



| | | |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Le dossier | Industries wallonnes: le défi de la décarbonation | |
| | La Wallonie doit réduire ses émissions de carbone pour lutter contre le changement climatique. Comment s'y atteler sans nuire à l'industrie et à ses travailleurs? | 3/5 |
| | Les salaires belges à la traîne | 2 |
| | Paradoxes et politiques agricoles | 6 |
| | La CSC au Forum social mondial | 10 |
| Bonus | Droits des femmes: retour sur les actions du 8 mars |  |
| | |  |



Les salaires belges sont à la traîne

Le Conseil central de l'Économie (CCE) a publié des chiffres importants concernant le coût salarial horaire moyen en Belgique et dans trois pays voisins. Conclusion: il y a de la marge pour des augmentations substantielles de salaires en Belgique.

Depuis la Loi sur la norme salariale de 1996, modifiée en 2017 par le gouvernement Michel, le coût salarial horaire en Belgique ne peut pas évoluer plus rapidement que la moyenne des coûts salariaux horaires aux Pays-Bas, en France et en Allemagne. Le CCE estime qu'en vertu de la méthode de calcul durcie en 2017, l'écart salarial «officiel» par rapport à 1996 sera de 1,8% à la fin de 2024.

Toutefois, le coût salarial horaire moyen réel des entreprises est nettement inférieur au coût salarial horaire utilisé pour établir la comparaison avec nos pays voisins. Les subventions salariales et certaines réductions de cotisations patronales ne peuvent pas être prises en compte dans cette analyse. C'est la résultante de ce que l'on surnomme le «logiciel truqué».

Les calculs effectués sans logiciel truqué

Le CCE calcule également la différence salariale réelle en tenant effectivement compte des subventions salariales et des réductions de cotisations sociales. Son rapport stipule qu'elles sont en constante augmentation et représentent actuellement 5,6% de la masse salariale. C'est vingt fois plus qu'en Allemagne, et cinq fois plus qu'en France ou aux Pays-Bas.

Si l'on tient compte de ces éléments, on constate que le coût salarial horaire moyen belge en 2022 est inférieur de 3,8% au coût salarial horaire moyen des pays voisins. Étant donné que les salaires belges ont pris de l'avance par rapport aux salaires des pays voisins en raison de l'indexation automatique des salaires en 2022 et 2023, on peut s'attendre à ce que cet écart se creuse



dans les années à venir, car ces derniers effectuent actuellement un mouvement de rattrapage.

Pour effectuer une comparaison équitable, il faut également tenir compte de la productivité. En effet, un travailleur belge est nettement plus productif que son homologue allemand, néerlandais ou français. Si l'on considère le coût salarial horaire par rapport à la productivité horaire, un travailleur belge est 2,8% «moins cher» que son collègue étranger, malgré un coût salarial horaire belge plus élevé.

Conclusion

Il existe bel et bien une marge pour des augmentations salariales substantielles dans notre pays. Les bénéfices historiquement élevés affichés par les entreprises en attestent. Le rapport du CCE montre que la rentabilité (nette) des entreprises belges est aujourd'hui nettement supérieure à la moyenne des trois pays voisins. En Belgique, la loi très rigide sur la norme salariale rend impossibles les négociations salariales sectorielles. Les employeurs appliquent alors une augmentation salariale individuelle – illégale au sens strict – pour fidéliser leurs travailleurs.

Notons également que grâce au système d'indexation automatique des salaires, le pouvoir d'achat et la consommation intérieure sont restés stables. Cela a même permis à notre économie de croître de 1,5% l'an dernier. Par rapport aux pays voisins, cela représente une croissance plus forte de 1,3 point de pourcentage. Avec des négociations salariales équitables dans un cadre équilibré, l'économie belge se porterait encore mieux!

**LA RENTABILITÉ DES ENTREPRISES
BELGES EST AUJOURD'HUI
SUPÉRIEURE À SES VOISINS.**

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



© Shutterstock

Industries wallonnes: le défi de la décarbonation



Comment assurer une transition juste tout en répondant aux enjeux industriels liés à la décarbonation? Si des leviers existent, des feuilles de route et de la concertation sociale sont aussi nécessaires. | David Morelli |

La Wallonie, comme beaucoup d'autres régions, est confrontée au double défi de maintenir et de développer ses infrastructures industrielles tout en réduisant les émissions de carbone pour lutter contre le changement climatique. La déclaration de politique régionale 2019-2024 s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 55% en 2030 par rapport à 1990, et à la neutralité carbone à l'horizon 2050. Ces objectifs exigent une reconversion profonde des secteurs les plus polluants de l'industrie dans ces délais serrés, imposés par l'urgence climatique. Une part importante des efforts de décarbonation à mener pèse sur l'industrie lourde. En effet, la sidérurgie, la pétrochimie et la production cimentière sont responsables de près de 18% des émissions en Belgique, soit à peine moins que le transport (20%).

«À la fois colonne vertébrale et secteur à part entière, l'enjeu de l'industrie est double, analyse Eric Bergé, du groupe de réflexion «The Shift Project», invité par la CSC wallonne à l'occasion d'une matinée d'étude sur la décarbonation. Elle doit permettre aux autres secteurs de se transformer, en produisant les biens et infrastructures dont ils ont besoin pour décarboner leurs activités, tout en assurant que cette production devienne elle-même décarbonée, et presque totalement indépendante des matériaux fossiles».

