Bureau de dépôt: Charleroi
P911984 – ISSN 0772/2427
82e année – Bimensuel

L'Info CSC

8 mars 2024

www.lacsc.be

N°5

JOURNAL D'INFORMATIONS SYNDICALES

Le dossier

La diversité, un atout pour l'intégration
La diversité d'origines, de cultures, de sensibilités et de profils est dans l'ADN de la CSC, et un atout pour ses combats. À l'approche des élections sociales, retour sur l'importance de composer des équipes syndicales riches en diversité. 3/5

Une austérité sans précédent pour la Belgique 2

Statut d'artiste: le grand chambardement! 6

À qui profite la hausse des prix du secteur alimentaire? 7

Liberty Steel: un redémarrage qui se fait attendre 9

© Shutterstock

Une austérité sans précédent pour la Belgique

Le 10 février dernier, la Belgique, qui assure la présidence de l'Union européenne, a présenté fièrement un accord sur la gouvernance économique de l'Union, conclu entre les négociateurs du Parlement européen, de la Commission européenne et du Conseil européen. Il s'agit en quelque sorte des règles budgétaires que chacun des États membres doit respecter. Cet accord peut nous réserver de très mauvaises surprises. | Maarten Gerard |

Actuellement, les États membres de l'Union européenne (UE) doivent respecter deux règles économiques: leur déficit public doit être inférieur à 3% et la dette publique doit être inférieure à 60%. L'UE suit chaque année la situation de chaque pays dans le cadre du semestre européen. La Belgique figure presque systématiquement parmi les mauvais élèves. Toute une gamme de recommandations lui est adressée pour remettre de l'ordre dans ses finances, sans réelle prise en compte des conséquences sociales.

Bien que tout ne soit pas encore définitivement ficelé, le deal provisoire laisse entrevoir de nouvelles règles. Les pays dont la dette dépasse 60% devront réduire celle-ci de 0,5% chaque année. Les pays dont la dette dépasse 90%, tels que la Belgique, devront procéder à une réduction de 1%. Par ailleurs, le déficit annuel devra être ramené à 1,5% au lieu de 3%. En 2023, le déficit belge était de 4,6%. Toutefois, les dépenses cofinancées avec des investissements européens ne seraient pas comptabilisées, et la comparaison des indicateurs sociaux permettrait de s'intéresser à la convergence des objectifs sociaux.

Mais ne nous berçons pas d'illusions. Pour la Commission, la rigueur budgétaire primera toujours sur les objectifs sociaux.

27,3 milliards d'économie en sept ans

Au niveau européen, c'est un montant de 60 à 100 milliards qui devrait être économisé chaque année par les États membres en vertu des nouvelles règles – alors que la guerre en Ukraine, les crises à Gaza et en mer Rouge, ainsi que les injections massives d'argent par les États-Unis pour préserver leur économie rendent la situation économique particulièrement incertaine.

Pour la Belgique, il s'agira d'économiser 27,3 milliards en sept ans, soit 3,9 milliards par an (0,65% du PIB). Puisque l'UE ne fait pas de distinction entre les différents niveaux de pouvoir, l'effort devra donc être réparti entre les différentes entités du pays.

Dans ces conditions, obtenir des moyens pour financer la nécessaire transition énergétique ne sera pas une sinécure. Pire, il nous faudra tout mettre en œuvre pour défendre nos acquis. Nous savons qu'une partie du monde politique réclame depuis longtemps des coupes sombres dans la sécurité sociale. Certains disent déjà que ces indispensables efforts peuvent ouvrir la voie à une réforme des pensions, laquelle ne serait pas positive. Ces envolées montrent aussi l'illogisme de certains discours idéologiques. En effet, l'éventuelle économie qui résulte d'une réforme des pensions n'apparaît pas directement, mais bien à long terme.

C'est un gouvernement d'affaires courantes qui devra confectionner le premier budget l'an prochain. Ce ne serait pas la première fois que les affaires courantes nous protègeront peut-être contre une politique d'austérité trop rapide.

© Shutterstock

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 contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin. |

Élections sociales: La diversité, un atout pour l'intégration

La diversité n'est pas un concept abstrait à la CSC. Tant la composition de ses équipes syndicales que certaines de leurs initiatives témoignent que la diversité fait partie intégrante de son ADN. À l'occasion des élections sociales, *L'Info* propose deux témoignages, parmi d'autres, qui en reflètent ses bienfaits, personnels et collectifs.

Malika Borbouse, coordinatrice nationale Diversité de la CSC

À chaque édition des élections sociales, la CSC rappelle l'importance de constituer des listes de candidats et candidates diversifiés, mettant en avant une pluralité de profils.

Pourquoi? Parce que pour la CSC, il est essentiel que les listes soient représentatives du personnel. Si une entreprise comprend autant d'hommes que de femmes, il n'y a pas de raisons que ceux qui les représentent ne soient que des hommes. Cela semble peut-être logique, mais dans les faits, ça se produit souvent. Les femmes n'osent pas, ne se sentent pas forcément légitimes ou pensent ne pas avoir les épaules suffisamment solides pour prendre à bras le corps la défense de leurs collègues. Mais si on leur explique qu'elles apporteront assurément leur plus-value à l'équipe syndicale parce qu'elles détiennent un savoir et un vécu spécifique, elles se sentiront davantage concernées et réfléchiront à se présenter sur les listes. Par exemple, si une travailleuse veut prendre des renseignements concernant un congé d'allaitement, c'est souvent plus confortable d'en parler avec une collègue déléguée, qu'avec un collègue délégué.

