



**#1**

# Un marché de l'emploi en transition

**#queltravail** **demain**

“



«L'éducation, depuis la petite enfance jusqu'à l'enseignement supérieur, est un droit humain fondamental et un bien public. Hélas, les écoles sont en train de devenir un lieu de business pour les entreprises privées. La commercialisation et la privatisation des services dans l'enseignement ont des répercussions négatives sur les enfants et les étudiants, les enseignants et le personnel des écoles. De facto, cela engendre des coûts supplémentaires pour les parents. Un restaurant d'école repris par une société privée voit généralement une diminution de la qualité de ses repas, l'augmentation du coût répercutée sur les parents et une réduction de son personnel. Le prêt de livres est de plus en plus souvent remplacé par des sociétés marchandes qui vendent les livres aux élèves sans plus aucune dimension sociale. Le soutien scolaire se privatise alors que la remédiation devrait se faire par les enseignants au sein de l'école, sans coût supplémentaire pour les parents. Les écoles sous-traitent de plus en plus de services au privé alors que ces services devraient rester dans le domaine public. Les élèves sont considérés comme des consommateurs et les parents comme des clients. Avec comme conséquence que les écoles, de plus en plus mises en concurrence, se comportent comme des entreprises marchandes qui doivent attirer le client et les directeurs d'école comme des patrons du monde marchand. Des marques sponsorisent des tournois de foot ou un cross d'écoles en offrant un sac à chaque enfant avec notamment un bon d'achat... Il ne faut pas nous faire croire que les entreprises privées investissent dans l'enseignement par générosité ou pour la beauté du geste... sans espérer un retour sur investissement.»

**Philippe Dolhen, instituteur à l'Institut St Joseph Ciney, délégué aux CPPT et CE**

## 1

# UN MARCHÉ DE L'EMPLOI EN TRANSITION

Ces dernières années, de nombreuses études ont été publiées sur les conséquences de la nouvelle vague d'innovations technologiques en termes de pertes d'emplois. Leurs conclusions sont très divergentes. Selon l'étude d'Oxford de 2013 (voir supra), 47% des emplois risquent de disparaître. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié récemment des chiffres plus rassurants: 14% des emplois seraient menacés par l'automatisation au cours des 15 à 20 prochaines années. L'OCDE souligne également les grandes différences entre les pays. Pour la Belgique, il s'agirait de 12 à 13% des emplois.

Cependant, il est difficile d'établir de telles prévisions et on n'est pas non plus à l'abri d'erreurs de raisonnement. En effet, à côté des emplois qui disparaissent, de nouveaux emplois émergent, même s'ils sont différents. Les gains de productivité permettent d'augmenter les salaires et les bénéfices, ce qui génère du pouvoir d'achat et des fonds pour des investissements, moteurs de nouveaux emplois. En outre, les êtres humains préfèrent toujours être aidés par un autre humain que par une machine commandée par une intelligence artificielle qui, par ailleurs, n'est pas encore très avancée. Les robots restent relativement bêtes tant avec les mains qu'entre les oreilles. Il ne faut pas croire non plus qu'une nouvelle invention conquiert immédiatement tous les marchés. Nous pensons par exemple à l'écart entre les discours spectaculaires sur l'impression 3D entendus il y a cinq ans et à la lenteur avec laquelle cette application trouve sa place dans l'industrie et dans la construction. À l'opposé, on prétendait il y a peu de temps encore qu'il faudrait du temps avant que les voitures sans chauffeur n'apparaissent dans nos rues, alors qu'entretemps des expériences ont été menées et que les premiers trains et métros sans chauffeur sont sur les rails.

Certains éléments semblent plus consensuels. Des emplois ont toujours disparu et on en a toujours créé de



Les nouvelles technologies et l'incontournable transition écologiques génèrent la création de nouveaux emplois.

© Shutterstock

nouveaux. Depuis pas mal de temps, la sécurité d'emploi ne représente rien de plus pour de nombreux travailleurs et travailleuses qu'une période entre deux restructurations.

Ce qui est neuf, c'est le rythme du changement. Cette accélération s'explique notamment par les ordinateurs qui sont toujours plus petits et moins chers. Ce qui est neuf également, c'est la sécurité d'emploi qui disparaît aussi pour des groupes de travailleurs et de travailleuses qui semblaient moins menacés au départ par l'automatisation. Autre nouveauté, le fait que les innovations se chevauchent dans le temps et coïncident aussi avec la transition écologique incontournable. Pendant des générations, nous ne sommes pas parvenus à stopper le réchauffement et la pollution de la planète et, d'un coup, cela nous explose au visage. Voilà qui présente au moins l'avantage de renforcer le sentiment d'urgence, même si nous continuons à ne pas agir de manière conséquente. Ces défis auront eux aussi de profondes conséquences pour le monde du travail. Ils s'ajouteront aux défis technologiques, même si certaines innovations peuvent à leur tour s'avérer utiles en termes de transition écologique.

Nous ne voulons pas centrer notre congrès sur la panique qui irait de

pair avec la supposée implosion de l'emploi. Nous préférons centrer notre attention sur quelques autres défis.

Avec une première question: comment, à travers ces transitions, pouvons-nous réaliser le plein emploi en garantissant des emplois de qualité? Nous sommes conscients que ce choix du plein emploi est de plus en plus remis en question. Les débats à ce sujet vont dans des sens divergents: pourquoi toujours plus d'emplois et, en particulier, plus d'emplois formels en tant que fonctionnaire, enseignant et enseignante, travailleur salarié et travailleuse salariée ou travailleur indépendant et travailleuse indépendante?

Le débat doit aussi porter sur la valorisation d'autres formes de travail, l'arrêt de la croissance économique, la poursuite de la dissociation entre travail et revenu, l'autorisation d'autres formes de travail et la transition vers un autre modèle de développement durable. Toutefois, s'il y a bien une revendication à laquelle nous ne dérogerons pas, c'est celle du droit à un emploi de qualité pour tous et toutes. Car, comme l'a un jour affirmé Sigmund Freud, le travail relie les humains à la société.