Trois leviers

Pour y parvenir, «The Shift Project» met en lumière les trois types de leviers qui, en se combinant, permettront d'avancer vers la neutralité carbone. D'une part, la notion de

progrès continu (améliorer l'efficacité énergétique, maximiser l'usage de combustibles alternatifs aux combustibles fossiles, le recyclage

18%

DES ÉMISSIONS DE CO₂ BELGES
SONT DUES À L'INDUSTRIE LOURDE.

mécanique...), ensuite, la rupture technologique (recours à l'hydrogène produit par électrolyse, à la capture et au stockage du carbone, recyclage chimique, etc.), et enfin, la sobriété (sur les emballages plastiques, les constructions neuves...). «Mais, ajoute Eric Bergé, les risques d'échec sont bien plus forts sur les leviers technologiques de rupture que sur les leviers de progrès continu. Il doit donc être envisagé de

recourir à une sobriété plus intense si leur déploiement échoue dans les années à venir».

Nombre de solutions technologiques étant elles-mêmes très consommatrices en énergie, la question du conflit d'usage risque fort de se poser. «Tous les industriels veulent avoir recours à l'électrification, à la biomasse... mais les disponibilités étant limitées, il y aura des arbitrages à faire entre la mobilité, l'énergie domestique, l'industrie, etc.», analyse Eric Bergé. Mais la sobriété ne fait pas encore partie du logiciel des employeurs.

Tracer la route

D'ici 2050, certaines activités industrielles risquent de disparaître, comme le raffinage de pétrole, ou la distribution de gaz naturel ou de charbon. D'autres activités, comme dans les secteurs de l'acier, de la chaux, ou encore du ciment, vont probablement devoir diminuer leur volume. Heureusement, de nouvelles activités vont également éclore.

«Comment garantir le maintien et le développement d'emplois durables et de qualité à moyen et long terme si ces transformations ne sont pas anticipées, dans le cadre d'une transition juste organisée au niveau régional?», s'interrogeait Marc Becker, secrétaire national de la CSC en charge des affaires wallonnes, dans le cadre d'une carte blanche co-écrite avec la FGTB wallonne et Canopea¹.

Depuis des années, la CSC réclame des feuilles de route pour que la transition des secteurs industriels wallons soit négociée dans le cadre de la concertation sociale, au niveau régional, sectoriel et de l'entreprise.

Concertation de branche

En Wallonie, la politique énergétique industrielle est en effet principalement basée sur des accords de branche, des accords conclus sur base volontaire entre la Région et

les fédérations industrielles. Pour la CSC, une participation des organisations syndicales à ce processus s'avère indispensable. Par ailleurs, pour que ces accords soient efficaces, «il s'agit de dépasser la seule atteinte des objectifs énergétiques et climatiques adoptés par la Wallonie, pour promouvoir le redéploiement économique régional dans le cadre d'une industrie décarbonée, ainsi que des investissements dans les technologies innovantes». Dans ce contexte, pour la CSC, des engagements fermes en matière de formation et de reconversion des

travailleurs impactés par les projets développés doivent être pris au niveau des entreprises concernées. Plus largement, l'obligation de maintien du niveau d'emploi sur les différents sites de production des entreprises doit faire l'objet d'accords de branche.

Comme on peut le constater, le chemin vers une transition juste est encore long et parsemé de défis...

1. Canopea est la fédération des associations environnementales belges qui défend l'environnement en Wallonie et en Belgique, NDLR.

Secteur du ciment: bétonner la décarbonation

La décarbonation de l'industrie du ciment constitue un défi délicat à réussir. | D.Mo |

L'industrie du ciment est la première émettrice de CO₂ en Wallonie. En effet, la production de ciment libère des quantités substantielles de gaz à effet de serre (GES), leur production étant inhérente à la transformation chimique du calcaire en clinker. Dans ce contexte, les enjeux de la décarbonation sont immenses pour les travailleurs et les industries cimentières.

Alternatives...

La transition de la production conventionnelle de ciment vers des alternatives à faible teneur en carbone exige donc des solutions innovantes. «Du côté des cimentiers, on tente de décarboner au maximum dans les «5 C» (carrières, clinker, ciment, concrete (béton), et construction), explique Luc Norga, économiste à la CSC bâtiment – industrie & énergie (CSCBIE). L'augmentation de la part des combustibles alternatifs et l'amélioration de l'efficacité énergétique dans les fours a constitué la première politique en la matière en Wallonie. On brûle des déchets, jusqu'à 70% dans certains fours. Pourquoi ne l'ont-ils pas fait avant? Sans doute parce que l'investissement n'était pas assez rentable. Maintenant, avec les prix de l'énergie qui s'envolent, cer-

