



# #queltravaildemain

## Rapport

Congrès CSC  
10-12 octobre 2019

CONGRÈS 2019





# Avant-propos

**Le congrès national est le lieu par excellence où s'exerce la démocratie interne à la CSC. Organisé tous les quatre ans, il réunit des représentantes et représentants de toutes les organisations. Sa mission? Déterminer le programme général de la CSC et l'attitude de notre organisation face aux questions importantes. Du 10 au 12 octobre 2019, avec le congrès #queltravailde demain, la CSC avait rendez-vous avec l'avenir et les principaux défis qu'il nous réserve: innovation technologique, transition écologique, émergence de nouveaux modèles économiques, poursuite de la globalisation...**

Cela fait déjà cinq ans que le débat belgo-belge a commencé à ressentir les effets de la terreur qui s'est répandue sur la scène internationale en raison des potentielles destructions d'emplois liées à une nouvelle vague d'innovations technologiques. Beaucoup de partenaires impliqués dans ce débat ont saisi cette occasion pour mener une réflexion en profondeur sur l'avenir du travail. Ce fut également le cas à la CSC. Nous avons rapidement compris que ces funestes prophéties nourries par la technologie devaient être quelque peu nuancées et que d'autres mégatendances pèseraient tout autant, voire davantage, sur l'avenir du travail. Citons par exemple l'évolution des besoins et des attentes des travailleuses et des travailleurs et des consommateurs. Ou encore, les immenses défis climatiques et environnementaux. Sans oublier l'effet conjugué de la poursuite de la mondialisation de l'économie et du contrecoup de la «démondialisation»: le repli sur son propre pays, sur son propre peuple. Ce repli s'exprime d'ailleurs avec une acuité particulière dans l'actuel débat sur la migration, mais aussi dans la critique de plus en plus virulente à l'encontre de «l'interventionnisme» européen et international. Bref, l'avenir du travail dépend d'un grand nombre de transitions et de la cohésion qui les unit. Ou plutôt, l'avenir du travail devra être déterminé en tenant compte de multiples transitions. Parce que l'avenir ne répond pas à un scénario prévisible. L'avenir, cela se façonne. Les travailleurs ne doivent pas subir passivement ces transitions.

En tant que mouvement syndical, nous unissons les travailleurs pour qu'ils contribuent à façonner cet avenir, quelle que soit leur place dans la société. C'est ce que nous avons fait l'an dernier sur la scène internationale, lors du centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui était justement placé sous le signe de l'avenir du travail. De même, ces

transitions furent le thème central du congrès statutaire de la CSC qui s'est tenu en octobre 2019.

Dans ce numéro spécial de *Syndicaliste*, nous vous présentons un rapport circonstancié de ce congrès sur le thème des transitions. Vous y trouverez les lignes de force approuvées à l'issue des débats, les résolutions d'actualité et d'activité, ainsi que les discours.

Vous y trouverez également un aperçu de l'ambiance qui régnait pendant le congrès et des différents débats. Jamais auparavant nous n'avions consacré autant de temps aux débats en profondeur sur nos orientations pour l'avenir avec les militantes et militants présents. D'une ampleur inédite, ils ont largement dépassé nos prévisions de temps et nous permettent d'aboutir à une vision, ou plutôt une mission qui bénéficie d'une large adhésion. Cette mission consiste maintenant à traduire chacune des lignes de force et des résolutions dans notre travail quotidien, aux différents niveaux où nous sommes actifs.



**Marc Leemans,**  
président de la CSC



**Marie-Hélène Ska,**  
secrétaire générale de la CSC

# DISCOURS D'OUVERTURE PAR MARC LEEMANS, PRÉSIDENT DE LA CSC

Chères amies, Chers amis,

Bienvenue à Ostende. Bienvenue à nos amis étrangers. Comme à l'accoutumée, une fraîche brise de mer souffle sur notre congrès. Avec l'oxygène nécessaire pour nous inspirer.

Un congrès syndical constitue un moment important dans une organisation militante. Il s'agit de fixer nos orientations, de traduire notre vision et de définir nos revendications.

Ce congrès, nous l'avons soigneusement préparé. Avant même de prendre la plume, nous avons écouté plus de 400 militants et militantes pendant deux samedis, à propos de la manière dont les changements impactent, jour après jour, leur travail, leur vie.

Ce congrès constitue aussi un moment pour argumenter, écouter, débattre, conclure. Un moment de rencontre et de

“La technologie peut évidemment faire disparaître le travail, mais les emplois sont plus nombreux à disparaître dans les entreprises qui n'innovent pas.”

Marc Leemans, président de la CSC

partage entre militantes et militants. Ce congrès de transition porte sur l'avenir du travail dans un monde en mutation. Quelles sont nos réponses à ces grandes tendances?

En 2010, notre congrès d'avenir en abordait déjà trois. Premièrement, l'évolution démographique, avec le vieillissement



de la population. Deuxièmement, la mondialisation, avec la crise financière. Troisièmement, le changement climatique. Mais pas un mot sur les évolutions technologiques.

La situation a ensuite totalement basculé. Depuis 2015, nous sommes entrés dans une nouvelle ère industrielle, après la machine à vapeur, l'électricité, le moteur à combustion et l'ordinateur. L'Europe s'est mise à parler de la quatrième vague. D'emblée, nous avons été confrontés à des scénarios alarmistes; le terme «disruption» est devenu le nouveau mot à la mode.

Mais nous refusons d'hurler avec les loups. Les évolutions technologiques n'entraînent pas systématiquement une détérioration générale de la situation des travailleurs, pas plus qu'elles ne les améliorent automatiquement. Le rôle des pouvoirs publics, du monde politique, des partenaires sociaux et des syndicats est néanmoins crucial et d'une importance décisive.

La technologie peut évidemment faire disparaître le travail, mais les emplois sont plus nombreux à disparaître dans les

**“Ce n'est pas la technologie qui doit décider des droits des travailleurs.”**

Marc Leemans, président de la CSC

entreprises qui n'innovent pas. Ce n'est pas la digitalisation qui a entraîné la faillite de Thomas Cook, mais précisément son absence. Ce n'est pas la digitalisation qui incite Proximus à licencier ses travailleurs âgés, mais le fait de ne pas avoir investi à temps dans la formation tout au long de la vie.

Ce congrès sur la transition n'est donc pas un congrès sur les technologies. Pour trois raisons.

Premièrement, ce n'est pas la technologie qui pose problème, mais la redistribution du gain technologique. Pourquoi avons-nous relativement bien survécu à la troisième révolution industrielle? Parce que nous avons été en mesure de redistribuer les gains de la productivité. Grâce aux négociations salariales, aux cotisations, à la sécurité sociale, aux services publics... Pas totalement. Pas comme nous l'aurions souhaité. Mais assez pour assurer un revenu, une redistribution du travail et des fonds publics suffisants, ce qui a permis de créer de nouveaux emplois, dans de nouveaux secteurs et de nouvelles entreprises.

Deux questions se posent aujourd'hui. Comment pouvons-nous préserver ces mécanismes de redistribution à l'avenir? Si nous sommes parvenus à compenser les pertes d'emplois liées à la technologie grâce à une croissance continue, un tel modèle de croissance est-il encore viable? Ces questions seront débattues par la 1<sup>ère</sup> section du congrès.

