec lui, et le travail prend de l'ampleur tant sur le plan individuel qu'au niveau de l'équipe. Et quand il y a un souci, le permanent est là. C'est un vrai travail d'équipe, énergisant et grisant. Qu'un potentiel candidat n'hésite pas: il y aura toujours quelqu'un pour l'épauler.

La volonté, pour le prochain mandat, est évidemment de faire encore mieux au bénéfice des travailleurs. Il y a de fortes exigences de leur part sur la qualité du travail à fournir.



Je suis candidat au CE. Quel sera mon rôle?

Une entreprise ou organisation qui compte au moins 100 travailleurs doit mettre en place un conseil d'entreprise (CE). Celui-ci se réunit mensuellement, et dispose de différents droits et de compétences. Il a le droit d'être informé, d'exercer des contrôles, et de formuler des avis.

Les compétences du CE sont:

- Information: l'employeur doit fournir à intervalles réguliers des informations pour permettre aux travailleurs de se rendre compte de l'état de santé économique et financière de l'entreprise ou de l'organisation.
- Avis: avant de prendre une décision, l'employeur doit demander l'avis des délégués.
- Contrôle: le CE veille au respect de la législation sociale.
- Pouvoir de décision: certaines décisions, notamment concernant le règlement de travail, les jours de congés collectifs, les horaires de travail et la nomination du réviseur d'entreprise, ne peuvent être prises que si l'employeur et les représentants des travailleurs sont d'accord.

Selon les thématiques, les délégués intégrés au CE seront informés, consultés, et dans certains cas, associés à la décision. Le délégué ou la déléguée reçoit à intervalles réguliers des informations sur la situation financière, les effectifs, la productivité et les perspectives d'avenir de son entreprise ou organisation. Cette information lui permettra de réagir rapidement en cas de problème.

**DES QUESTIONS SUR
LES ÉLECTIONS SOCIALES?
CONSULTEZ [LACSC.BE/
ELECTIONS-SOCIALES](https://LACSC.BE/ELECTIONS-SOCIALES)**

ÉLECTIONS
SOCIALES
2024

Agir contre les inégalités, au niveau mondial



Une fois de plus, l'«élite» économique et politique s'est réunie à Davos pour le Forum économique mondial, du 15 au 19 janvier. Une fois de plus, de nombreuses déclarations pleines d'espoir et de bonne volonté vers le bien commun ont été faites. Mais les chiffres sont têtus, et le rapport annuel sur les inégalités publié par Oxfam vient une fois de plus nous les rappeler. Celui-ci met notamment en avant le fait que la fortune des milliardaires a augmenté de 3.300 milliards de dollars depuis 2020, à une vitesse trois fois plus rapide que celle de l'inflation. Au rythme actuel, il faudrait plus de deux siècles pour mettre fin à la pauvreté!

Alors que des centaines de millions de personnes dans le monde ont été confrontées à des réductions de salaires réels, 148 grandes entreprises ont réalisé 1.800 milliards de dollars de bénéfices cumulés, et distribué d'énormes dividendes à de riches actionnaires. Moins d'1% des entreprises les plus grandes et les plus influentes du monde s'engagent publiquement à verser un salaire décent à leurs travailleurs, et à soutenir le paiement d'un salaire décent dans leurs chaînes de valeur.

Ces inégalités sont également spécifiques au niveau du genre: à l'échelle planétaire, les hommes possèdent 105.000 milliards de dollars de plus que les femmes. Enfin, malgré l'urgence climatique, on constate que les 1% les plus riches émettent autant de carbone que les deux tiers les plus pauvres de l'humanité.

Ces chiffres donnent le tournis. Globalement, deux attitudes sont possibles. Soit nous les déplorons puis passons à autre chose; soit nous agissons. Le rapport d'Oxfam démontre qu'une meilleure répartition est possible: 1,6% du montant des dividendes versés aux 10% les plus riches en 2022 permettrait d'éliminer l'extrême pauvreté.

Le choix de la CSC est évident. Par son action, notre syndicat lutte au quotidien pour un monde plus juste dans le respect des limites planétaires. Plus globalement, nous travaillons chaque jour afin que les syndicats européens et internationaux intègrent ces messages. Il faut contribuer avec plus de force à la construction d'un monde meilleur!

**L'information
sur vos droits
et l'actualité syndicale,
dans votre poche!**

Disponible **gratuitement** sur