## 1.1

## La technologie pour l'Homme et la société

Le plus étonnant et le plus interpellant dans les débats sur la technologie, c'est leur fatalisme. Des cerveaux mettent au point une invention, des petits futés la commercialisent et des entreprises investissent dans cette voie. Les travailleurs et les travailleuses, les sociétés et les pouvoirs publics n'ont plus qu'à suivre. C'est ce que l'on appelle l'agilité (*agility*) pour employer un terme à la mode. Il semble que rien ne devrait pouvoir entraver l'innovation. Certains estiment que le transport organisé via des plateformes numériques telles qu'Uber ou Deliveroo devrait être exonéré d'impôts et de cotisations sociales. Selon eux, même sans accord social, on devrait également pouvoir travailler la nuit dans l'e-commerce. Le télétravail permettrait de modifier les limites de la durée du travail et les horaires de travail. Implanter des puces dans le corps humain, n'est-ce pas ce que l'on fait déjà aux animaux domestiques? Vous avez dit respect de la vie privée...?

Mais la démesure n'a pas de limites. Il n'est même plus permis de poser des questions sur la technologie proprement dite, au risque de se faire rapidement traiter de *luddites*. Le terme trouve son origine dans le nom d'un artisan tisseur, un certain Ned Ludd, qui aurait détruit deux métiers à tisser en Angleterre à la fin du 18<sup>ème</sup> siècle. Ce terme a également été utilisé lorsque, début 2018, le personnel de caisse du Carrefour de Mons a saboté les caisses de self-scanning en réponse à une restructuration particulièrement rude. C'était un incident ponctuel considéré comme un moyen d'action non violent et accepté comme tel. Or, il a été particulièrement amplifié. Il n'est pourtant pas du tout représentatif de la façon dont les travailleurs et les travailleuses font face aux progrès technologiques aujourd'hui. Lors des réunions préparatoires pour ce congrès, les militants ont vu l'impact de la technologie, ils ont perçu ce qui les attend avec une image autrement plus pixelisée que celle que renvoient les médias. Ils se sont aussi montrés tout à fait à même d'évaluer les risques mais, en même temps, ils

ont conscience de l'impossibilité de revenir en arrière.

Tous ces constats ne doivent pas nous empêcher de nous poser la question suivante: quelle technologie préférons-nous voir se développer et quelle est celle dont nous ne voulons pas? À cet égard, le débat est sensiblement différent de celui sur la «troisième révolution industrielle» mené dans les années '80. À l'époque, il était encore possible de débattre de l'orientation de la technologie. Non pas qu'il ne faille laisser aucune place à la recherche fondamentale pure, sans utilité immédiate. De nombreuses applications utiles sont nées de cette liberté, mais de grandes quantités de fonds publics consacrés à la recherche et au développement servent les entreprises. Croyez-vous qu'une entreprise soit encline à investir beaucoup d'argent dans un lave-vaisselle dont la longévité est de 20 ans? Elle préfère étudier comment garantir son remplacement au bout de trois ans. Pensez-vous qu'il existe de nombreuses entreprises désireuses d'investir dans des vaccins contre des maladies qui se répandent essentiellement dans les pays pauvres?

Dans ce cas, pourquoi ne pas investir l'aide publique d'abord et avant tout dans ce qui est le plus utile sur le plan économique et/ou social? Bref, laissons-nous l'initiative aux seules entreprises? Les pouvoirs publics et la société civile n'ont-ils aussi leur mot à dire? Qu'est-ce qui est prioritaire sur le plan sociétal: un jouet pour les riches ou un outil pour les personnes handicapées? Qu'est-ce qui est le plus efficace sur le plan économique: répartir les fonds plus largement ou tenter d'exceller dans un segment plus restreint? Dans tout débat sur les dépenses sociales, on nous rebat les oreilles avec la sélectivité et l'efficacité. Lorsqu'il s'agit de dépenses économiques, le sujet est manifestement tabou.

**#2.** La CSC souhaite que la technologie soit orientée socialement, de sa conception à son introduction dans les entreprises et la société.

- Les considérations éthiques doivent être prises en compte à un stade précoce: pas de technologies qui pourraient constituer une menace pour l'homme, l'environnement et le climat.
- Le soutien à la recherche et au développement, et au déploiement de nouvelles technologies doit se fonder sur des priorités économiques, environnementales et sociétales à tous les niveaux politiques.
- Les pouvoirs publics doivent soutenir davantage les priorités auxquelles le marché ne répond pas, à commencer par le bien-être, les soins de santé et l'aide aux personnes handicapées.
- Un Conseil de la science, de l'innovation et de la société doit être créé au niveau fédéral, en renforçant le rôle de la société civile et des syndicats.
- Au sein du gouvernement fédéral et de la Commission européenne, il doit toujours y avoir un responsable chargé de piloter l'innovation technologique en fonction des choix éthiques et sociétaux et des exigences écologiques.

Les technologies doivent avant tout être au service de l'homme et de la société.



## 1.2

### Les travailleurs et les travailleuses co-pilotes

Depuis les années '80, un changement s'est opéré dans les rapports que les entreprises entretiennent avec leurs travailleurs et leurs travailleuses. «Nous faisons les choix en termes de machines et de matériaux et vous, vous adaptez à l'automatisation ou vous quittez l'entreprise.» On semble avoir oublié qu'en '83 les interlocuteurs sociaux ont fait de la technologie un objet de la concertation sociale au CNT en concluant la CCT n° 39.