> Plus une équipe syndicale multiplie les réalités et les vécus, plus elle sera efficace dans ses approches.

Il n'est – heureusement… – pas obligatoire d'avoir personnellement vécu le racisme, l'islamophobie ou l'homophobie pour s'ériger contre les discriminations qu'ils peuvent induire et en protéger ses collègues. Il est par contre évident qu'au plus une équipe syndicale multiplie les réalités et les vécus, au plus elle sera efficace dans ses approches: elle se montrera sensible et proactive face au panel des discriminations possibles.

Il n'est donc pas question de «placer de la diversité» pour le principe ou pour l'image. Pour la CSC, la diversité d'origines, de cultures, de sensibilités, de profils est représentative de notre société interculturelle et un atout pour nos combats syndicaux.

© David Morelli

Engager des migrants, c'est du win-win!

Jacques – Momo – est délégué CSC chez Ferrero (Arlon) où il travaille depuis 30 ans. Il témoigne de son travail contre les discriminations et pour l'intégration des migrants dans son entreprise. | Propos recueillis par David Morelli |

Pouvez-vous nous présenter votre parcours?

Je suis d'origine libanaise. Arrivé en France en 1989 pour faire des études, je n'ai pas pu rentrer dans mon pays à cause de la guerre. J'ai eu du mal à trouver du travail, malgré mon Bac+2 (deux années d'études supérieures, NDLR) en informatique. Pour tenter de m'en sortir, j'ai même changé mon prénom lorsque j'ai fait ma demande de nationalité française. Je m'appelle désormais officiellement Jacques. Après avoir fait des petits boulots au noir ou mal payés, j'ai été engagé chez Ferrero en 1994. Ils avaient besoin de main-d'œuvre en pause de nuit.

Comment s'est passée votre entrée dans l'entreprise?

J'ai subi, pendant des années, les réflexions de certains travailleurs. Ma couleur de peau était plus visible que mon nouveau prénom et mon attitude – j'étais là pour travailler et aider ma famille. En 2010, j'ai intégré l'équipe syndicale pour défendre ceux qui subissent la même chose que moi. Je connais leur parcours, les problèmes de racisme et les discriminations qu'ils peuvent rencontrer. Ces discriminations peuvent également toucher les femmes, les homosexuels, etc. Dans une équipe syndicale, on a des cartes en main pour défendre tout le monde, migrants inclus.

Qu'avez-vous mis en place pour venir en aide aux migrants?

J'allais régulièrement visiter les migrants du Centre d'accueil de Stockem en tant que bénévole. Je me suis dit qu'ils avaient besoin de travailler pour sortir de cette vie compliquée. Je les ai aidés à écrire des CV, à postuler via Internet, etc. Dans un premier temps, j'ai pu faire entrer 15 migrants chez Ferrero. Il y a eu des réactions négatives face à cette arrivée «massive»: il avait alors très peu de personnes d'origine africaine dans l'entreprise. Mais petit à petit, on a pu faire travailler de plus en plus de personnes et, aujourd'hui, ils sont près de 140 à travailler chez Ferrero.

Y a-t-il eu des problèmes de discrimination?

Il y a eu des problèmes liés aux postes de travail. Certains chefs de ligne les mettaient systématiquement à des postes à charge lourde, où personne ne voulait travailler. L'équipe du CPPT a alerté les responsables de cette situation potentiellement discriminatoire. On a mis en place des mesures pour les former à d'autres postes afin qu'ils puissent évoluer professionnellement au sein de l'entreprise. La direction a été réceptive à notre demande, et aujourd'hui, nous avons des migrants qui travaillent à des postes d'opérateur. On espère qu'à l'avenir, ces personnes puissent devenir chef de ligne.

Leur travail est-il apprécié?

L'important est de bien les encadrer via un message: «*fournissez un bon travail, ça vous permettra de rester plus longtemps.*» Ferrero est une entreprise avec du travail saisonnier. Si les travailleurs migrants repartent avec une évaluation positive, ils ont de bonnes chances d'être repris et, pourquoi pas, de décrocher un CDD ou un CDI, comme une bonne vingtaine d'entre eux déjà.

Quel impact votre action a-t-elle sur l'image de la CSC?

J'ai commencé ce projet en tant que bénévole, mais petit à petit, j'ai expliqué mon rôle de délégué et comment la CSC pouvait les défendre. Je les rencontre deux dimanches par mois pour écouter leurs problèmes, les aider au niveau administratif ou dans la recherche d'un logement: les personnes qui travaillent avec un CDI doivent en effet quitter le centre ou verser 65% de leur salaire à Fedasil… Avec eux, on fait aussi du volontariat à destination des personnes atteintes d'un handicap. Ces personnes se sont évidemment affiliées à la CSC (sourire).

Que diriez-vous aux travailleurs qui vivent mal la présence de migrants dans leur entreprise?

Alors que l'on a du mal à trouver la main-d'œuvre dans de nombreux secteurs, le fait de pouvoir engager ces migrants évite de surcharger les autres travailleurs. C'est du win-win: pour les migrants, pour les travailleurs, et pour la direction qui peut faire appel à des personnes qui ont envie de travailler.

© David Morelli

Voir qu'on est utile, c'est un booster de la confiance en soi!

Anne-Charlotte, 35 ans, travaille depuis plus de dix ans comme ouvrière chez Manufast, une entreprise de travail adapté (ETA) située à Bruxelles. Cette diplômée en communication, atteinte d'un autisme léger, revient sur ses mandats syndicaux, alors que l'ETA traverse un plan social. | Propos recueillis par David Morelli |

Quel est votre parcours syndical?