## Qui sont les congressistes?

- 858 congressistes
- 360 femmes
- 498 hommes
- 608 militantes et militants CSC
- 250 permanentes et permanents CSC
- 170 membres du personnel de la CSC nationale
- 92 invitées et invités internationaux venus des quatre coins du monde
- La plus jeune congressiste: Florence Muys, 21 ans
- Le congressiste le plus âgé: Gabriel Del Rio, 82 ans

**“Le protectionnisme n'a jamais été complètement éradiqué. Ce comportement mine l'approche internationale des grands défis sociétaux.”**

Marc Leemans, président de la CSC



*Une première au congrès: deux femmes à la présentation: Caroline Hielegems et Romane Heinen.*

J'en viens au deuxième motif pour lequel notre réflexion doit dépasser le cadre d'un simple congrès technologique: c'est nous qui faisons l'avenir. Ce n'est pas la technologie qui doit décider des droits des travailleurs. De même que Facebook ne peut déterminer ce qu'il vous reste de vie privée. Ce sont des choix politiques et sociétaux. Et donc aussi des choix pour les partenaires sociaux. En tant que syndicat, nous devons contribuer à imposer ces choix. Ce n'est pas la technologie qui pose problème, mais la manière dont on en abuse pour revenir aux anciennes formes de travail que nous avons toujours combattues: le travail à la pièce ou à la tâche, sans aucune protection, l'être humain n'étant qu'un simple prolongement de la machine. Ce n'est pas la technologie qui pose problème, mais l'émergence des modèles économiques à bas coûts, d'Uber à Amazon, en passant par Deliveroo. C'est pourquoi, nous n'évoquerons pas l'avenir de la technologie dans le cadre de ce congrès, mais bien l'avenir du travail. Ce congrès s'inspire fortement du centenaire de l'Organisation internationale du travail, placé sous le thème du «Futur du travail». Devons-nous donner une place plus importante aux entreprises qui respectent les individus, la société et le développement durable, aux niveaux national et international?

Souhaitons-nous continuer à infléchir ces évolutions? Ces questions seront débattues par la 2<sup>ème</sup> section du congrès.

Troisième motif pour que notre réflexion dépasse le simple cadre de la transition technologique: d'autres transitions préfigurent le monde du travail et elles auront probablement un impact plus important. La persistance des flux migratoires et la diversité accrue des sociétés. Dans quelle mesure nos sociétés et nos marchés du travail ont-ils des difficultés à gérer ces situations? Qu'en est-il de l'avenir de la mondialisation? Après la crise financière de 2008, un consensus mondial s'est dégagé sur le fait que les problèmes économiques exigeaient une plus grande coopération européenne et internationale. Plus de règles, plus de surveillance, plus de gouvernance. Dix ans plus tard, un nombre croissant de pays se replie sur eux-mêmes. Le protectionnisme n'a jamais été complètement éradiqué. Ce comportement mine l'approche internationale des grands défis sociétaux. En 2015, les Nations unies les ont traduits en Objectifs de développement durable pour 2030. Le changement climatique, surtout, doit être combattu de toute urgence. Même le sommet de New York sur le climat a été un échec. Il est hallucinant de consta-



Conformément à la tradition, Marc Leemans, président de la CSC, a ouvert le congrès.

ter qu'aujourd'hui, c'est une jeune Suédoise qui doit faire la leçon aux responsables politiques. Elle est soutenue dans le monde entier au travers des actions des jeunes en faveur du climat. Ces questions seront débattues par la 3<sup>ème</sup> section du congrès.

Toutes ces transitions sont interconnectées. Nous n'y échappons pas. Mais nous ne devons pas seulement nous adapter. Nous devons également contribuer à les orienter et à les réaliser. Nous devons nous renouveler en tant qu'organisation. Comment utiliser la digitalisation? Comment appliquer nous-mêmes la condition de neutralité climatique? Comment adapter notre action aux nouvelles formes de travail, aux nouveaux modèles économiques? Ces questions relèvent des résolutions d'activités dont nous avons discuté hier avec nos organisations au sein de la commission des résolutions.

Nous consacrerons également du temps aux témoignages des syndicats étrangers sur leurs réactions face aux nouveaux modèles économiques. Nous entendrons également des témoignages sur nos propres réalisations concrètes. Hier, cette commission des résolutions a également finalisé les résolutions d'actualité. La situation politique est différente de celle du congrès précédent. Nous avons déjà un gouvernement fédéral à l'époque. Nous étions conscients du danger qui

nous menaçait. Nous savions alors que nous devrions nous opposer pendant cinq ans à une politique de droite. Ce furent des années difficiles, émaillées de revers et de succès.

En parlant de succès, vous êtes très certainement déjà dans les starting-blocks pour les élections sociales de mai 2020. Nous aussi, du reste. Ce congrès marquera le coup d'envoi de notre campagne. Ce n'est jamais une mission facile pour la CSC. Nous avons une grande avance sur les autres syndicats. Ces élections impliquent de travailler dur pour encore progresser dans les entreprises où nous sommes déjà actifs. Autre élément tout aussi important: nous devons gagner du terrain en recherchant des candidats dans des entreprises où nous ne sommes pas encore présents.

Car qui nous sommes et ce que nous sommes, ce que nous signifions concrètement pour nos affiliés et la société dans son ensemble se traduit d'abord et avant tout dans votre travail à vous, nos militants. Dans les entreprises et les institutions, dans les secteurs privés et publics, dans le marchand et le non-marchand, dans les villes et les communes, vous donnez le meilleur de vous-mêmes jour après jour. Souvent face à des vents contraires. Avec de fréquents malentendus. Mais avec la force de conviction que votre engagement volontaire et non rémunéré est absolument nécessaire pour rendre justice aux citoyens ordinaires. Dans une perspective d'avenir.

Nous nous réunissons à la Côte pour mener ce débat démocratique tourné vers l'avenir. Pour un congrès, la plus haute instance de la CSC, qui insuffle de l'oxygène à nos positions.

Je déclare donc ce 36<sup>ème</sup> congrès fédéral officiellement ouvert.

“Pour les élections sociales, nous devons gagner du terrain en recherchant des candidats dans des entreprises où nous ne sommes pas encore présents.”

Marc Leemans, président de la CSC



## LES LIGNES DE FORCE

# INTRODUCTION

## #1. Une transition juste

Le monde du travail se caractérise par des bouleversements profonds, survenant à un rythme croissant. L'innovation technologique n'est qu'un de ces changements. Elle éclipse quelque peu la conjonction et le lien avec les autres bouleversements: la transition écologique, l'émergence de nouveaux modèles économiques et la poursuite de la globalisation avec, à l'opposé, un repli sur soi. Quelle que soit la transition, elle doit être juste et sociale («just transition»). Par conséquent, à travers toutes ces transitions, il convient en particulier de respecter les travailleurs et les travailleuses, y compris les non-actifs et tous ceux à qui l'on refuse aujourd'hui un emploi décent et la protection sociale. Et ce, quel que soit le type de transition: sociétale, écologique, économique ou technologique.

La transition juste ne se limite toutefois pas à accompagner les travailleurs et les travailleuses à travers les changements

et à faire face aux conséquences. Il s'agit tout d'abord de piloter démocratiquement la transition, tant sur le plan politique que sociétal, avec une forte contribution de la société civile et en reconnaissant les citoyennes et citoyens, les travailleurs et travailleuses, et la société civile comme acteurs et actrices de changement, sur la base de la stratégie la plus orientée «résultats».