Cette CCT était cependant limitée aux entreprises de 50 travailleurs et travailleuses ou plus du secteur privé. Celle-ci stipule qu'il faut discuter avec les représentants des travailleurs et des travailleuses de toute innovation technologique ayant des conséquences importantes pour une ou plusieurs catégories du personnel, trois mois avant son introduction. Par «importantes», nous entendons qu'il faut qu'elle impacte au moins la moitié des travailleurs et des travailleuses de cette/ces catégorie/s et au moins dix travailleurs et travailleuses. Dans ce cas, la concertation obligatoire doit porter sur l'emploi, l'organisation du travail, les conditions de travail, la sécurité, la santé et la formation, sur la base des informations préalables. Si cette procédure d'information et de consultation n'est pas respectée, trois mois de salaire brut sont dus en cas de licenciement, en plus du préavis ou de l'indemnité de rupture, du moins si le licenciement est lié à l'innovation technologique. Cette CCT a été peu utilisée pendant 35 ans. Or, elle est plus que jamais d'actualité: il faut non seulement la dépoussiérer, mais également la remanier en profondeur. Il faudra ensuite la redynamiser par des CCT sectorielles, en fonction des transitions auxquelles le secteur devra faire face.

Ce qui vaut pour la transition technologique ne s'applique-t-il pas aussi à la transition écologique? Quelles en seront les conséquences si nous ne faisons rien? «Il n'y a pas d'emploi sur une planète morte» est le slogan de la Confédération syndicale internationale (CSI). Le débat sur la technologie mené dans les entreprises reflète beaucoup trop rarement cette approche inversée.

La CCT n° 39 traite des conséquences de l'innovation technologique. Mais, quelles sont les conséquences d'un manque

d'innovation? Plusieurs causes peuvent expliquer celui-ci: l'incompétence de la direction, le «court-termisme», l'avidité des actionnaires qui préfèrent percevoir leurs dividendes plutôt qu'investir. L'immobilisme est souvent plus désastreux pour l'emploi et les conditions de travail que le progrès. Par ailleurs, cette CCT suppose que c'est l'employeur qui prend l'initiative d'innover alors que, dans la pratique, l'innovation vient souvent des travailleuses et des travailleurs eux-mêmes. Ils connaissent parfaitement le processus de production et les services et ils apportent à l'entreprise un nouveau savoir-faire.

C'est encore plus vrai pour les jeunes qui, nés à l'ère du numérique, y ont acquis leurs aptitudes numériques. Il est également étonnant de constater que la CCT n° 39 réduit la qualité des emplois à la santé et à la sécurité alors que le débat sur le «travail faisable» est beaucoup plus large. Aujourd'hui, on accorde davantage d'attention à la charge psychosociale, à la pénibilité du travail, au contenu des fonctions, à la combinaison entre vies familiale et professionnelle, aux possibilités d'apprentissage et de participation. On cherche également à savoir comment la technologie peut aider dans ce contexte. Pourquoi la CCT ne s'applique-t-elle qu'aux entreprises de 50 travailleurs et travailleuses ou plus? Croit-on vraiment que la capacité de réflexion disparaît dès lors que les travailleurs et travailleuses sont occupés dans de petites entreprises? Et pourquoi concerne-t-elle uniquement le secteur privé? Comme si les services publics, les entreprises publiques et l'enseignement vivaient dans un autre monde. Par ailleurs, qu'en est-il de tous les travailleurs et travailleuses sans contrat de travail ou non nommés qui sont donc exclus du droit de participation?

**#3.** Les transitions dans les entreprises et les institutions doivent être orientées et encadrées en se fondant sur une concertation tournée vers l'avenir. La CCT n° 39 du CNT relative à la technologie doit être transposée en une CCT sur la transition que les commissions paritaires seraient chargées de concrétiser et de compléter dans un cadre négocié y compris dans le secteur public et l'enseignement. Voici le fil conducteur tant pour le secteur privé que pour les pouvoirs publics:

- extension à toutes les entreprises et institutions;
- pas seulement axée sur l'innovation technologique mais aussi sur la transition écologique;
- pas seulement axée sur les conséquences, mais aussi sur l'innovation proprement dite ou son absence;
- test de faisabilité préalable pour évaluer l'impact sur la qualité du travail, dans tous ses aspects, et pour se concerter sur la manière dont l'innovation peut contribuer à cette qualité;
- développement de programmes de formation et d'outils syndicaux pour cette concertation de transition.

Dans le prolongement du congrès sur la participation de 2015, le congrès donne pour mandat d'élaborer des propositions concrètes de modèles de participation, qu'ils soient nouveaux ou adaptés, destinés aux travailleurs et aux travailleuses sans possibilité de participation. Et ce, en étant particulièrement attentif aux PME sans présence syndicale, aux plateformes numériques et aux personnes qui ne sont pas liées à leur employeur par un contrat de travail ou une nomination définitive.

## 1.3 Redistribuer les bénéfices de la transition

**Ce ne sont pas les syndicats qui jouent les oiseaux de mauvaise augure en matière de destruction de l'emploi, mais plutôt les entreprises technologiques qui recourent à un argument de vente jugé efficace: «Voyez, mesdames et messieurs les employeurs, le nombre d'emplois que mes technologies vous permettent d'économiser.» Les alarmistes politiques ou patronaux y sont également allés de leur petite contribution pour arriver à faire passer leurs thérapies de choc.**

Or, l'expérience nous a appris que les vagues technologiques n'entraînent pas nécessairement des pertes d'emplois. Comme nous l'avons évoqué plus haut, il n'y a jamais eu autant de travailleurs et de travailleuses en Belgique. La Belgique figure pourtant parmi les leaders internationaux en termes de productivité.

Ce constat s'explique en partie par la productivité elle-même qui nous permet de conserver des emplois et d'attirer de nouveaux investisseurs. Mais il s'explique essentiellement par la manière dont nous avons réussi à répartir les gains de cette productivité. Cela se traduit par des augmentations de salaire, une réduction du temps de travail, des cotisations pour la sécurité sociale et des contributions pour les services collectifs et l'aide sociale. Augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs et des travailleuses permet de dégager plus de marges pour les loisirs, la consommation, les investissements et donc pour de nouveaux emplois. Les contributions et les cotisations peuvent être utilisées pour créer des emplois dans les services publics, l'enseignement, le secteur non marchand et quantité d'entreprises à but lucratif qui accomplissent des tâches pour les pouvoirs publics ou qui sont largement subventionnées. Si ces systèmes ont pu être mis en place, c'est grâce aux interventions des pouvoirs publics, mais aussi grâce à une concertation solidaire et sociale – soutenue par la liberté de négociation collective – qui non seulement coordonne, mais assure également un socle de protection.