Je me suis affiliée sur les conseils de ma maman dès que j'ai commencé à travailler. J'ai rapidement senti que les travailleurs les plus faibles avaient besoin d'être défendus. Un collègue m'a poussée à me mettre sur la liste en 2016. J'ai été élue au conseil d'entreprise (CE), et réélue en 2020. Je porte également la casquette de déléguée suite au départ d'un collègue.

Étant porteuse d'un handicap, avez-vous l'impression d'être dans la diversité ou dans la représentativité?

On est dans la diversité: tous les secteurs de l'entreprise et tous les handicaps, aussi bien mentaux que physiques, sont représentés dans la délégation. Chacun y est atteint d'un handicap différent, comme les travailleurs des ETA. Par ailleurs, on ne fait quasiment aucune distinction entre ouvriers et employés dans l'entreprise. On tient nos réunions ensemble: c'est un vrai front commun syndical. On privilégie par ailleurs les questions-réponses via des assemblées du personnel, même si la direction est un peu réticente. Mais depuis le plan social (à lire dans *L'Info* n°8, 2023), il n'y a plus que quatre personnes dans l'équipe syndicale, alors que nous étions une quinzaine avant.

Comment traversez-vous cette période difficile?

Il y a beaucoup de chômage économique dans certains secteurs actuellement. Il faut être là pour rassurer les gens, pour répondre à leurs questions. Mais pouvoir les aider, voir qu'on est utile, c'est un extraordinaire booster de la confiance en soi.

Y a-t-il des difficultés spécifiques pour défendre ce public?

Il faut adapter le message au récepteur. J'adapte donc la communication en utilisant des mots que même que les plus faibles peuvent comprendre. J'ai parfois des difficultés à communiquer avec les sourds et malentendants, parce que personne ne parle la langue des signes. Alors je parle lentement pour les personnes qui savent lire sur les lèvres, ou bien j'écris. C'est un gros défi, mais finalement, c'est plus mon expérience de terrain que mes études qui me sont utiles pour communiquer.

Est-ce que les discriminations touchent également les travailleurs des ETA?

Il me semble qu'il est beaucoup plus difficile de faire évoluer un ouvrier porteur de handicap au sein de l'entreprise qu'un employé. J'ai l'impression que ces travailleurs bénéficient d'une moindre écoute. Nous avons interpellé la direction sur ce point et restons très vigilants.

Y a-t-il des progrès à faire dans le monde du travail vis-à-vis de personnes porteuses de handicap?

Je vais être très crue: parquer des handicapés avec des handicapés, ça ne les fait pas évoluer. Il y a pourtant de fortes chances qu'une personne avec un handicap léger ou physique puisse travailler normalement et être très efficace dans une entreprise «classique», pour autant que le poste de travail soit adapté. Pourtant, même dans le secteur public, les quotas de d'engagement de personnes avec un handicap sont loin d'être atteints… Les patrons ont encore peur. Il faudrait les sensibiliser à la question du handicap.

La diversité: reflet de l'entreprise

Une équipe syndicale doit être représentative de tous les travailleurs et toutes les travailleuses de l'entreprise. Il est donc nécessaire que l'équipe syndicale inclue des personnes dotées de diverses expériences et présentant différentes caractéristiques. Chaque travailleur et travailleuse a sa propre vision de la situation. Ces différences sont notamment liées au genre, à l'âge, aux éventuels antécédents migratoires ou à une situation de handicap.

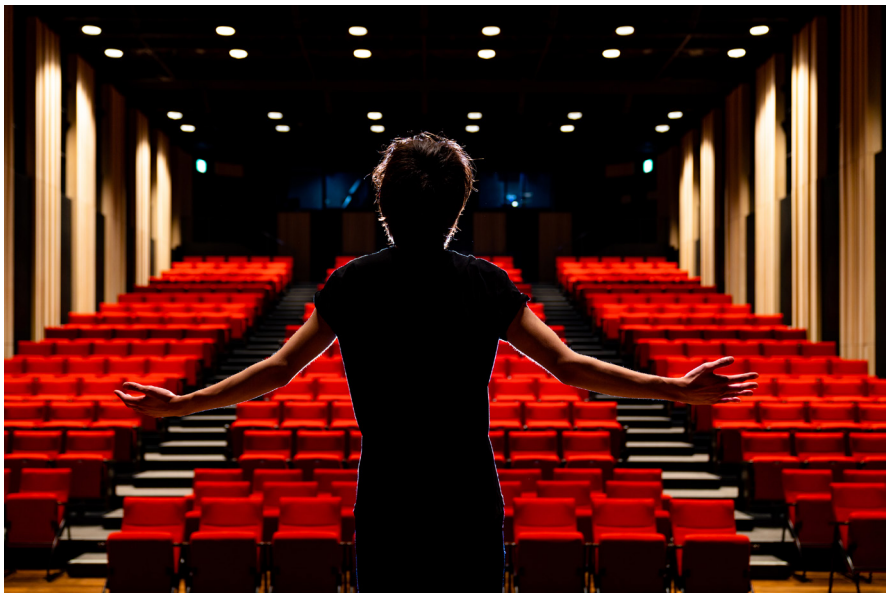
Rejoindre l'équipe syndicale de votre entreprise lorsque vous avez ces expériences de vie, c'est aider l'équipe à être représentative et à devenir le véritable reflet de votre entreprise.

Vous souhaitez devenir candidat?
Surfez sur **www.lacsc.be/elections-sociales** et remplissez le formulaire en ligne. La CSC vous contactera le plus rapidement possible.