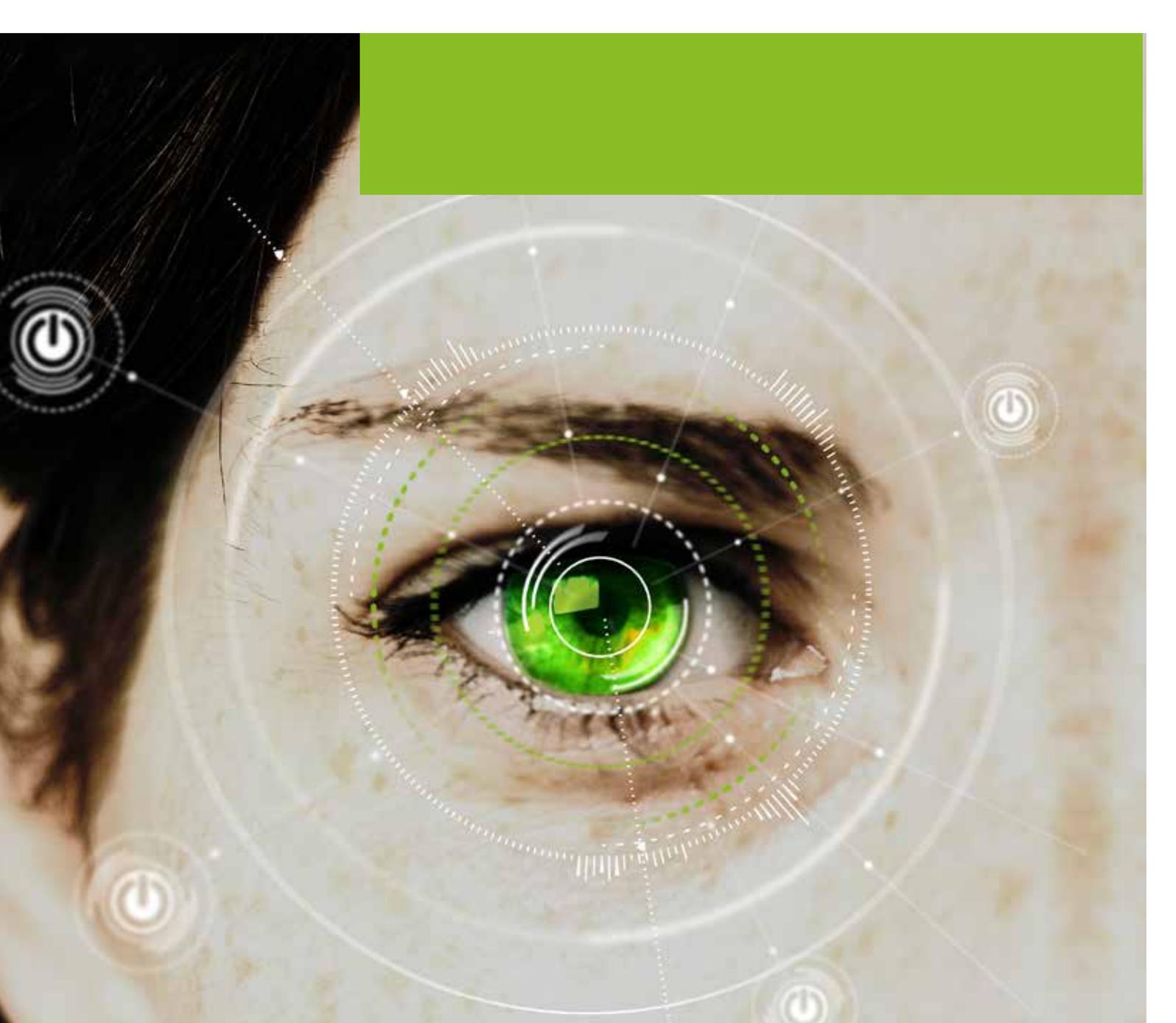
Les interlocuteurs sociaux doivent jouer un rôle essentiel à ce niveau, avec pour fil conducteur constant notre «test des 4G»:

- a. l'égalité de genre (test de Genre);
- b. une attention spécifique pour les jeunes (test des Générations);
- c. une attention spécifique pour la diversité et l'égalité (test de l'égalité);
- d. la contribution aux ODD (ou SDG), les Objectifs des Nations unies (ONU) pour le développement durable (test des SDG).



En préalable au congrès, des sessions de réflexion ont été organisées les 15 et 22 septembre 2018 à Bruxelles. L'apport des militants de la CSC a servi de base à la rédaction des lignes de force.

© LAYLA AERTS



**#1**

# Un marché de l'emploi en transition

**#queltravail** **demain**

# Rapport de la discussion

## Section 1: Le marché de l'emploi en tr

La section 1 devait se pencher sur les 9 premières lignes de force. Elles portaient tout d'abord sur la transition juste, sur la technologie au service de l'humain et de la société, mais aussi sur les travailleurs et les travailleuses à la barre. Ensuite, la section a réfléchi à la redistribution des bénéfices de la technologie et à la manière de taxer ces mêmes bénéfices. Elle a également pris position sur la manière de permettre aux gens de travailler moins et examiné les limites du marché. Enfin, elle s'est positionnée sur l'accompagnement à travers les transitions et la participation au développement durable.

Pour la **LIGNE DE FORCE 1**, le congrès a stipulé que s'il est question de transition, celle-ci doit avant tout être juste et sociale, en insistant particulièrement sur le côté social. La transition doit aussi réserver une attention spécifique aux jeunes, ce qui a été confirmé en séance plénière. L'ensemble doit être soumis au «test des 4 G»: test de Genre, test des Générations, test de l'éGalité et test des SDG (Objectifs du développement durable).

La **LIGNE DE FORCE 2** porte sur la technologie au service de l'humain et de la société. La CSC souhaite que la technologie soit socialement orientée. Le congrès a insisté sur le fait que la société, l'économie et l'emploi belges doivent être les premiers à en récolter les fruits. Les pouvoirs publics doivent en outre privilégier les technologies qui soutiennent les personnes fragilisées. Le congrès a également mis cet aspect en avant.

La **LIGNE DE FORCE 3** met l'accent sur la concertation indispensable pour encadrer les transitions technologiques. Le congrès a souligné qu'il est important pour le syndicat de suivre les évolutions technologiques de près et de s'attaquer aux impacts négatifs éventuels. Le rôle du législateur a été mis en avant au cas où il ne serait pas possible de conclure une CCT adéquate sur la transition. Des évaluations et des ajustements doivent intervenir régulièrement après l'introduction de la technologie. La formation est très importante à ce niveau. Enfin, nous devons suffisamment armer nos délégués pour cette concertation sur la transition. Le congrès entend en outre accorder une attention spécifique aux groupes qui ont moins de possibilités de participation ou aux groupes où la concertation sociale n'est pas implantée.

Dans la **LIGNE DE FORCE 4**, nous avons réfléchi à la manière de redistribuer équitablement les bénéfices de la technologie et d'adapter notre système fiscal. Les épaules les plus larges doivent ici supporter les contributions les plus lourdes. Le congrès a mis l'accent sur des négociations salariales collectives libres, au-delà de l'indexation automatique. Le modèle solidaire de concertation sociale doit être garanti. Il faut arriver à un impôt progressif à part entière sur les grandes fortunes. Les revenus du patrimoine doivent être traités de manière semblable aux revenus du travail. Pour ce faire, il faut introduire un impôt sur les plus-values mobilières. En ce qui concerne les biens immobiliers, la fiscalité doit être réformée progressivement, en tenant compte des effets sur le marché du logement et le secteur de la construction. La Belgique doit redevenir la locomotive d'une taxe sur les transactions financières. Il faut mieux taxer les sociétés et mettre fin à l'évasion et la fraude fiscales.