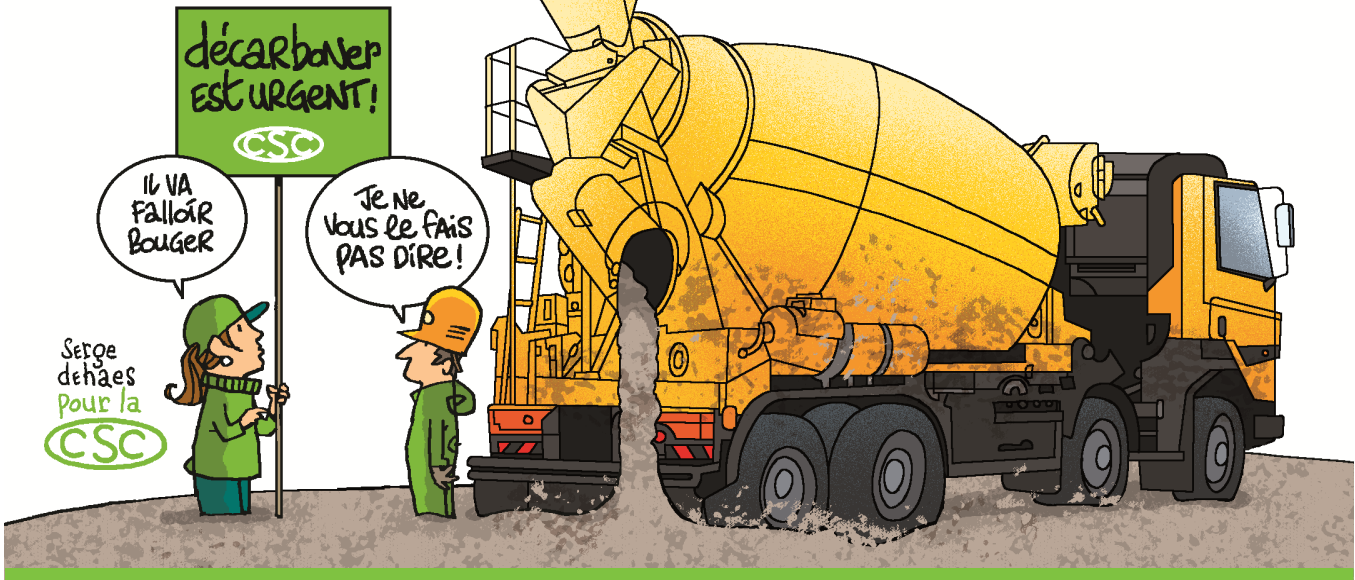
tains investissements deviennent rentables, mais peuvent toutefois être très lourds.»

La diminution du taux de clinker du ciment, ou encore le développement de techniques de capture, de stockage et de réutilisation du carbone constituent également des leviers utilisables pour diminuer les émissions de GES.

L'avenir se joue donc sans doute également dans la production d'autres ciments, avec des produits à plus haute valeur ajoutée, par exemple.

... et innovations

Pour Luc Norga, un important travail est à faire au niveau politique en matière d'innovation et de normes. Aujourd'hui, il existe déjà des ciments et des bétons «bas carbone». Toutefois, ceux-ci doivent faire l'objet de normes et de standards, mais également être utilisés – voire privilégiés – par les clients et maîtres d'ouvrage. Au-delà des initiatives du secteur, la décarbonation a également une dimension multisectorielle. En effet, ses progrès dépendent aussi des utilisateurs de ses produits, comme le secteur de la construction ou les architectes.



Une coordination des secteurs serait souhaitable pour appréhender l'avenir. Les autorités politiques ont également un rôle à jouer dans le cadre de marchés publics. Et sur ce terrain, les choses avancent: «avec la mise en place, dans certains marchés publics de l'échelle de performance' CO₂, des ciments et bétons faibles en carbone sont davantage susceptibles d'être utilisés», précise Luc Norga.

Besoin de vision

Si l'on souhaite aboutir à une décarbonation de manière juste pour les travailleurs, tous ces changements doivent être anticipés, par exemple sous forme de feuilles de routes sectorielles, en prévision

de 2050. «En Wallonie, quelques cimenteries ont déjà été fermées ces dernières décennies: Haccourt, Harmignies... Il en reste quatre aujourd'hui», rappelle Luc Norga. Les enjeux syndicaux dans ce secteur sont nombreux: en matière d'emploi, bien sûr, mais aussi de rémunération, de formation et de compétences. «En plus de la transition bas carbone, la transition numérique et le recours accru à la sous-traitance font pression sur l'emploi. Mais tant au niveau de l'emploi que de la formation, ni les employeurs, ni la Région ne semblent anticiper. Sans une prise en compte concrète, l'emploi et les conditions de travail risquent de devenir une variable d'ajustement», conclut-il. C'est aussi pourquoi, lors des dernières négo-

ciations du secteur, et à l'initiative des syndicats, les interlocuteurs sociaux du secteur cimentier ont voulu créer un Conseil sectoriel pour la transition juste. Celui-ci sera mis en place début 2024.