Il n'y a pas encore de délégué CSC dans votre entreprise? Consultez le site **www.lacsc.be/elections-sociales** ou envoyez un courriel à **electionssociales@acv-csc.be**

ARTS

Statut d'artiste: le grand chambardement!



© Shutterstock

La Commission du travail des arts (CTA) a remplacé la Commission artistes, en ce début 2024. Ce remplacement fait partie d'un changement, plus large, dans les règles de chômage qui s'appliquent aux travailleurs et travailleuses développant des activités artistiques, technico-artistiques ou artistiques de «soutien». Ce changement, amorcé dès octobre 2022, a pris plein effet le 1er janvier dernier.

Nathalie Diesbecq

Si vous souhaitez bénéficier du «statut d'artiste», c'est-à-dire de l'allocation de travailleur des arts, allocation de chômage non-dégressive spécifique au secteur des arts, vous devez remplir un certain nombre de conditions cumulatives[1]:

1. Être en possession d'une attestation «Plus» ou «Starter» de travailleur des arts délivrée par la CTA.
2. Justifier de certaines conditions relatives à votre emploi passé.

L'attestation de travailleur des arts

Cette attestation s'obtient en s'inscrivant sur le site Working in the Arts[2], sur lequel il faut ensuite soumettre numériquement la demande avec tous les documents appropriés. Ces documents nécessaires doivent être prêts à être téléchargés, ce qui impose un travail préalable important de mise en ordre des preuves de travail dans le secteur. Il conviendra d'inclure dans le dossier des preuves quantitatives et qualitatives de votre activité professionnelle dans le secteur, c'est-à-dire des revenus tirés de l'activité (ou des activités), et des éléments qui attestent de son/leur caractère professionnel et… artistique.

> Lors de l'introduction de la demande en ligne, tous les documents doivent être prêts à être téléchargés.

Il est important de comprendre ce qu'est une activité artistique dans le secteur. Les activités artistiques comprennent non seulement les activités artistiques de création), mais aussi les activités artistiques-techniques et artistiques de soutien (qui «entourent» la création). La définition donnée par l'Article 7 de la Loi du 27/12/22 stipule qu'*«autant les activités artistiques, artistiques-techniques que les activités artistiques de soutien sont considérées comme des activités artistiques. Une activité est considérée comme artistique seulement si le demandeur livre avec cette activité une contribution artistique, artistique-technique ou artistique de soutien nécessaire à une création ou une exécution artistique.»*

156 jours de travail

En plus d'être titulaire d'une attestation «Plus» ou «Starter» de travailleur des arts, vous devrez prouver auprès de l'Onem, via votre syndicat, que vous avez travaillé au moins 156 jours sur une période de 24 mois. Pour calculer ces jours, vous devrez diviser l'ensemble de vos revenus (salaires brut, salaires à la tâche) par 1/26e du salaire mensuel de référence (soit 76,70€ au 1er janvier 2024). Attention: pas plus de 78 jours par trimestre!

Seuls les salaires brut ou les salaires de travail pour les jours de travail effectivement payés au cours de la période de référence de 24 mois précédant la demande sont pris en compte. Important: puisque vous êtes déjà en possession d'une attestation de travailleur des arts (cf. condition 1), la nature du travail (artistique ou non), le secteur d'activité (secteur des arts ou autre), la durée du contrat (fixe ou indéterminée) et le mode de paiement ne jouent plus aucun rôle.

Pour plus de renseignements consultez la fiche Onem T191, ou posez vos questions à la CSC Culture à l'adresse cscculture@acv-csc.be

1. Et «successives»: vous ne pourrez pas introduire la demande d'allocation auprès de l'Onem via votre syndicat si vous n'êtes pas déjà en possession de l'attestation délivrée par la CTA.
2. www.workinginthearts.be

ALIMENTATION

À qui profite la hausse des prix?

Une étude réalisée par Olivier Malay, enseignant à l'ULB et collaborateur au service d'études de la CSC Alimentation et Services (A&S), met en lumière le fait que pour certains acteurs du secteur alimentaire, les hausses des prix à la caisse ont constitué une aubaine pour augmenter leurs profits. | Olivier Malay (adapt. D.Mo.) |

Selon Test-Achats, le prix des carottes a augmenté de 65% en deux ans (2023), tandis que celui des *fish sticks* a augmenté de 21%, et que les frites surgelées sont 64% plus chères. L'agence statistique belge indique quant à elle que le prix de l'ensemble de la nourriture a augmenté de 24% en deux ans (Statbel, 2023). La guerre en Ukraine, des sécheresses et la crise énergétique sont passées par là. Mais ces événements ne suffisent pas à expliquer la totalité de la hausse des prix. Des entreprises ont amplifié les hausses de prix générales et ont engrangé des profits exceptionnellement élevés. Cela dénote en particulier avec la situation des agriculteurs qui font aujourd'hui l'actualité.

L'industrie alimentaire: multiplication des bénéfices

Si l'on veut comprendre à qui bénéficie la hausse des prix, il faut dès lors remonter la chaîne et analyser les fournisseurs des supermarchés, c'est-à-dire l'industrie alimentaire. Ce sont des fabricants de marques, comme Côte d'Or, Soubry ou encore Knorr. On constate une hausse des profits de l'industrie alimentaire belge de 33,2% en 2022 (+662 millions d'euros), et même de 78,2% si on se limite aux entreprises les plus grandes (200 travailleurs et plus). Les quantités vendues n'ayant presque pas augmenté, on peut raisonnablement considérer que ces hausses de profit proviennent de hausses de prix facturées aux commerces et aux consommateurs. En d'autres termes, lorsque les prix payés par les consommateurs augmentent, une partie de l'augmentation vient directement enrichir certaines entreprises et derrière elles, leurs propriétaires.