La **LIGNE DE FORCE 5** souligne qu'il ne faut pas taxer la technologie elle-même, mais bien les bénéfices issus de la technologie. Une part garantie doit être réservée à la sécurité



# ansition

sociale. Les activités et services organisés par le biais de plateformes numériques doivent être soumis à un régime fiscal normal.

La **LIGNE DE FORCE 6** plaide pour une réduction généralisée et progressive du temps de travail, avec le maintien du salaire et des droits de sécurité sociale. Le congrès a décidé que le conseil général devait élaborer une feuille de route endéans les deux ans et lui a donné mandat d'examiner ce qui doit être fait pour éviter la perte de droits.

La **LIGNE DE FORCE 7** porte sur le fonctionnement du marché lui-même. Il importe d'imposer des règles claires et contraignantes. Le congrès a décidé qu'il fallait faire barrage à la tendance croissante à la privatisation au sein des organismes publics, de l'enseignement et du non-marchand. Ces derniers doivent en outre bénéficier de moyens suffisants pour continuer à fonctionner correctement. Le dumping social doit être combattu.

Dans la **LIGNE DE FORCE 8**, le congrès a réfléchi à la manière dont nous pouvons armer les travailleurs et les travailleuses face au changement technologique. La CSC a pour mission d'accompagner les restructurations d'entreprises, mais aussi de tout mettre en œuvre pour les éviter. Il faut renforcer les droits de ceux qui sont menacés par un licenciement collectif et mettre l'accent sur l'assistance d'experts et sur la concertation. Les possibilités d'éviter des licenciements secs, comme le RCC, doivent être sauvegardées, renforcées et effectivement utilisées. Il faut mettre en place un fonds de transition pour apporter une assistance en cas de restructurations.

La section du congrès consacrée au «marché de l'emploi en transition» a terminé ses travaux en se penchant sur la **LIGNE DE FORCE 9** et la manière dont le développement durable doit intervenir. La planète doit être respectée. L'économie locale joue un rôle central à ce niveau. Il faut freiner la toute-puissance de très gros acteurs du marché. Les nouvelles formes de travail ne peuvent pas porter atteinte à la sécurité sociale et ne peuvent pas se situer en dehors du droit du travail. Il faut éliminer la discrimination des jeunes sur le marché de l'emploi sur le plan des salaires et des allocations sociales.

## #2. La technologie au service de l'humain et de la société

La CSC souhaite que la technologie soit socialement orientée, de sa conception à son introduction durable, dans les entreprises (1) et la société. L'être humain et la dignité humaine doivent garder une place centrale, tout comme la préoccupation pour le climat, l'environnement, la biodiversité et la rareté des ressources naturelles.

- a. Les considérations éthiques doivent être prises en compte tout au long du cycle de vie d'une technologie, et ce dès un stade précoce: pas de technologies ni d'applications technologiques qui pourraient constituer une menace pour l'être humain, l'environnement et le climat, où que ce soit dans le monde.
- b. Le soutien à la recherche, au développement et au déploiement de nouvelles technologies doit se fonder sur des priorités sociales, économiques et environnementales à tous les niveaux politiques. Il faut en outre prévoir des garanties pour que la société, l'économie et l'emploi belges soient les premiers à en récolter les fruits.
- c. Les pouvoirs publics doivent davantage privilégier et soutenir les technologies et surtout celles que le marché laisse de côté, à commencer par le bien-être, les soins de santé, l'enseignement, la culture, la formation et l'aide aux personnes handicapées et autres personnes fragilisées. L'objectif doit toujours être de maximiser la qualité et l'accessibilité.
- d. Il faut absolument éviter que la transition technologique mène à l'exclusion sociale (voir # 14).
- e. Les choix sociétaux sur la technologie que nous souhaitons doivent se traduire en droits et règles, avec des garanties quant à leur force exécutoire, y compris à l'égard d'acteurs internationaux.
- f. L'octroi des droits de propriété intellectuelle doit être réglé autrement: les coûts de l'innovation technologique ne peuvent pas incomber aux pouvoirs publics, alors que les bénéfices qui en découlent vont au secteur privé. Des applications cruciales sur le plan sociétal ou écologique doivent être rendues plus vite accessibles au plus grand nombre.
- g. Pour toutes ces raisons, un Conseil de la science, de l'innovation et de la société doit être créé au niveau fédéral, ainsi qu'au niveau européen, en renforçant le rôle de la société civile et des syndicats. À notre niveau, nous devons assurer une collaboration étroite avec des conseils régionaux similaires.
- h. Au sein du gouvernement fédéral et de la Commission européenne, il doit toujours y avoir un responsable chargé de piloter la technologie et l'innovation technologique en fonction des choix éthiques et sociétaux et des exigences écologiques. Ces responsables doivent collaborer étroitement avec les Conseils susmentionnés (voir g).

(1) Par «entreprises», on entend aussi les institutions, les services publics et les administrations. Ceci vaut pour toutes les lignes de force.

### #3. Les travailleurs et les travailleuses à la barre

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 Conseil national du travail (CNT) relative à la technologie doit être transposée en une CCT sur la transition que les commissions paritaires sont chargées de concrétiser et de compléter avec un cadre négocié équivalent pour le secteur public et l'enseignement. Si les employeurs ne sont pas prêts à introduire de telles CCT, le législateur doit intervenir et imposer des obligations contraignantes en termes de concept, d'objectif, de contenu et de procédures.

Voici le fil conducteur, tant pour le secteur privé que pour les pouvoirs publics:

- a. extension à tous les employeurs, y compris les plus petits;
- b. pas seulement axée sur l'innovation technologique, mais aussi sur la transition écologique;
- c. pas seulement axée sur les conséquences, mais aussi sur la nécessité et la nature de l'innovation proprement dite ou sur l'absence d'innovation, tant du point de vue des travailleurs et travailleuses que des utilisateurs et utilisatrices, avec une attention particulière aux conséquences sur l'emploi;
- d. test de faisabilité préalable pour évaluer l'impact sur la qualité du travail et la qualité de vie, et pour se concerter sur la manière dont l'innovation peut contribuer à cette qualité avec une évaluation et un ajustement réguliers suite à l'introduction d'une technologie (voir #12);
- e. dans le même temps, éviter que l'innovation technologique conduise à de nouvelles exclusions et, au contraire, favoriser l'inclusion, notamment par la formation (voir #13 et #14);
- f. avec l'implication active et des compétences renforcées pour les organes de concertation au niveau des entreprises, des institutions, des administrations, et pour les services de prévention;
- g. armer l'ensemble de nos déléguées et délégués pour cette concertation sur la transition, par le développement de programmes de formation et de matériel d'appui et par l'accès à des expertes et experts externes reconnus par les syndicats;
- h. avec un rôle important pour la concertation sectorielle afin d'encadrer, de promouvoir et de soutenir ce processus, en particulier pour les plus petites entités;
- i. des garanties et un contrôle du respect effectif de ces principes.

Il est important que notre syndicat suive les évolutions technologiques de près, que nous jouions un rôle dans l'analyse de risques, que nous cherchions des alternatives pour éviter un éventuel impact négatif sur l'emploi, ainsi que pour accompagner les travailleurs et travailleuses touchés.