L'important n'est donc pas seulement la technologie, mais la capacité d'en répartir les bénéfices, à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises. Cette capacité a été relativement préservée en Belgique, malgré les coups portés par la classe politique et la pression néfaste exercée par les lobbies économiques et financiers, ainsi que par

les organismes de contrôle internationaux et européens. Nous avons subi certains dommages, comme cette ridicule norme salariale qui empêche les travailleurs et les travailleuses de réclamer leur juste part. Les dégâts sont toutefois limités par rapport à d'autres pays qui ont subi une déstabilisation plus importante des mécanismes de redistribution, un affaiblissement plus marqué des syndicats et une répression plus grande de l'action collective. Nous restons toutefois sur nos gardes; tout peut encore basculer car la droite s'échine à démanteler les mécanismes de redistribution. Le Royaume-Uni de Madame Thatcher nous a appris qu'une fois amorcé, un tel scénario peut subitement s'accélérer.

C'est pourquoi, le débat doit se focaliser non seulement sur le progrès technologique, mais surtout sur le déclin de la redistribution.

**#4.** La CSC met tout en œuvre pour redistribuer les bénéfices de la technologie. Ce faisant, elle opte résolument pour le maintien et le renforcement des mécanismes de redistribution, en particulier grâce à une fiscalité progressive, à la sauvegarde et au renforcement de la sécurité sociale, à des équipements collectifs adéquats et à la restauration du droit à des négociations collectives libres et responsables, tout en étant particulièrement attentive aux personnes précarisées sur le marché de l'emploi et dans la société. L'augmentation de leur pouvoir d'achat peut aussi générer plus d'emplois. La technologie peut également contribuer à la lutte contre la fraude fiscale et le dumping social.

Outre la norme de pauvreté, la CSC veut aussi une norme d'égalité: la Belgique doit se hisser parmi les trois premiers pays d'Europe en termes de tension entre les revenus faibles et les revenus élevés. Il ne s'agit d'ailleurs pas seulement de la répartition des revenus. Plus que jamais, nous devons nous concentrer sur la répartition des richesses car c'est là que les inégalités sont les plus grandes.

À cet effet, la CSC entend:

- faire de la taxe sur les comptes-titres un impôt progressif à part entière sur les grosses fortunes;
- compléter cet impôt par un impôt sur la plus-value des biens mobiliers;
- réformer en profondeur l'impôt foncier;
- mettre fin à l'évasion et à la fraude fiscales sur les actifs.

«L'important n'est pas la technologie, mais la capacité d'en répartir les bénéfices.»

## 1.4

### Mieux taxer les bénéfiques de la technologie

**Le débat actuel sur la technologie est passionnant; il fait émerger de nouveaux enjeux sur notre régime fiscal. Il y a par exemple l'enjeu relatif à la taxe sur les robots, qui recueille beaucoup d'attention mais, dans l'ensemble, peu d'expertise. Nous comprenons la préoccupation sous-jacente. Actuellement, l'État et la sécurité sociale sont surtout financés par les contributions et les cotisations sur le travail. Que se passera-t-il si le travail diminue? Indépendamment de la question de savoir si l'emploi disparaîtra, est-il pertinent de taxer la technologie? Cette taxation semble contraire à la nécessité et/ou à l'utilité de l'innovation technologique.**

Celle-ci contribue à préserver les emplois ou à attirer les investisseurs. Alors, pourquoi ne pas plutôt taxer les entreprises qui refusent d'investir dans des robots et qui sont dès lors vouées à la faillite? Supposons que vous privilégiez la taxe sur les robots, quel cadre fixeriez-vous? Une voiture autonome est-elle un robot? Et qu'en est-il d'un ordinateur portable professionnel ou d'une machine à laver? Que faire si une entreprise enregistre de mauvais résultats et ne fait aucun bénéfice? Outre les frais de personnel fixes, vous êtes alors également confrontés au coût des robots qui ne génèrent pas de bénéfices et sur lesquels il faut payer une contribution. Quoi qu'il en soit, il semble plus judicieux de taxer les bénéfices générés par les robots. C'est déjà le cas au travers de l'impôt des sociétés et du précompte mobilier sur les dividendes.

Ces deux systèmes ne fonctionnent pas pour autant de manière optimale. Nous ne manquons pas de propositions d'amélioration. Une question importante se pose néanmoins: comment taxer les services numériques qu'il est difficile de maîtriser au niveau national? Il est en effet impossible de déterminer dans quel pays le bénéfice est réalisé. On pourrait éventuellement envisager pour l'e-commerce ou les plateformes numériques. Dans ce cadre, il y a toujours un citoyen qui achète le produit ou paie le service au niveau national. Mais que faire en l'absence de transaction, comme c'est le cas avec Google et Facebook? Tant l'Europe que l'OCDE étudient comment opérer. Or, le processus est très lent et, dans l'intervalle, certains pays proposent leurs propres solutions créatives. Si ces plateformes sont gratuites, c'est parce que les citoyens payent au moyen de données relatives à leur vie privée ou sociale. Ces données sont ensuite vendues à des annonceurs afin de leur permettre de placer leurs

produits et services plus efficacement ou, comme c'est le cas aujourd'hui, de mieux «vendre» les partis et les responsables politiques. Ce constat a donné lieu à un débat intéressant qui établissait une comparaison avec l'extraction de minerais. Si les multinationales exploitent les réserves de matières premières d'un pays, vous pouvez les taxer sur la valeur du minerai traité. Transposez à présent ce modèle à «l'extraction et au traitement» des données. Cela peut paraître amusant mais à l'échelon international, on s'active à trouver une solution. À l'exception du gouvernement belge... qui a horreur des contributions.