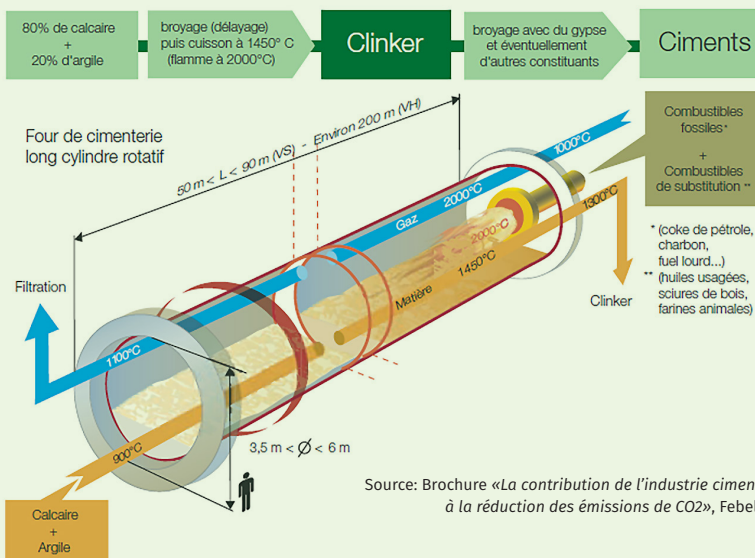
1. Au plus une entreprise s'engage à prendre des mesures ambitieuses afin de réduire ses émissions de CO₂, au plus elle obtient un score important sur cette échelle, ce qui lui concède un avantage lorsqu'elle remet une offre pour un marché public.

Secteur du ciment: les chiffres clés

- 3** sociétés cimentières en Belgique: CBR (Heidelberg Materials), Holcim Belgique (Holcim) et CCB (Cementir).
- 5** sites de production: 4 en Wallonie (Lixhe, Antoing, Obourg et Gaurain-Ramecroix) et 1 en Flandre (Gand).
- 923** travailleurs
- 656 millions** d'euros de chiffre d'affaires
- 49,6 millions** d'euros d'investissements
- 10.000** emplois indirects (secteurs des granulats et du béton prêt à l'emploi et préfabriqué)
- 100** tonnes de calcaire traitées à haute température libèrent 44 tonnes de CO₂ dans l'atmosphère, auxquelles s'ajoute le combustible pour chauffer les fours.

Source: Febelcem, 2022.

Principales étapes de la fabrication du ciment





AGRICULTURE

Paradoxes et politiques agricoles

Les actions menées récemment par les agriculteurs révèlent une colère profonde. Mais quelles en sont les raisons? Sont-elles bien comprises?

Avril Forrest, collaboratrice au Réseau intersyndical de sensibilisation à l'environnement

À plusieurs reprises durant le mois de février, des défilés de tracteurs ont circulé dans la capitale. Tout le monde comprend ce qui pousse les agriculteurs et agricultrices à manifester. Pourtant, pour beaucoup, il y a un «mais», un «Oui, on comprend leur colère, mais tout de même...». Quelles sont les raisons exactes de leur colère? La comprenons-nous réellement? Connaissons-nous les conditions dans lesquelles ceux et celles qui travaillent d'arrache-pied pour nous permettre d'avoir dans nos assiettes de bons produits doivent exercer leur métier? La Fédération unie de groupements d'éleveurs et d'agriculteurs (Fugea), mouvement agricole belge, a résumé les raisons de cette colère.

Incohérences et coûts

Ultra complexité, paperasserie incesante, règles changeantes, contrôles excessifs: la charge administrative des représenterait aujourd'hui un à deux jours de travail par semaine. Autant de jours à remplir des feuilles de papier, à ce prix-là, on espère au moins un roman à la fin du mois. Bien sûr, cette tâche est nécessaire, elle permet une plus grande transparence et une traçabilité sur ce qui est fait. Mais il semblerait que le temps passé à fournir ces justificatifs soit démesuré. D'autant que la majorité des agriculteurs n'ont pas le luxe de pouvoir engager du personnel pour les aider dans cette tâche.

Autre argument: l'augmentation des coûts de production. Le prix de l'énergie s'enflamme, comme celui des engrais ou de l'alimentation

animale, mettant en péril la rentabilité des exploitations. À cela s'ajoute le fait que les prix de rachat des produits agricoles, eux, n'augmentent pas d'un iota. Donc, moins de revenus, plus de charges à couvrir, et moins de confort de vie. Cette situation est d'autant plus inacceptable qu'elle contraste avec les énormes profits réalisés par l'agro-industrie et la grande distribution. La Fugea revendique la mise en place d'un système de prix juste et rémunérateur, qui permette aux agriculteurs de vivre de leur travail, et d'une meilleure répartition des marges dans la filière agroalimentaire.

La Politique agricole commune (Pac) est, quant à elle, incohérente. D'un côté, elle encourage des pratiques durables et respectueuses de l'environnement, sans pour autant fournir les moyens financiers suffisants pour opérer une transition. D'un autre côté, elle incite à maximiser la production pour répondre aux exigences du marché, et négocie des accords de libre-échange avec des pays qui ne respectent pas ces mêmes normes. Cela ouvre la porte à des importations massives de produits alimentaires qui ne répondront pas

aux mêmes normes environnementales et sociales que celles imposées aux agriculteurs européens. Cette situation met en danger les emplois des agriculteurs, leurs revenus, et bafoue les principes de protection des consommateurs et de l'environnement. Aujourd'hui, les organisations agricoles exigent l'arrêt définitif de ces négociations commerciales.

Vision d'avenir

N'importe quel changement, n'importe quelle transition est difficile à mettre en place. Une vision sur le long terme est nécessaire, de même que des formations aux nouvelles techniques, des financements conséquents pour développer de nouveaux modes de production, des politiques agricoles cohérentes, etc. Faire changer les pratiques agricoles ne peut se faire simplement en créant de nouvelles règles. Cela impose de repenser la formation des agriculteurs et des agronomes.