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 ou de concertation sociale. Et ce, en étant particulièrement attentif aux travailleurs et aux travailleuses sans représentation syndicale, aux plateformes numériques et aux personnes qui ne sont pas liées à leur employeur par un contrat de travail ou une nomination définitive.

### #4. La redistribution des bénéfices de la technologie

Ce n'est pas tant la technologie qui menace l'emploi, que le démantèlement des mécanismes de redistribution des bénéfices de la technologie. La CSC met tout en œuvre pour redistribuer ces bénéfices équitablement. Ce faisant, elle opte résolument pour le maintien et le renforcement des mécanismes de redistribution, à savoir:

- a. une fiscalité progressive: les épaules les plus larges supportent les contributions les plus lourdes;
- b. la sauvegarde et le renforcement de la sécurité sociale;
- c. des équipements collectifs d'excellente qualité;
- d. la restauration du droit à des négociations salariales collectives libres et responsables, au-delà de l'indexation automatique. Sur le plan de l'Union monétaire européenne, la coordination de la concertation sur les salaires doit aussi rester du ressort des interlocuteurs sociaux;
- e. la sauvegarde de notre modèle solidaire de concertation sociale pour tous les travailleurs et travailleuses, avec une priorité pour les accords interprofessionnels et les CCT sectorielles;
- f. la redistribution du travail (voir #6).

En outre, il faut être particulièrement attentif aux personnes précarisées sur le marché de l'emploi et dans la société.

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:

- a. utiliser la taxe sur les comptes-titres comme une étape pour arriver à un impôt progressif à part entière sur les grosses fortunes (mobilier et immobilier, en Belgique et à l'étranger), lié à un cadastre des fortunes;
- b. un impôt des personnes physiques plus redistributif qui globalise tous les revenus. En particulier en imposant de

- manière semblable les revenus du patrimoine et les revenus du travail (un euro = un euro), y compris l'introduction d'un véritable impôt sur les plus-values mobilières;
- c. réformer progressivement et en profondeur la fiscalité immobilière, avec une analyse préalable des effets sur le secteur de la construction, le marché du logement et le droit au logement;
  - d. améliorer l'impôt des sociétés: supprimer les exonérations et autres dépenses fiscales inefficaces, freiner le passage abusif du statut de travailleur ou de travailleuse à celui de société;
  - e. supprimer les tarifs inférieurs à 30% pour les dividendes;
  - f. instaurer un impôt européen sur les transactions financières, avec la Belgique à nouveau comme locomotive au sein de l'Europe;
  - g. mettre fin à l'évasion et à la fraude fiscales sur les actifs et les revenus du patrimoine, en utilisant les technologies les plus récentes et en y affectant le personnel, les moyens et les compétences nécessaires pour les services publics concernés;
  - h. appliquer un traitement fiscal équivalent aux entreprises de l'internet (voir #5).

## #5. Une meilleure taxation des bénéfices de la technologie

Lorsque la transition technologique saborde le financement d'un État de qualité et d'une sécurité sociale forte, il faut trouver une réponse appropriée, aux niveaux national, européen et international:

- a. en taxant équitablement les bénéfices technologiques, avec une part garantie pour la sécurité sociale; et donc pas tant en taxant la technologie elle-même;
- b. en répercutant toutefois les coûts sociétaux et environnementaux des technologies nocives et en promouvant de meilleures technologies; et ceci en tenant compte du cycle complet d'une technologie;
- c. avec un impôt des sociétés équivalent pour les entreprises de l'internet, et des critères adaptés pour déterminer quelle est la part de chaque pays dans le bénéfice;
- d. les paiements et les placements dans les nouvelles cryptomonnaies doivent être traités de la même manière sur le plan légal, en termes d'imposition et de cotisations;
- e. le travail, les activités et les services effectués pour ou sur des plateformes numériques, qu'il soit reconnu ou non par les pouvoirs publics, doivent être soumis aux mêmes taxes et cotisations que tout autre travail.

## #6. Un temps de travail au service de l'humain et non des machines

Le congrès plaide pour une réduction généralisée et progressive du temps de travail.

Le congrès appelle nos négociateurs et négociatrices à endosser un rôle de précurseur en faveur de la poursuite de la réduction collective du temps de travail. Cette réduction doit être mise en œuvre avec maintien du salaire et des droits de sécurité sociale, et avec des embauches compensatoires obligatoires dans des emplois faisables et de qualité. On contribue ainsi à l'emploi, à la qualité du travail et de la vie, à une augmentation des salaires des travailleurs et travailleuses à temps partiel qui maintiennent leur temps de travail, et à une répartition équilibrée du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes. 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 membres, et en fonction des possibilités sectorielles et locales, en tenant compte du contexte économique et international. Dans ce cadre, nous tirerons des leçons d'expériences menées tant en Belgique qu'à l'étranger.



Le congrès donne mandat au conseil général pour élaborer des propositions concrètes endéans les deux ans, en ce compris une feuille de route.

Ce processus doit s'accompagner:

- a. d'une action permanente contre l'allongement du temps de travail (en particulier contre les mesures gouvernementales qui prolongent le temps de travail et contre leur application par les employeurs) et pour une réduction individuelle ou sélective du temps de travail, dans des cadres négociés collectivement, en veillant suffisamment à ce qu'elle s'applique tant aux femmes qu'aux hommes;
- b. d'une politique de limitation du temps de travail pour les personnes qui ne relèvent pas du champ d'application de la durée maximale du travail;
- c. d'une politique de carrière qui permette aux travailleurs et travailleuses d'adapter celle-ci, à tout moment, aux possibilités et besoins personnels, y compris avec la sauvegarde et l'amélioration du crédit-temps, de l'interruption de carrière et les mesures de fin de carrière.

La réduction du temps de travail doit être soutenue par une réduction plus importante des cotisations sociales pour les opérations de réduction du temps de travail avec maintien de salaire, dédiées à la création d'emplois de qualité. Dans le même temps, on doit élargir cette réduction à des opérations visant à sauver des emplois. Les deux aspects nécessitent un financement alternatif suffisant pour la sécurité sociale. Nous souhaitons un contrôle actif pour éviter tout abus en ce qui

concerne les réductions de cotisations, pour garantir les embauches compensatoires et pour combattre la perte des droits.

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.

## #7. Des limites pour le marché

Les mécanismes de marché ne peuvent pas s'appliquer partout. Là où le marché opère, il importe d'imposer des règles claires et contraignantes. Cela implique concrètement que:

- a. les services publics et non marchands doivent être de grande qualité, abordables et accessibles pour tous et toutes avec une attention particulière pour les personnes les plus fragiles;
- b. l'enseignement ainsi que les structures collectives destinées à venir en aide aux personnes vulnérables ne doivent pas être abandonnées aux forces du marché et doivent être exclusivement confiées à l'État et au secteur non marchand;
- c. les autorités belges et les instances européennes doivent continuer à défendre les missions fondamentales de l'État, de l'enseignement 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). Dans le même temps, l'Union européenne doit cesser de contraindre les États membres à la privatisation et à la commercialisation;
- d. pour les missions de service public qui sont libéralisées, les entreprises publiques et le secteur non marchand doivent pouvoir pleinement jouer leur rôle et disposer des moyens nécessaires; les autorités politiques compétentes doivent prévoir de solides garanties, y compris des règles contraignantes, un contrôle et des sanctions adéquats, pour la qualité des services et des emplois, pour le service universel, pour toutes les citoyennes et tous les citoyens, y compris en des lieux moins rentables, pour l'accessibilité et le maintien des droits;
- e. pour ce qui concerne la libéralisation de missions de service public, un retour en arrière doit pouvoir être envisagé lorsque les conséquences sont négatives pour les travailleurs et travailleuses et la société, ou ne sont pas celles escomptées tant sur le plan social, sur le plan de l'emploi ou encore en termes de qualité du service rendu;
- f. dans le cas où des missions de service public sont confiées à d'autres acteurs, il importe d'avoir des garanties concernant l'environnement, la qualité de l'emploi et la lutte contre le dumping social, y compris des garanties relatives au suivi du respect des droits humains tout au long de la chaîne de production et de distribution (voir #18).