Autre hésitation des pouvoirs publics. Le fisc belge taxe essentiellement les revenus et les richesses exprimés en euros. Or, les nouvelles technologies de pointe ont permis l'émergence de la crypto-monnaie qui ne circule que numériquement, sans support papier ni métal et qui n'est guère contrôlée par les pouvoirs publics ou les banques centrales, ce qui

en fait un outil bien pratique pour les transactions au noir et les activités criminelles.

**#5.** Lorsque la transition technologique menace de saborder le financement de l'État et de la sécurité sociale, il faut trouver une réponse appropriée, aux niveaux national, européen et international:

- non pas en taxant la technologie, sauf pour répercuter les coûts sociétaux et environnementaux des technologies nocives et pour promouvoir de meilleures technologies;
- mais en taxant équitablement les bénéfiques technologiques, à l'instar de tout autre bénéfice;
- avec un impôt des sociétés adapté aux entreprises de l'Internet, pour lesquelles il est difficile d'associer les bénéfices à un pays.
- Les nouvelles crypto-monnaies devraient être traitées de la même manière sur le plan légal, en termes d'imposition et de cotisations.
- Le travail effectué sur des plateformes numériques, qu'il soit reconnu ou non par les pouvoirs publics, doit être soumis aux mêmes taxes et cotisations que tout autre travail.

**Lorsque la transition technologique menace de saborder le financement de l'État et de la sécurité sociale, il faut trouver une réponse appropriée.**



“



«Pour de nombreuses personnes, il est difficile de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est la raison pour laquelle Femma propose la semaine de 30 heures comme nouvelle norme pour le travail à temps plein. À titre expérimental, nous avons lancé cette initiative le 1<sup>er</sup> janvier pour une année: nous travaillons 30 heures par semaine tout en conservant notre salaire. En modifiant l'organisation du travail et grâce à de nouveaux collègues, nous pouvons compenser les heures que nous ne prestons pas. Il s'agit d'un projet-pilote: la VUB et Kind & Samenleving mesurent les effets de la réduction du temps de travail sur nous, nos partenaires et nos enfants.

Au travers de ce projet-pilote, nous voulons être des pionniers et inspirer d'autres organisations, entreprises et décideurs politiques pour leur permettre de mieux concilier les activités, qu'elles soient rémunérées ou non. Tout le personnel de Femma a été associé au processus.»

**Ilse De Vooght, déléguée CSC chez Femma**

## 1.5

# De la réduction du temps de travail (RTT) provoquée par les machines à la RTT en faveur des travailleurs et des travailleuses

Lors de la troisième révolution industrielle et à titre de compensation pour les baisses de salaires, nous avons démarré, dès 1983, la réflexion sur une réduction du temps de travail de 40 heures à 38 heures/semaine. Cette opération n'a pu être finalisée que le 1<sup>er</sup> janvier 2003, avec cependant une multitude d'exceptions et d'échappatoires. À partir de 1985, nous avons commencé à miser davantage sur la réduction individuelle du temps de travail, avec comme principaux résultats le crédit-temps, les emplois de fin de carrière, les congés thématiques et l'interruption de carrière.

Aujourd'hui, les appels à une nouvelle réduction collective du temps de travail se font de plus en plus nombreux. Nous l'avons constaté très clairement lors de notre dernier congrès. Pourtant, force est de constater que les avancées réalisées depuis lors sont plutôt minces, à l'exception de quelques CCT d'entreprise.

Les nouveautés dans les secteurs se résument souvent à des formules sélectives de jours de congé supplémentaires pour les travailleurs et les travailleuses âgés, à l'instar du secteur non marchand. Nous avons observé la même évolution dans quelques administrations publiques, qui ont lancé la semaine de quatre jours pour les travailleuses et les travailleurs âgés. Afin de sauver des emplois après la crise financière, nous sommes pourtant parvenus à convaincre le gouvernement de soutenir temporairement la réduction collective du temps de travail à l'aide de réductions des cotisations. Toutefois, nous n'avons pas réussi à prolonger cette mesure qui fut appelée «réduction défensive du temps de travail».

Notons à cet égard que, davantage que par le passé, la réduction collective du temps de travail fait désormais partie du concept de travail faisable. Cette situation s'explique aussi par le relèvement de l'âge de la fin de la carrière. Autant que les travailleurs profitent dès à présent sans attendre une (pré) pension qui arrivera plus tard. Toutes les enquêtes montrent que les jeunes accordent beaucoup d'importance au travail et à une carrière professionnelle, mais n'acceptent plus n'importe quelles conditions, et que leur conception de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a évolué. Dans le même temps, en raison de la durée actuelle du travail, beaucoup de travailleuses et de travailleurs âgés ne se sentent plus capables de rester au travail jusqu'à l'âge de la (pré) pension, en particulier depuis l'abrogation des emplois de fin de carrière pour les moins de 60 ans.

Le carcan de la norme salariale a cependant solidement freiné cette évolution vers la réduction collective du temps de travail. Nous l'avons exprimé clairement lors du congrès de 2015: nous demandons une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires. Alors que les embauches qui augmentent le coût salarial global ne posent pas de problème du point de vue légal, ce n'est pas le cas pour la condition du maintien du salaire parce que celle-ci provoque une augmentation des coûts horaires de la main-d'œuvre, même dans le cas d'un maintien partiel du salaire. Depuis 2017, la nouvelle loi sur la norme salariale, qui constitue réellement un carcan, a rendu la situation encore plus compliquée. Certes, les entreprises qui instaurent la réduction collective du temps de travail pour créer des emplois (c'est-à-dire la «réduction offensive du temps de travail») peuvent bénéficier de réductions de cotisations sociales, mais ces réductions ne compensent que modérément le coût salarial global et elles ne sont accordées que pendant quelques années. C'est également pour ce motif que nous demandons au nouveau gouvernement fédéral d'assouplir la norme salariale pour les opérations de réduction du temps de travail et de doper les réductions de cotisations sociales.