Le prix de la nourriture a augmenté de 24% en deux ans.

© Shutterstock

Certaines entreprises ont réalisé des profits particulièrement élevés en 2022. C'est le cas par exemple des poids lourds de la patate et de la frite – Clarebout, Agristo et Lutosa. C'est le cas aussi des géants sucriers: Tereos et la Raffinerie Tirlemontoise. En 2022, ces cinq entreprises cumulées ont obtenu un bénéfice de 704 millions d'euros. Cela correspond à une multiplication de leur bénéfice d'exploitation par sept par rapport à 2021, ou par neuf par rapport à la moyenne pré-Covid.

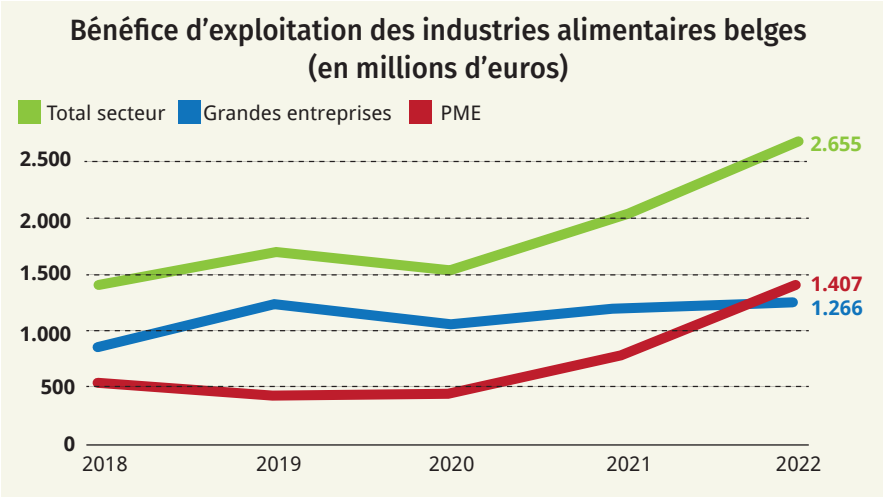
La spéculation se gave

Nombre d'aliments vendus en Belgique sont produits ailleurs. En outre, même pour ceux qui sont produits en Belgique, une partie des ingrédients utilisés proviennent de l'étranger. La hausse des prix a donc une dimension internationale très marquée, et en effet, on retrouve également des hausses de profits importantes au niveau de l'achat des denrées alimentaires de base.

Les quatre plus grands négociants mondiaux en denrées alimentaires, les «ABCD» (les initiales de ADM, Bunge, Cargill, et Louis Dreyfus), qui contrôlent entre 70 et 90% du marché mondial des céréales, ont vu leurs bénéfices doubler en 2022, pour atteindre les 13 milliards de dollars. D'autres multinationales alimentaires, telles que Mondelez ou Unilever, sont dans ce cas. Elles voient leurs bénéfices croître fortement grâce aux hausses de prix.

Il y a encore une autre catégorie d'acteurs pour qui la hausse des prix au supermarché est une aubaine: ce sont les spéculateurs sur les matières premières. Ces acteurs anticipent la hausse des prix de l'alimentaire en achetant des den-

rées alimentaires, afin de les revendre plus tard à un prix plus élevé. Ce faisant, ils ont accru la hausse générale des prix. De manière générale, la spéculation sur les denrées alimentaires s'est accrue dans la période récente. Notons également que les spéculateurs sur les denrées alimentaires ne sont pas uniquement des acteurs financiers comme des banques ou des fonds de pension. Selon la Conférence des Nations unies pour le commerce et le développement (Cnuced, 2023), de grandes entreprises alimentaires, notamment les «ABCD», ont développé dans la dernière décennie des filiales dédiées à la spéculation. Elles profitent donc de la situation doublement. D'une part, en augmentant les prix sur les produits transformés qu'elles vendent. D'autre part, en spéculant sur les achats et reventes de denrées alimentaires sans être soumises aux régulations du secteur financier. La Cnuced pointe le *«rôle disproportionné que les activités non-opérationnelles (la spéculation) jouent dans l'ère actuelle de super profits»*.



«Ces bénéfices n'ont pas été utilisés pour améliorer les salaires»

«Nous pouvons constater que le chiffre d'affaires et le volume des ventes des entreprises ont augmenté, ce qui a généré des bénéfices très élevés. Ces bénéfices n'ont pas été utilisés pour améliorer les salaires et les conditions de travail des employés. D'un point de vue économique, il était possible d'accorder aux travailleurs une part des bénéfices supplémentaires. Mais sous la pression des employeurs, la loi sur la norme salariale a été encore renforcée en 2017 et aujourd'hui, il n'y a légalement aucune marge pour améliorer les salaires des travailleurs».

Steve Rosseel, secrétaire national de la CSC A&S

Que faire face à cela?

Le plus important est de se rendre compte que les hausses de prix au supermarché ne tombent pas du ciel, et profitent toujours à quelqu'un. Une solution est la taxation de ces profits par l'État. Cela permettrait à la fois d'envoyer un message aux entreprises, afin de les désinciter à augmenter leurs prix de manière excessive. Mais cela pourrait également dégager des ressources pour soutenir les ménages et les PME en difficulté, ainsi que s'attaquer à la dette publique.