Il est temps de dépasser les discours stériles et d'agir concrètement pour une agriculture belge plus écologique. C'est notre affaire à toutes et tous: ensemble, nous pouvons construire un avenir plus durable pour notre alimentation et pour notre environnement.

Les agriculteurs ont manifesté leur colère dans les rues de Bruxelles.



© Jean-Marc Quinet/Beipress.com

**MONS-LA LOUVIÈRE****«Conciliation éthique»: un nouveau service accessible aux membres de la CSC**

Les membres de la CSC Mons-La Louvière peuvent désormais faire appel gratuitement aux services proposés par l'asbl «Conciliation éthique». | D.Mo. |

Conflits de voisinage, entretien des limites de propriété, usage des servitudes, relations entre propriétaire et locataire, problèmes de bâtiments, problèmes avec les fournisseurs ou les prestataires de service... De nombreux citoyens peuvent se retrouver désespérés face à ces litiges et sur comment les surmonter sans rentrer dans des procédures juridiques, parfois longues et coûteuses.

La CSC Mons-La Louvière a conclu un accord de collaboration avec l'asbl «Conciliation éthique», une association totalement indépen-

dante des pouvoirs publics, sans relation avec le monde des professions libérales, du commerce ou des assurances. Son objectif est d'assister les personnes confrontées à un litige, qu'il soit civil ou commercial. L'objectif est d'arriver rapidement à une solution amiable, la plus juste possible, permettant d'éviter la détérioration des liens sociaux tout en faisant l'économie d'une procédure juridique.

Le concept exposé dans le traité de conciliation éthique montre son efficacité sur le terrain depuis 2011. Des milliers de dossiers ont été traités à la satisfaction de ceux qui l'emploient. Ces interventions ont permis de rectifier un rapport de force très souvent défavorable pour certains publics plus vulnérables en cas de conflit, qui ont un grand be-

soin d'aide extérieure, objective et sans intérêt tiers.

Favoriser le dialogue

Désormais, les membres de la CSC Mons-La Louvière pourront faire appel gratuitement aux services proposés par Conciliation éthique. *«Il s'agit d'un service supplémentaire que nous offrons aux membres, pour des sujets sur lesquels nous ne savions jusque-là pas les aider car ils sortaient de notre champ de compétences et de négociation. Nous croyons que le dialogue, et l'action si nécessaire, peuvent régler bien des choses, et que les enseignements à en tirer seront nombreux pour un monde où vivre ensemble reste fondamental»*, précise Jean-Marc Urbain, Secrétaire Fédéral CSC Mons-La Louvière.

Plus de renseignements auprès de Conciliation éthique au 0485/80.06.20, au 0498/79.95.82 ou via secretariat@conciliationethique.be

**ENQUÊTE****Que signifie pour vous le chômage temporaire?**

Le chômage temporaire, qu'est-ce que cela signifie pour vous, en tant que travailleur ou collègue?

En temps de crise, les entreprises en difficulté peuvent recourir au chômage temporaire afin de préserver l'emploi de leurs travailleurs. Au premier abord, cette mesure semble plutôt positive. Mais qu'en est-il réellement? C'est à cette question que propose de répondre cette étude issue d'une collaboration entre la KULeuven et l'UCLouvain.

Cette recherche s'intéresse à la façon dont ce chômage temporaire est perçu par les travailleurs ainsi qu'à ses conséquences en termes de relation à l'employeur, de bien-être, et de développement de carrière.

Vous pouvez aider à la réalisation de cette enquête en répondant à un questionnaire en ligne. Celui-ci consiste en des questions sur votre expérience avec le chômage temporaire, en tant que personne qui a été mise au chômage temporaire ou dont les collègues ont été mis au chômage temporaire, ainsi que sur la façon dont vous percevez votre travail, votre carrière et votre employeur.

Remplir l'enquête prend environ 15 minutes. La participation est libre et complètement anonyme. Dans les six prochains mois, un nouveau questionnaire sera envoyé afin d'évaluer comment votre vécu a évolué. Les données collectées ne seront utilisées qu'à des fins scientifiques et resteront strictement confidentielles.



Participez à l'enquête en scannant le QR code ci-contre.





EUPEN

Saint-Gobain: le choix du chômage plutôt que de la reprise

Que fait une entreprise labellisée «Top employeur» pour son respect des personnes quand un repreneur frappe à sa porte pour sauver 55 emplois? Elle l'ignore! C'est tout simplement indigne.

Isabelle Debroux |

Depuis que le géant français de l'habitat durable a annoncé, le 30 octobre dernier, son intention de fermer son usine d'Eupen, spécialisée dans la production et la distribution de verre, il néglige toutes les pistes pour sauvegarder l'emploi. «Un repreneur crédible s'est manifesté et a demandé des informations chiffrées sur l'entreprise. Ce qui est normal: on n'achète pas un chat dans un sac. Or, après cinq semaines, il n'a rien reçu!», dénonce Vincent Lamberrigts, délégué principal CSC bâtiment industrie & énergie (CSCBIE) chez Saint-Gobain Eupen.