Mais même si nous parvenions à convaincre un nouveau gouvernement, il faudra opérer des choix. Les ressources sont limitées. Toute négociation, y compris celles qui ne portent pas sur la norme salariale, se heurte à des contraintes économiques ou budgétaires. Il convient d'opérer les choix adéquats dans le cadre de ces contraintes. Ces choix ne devront pas être arrêtés par nos négociateurs, mais bien par nos membres. La question fondamentale consiste à décider ce qui est prioritaire: les hausses de salaire ou la réduction du temps de travail? Si nous voulons privilégier la réduction collective

du temps de travail lors des négociations, nous devons engager le dialogue avec la base à ce sujet. En Belgique comme à l'étranger, bon nombre d'expériences sont déjà en cours; il est donc possible de démontrer les avantages de la réduction collective du temps de travail, tant en termes de nombre d'emplois que de qualité de ces emplois.

**#6.** Le congrès appelle les secteurs, les entreprises et les institutions à endosser à nouveau un rôle de précurseur en faveur de la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires. L'ampleur de cette réduction du temps de travail, la formule choisie et le rapport avec d'autres revendications doivent être déterminés dans le cadre d'un dialogue avec les affiliés et affiliées. Grâce aux leçons que nous tirerons d'expériences menées tant en Belgique qu'à l'étranger, nous concevrons des manuels sectoriels afin d'inciter davantage de secteurs et d'entreprises à jouer un rôle de pionnier. Cette dynamique doit finalement conduire à une réduction générale du temps de travail. En cas de sous-effectif, la priorité est accordée à une augmentation de l'emploi. Ce processus doit s'accompagner d'une action permanente contre l'allongement du temps de travail et pour une réduction individuelle ou sélective du temps de travail, dans des cadres négociés collectivement.

La CSC réitère sa demande d'assouplir la norme salariale afin de permettre la réduction du temps de travail avec maintien du salaire et de soutenir cette réduction du temps de travail par une réduction plus importante des cotisations sociales, avec un double objectif: la sauvegarde et la création des emplois.

Le congrès donne mandat d'examiner, pour chacune des branches de la sécurité sociale, ce qui peut et doit éventuellement être fait pour éviter la perte des droits dans les différentes formules de réduction du temps de travail.

## 1.6 Le tout au marché?

Depuis les années '80, deux autres tendances se dégagent. Premièrement, la privatisation. Des activités qui étaient accomplies par les services publics ou les entreprises publiques ont été privatisées. Deuxièmement, la marchandisation. Des acteurs commerciaux peuvent engranger des bénéfices sur des activités qui, jusqu'à présent, étaient assurées par le secteur non marchand (public ou privé). Il s'agit souvent du même mouvement. Les pouvoirs publics privatisent certaines activités et les ASBL doivent affronter la concurrence de sociétés commerciales, au nom de la croyance aveugle que le marché peut faire mieux et à un moindre coût. Cela dure jusqu'à ce que les grands acteurs du marché changent d'avis et que les pouvoirs publics doivent reprendre la main. Nous l'avons vu lors de la crise financière. Mais après le sauvetage des institutions financières, l'histoire se répète: c'est à nouveau le «tout au marché».

Pour bon nombre de missions de service public, la loi du marché ne constitue pas vraiment un problème, du moins si la sous-traitance est organisée correctement. Par exemple, rares sont ceux qui désirent évincer les entreprises commerciales de construction routière. Or, le marché pratique de plus en plus le braconnage et il est occupé à prendre la place des pouvoirs publics, avec un objectif de profit maximum. Si cela dépendait d'eux, le secteur non marchand subirait le même sort.

La saison de la chasse est ouverte depuis longtemps. Nous sommes parvenus, en tout cas mieux que d'autres pays, à préserver certaines activités de ser-

vices, mais la tendance à la privatisation s'accélère. Un nouveau type de multinationales est apparu dans le secteur des soins de santé et de l'assistance. Dans le secteur des soins à domicile, nous assistons à l'émergence des entreprises commerciales de titres-services.

Dans le secteur public, l'enseignement et le secteur non marchand, des sociétés commerciales ont de plus en plus souvent repris la gestion des bâtiments et les services auxiliaires. Les missions fondamentales de services collectifs sont de plus en plus souvent ouvertes à la marchandisation, même si, selon les normes européennes, elles sont considérées comme des services non économiques d'intérêt général. Il suffit de penser aux soins psychiatriques à Gand ou à l'accueil des sans-abris à Anvers. À l'étranger, même l'exploitation des prisons et l'enseignement sont soumis à la privatisation.

Pour le personnel du secteur public, de l'enseignement et du secteur non marchand, ces tendances s'ajoutent à la transition technologique et écologique, ainsi qu'à l'austérité permanente et à l'augmentation de la charge de travail. Les secteurs publics et non marchands qui offraient jadis davantage de sécurité que le marché deviennent de plus en plus incertains et sont empoisonnés par la réflexion à court terme des responsables politiques. Dans un même temps, la pression permanente visant à réduire les dépenses publiques nuit à la qualité des services. La mission de service universel proprement dite est menacée, dans les villes ou communes de taille modeste, ou dans les régions rurales. Cette situation nuit à la confiance dans les pouvoirs publics, ce qui convient

parfaitement aux acteurs du marché qui peuvent s'imposer comme étant la solution la plus efficace.

On nous prétend que rien ne justifie tant de méfiance à l'égard du marché. Pourtant, il ne s'agit nullement de méfiance, mais bien d'une conviction sans faille que les acteurs commerciaux ne recherchent qu'une chose: le profit, avec un chiffre d'affaires aussi élevé que possible pour un coût aussi faible que possible. De ce fait, la qualité du travail et des services, l'aspect humain et les investissements à long terme ne sont que des préoccupations secondaires. Le personnel qui travaille pour ces acteurs du marché n'a certainement rien à se reprocher; il se rend compte chaque jour combien ses valeurs importent peu aux yeux de la direction et des actionnaires.