Source: calculs réalisés sur la base des comptes annuels (BNB) compilés via Belfirst.

PROVINCE DE LIÈGE

Le super-candidat, si c'était toi?

Nombreux sont ceux qui hésitent à se présenter comme candidat aux élections sociales parce qu'ils se posent des questions sur le rôle d'un ou d'une représentante CSC dans les organes de concertation. Afin de répondre à leurs questions, la CSC Liège-Verviers-Ostbelgien a mené deux opérations de recrutement originales dans les zonings des Plenesses et de Petit-Rechain en région verviétoise, et aux Hauts-Sarts en région liégeoise. Il s'agissait, à travers de petits stands ludiques, de mettre en valeur les qualités d'un délégué. Enfoncer des clous dans un rondin de bois illustrait la force du délégué, un Puissance 4 géant représentait la bonne analyse de la situation, un porte-voix aidait à avoir une voix qui porte, un tir à l'arc stimulait la vision juste… À la fin, les participants se trouvaient face à un miroir avec la mention *«Le super-candidat, si c'était toi?»*. L'action a assuré une très belle visibilité à la CSC! I.D.

© CSC LVO

LIÈGE

Les travailleurs de Liberty Steel attendent désespérément la relance de l'activité

Si les Liégeois attendent le tram, les travailleurs de Liberty Steel attendent tout aussi désespérément le redémarrage de l'activité! Le 22 février, une délégation de travailleurs a manifesté sa colère et son impatience en se réunissant sur les rails du tram à hauteur des bâtiments de Wallonie Entreprendre, l'outil économique et financier de la Wallonie. | Isabelle Debroux |

Depuis de longs mois, les usines de Tilleur et de Flémalle sont à l'arrêt. Cette situation n'est plus tenable, et rien n'indique que Liberty soit en mesure de relancer les lignes. La gestion irresponsable de Sanjeev Gupta, le président du groupe Liberty, menace les outils et les emplois liégeois, tout en mettant en danger la production stratégique d'acier en Europe. Une réaction urgente est indispensable!

Conserver le tissu industriel européen

Les capacités de production de l'entreprise sont à un niveau dramatiquement bas en Europe. Cela ouvre la voie à l'importation, et augmente la dépendance des pays européens. La récente crise énergétique a démontré et révélé cette vulnérabilité, et cette situation participe grandement à la désindustrialisation du continent. *«L'Europe se doit de conserver son tissu industriel et ne peut laisser ses capacités de production aux mains d'acteurs extérieurs, et ce, sans contrôle sur leurs activités. Les sites liégeois en subissent les conséquences»*, tonne la délégation CSC de Liberty Liège. Une des raisons de la faiblesse de la production européenne d'acier est l'arrêt des sites de Liberty Steel Europe. *«Or, ces arrêts prolongés ne sont pas le fait d'un manque de commandes. Ils sont clairement liés à la situation financière du groupe»*, précisent les délégués CSC.

Depuis un certain temps, Liberty n'honore plus toute une série de factures. Ces impayés font craindre le pire, tant à court qu'à moyen terme. S'ils devaient être privés d'énergie, les outils risqueraient d'être irrécupérables!

Réagir d'urgence

«L'acier est, et restera toujours, un produit stratégique et indispensable au développement économique, rappelle la délégation CSC. *Nous appelons à une réaction immédiate de nos dirigeants et de la Commission européenne pour préserver ce secteur et le soutenir dans la transition écologique de manière à éviter une désindustrialisation supplémentaire. Il faut, en parallèle, limiter les importations de produits sidérurgiques qui ont augmenté de 16% par rapport à 2019, importations souvent issues de pays affiliés aux BRICS (Chine, Russie, Inde...)».*

Enfin, les délégués CSC insistent fermement sur le fait que *«la Région wallonne doit continuer à soutenir les travailleurs de Liberty Liège dans la recherche d'une solution qui puisse assurer la pérennité de nos installations et ainsi préserver les emplois. Une solution urgente doit être apportée avant l'inéluctable!».*

L'action menée le 22 février dernier devant les bâtiments de Wallonie Entreprendre.

© CSC LVO

© CSC LVO

© Aude Vanlathem

« En quatre ans, j'ai beaucoup appris!

Maryline est aide-ménagère et déléguée chez IL&C Titres-Services à Soignies, une entreprise qui compte plus de 2.000 aide-ménagères via des agences situées en Wallonie et à Bruxelles. Depuis quatre ans, elle est déléguée CSC dans l'agence de Soignies, qui compte environ 100 travailleuses. | Propos recueillis par Donatienne Coppieters |

Comment êtes-vous devenue déléguée syndicale?

Je travaille depuis près de dix ans chez IL&C. Comme il n'y avait pas de déléguée CSC dans mon agence, ma permanente a suggéré que je rentre dans la délégation. J'ai donc été nommée déléguée syndicale il y a quatre ans, parce que les élections sociales étaient déjà passées quand j'ai voulu me lancer. Au début, j'ai eu du mal à me faire connaître. Une fois par an, on a un souper organisé avec les travailleuses où on peut se rencontrer. C'est comme ça qu'elles ont su qu'il y avait une déléguée CSC.

Quelle est votre expérience de la concertation sociale?