Et lorsque le point a été abordé en conseil d'entreprise, la direction ne l'a pas pris avec le sérieux que cela impose au vu de la situation dans laquelle les travailleurs se trouvent aujourd'hui. «La direction ne semble avoir aucune intention de trouver des solutions pour sauvegarder l'emploi. Rien n'est entrepris pour chercher des repreneurs. Pire, quand il s'en présente un spontanément, on l'ignore. On préfère envoyer les gens au chômage, c'est scandaleux. Quel manque de respect pour le personnel!», tonne le délégué.

La procédure Renault vise à trouver des solutions pour éviter ou réellement réduire au maximum l'impact social négatif d'une décision de réorganisation. Ici, à part informer les travailleurs, la direction ne répond pas aux objectifs de la loi.

Un car de travailleurs à Wavre

«Syndicalement, nous jouons le jeu, nous ne cessons d'actionner tous les leviers possibles. Nous venons



La délégation syndicale et les travailleurs du site d'Eupen au siège de Saint-Gobain à Wavre.

© CSC LVO

avec des propositions constructives, mais la direction locale ne veut rien entendre», déplore Vincent Lamberrigts.

En réaction, la délégation syndicale, accompagnée par les travailleurs du site d'Eupen, s'est rendue le 6 mars dernier au siège social de Saint-Gobain à Wavre afin de rencontrer le CEO Benelux et la responsable belge du secteur. «Nous voulions des explications sur cette absence de contacts efficaces noués par l'entreprise avec le candidat-repreneur», signale Philippe Content, secrétaire permanent CSCBIE. Et, disons-le, nous sommes restés sur notre faim.

La direction n'a pas réussi à nous convaincre que tout a été fait dans les règles de l'art. Le peu d'éclaircissements fournis a généré un réel sentiment de frustration au sein de la délégation.»

Un point positif toutefois: les représentants des travailleurs ont obtenu la présence aux prochaines réunions du conseil d'entreprise d'un CEO qui puisse engager réellement l'entreprise. Une nouvelle séance est prévue le 21 mars. «Nous continuerons à nous battre sur tous les terrains, et à explorer toutes les pistes – notamment politiques», conclut le délégué CSC.

Travailleurs sans emploi

Le guide des droits des demandeurs d'emploi

Le groupe des Travailleurs sans emploi (TSE) de la CSC publie la seconde édition du guide des droits des demandeurs d'emploi. Il s'agit d'un outil pratique d'éducation permanente, essentiellement basé sur le droit du travail. Il est le fruit d'un travail de terrain, d'observation et d'expériences acquises auprès des militantes et militants de la CSC. La brochure reprend principalement les droits et obligations des personnes pendant la recherche d'un emploi, et explique concrètement les procédures d'accompagnement et de contrôle. Elle s'adresse aux personnes sans emploi, et poursuit un objectif préventif: il est plus facile de faire valoir ses droits quand on les connaît!

Guide gratuit et disponible sur commande au 0473/49.59.03 ou à l'adresse dstaatje@acv-csc.be





BRUXELLES

Les travailleuses de l'aéroport de Bruxelles se mobilisent

Le 8 mars dernier, Journée internationale des droits des femmes, les travailleuses de l'aéroport de Bruxelles se sont rassemblées pour exiger des conditions de travail et de vie correctes.

À l'aéroport, de nombreuses femmes occupent des emplois mal rémunérés et travaillent à temps partiel, avec une charge de travail trop élevée. De plus, la crise dans le secteur des soins de santé et de la garde d'enfants pousse les travail-

leuses à assumer des tâches supplémentaires.

Ces problèmes, auxquels viennent s'ajouter le manque de facilités pour le personnel, la grande flexibilité et la sécurité, constituent également les préoccupations les plus importantes des 800 membres du personnel, comme le confirme une vaste enquête menée par la CSC Aéroport.

La CSC Alimentation et Services (A&S) et ACV Puls demandent une consultation structurelle entre les travailleurs et l'opérateur de l'aéroport pour résoudre ces problèmes, et exigent de véritables négociations avec Brussels Airport Company. Leurs objectifs:

- une prime de participation aux bénéfices;
- une prime de weekend de 100%;
- un parking plus proche et gratuit;
- un restaurant d'entreprise accessible, avec une nourriture saine à des prix abordables;
- une réduction de 30% sur les achats à l'aéroport.



© CSC A&S

Super Maria boxe

Le 8 mars dernier, la CSC Alimentation et Services a organisé un match de boxe entre les travailleuses et les propos et mesures de droite et d'extrême droite, sous l'arbitrage de sa présidente, Pia Stalpaert. «*Partout où la droite progresse, les droits des femmes régressent*», a posé comme constat la centrale professionnelle lors de son congrès en février dernier.

Retrouvez les portraits de militantes présentes à l'action à l'adresse https://bit.ly/portraits_8mars



BRUXELLES, CHARLEROI

Les transports publics: sans fric c'est chic

Les Seniors de la CSC se mobilisent pour le maintien du ticket de train «senior» et pour la gratuité des transports publics.

| David Morelli |

Le 15 mars dernier, une trentaine de militants de la CSC Seniors se sont rassemblés devant le siège de la SNCB pour remettre à la direction de la société une pétition papier noircie de quelque 1.400 signatures. Dans cette pétition, ils expriment leur opposition à la suppression du ticket de train «senior», qui «*risque d'augmenter le coût des voyages pour les seniors. C'est tout le contraire d'une politique visant à promouvoir les transports en commun, à désen-*

gorgier les routes et à proposer aux seniors un moyen de transport sûr, durable et accessible. Nous voulons que l'accès qualitatif aux transports en commun soit amélioré: proximité, accessibilité, cohérence et fréquence.» Une version en ligne de la pétition a, quant à elle, déjà récolté près de 13.000 signatures.