Tant les pouvoirs publics et le secteur non marchand que les acteurs du marché doivent garantir des structures collectives de qualité et à la portée de tous les groupes de la population. En aucun cas, l'introduction d'une logique de marché ne doit conduire à une réduction des services collectifs ou rendre leur accès plus difficile.

## #8. L'accompagnement des travailleurs et des travailleuses à travers les transitions

Si les transitions ne conduisent pas nécessairement à une baisse de l'emploi global, elles sont en tout cas à l'origine d'un important glissement au niveau de l'emploi, et donc de nombreuses restructurations d'entreprises.

La CSC s'engage plus que jamais à créer un meilleur cadre pour l'anticipation et pour l'accompagnement de ces restructurations, en accordant beaucoup plus d'attention qu'aujourd'hui à la prévention.

Nous voulons renforcer les droits des travailleurs et des travailleuses qui sont menacés par un licenciement collectif.

- a. Les représentantes et représentants des travailleurs et travailleuses doivent avoir droit à l'assistance d'expertes et experts externes, proposés ou acceptés par ces représentantes et représentants, aux frais de l'employeur. Cela doit leur offrir la possibilité de proposer des alternatives fondées. Une attention particulière doit être accordée aux PME, avec un rôle spécifique pour les permanentes et permanents syndicaux.
- b. Des procédures d'information et de concertation doivent être prévues pour le personnel touché chez les sous-traitants, les fournisseurs, les entreprises de travail intérimaire et d'autres prestataires de services, les indépendantes et 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, comme base pour la concertation sur la contribution de cette société-mère au plan social pour les autres travailleurs et travailleuses touchés.
- c. Un cadre adapté doit être prévu pour les restructurations et les réorganisations dans les entreprises publiques, les services publics et dans les établissements d'enseignement où il n'y a pas de cadre, comme nous le connaissons dans le secteur privé pour le transfert de tout ou partie de l'entreprise (CCT n°32 bis du CNT).
- d. Le contournement des droits des travailleurs et des travailleuses par les entreprises en cas de licenciement col-

lectif en étalant les licenciements sur plusieurs périodes doit être rendu impossible.

- e. Les possibilités de réduire la capacité du personnel sans licenciements secs doivent être sauvegardées, renforcées et effectivement utilisées, avec une attention particulière aux effets négatifs pour le travailleur ou la travailleuse:
  - amélioration et unification des systèmes de chômage économique pour les ouvrières et ouvriers et les employées et employés;
  - réintroduction des réductions ONSS en cas de réduction collective du temps de travail, en vue d'éviter des licenciements;
  - emplois de fin de carrière et RCC pour les entreprises en difficulté et en restructuration;
  - conventions collectives en vue de favoriser la mobilité volontaire à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.
- f. En plus de la protection contre le licenciement individuel manifestement déraisonnable (CCT n°109 du CNT), une protection contre le licenciement collectif manifestement déraisonnable doit être prévue: obligation de motiver la nécessité de ce licenciement (pas pour augmenter encore les bénéficiaires) et de préciser ce qui a été fait pour l'éviter; tant pour les travailleurs et travailleuses que pour la société au sens large; tant lors de l'annonce que lors de la mise en œuvre effective du licenciement collectif.
- g. Une aide européenne doit être prévue pour les transitions, 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, et avec des garanties suffisantes que les employeurs et les pouvoirs publics belges n'utilisent pas cette aide pour limiter leurs propres efforts.
- h. 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 renforce les droits des travailleurs et des travailleuses en cas de licenciement collectif, pour tout type de restructuration et pour tout type de relation de travail. Ce traité doit venir s'ajouter au Traité n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant la cessation de la relation de travail, qui doit d'ailleurs être ratifié d'urgence par la Belgique.

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, meilleure information financière, enquête sur les tendances de marché...). Cela doit aller de pair avec un droit



© AUDE VANLATHÈM

à l'assistance par des expertes et experts externes reconnus par les syndicats et l'implication des travailleurs et des travailleuses. Cette politique doit être menée de front 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 (voir #13 et #14). Il s'agit d'une alternative aux mesures du gouvernement et aux propositions des employeurs qui visent à ce que les travailleurs et travailleuses financent eux-mêmes leur propre employabilité, au détriment du préavis ou de l'indemnité de rupture.

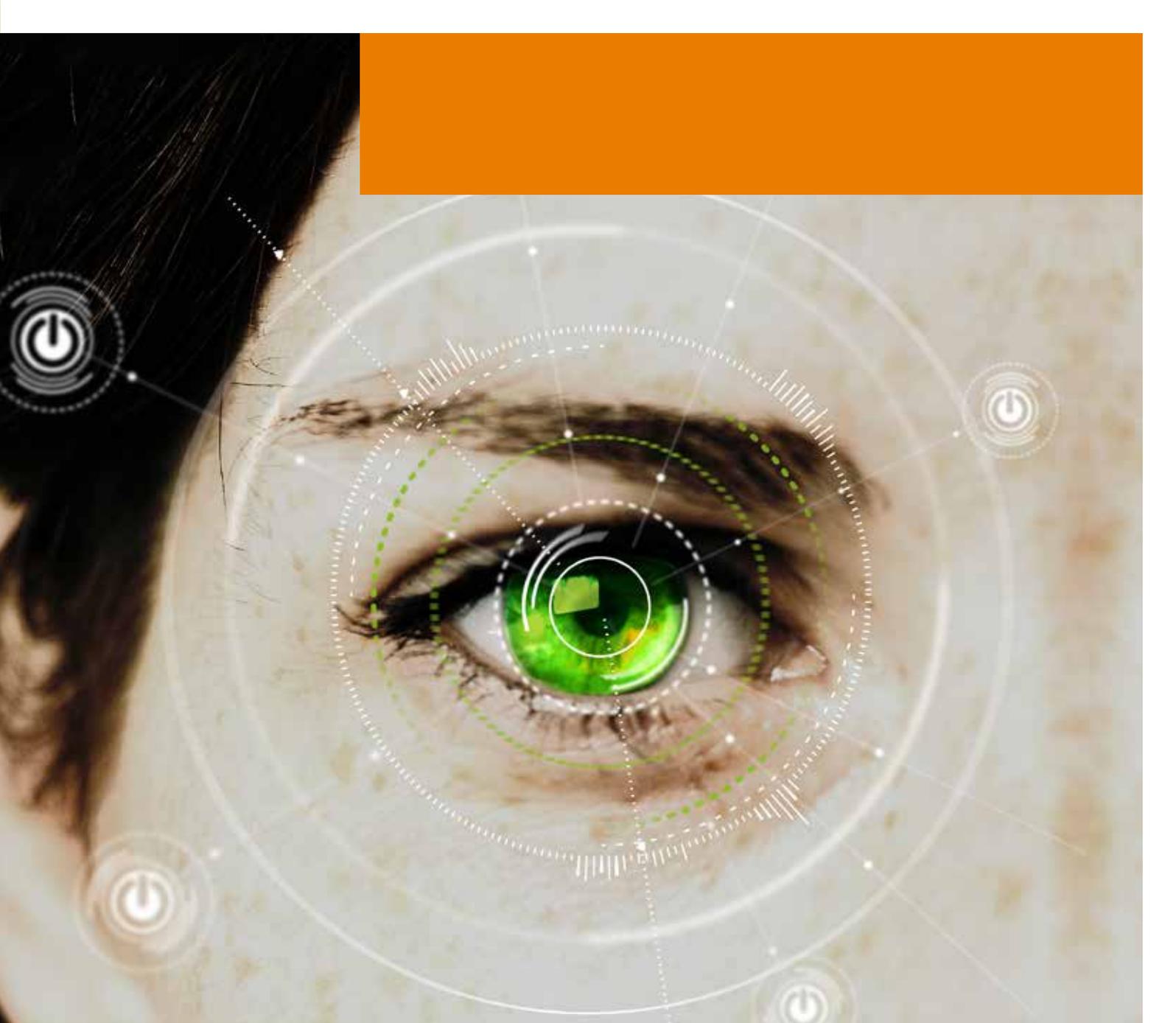
## #9. De la croissance au développement durable