Entre collègues, on se rencontre quand on va dans les bureaux, et c'est là qu'on échange. J'ai entendu que certaines avaient de petits soucis. Comme j'ai la parole facile, ça m'a convaincue de me lancer. Pouvoir aider les autres, être au service des collègues, les informer de droits qu'elles ignorent, c'est très valorisant. Il y a deux ans, les aide-ménagères n'avaient pas reçu de chèques repas. On arrivait en période de Noël, et elles en avaient particulièrement besoin. J'ai résolu le problème avec ma permanente. On a envoyé un mail à la direction, les chèques repas sont arrivés, et tout le monde était content. Mais en général, on a peu de marge de manœuvre pour négocier. Notre employeur dit que s'il est dans le rouge, c'est à cause des malades, sans chercher la cause des maladies.

Quelles sont les difficultés que vous pouvez rencontrer?

Un problème est qu'on ne peut rien afficher parce qu'on n'a pas de valves, alors que l'affichage est un droit. On n'a pas de boîte aux lettres non plus, donc si les filles ont une plainte, elles ne peuvent que demander notre numéro de téléphone à la responsable.

Je revendique tout le temps un panneau d'affichage et une boîte aux lettres pour qu'on puisse au moins afficher les tracts, faire passer des informations, mais la direction ne veut rien entendre. Une année, on avait fait des cartes de visite en formation avec la CSC. Je les avais mises sur la table du bureau, mais elles ont été retirées.

Comptez-vous vous présenter aux prochaines élections sociales? Pourquoi?

Je vais me présenter aux prochaines élections sociales. Je suis d'attaque pour aller négocier des avantages en plus pour toutes les filles! Pour ma part, il y a des avantage à être déléguée: j'ai fait beaucoup de rencontres, j'ai appris énormément pendant ces quatre années de formation, notamment sur la législation, les clauses qu'on ne lit jamais trop dans les contrats… En plus, quand on est en formation ou en libération syndicale, on n'est pas sur notre lieu de travail. On a environ six journées de formation par an en plus des libérations, et c'est vraiment un plus.

ÉLECTIONS SOCIALES 2024

©David Morelli

« Je veux me battre pour les idées qui me sont chères.

Simon est opérateur de production packaging chez GSK Wavre depuis un peu plus d'un an. Particularités: il a 20 ans, travaille en CDD… et va se présenter aux prochaines élections sociales. Rencontre avec ce courageux candidat, dont le profil correspond à celui de beaucoup de jeunes travailleurs en situation précaire. | Propos recueillis par David Morelli |

Qu'est-ce qui te motive à te lancer dans l'aventure syndicale?

J'ai constaté sur le terrain beaucoup de choses qui ne correspondent pas à mon idéal du travail. Mon défunt papa m'a transmis ses valeurs syndicales, et un délégué de GSK m'a motivé à me lancer dans l'aventure. Je veux essayer de changer les choses à mon échelle. Si je n'ai pas encore d'expérience syndicale à l'heure actuelle, j'ai par contre déjà suivi quatre formations avec l'équipe syndicale pour me préparer.

Quel serait ton idéal de travail?

Mon idéal, c'est un environnement de travail ou tout le monde, travailleurs, représentants syndicaux et direction, collaborent en bonne entente, avec des managers à l'écoute des besoins en matière, entre autres, d'amélioration des conditions de travail. L'idéal, c'est de pouvoir évoluer positivement, tous ensemble. À cet égard, la division entre les membres du personnel me dérange. Elle est initiée de manière indirecte par le management, qui nous pousse à produire toujours plus, de manière de plus en plus performante. Cela fini par diviser les ouvriers intérimaires ou en CDD qui arrivent en fin de contrat. Ils cherchent alors à se démarquer, parfois en faisant tourner des lignes de production sans le nombre de personnes nécessaires dans le but d'obtenir le Graal.

Si tu es élu, sur quelles matières souhaites-tu travailler?

Je fais ma campagne sur les contrats précaires. Je souhaite que GSK puisse octroyer plus de CDI, notamment aux jeunes. Les nouveaux travailleurs intérimaires ou en CDD arrivent avec l'espoir de décrocher une situation stable, mais se retrouvent souvent dans une tournante sans fin de contrats ayant une date d'expiration. Difficile, dans ces conditions, d'accéder à un crédit hypothécaire, d'avoir des enfants… Dans ce système, les travailleurs qui arrivent en fin de contrat mettent à disposition d'autres employeurs les formations acquises chez GSK. Un point a d'ailleurs attiré mon attention: l'épuisement global des équipes en CDI qui, chaque année, passent des mois à former des personnes en sachant qu'elles ne seront que de passage. La mise à disposition de plus de contrats à durée indéterminée serait bénéfique tant pour les travailleurs que pour GSK. Personnellement, j'aimerais obtenir un contrat CDI pour pouvoir évoluer dans l'entreprise… mais aussi dans le syndicat, pour me battre pour les idées qui me sont chères.

Qu'est-ce que tu souhaiterais voir évoluer par ton action?

Les travailleurs font leur travail le mieux possible, mais sans toujours oser parler des problèmes qu'ils rencontrent et de la pression qu'ils subissent. J'aimerais qu'ils s'engagent plus, qu'ils surmontent leurs craintes de se mobiliser pour améliorer leur condition. Malheureusement, je constate sur le terrain que le syndicat n'a pas toujours une bonne image. Ils ont souvent l'image de personnes qui profitent d'une grève pour rester chez eux, ou qui participent aux manifestations pour aller boire un coup. Pourtant, ce n'est pas du tout la réalité. Je souhaite travailler activement à la disparition de ce cliché.

Votez 2!

Pourquoi les élections sociales sont-elles importantes? Dans les entreprises où s'exerce la concertation sociale, on constate notamment:

- Une pression à la hausse tant sur les rémunérations que sur la productivité dans l'organisation.
- Davantage de sécurité sociale et de droit du travail.
- Plus de possibilités de formation.
- Un renforcement de la sécurité d'emploi.