Les Seniors carolo disent stop!

Dans ce contexte d'augmentations régulières du prix des transports publics, de suppression des réductions «ticket senior» et famille nombreuse et de dégradation des services, les Seniors de la CSC Charleroi - Sambre et Meuse ont dit

«Stop!» et sont passés à l'action. Le 4 mars dernier, ils ont organisé une distribution de tracts et de badges devant la gare de Charleroi-Central. Objectif: sensibiliser et mobiliser autour de leur indispensable revendication: la gratuité, à l'instar du Grand-Duché de Luxembourg, pour tous Les transports publics en Belgique. Cette exigence a par ailleurs été réclamée par la fédération carolo dans l'enquête publique sur le plan de mobilité Charleroi Métropole. La campagne prévoit d'autres sensibilisations, débats et actions militantes dans les prochaines semaines.

Bonus



Dans l'app de L'Info
Rencontre des Seniors
CSC avec le ministre
de la Mobilité.





NÉPAL

Une délégation CSC au Forum social mondial

En février dernier, une délégation de la CSC s'est rendue à Katmandou, au Népal, pour participer au Forum social mondial (FSM). Cela a été l'occasion de rencontrer notre partenaire syndical sur place, ainsi que de visiter des entreprises locales. Un mois plus tard, retour sur cette expérience enrichissante avec des délégués qui composaient la délégation. | Loïc Dechêne |

Moustafa, délégué CSC Alimentation & Services à Liège

J'espérais découvrir d'autres réalités que celles que je connais en Belgique, et aussi les différentes manières de militer pour des sujets communs. Et je n'ai pas été déçu! Je me rends compte de la chance de vivre dans un pays où existent les fondements de la dignité humaine que sont la sécurité sociale et la concertation sociale. Pour eux, ils sont à construire; pour nous, ce sont des acquis pour lesquels nous devons continuer à nous battre pour les préserver.

Isabelle, déléguée CNE à Ottignies

Presque un mois après notre retour, je garde des souvenirs extraordi-

naires. Alors que les travailleurs et les travailleuses que nous avons pu rencontrer ont des conditions de travail tellement différentes des nôtres, nous n'avons pu voir que des sourires et de la gentillesse. Les échanges que nous avons eu avec les syndicalistes népalais étaient d'une grande richesse. La manifestation d'ouverture du FSM me laisse elle aussi un souvenir incroyable. Je suis ravie d'avoir pu intervenir au FSM et d'avoir échangé avec d'autres pays concernant la pénurie de personnel soignant.

Arlette, déléguée ACV-CSC Metea à Anvers

Je ne savais pas trop à quoi m'attendre en partant, mais cela a été un choc culturel. Nous, Européens, pouvons nous féliciter que tout soit

mieux organisé et que nous puissions compter sur de nombreux avantages.

Loïc, délégué ACV-CSC Metea à Charleroi

J'espérais découvrir leurs coutumes et leur façon de vivre. On a pu se rendre compte des conditions de travail (salaire, sécurité...). Cela nous amène à voir les choses différemment. On a tendance à se plaindre beaucoup en Belgique, mais on se rend compte, quand on est sur place, qu'on est pas si mal! En bref, cela a été une très belle expérience culturelle, syndicale et humaine.

Murielle, déléguée CNE à Tournai

Découvrir la réalité syndicale là-bas nous fait nous rendre compte de la chance que l'on a, de ce qu'on a accompli en quelques dizaines d'années en matière de protection des travailleurs. Je ressens maintenant la volonté de continuer le combat, d'aller encore plus loin, d'être une sorte de locomotive pour tracer des lignes. Je ressors de cette expérience plus déterminée encore à faire évoluer les choses pour toutes et tous!



LES ÉCHANGES
AVEC LES
SYNDICALISTES
NÉPALAIS ÉTAIENT
D'UNE GRANDE
RICHESSE.

Raymond, délégué CSC Alimentation & Services à Roulers

Le forum m'a fort intéressé, notamment les thèmes concernant le climat et le combat des peuples indigènes contre les industries qui prennent la place où ils habitent. Ce qui m'a étonné, c'est que les travailleurs, qui sont plutôt pauvres, sont quand même fort syndiqués, et qu'ils sont aussi très fiers d'appartenir à un syndicat.

La délégation CSC qui s'est rendue à Katmandou.



© David Morelli



“ Une personne qui a la hargne de défendre ses collègues doit se porter candidat!

Noémie, 34 ans, est préparatrice de commande depuis 2017 au Centre logistique des Ardennes (Marche-en-Famenne) qui gère la logistique des magasins Lidl. Elle a débuté son premier mandat au même moment que la première délégation de la CSC de l'entreprise, avec la triple casquette de déléguée syndicale, de déléguée au conseil d'entreprise (CE) et au comité pour la prévention et la protection des travailleurs (CPPT). | Propos recueillis par David Morelli |

Pourquoi vous êtes-vous lancée dans l'aventure syndicale?