**#7.** La CSC demande de fixer aux mécanismes du marché des limites à ne pas dépasser.

- Les structures destinées à venir en aide aux personnes vulnérables doivent rester aux mains de l'État et du secteur non marchand.
- Les autorités belges et les instances européennes doivent continuer à défendre les missions fondamentales de l'État et du secteur non marchand contre les pressions internationales auxquelles notre modèle social est exposé par le biais des accords commerciaux et d'investissements, mais aussi de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).
- Pour les missions de service public qui sont libéralisées, les entreprises publiques et le secteur non marchand doivent pouvoir pleinement jouer leur rôle; les autorités compétentes doivent prévoir de solides garanties pour la qualité des services et des emplois, pour le service universel, y compris en des lieux moins rentables, pour l'accessibilité et le maintien des droits.
- Les pouvoirs publics, le secteur non marchand et les acteurs du marché doivent garantir des structures collectives à la portée de toutes les couches de la population.



Les secteurs du bien-être et des soins de santé font l'objet d'un processus de commercialisation rampant.

**Les employeurs nous reprochent de vouloir garantir la sécurité de l'emploi aux travailleurs: la conservation du même emploi aussi longtemps que possible. «Ce qui compte, c'est la sécurité d'emploi, tout l'art consistant à passer d'un emploi à un autre, sans émarger au chômage entre deux périodes de travail». On se demande sur quelle planète ces employeurs vivent. Dans le secteur privé, la sécurité d'emploi a disparu depuis bien longtemps. C'est le cas depuis très longtemps pour les travailleurs et les travailleuses dans l'industrie. Nous sommes une économie ouverte, sur l'échiquier des multinationales. À cela s'est ajoutée l'insécurité d'emploi dans la construction et le transport de marchandises, deux secteurs fortement exposés au dumping social. Ce phénomène s'est répandu un peu plus tard dans de nombreux autres secteurs des services, mais là aussi, nous constatons aujourd'hui une augmentation des restructurations, comme dans la distribution et le secteur bancaire.**

Les services publics suivent le mouvement (cf. supra), surtout depuis que le principe constitutionnel de la nomination comme agent statutaire est remis en cause. Cela fait d'ailleurs longtemps que les restructurations ne se limitent plus aux périodes de forte récession économique; elles sont devenues un paramètre structurel. Les entreprises ne restructurent plus seulement par nécessité, mais tout autant pour maximiser leurs marges bénéficiaires.

Notre cadre légal et conventionnel pour la prévention des licenciements et l'accompagnement social présente toujours un certain nombre de faiblesses. Nous avons largement abordé les améliorations envisageables lors de notre précédent congrès. Il n'existe pas de cadre adéquat pour nous faire assister par des experts afin d'anticiper les restructurations. Alors qu'on se soucie surtout des travailleurs et des travailleuses de la société-mère, le personnel des sous-traitants est laissé à son triste sort. Il apprend par les médias que son emploi est menacé. Et les travailleurs et les travailleuses de la société-mère ne peuvent pas les aider parce qu'ils ne disposent d'aucune information concernant l'impact de la restructuration pour les sous-traitants et les prestataires de services. Par ailleurs, il n'existe aucun cadre pour les restructurations dans le secteur public. Suite à la faillite de Caterpillar Gosselies et à la restructuration chez Carrefour, nous avons tenté une adaptation de la législation. Rue de la Loi, l'émoi est rapidement retombé, de sorte que les employeurs se sont montrés moins sensibles à nos revendications. Les PME

ont pu sembler intéressées par quelques avancées, du fait qu'elles sont souvent informées par les médias de la fermeture éventuelle de la société-mère pour laquelle elles travaillent; mais, lors du débat, elles se sont toutefois laissées déborder par les représentants des grandes entreprises. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel

2017-2018, nous avons encore tenté de faire avancer le dossier, mais dès que la pression politique retombait, les employeurs bloquaient les travaux. Ils refusaient de s'engager au-delà de recommandations, sauf lorsqu'il s'agissait de faire supporter par les travailleurs et les travailleuses les coûts liés aux investissements dans la remise à l'emploi, par la réduction du préavis ou de l'indemnité de rupture, ou de raccourcir la procédure obligatoire d'information et de consultation (procédure Renault).

À cet égard, l'Union européenne et l'OIT peuvent nous aider. Au plan européen, nous disposons de la directive dite Renault relative à l'information-consultation, mais celle-ci doit aussi être renforcée. En outre, ce type d'instrument n'existe pas au plan international où il faut se contenter des codes de bonne conduite destinés aux multinationales.

**#8.** La CSC continue à revendiquer un meilleur cadre pour l'anticipation ou l'accompagnement des restructurations d'entreprises, avec comme priorités:

- a. le droit à l'assistance d'experts pour proposer des alternatives;
- b. des procédures d'information et de concertation pour le personnel sous-traitant: les fournisseurs, les prestataires de services, les indépendants, etc.; ces informations doivent s'accompagner d'informations détaillées aux travailleurs et aux travailleuses de la société-mère à propos de l'impact de la restructuration sur ce personnel;
- c. un cadre adapté pour les restructurations dans le secteur public, y compris un cadre interprofessionnel en cas de transfert de tout ou partie de l'entreprise;
- d. une aide européenne non seulement en cas de restructurations induites par la mondialisation, mais pour toute restructuration, y compris celles imputables à la transition technologique ou écologique. Cette aide pourrait être organisée à condition de transformer le Fonds européen pour la mondialisation en un Fonds pour la transition, doté de moyens suffisants, y compris pour les restructurations plus modestes.
- e. Après la loi Renault (à renforcer), la CCT n° 24 du CNT et la directive européenne relative aux licenciements collectifs, il faut élaborer d'urgence un traité de l'OIT qui règle les droits des travailleurs et des travailleuses lors de tout type de restructuration.

L'information et la consultation suite à l'annonce d'un licenciement ne suffisent cependant pas.