Pour en savoir plus:
lacsc.be/elections-sociales

L'édito

Marie-Hélène Ska, secrétaire générale

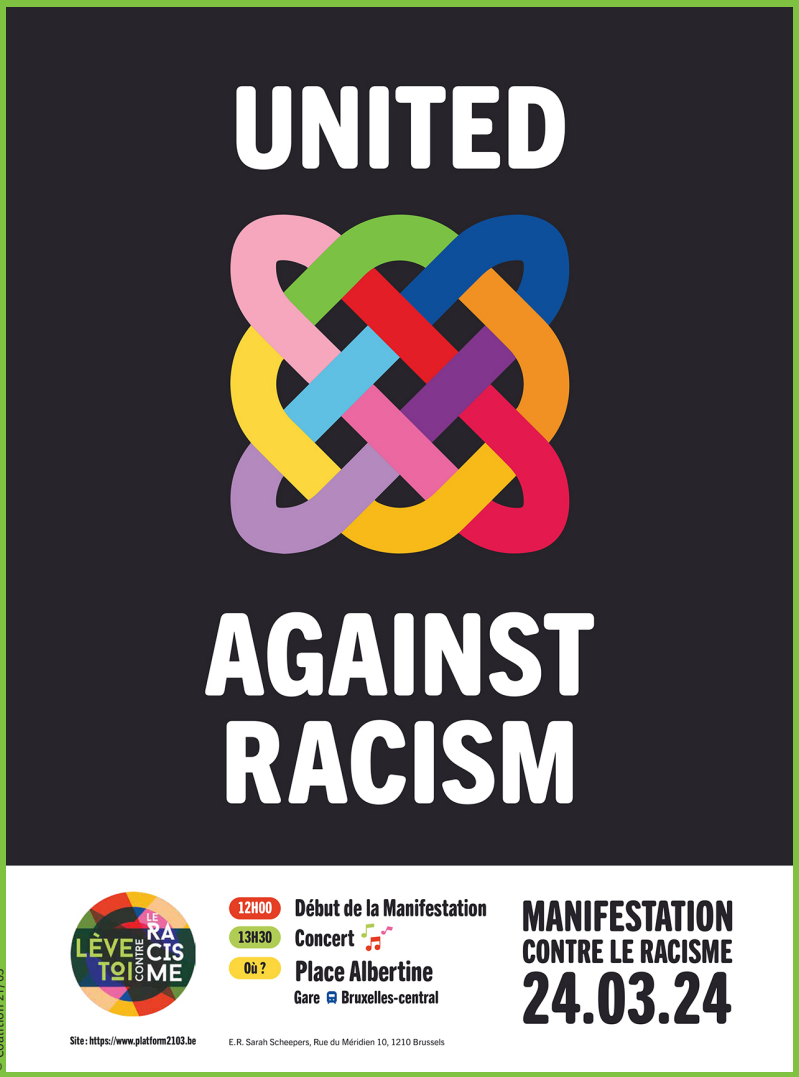
Ensemble contre l'extrême droite

À quelques mois des élections fédérales, régionales et européennes du 9 juin, l'extrême droite répand ses idées dangereuses et toxiques. Comme CSC, il est essentiel que nous réaffirmions avec vigueur notre opposition absolue à ces forces qui menacent les valeurs de solidarité, de justice sociale et de tolérance que nous défendons ardemment.

Depuis des décennies, la CSC est un bastion de la lutte pour les droits des travailleurs, un rempart contre toutes les formes de discrimination et une voix forte pour une société juste et égalitaire. Face à la montée de l'extrême droite, nous devons rester fermes dans notre engagement à défendre ces principes fondamentaux.

L'extrême droite cherche à diviser en exploitant les peurs et les colères légitimes de certains. Elle propage la haine, le racisme, la xénophobie et la discrimination sous couvert de discours populistes et simplistes. En tant que syndicalistes, nous savons que la véritable force réside dans l'unité et la solidarité des travailleuses et travailleurs. Sur le terrain, dans les entreprises, nous sommes à votre écoute pour construire tous et toutes ensemble un avenir meilleur. Nous continuerons également à exiger des partis démocratiques qu'ils soient davantage à l'écoute des travailleurs.

Nous avons déjà vu les conséquences désastreuses de l'ascension de l'extrême droite dans d'autres parties du monde. Nous ne pouvons pas permettre que cela se produise chez nous. Nous appelons donc tous les travailleurs et toutes les travailleuses à se joindre à nous dans cette lutte cruciale. Ensemble, nous pouvons et nous devons vaincre l'extrême droite et défendre les valeurs de solidarité, de justice sociale et de respect de la dignité humaine.



© Coalition 21/03

21 mars
Journée internationale contre le racisme

Dans le cadre de la Journée internationale contre le racisme, des activités sont organisées à Charleroi et à Bruxelles par la coalition 21/03 dont la CSC est membre. Avec nous, levez-vous contre le racisme!

- **À Charleroi,** le jeudi 21 mars 2024
  9h: Ciné-débat «Les hommes d'argile» de Mourad Boucif
  Quai10 / Côté Parc - Rue de Montigny, 58 à 6000 Charleroi
  11h: Festival de la diversité
  Parc Reine Astrid - 6000 Charleroi
- **À Bruxelles,** le dimanche 24 mars 2024
  12h: Manifestation contre le racisme
  Place Albertine (Gare centrale)
  Ann Vermorgen, présidente de la CSC, prendra la parole à cette occasion.

Plus d'infos via la page Facebook «CSC Diversité»