Lorsque j'ai été engagée, il n'y avait pas encore d'équipe syndicale. J'ai été alpaguée par un collègue pour entrer dans l'équipe lors des élections de 2020. Comme c'est dans ma mentalité de venir en aide aux autres, ma décision a vite été prise. Représenter quelques 150 travailleurs, c'est un gros défi, mais avec l'expérience, on y arrive.

Avez-vous été soutenue durant ce premier mandat?

On se dit d'abord: «*Mais comment je vais faire?*». C'est évidemment un peu compliqué au début, et tout au long du mandat, il faut rester à jour au niveau juridique. Mais les formations pour permettre aux nouveaux délégués de comprendre le fonctionnement d'une délégation syndicale sont très bien faites. Et on s'entraide, que ce soit au sein de l'équipe ou via le soutien de délégués d'autres régions. Notre permanent nous aide également beaucoup: il ne nous formate pas,

il nous a laissé le temps nécessaire pour avancer petit à petit lors de ce premier mandat. Finalement, on arrive à mettre des cordes à son arc. C'est vraiment magnifique, et ça me donne envie d'entamer un second mandat. Une personne qui a en lui la hargne de défendre ses collègues ne doit pas hésiter à se porter candidat!

Avez-vous obtenu des avancées lors de cette législature?

Bien que nous ne soyons plus que deux (sur quatre) dans l'équipe, nous avons obtenu de belles avancées, grâce à l'osmose qui règne entre nous et à un bon rapport de force, avec un employeur à l'écoute de nos besoins.

Une de nos premières victoires a été l'obtention de polaires de très bonne qualité. C'est très important pour les travailleurs, parce qu'il fait parfois froid. Durant la période Covid, nous avons obtenu la prime complète de pouvoir d'achat (500 euros), un sac de courses d'une valeur de 50€, et des avantages dans

les magasins Lidl. Nous avons également obtenu que les ouvriers reçoivent, comme les employés, des écochèques. Les chèques-repas ont quant à eux été augmentés à huit euros.

Enfin, nous avons changé les horaires afin de nous rapprocher des horaires de bureau classiques. Les deux équipes du matin travaillent désormais de 7h à 14h30, et l'autre équipe de 9h à 16h30. Bien que l'équipe syndicale soit petite, on arrive quand même à obtenir des avancées qui sont très belles pour les collègues.

Avez-vous des projets pour la prochaine législature?

Une des priorités, c'est d'obtenir un changement de la durée des contrats. Actuellement, il faut faire deux ans de CDD avant de pouvoir obtenir un CDI. On souhaiterait le diminuer à un an. On souhaite également mettre en place des mesures positives pour lutter contre l'absentéisme au travail.

”

LISTE
2

POUR DES
SOLUTIONS,
VOTEZ CSC



Sommet social à Bruxelles



Ce 5 mars s'est tenu à Bruxelles le dernier Sommet social de la législature en cours, qui a réuni les interlocuteurs sociaux et le gouvernement bruxellois. Il fut l'occasion d'évaluer la mise en œuvre des priorités partagées à Bruxelles. Celles-ci sont une méthode particulière de co-construction des politiques sociales et économiques.

Alors qu'en temps normal le gouvernement demande notre avis sur un projet de texte d'ordonnance ou d'arrêtés (les «lois» bruxelloises), avec cette méthode, le ministre concerné nous consulte en amont de son projet législatif, généralement sur base d'une note d'intention. C'est alors l'occasion pour les interlocuteurs sociaux de (ré)orienter de manière plus fondamentale les intentions politiques.

Plusieurs objectifs sont ainsi choisis de commun accord entre gouvernement et interlocuteurs sociaux pour faire l'objet de cette co-construction au sein des priorités partagées. Citons par exemple la réforme du congé éducation-payé, matière transférée à la Région

lors de la dernière réforme de l'État. Cette réforme a notamment permis d'ouvrir ce droit à une série de travailleurs qui en étaient exclus. La co-construction avec les interlocuteurs sociaux a permis que la philosophie du dispositif (droit pour le travailleur dans une perspective d'émancipation) ne soit pas perdue en chemin. Citons aussi la mise en place d'un baromètre de la qualité de l'emploi, et son monitoring, qui permettront de mieux cibler les politiques en la matière à Bruxelles.

Si tout ne fut pas toujours simple dans cette co-construction – la réforme des titres-services où les visions divergeaient avec les employeurs en est un exemple – nous estimons cependant qu'elle nous offre une plus grande marge de manœuvre. Ce message a été répété lors de ce Sommet social, et nous espérons qu'il sera entendu également par le gouvernement suivant: les priorités partagées sont une méthode importante pour représenter le point de vue des travailleurs et de leur réalité de terrain, il faut les poursuivre!

NOUS AVONS
LE PLAISIR DE
VOUS INVITER
AU

GRAND DÉBAT

DE LA

CSC

Avec les **président·e-s de partis**
PS, Ecolo, Les Engagés, Défi et PTB.

Le débat sera suivi d'un cocktail dînatoire.

Inscription obligatoire : crw.secretariat@acv-csc.be

24
avril
18 | 20h

CSC Namur-Dinant
Auditoire Robert D'Hondt
Chaussée de Louvain 510
5004 Bouge