Ce qui précède cette annonce est au moins aussi important. Nous voulons une politique plus vigoureuse à l'égard des entreprises afin de prévenir les difficultés financières (politique d'entreprise préventive), avec un droit à l'assistance par des experts et l'implication des travailleurs et des travailleuses. Cette politique va de pair avec une politique de prévention précoce à l'égard des travailleurs et travailleuses: ne pas attendre le licenciement pour s'engager dans un processus de formation, mais investir pendant toute la carrière dans les connaissances et les savoir-faire pour le marché de l'emploi au sens large. Il s'agit d'une alternative aux mesures du gouvernement et aux propositions des employeurs qui visent à ce que les travailleuses et les travailleurs financent eux-mêmes leur propre employabilité, au détriment du préavis ou de l'indemnité de rupture.

## 1.8

## Favoriser la «bonne» croissance, limiter la «mauvaise» croissance

**Vu la multiplicité des transitions, une question revient de plus en plus souvent: l'heure n'est-elle pas venue d'une remise en cause plus fondamentale de notre modèle économique? Devons-nous continuer à rechercher la croissance économique? Devons-nous continuer à mesurer le progrès à l'aune de la croissance du PIB? Avons-nous réellement besoin de tous ces produits et services? L'obsession du «toujours plus d'emplois» est-elle bien justifiée? Est-il réellement salvateur d'obliger les chômeurs et les chômeuses à occuper, sous peine de sanction, des emplois dénués d'intérêt ou qui rendent malade? Ou d'interdire aux travailleurs et aux travailleuses, sous peine de sanction, d'abandonner de tels emplois? N'y a-t-il pas moyen de valoriser d'autres formes de travail, en dehors du circuit économique? Pourquoi n'autoriserions nous pas les travailleurs et les travailleuses à sortir de l'engrenage du marché du travail? Toutes ces questions conduisent à des débats de haut vol, mais heureusement aussi à des discussions très concrètes.**

Actuellement, les progrès d'un pays sont encore très largement mesurés sur la base de la croissance du produit national brut (PNB). On part du principe que croissance égale progrès.

Mais que se passe-t-il lorsque la croissance progresse au détriment de la qualité du travail et de la vie, de l'environnement et du climat, ou des stocks de matières premières? Il y a ainsi eu tout un débat sur le fait d'utiliser d'autres critères pour mesurer le PNB. De plus en plus de pouvoirs publics, d'organisations et d'institutions sont très réceptifs à cette idée, ce qui se traduit par de plus en plus de nouveaux instruments de mesure. Toutefois, plus il y en a, moins ils suscitent notre enthousiasme, pour différentes raisons. L'impact concret sur la politique et sur le fonctionnement de l'économie ne suit pas. Et on néglige la question de savoir ce qui est concrètement nécessaire pour contrecarrer cette obsession du PNB. À quoi servent des définitions alternatives si les marchés financiers, et par extension les gardiens des pouvoirs publics, continuent à ne jurer que par le PNB? Quelles actions faudrait-il entreprendre pour assurer un changement de tendance, en ne se contentant pas de réfléchir à des indicateurs alternatifs?

«Devons-nous continuer à mesurer les progrès des pays sur la base de la croissance du PIB?»

Un autre débat éclairant cherche à savoir comment, dans ce système économique, nous pouvons donner une chance à d'autres modèles économiques plus durables. Par exemple, l'économie collaborative pure et simple. Nous ne visons pas ici l'économie collaborative par le biais des plateformes commerciales, mais bien celle qui recourt à des modèles qui cherchent à partager des propriétés afin de réduire autant que possible l'impact sur l'environnement. Autre exemple: les modèles purement coopératifs, qui promeuvent un modèle économique qui ne cherche pas avant tout à distribuer aux actionnaires un profit maximal. De ce fait, ces modèles sont davantage axés sur les clients, le personnel, la société, le climat et l'environnement.

Le découplage entre le travail et le revenu, par le biais du revenu universel de base, pose un défi plus important encore. Ce découplage permet aux travailleurs et travailleuses de sortir du carcan du marché du travail, en tout cas partiellement. Aujourd'hui comme hier, nous n'avons pas l'impression que le revenu universel de base bénéficie d'une large adhésion au sein de la CSC.

Cela ne doit néanmoins pas nous empêcher de nous demander comment continuer à œuvrer au découplage entre le travail et le revenu, en garantissant l'autonomie des personnes.

En tout cas pour les jeunes de plus de 18 ans qui ne bénéficient pas de revenus propres et qui restent dépendants de leurs parents. Par conséquent, le revenu du ménage peut être déterminant pour la poursuite ou non des

études par exemple. Cette situation les place dans une position de faiblesse sur le marché du travail. Et lorsqu'ils arrivent au terme de leur parcours scolaire, ils ont de moins en moins droit aux allocations d'insertion. Se pose en outre la question des travailleurs et des travailleuses qui demandent la valorisation du travail qui n'est pas intégré dans le PNB. Et tout ceci doit s'envisager en dialogue avec les travailleurs et les travailleuses, y compris les nouvelles générations, qui ont un autre rapport au travail formel.

## #9. Le congrès donne mandat pour:

- traduire sous forme de leviers politiques les différents «outils» destinés à mesurer le progrès autrement, afin de renoncer à une conception étroite de la croissance du PNB;
- promouvoir d'autres modèles économiques (coopératives, véritable économie collaborative, non-marchand, etc.);
- étudier comment des formes de travail en dehors du secteur public, du non-marchand et de l'économie classique pourraient être davantage valorisées socialement.
- préserver et renforcer le découplage existant entre les prestations et le revenu (sécurité sociale et assistance sociale, crédit-temps, interruption de carrière, emplois de fin de carrière, vacances annuelles, RTT, etc.).
- Dans ce cadre, élaborer des propositions concrètes, en concertation avec les Jeunes CSC et les ACV-Jongeren, pour assurer l'autonomie et la sécurité du revenu des jeunes.