Nous n'échappons pas à un débat sur le modèle actuel de croissance économique. Le congrès donne mandat pour:

- traduire sous forme de leviers politiques les différents instruments destinés à mesurer le progrès autrement, afin de renoncer à une conception étroite de la croissance du revenu national brut (RNB). Cette démarche doit se fonder sur une vision largement soutenue d'un modèle alternatif de développement durable qui respecte les limites de la planète et qui, dans ce cadre, répond aux objectifs sociaux et écologiques, y compris à la nécessité de redistribuer les revenus et la richesse (voir #5);
- promouvoir d'autres modèles économiques (coopératives, économie sociale, véritable économie collaborative, non-marchand...), avec systématiquement des droits égaux

- pour les travailleurs et les travailleuses et des garanties égales pour le travail syndical et la concertation sociale;
- en collaboration avec les comités régionaux, élaborer des propositions pour promouvoir l'économie locale avec moins de consommation de matières premières, de pollution et de réchauffement climatique en lien avec le transport («circuit court»);
- en collaboration avec les comités régionaux et communautaires, élaborer de nouvelles propositions pour promouvoir la participation au marché du travail de personnes qui sont aujourd'hui lésées, et ce dans des emplois de qualité;
- sur le plan national, européen et international, entreprendre des actions pour lutter contre les distorsions des forces du marché causées par la toute-puissance de très grands acteurs qui, pour les pouvoirs publics, sont devenus trop gros pour que l'on puisse s'en passer («too big to fail») et/ou qui éliminent la concurrence au détriment des utilisateurs et utilisatrices et des pouvoirs publics. Il faut en outre éviter que des normes plus strictes pour les acteurs nationaux et européens ne fassent que renforcer la position dominante des grands acteurs en dehors de l'Europe;
- étudier comment des formes de travail en dehors du secteur public, du non-marchand et de l'économie classique pourraient être davantage valorisées socialement. Ces formes de travail ne peuvent pas porter atteinte à la protection sociale, au droit du travail, au financement collectif par l'impôt ou au financement de la sécurité sociale;
- rétablir, préserver et améliorer le découplage existant entre les prestations et le revenu (sécurité sociale et assistance sociale, crédit-temps, interruption de carrière, mesures de fin de carrière vacances annuelles, réduction du temps de travail, etc.);
- dans ce cadre, élaborer des propositions concrètes, en concertation avec les Jeunes CSC et Jong ACV, pour une mise en œuvre au niveau interprofessionnel, sectoriel ou au niveau de l'entreprise pour assurer l'autonomie financière et la sécurité du revenu des travailleurs et travailleuses en début de carrière et des jeunes à partir de l'âge de 18 ans. Cette volonté doit aller de pair avec notre lutte contre la discrimination des jeunes sur le plan des salaires et des allocations sociales.

Chacune des nouvelles propositions à développer doit en outre être associée à une stratégie syndicale centrée sur les résultats, notamment en collaboration avec des mouvements de même tendance.



**#2**

**Des emplois  
en transition**

**#queltravail** **demain**

# Rapport de la discussion

## Section 2: Des emplois en transition

Qu'en est-il des risques spécifiques pour la sécurité et la santé qui sont liés aux technologies de la nouvelle vague? Qu'en est-il de la charge psychosociale croissante liée à la digitalisation? Qu'en est-il des possibilités d'enregistrer et de traiter un nombre considérable de données sur les travailleurs et travailleuses, les demandeurs d'emploi et les allocataires sociaux? Qu'en est-il de la protection de la vie privée? Qu'en est-il de l'insécurité d'emploi croissante liée aux nouvelles formes de travail? La section 2 «Des emplois en transition» est consacrée à tous ces défis.

La ligne de force 10 «Lutter contre la pression au travail» définit une série de moyens pour lutter contre le techno-stress et œuvrer pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. À la demande de la CSC Transcom, on a ajouté la «mobilité excessive», car la mobilité représente une source de stress croissante. En ce qui concerne le droit à la déconnexion, le congrès a ajouté au projet de lignes de force qu'en l'absence d'organes de concertation, nous demandons le renforcement du rôle de la médecine du travail et des services de prévention, et que les modalités d'application doivent être précisées dans le règlement de travail. Un passage du projet de lignes de force qui voulait inciter les travailleurs à prendre davantage soin d'eux-mêmes a été supprimé. Il donnait en effet l'impression que les travailleurs étaient personnellement responsables de leur burn-out et de leurs problèmes psychosociaux.

Le titre de la ligne de force 11 «Contre la super-précarité» est devenu «Contre la précarité» et l'ensemble de la ligne de force a été adapté dans ce sens. Dans la phrase introductive, on a ajouté, à la demande de l'ACV-Puls, que la CSC défend pleinement des contrats à temps plein. En ce qui concerne le recours aux contrats journaliers successifs, la section a insisté pour qu'il soit interdit. Cet amendement a été approuvé à l'unanimité. Le projet de ligne de force prévoyait encore de «ne plus les autoriser que pour des motifs fondés, sous le contrôle de la délégation syndicale». La section a aussi ajouté que si les mesures visant à combattre la précarité ne sont pas respectées, il faut prévoir des sanctions.

Avec la ligne de force 12 «Des risques sous contrôle», la CSC exige des garanties pour que les nouvelles technologies ne menacent pas la sécurité et la santé des travailleurs et des travailleuses ou qu'elles ne fassent pas prendre des risques

inconsidérés pour la société, l'environnement ou le climat. Le projet de ligne de force a été complété dans le sens où si après l'introduction de nouvelles technologies, celles-ci s'avèrent nocives pour la santé des travailleurs ou pour l'environnement, les autorités doivent pouvoir imposer des conditions ou des restrictions à leur utilisation, voire leur retrait. La section a également ajouté qu'il fallait veiller à l'adaptation de la liste des maladies professionnelles, comme la reconnaissance du burn-out et de certains cancers dont la cause prépondérante s'avère professionnelle. Les travailleurs qui sont confrontés à de nouvelles technologies doivent pouvoir suivre des formations sur mesure et adaptées à leur rythme.

L'examen de la ligne de force 13 «La formation tout au long de la vie» a donné lieu à une discussion sur le nombre de jours de formation auquel les travailleurs et les travailleuses doivent avoir droit. Le projet de ligne de force prévoyait, pour chaque travailleur, un droit individuel à cinq jours par an d'ici 2022 au plus tard. La section a voté à une légère majorité en faveur d'un droit individuel de dix jours par an. La section a ajouté au projet de ligne de force que la CSC demande le retrait de la législation selon laquelle les travailleurs et les travailleuses doivent consacrer une partie de leur indemnité de préavis à des mesures qui favorisent l'employabilité. Un nouveau point distinct insiste sur le fait que, dès le début de la concertation en matière de transition, dans le cadre de la CCT n°39, il faut élaborer immédiatement un programme de formation qui permet d'éviter des licenciements. On a également ajouté à la ligne de force qu'il fallait reconnaître les compétences acquises et prévoir des conseillers externes en formation.

Le risque d'une fracture numérique doit être écarté en instaurant une politique qui englobe tout le monde. Tel est l'élément essentiel de la ligne de force 14 «Le numérique pour tous et toutes». Un point a toutefois été ajouté au projet de ligne de force, qui prévoit qu'«indépendamment de la numérisation, les pouvoirs publics doivent continuer à offrir des services non-numériques sans coût supplémentaire pour la ou le bénéficiaire».

La ligne de force 15 «Protection de la vie privée au travail» plaide pour une amélioration du cadre légal et conventionnel afin de protéger efficacement la vie privée des travailleurs et des travailleuses et des demandeurs d'emploi. La section a

ajouté au projet de ligne de force que nous devons veiller à ce que l'assistance individuelle des représentants syndicaux soit garantie et que la législation sur la protection de la vie privée ne restreigne pas l'action syndicale. Après le départ d'un travailleur ou d'une travailleuse de l'entreprise, toutes les informations privées la ou le concernant doivent être effacées, a estimé la section. Cet élément a été intégré à la ligne de force définitive. La section a également ajouté qu'il fallait garantir le secret médical dans l'utilisation des nouvelles technologies.

La ligne de force 16 «Les travailleurs et les travailleuses ne sont pas des robots» stipule que les travailleurs et les travailleuses doivent être mieux protégés contre un contrôle approfondi au travail. La section a renforcé le passage qui disait qu'il fallait «mettre des limites et convenir de procédures transparentes en ce qui concerne l'information et la surveillance des prestations des travailleurs par les clients et les patients». Il doit s'agir d'une interdiction. La section a ajouté au projet de lignes de force que les allocataires sociaux ont également droit à la protection de leurs données privées lors de contrôles et de transmissions de données entre différentes instances. Il faut également développer une approche critique par rapport à l'utilisation des nouvelles technologies, ainsi qu'une éthique dans l'usage d'internet.

La ligne de force 17, «L'action à l'égard des travailleurs et travailleuses actifs non-salariés», entend renforcer la lutte contre la faible protection de ceux et celles qui travaillent comme indépendants dépendants et contre la manière dont ce système menace la qualité des emplois des travailleurs et travailleuses. La section a ajouté explicitement à l'introduction de la ligne de force qu'il faut dénoncer et combattre l'utilisation abusive de ces statuts par les employeurs. Il faut instaurer une réglementation complémentaire si les plateformes numériques perturbent la vie sociale ou le marché. À la demande de la CSC Alimentation et Services, on a ajouté explicitement que le travail domestique via les plateformes numériques devait être interdit, de manière à éviter qu'il ne retourne dans le circuit du travail au noir. Le point de départ reste d'obtenir un statut de salarié pour toute personne qui travaille en situation de dépendance.

## #10. Lutter contre la pression au travail

En tant que CSC, nous voulons prévenir le stress lié aux technologies et causé par une mobilité excessive, le combattre et œuvrer pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, par les moyens suivants:

- a. protéger réellement le temps privé face aux demandes et aux revendications du milieu professionnel, par des dispositions complémentaires, adaptées à l'entreprise, à l'institution ou au groupe de fonctions;
- b. traduire le droit à la déconnexion sous la forme d'un plan de déconnexion contraignant auprès de chaque employeur, qui doit être établi, évalué annuellement et corrigé par les organes de concertation compétents: une déconnexion technique efficace là où c'est nécessaire; sinon, des modalités de travail cohérentes et un comportement exemplaire de la part des supérieurs hiérarchiques. En l'absence d'organes de concertation, nous demandons un renforcement du rôle de la médecine du travail et des services de prévention. Les modalités d'application sont précisées dans le règlement de travail;
- c. une approche du burn-out et des risques psychosociaux au travail, avec le soutien de bureaux d'expertise syndicaux, au travers d'une analyse des causes liées au contenu du travail, aux circonstances de travail, aux conditions de travail, à l'organisation du travail et aux relations de travail (cinq critères); cela doit passer par la concertation sociale;
- d. une approche qui oblige les employeurs à investir davantage dans la prévention;
- e. le suivi permanent et la limitation des conséquences négatives sur les conditions de travail suite à l'introduction des applications de type industrie 4.0;
- f. le tout dans un cadre légal qui prévoit des sanctions pour l'employeur, sur la base d'une concertation au sein du CNT prévoyant des concrétisations aux niveaux des secteurs et des entreprises.

## #11. Contre la précarité

La CSC veut défendre pleinement des contrats de qualité à temps plein et à durée indéterminée et combattre la précarité, par les moyens suivants:

- a. augmenter le coût des contrats temporaires, y compris des contrats intérimaires sauf les contrats de remplacement, et augmenter encore davantage le coût des contrats précaires par des cotisations sociales accrues (celui qui polue le marché du travail paie);
- b. développer une approche similaire pour les travailleurs et les travailleuses à temps partiel involontaire, renforcer

l'application de la CCT n°35 et limiter la grande flexibilité qui leur est imposée;

- c. limiter le recours aux contrats précaires à un pourcentage de l'emploi fixe global dans l'entreprise à définir sur le plan sectoriel, avec des possibilités de dérogation en accord avec la délégation syndicale, et l'interdire dans le secteur public;
- d. imposer le principe «à fonction égale, salaire égal» pour l'ensemble des contrats temporaires à partir du premier jour et pour l'ensemble des conditions de travail, à la fois au niveau interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Au CNT, nous demandons que la CCT n°43 soit étendue aux contrats d'une durée inférieure à un mois;
- e. interdire les contrats d'appel et les contrats zéro heure, quelle que soit la relation de travail;
- f. interdire le recours aux contrats journaliers successifs;
- g. interdire aux employeurs et aux plateformes numériques de recourir à des travailleurs et travailleuses occasionnels s'ils ne disposent pas d'une assurance contre les accidents du travail, s'ils ne paient pas de sécurité sociale et s'ils ne prévoient pas une protection du travail minimale;
- h. assujettir les nouveaux statuts de travail flexibles instaurés par le gouvernement aux règles ordinaires en matière de fiscalité, de droit du travail et de sécurité sociale;
- i. lutter contre le dumping social tant en Europe qu'en dehors de celle-ci, y compris à l'encontre des indépendantes et indépendants enregistrés à l'étranger, au moyen d'une base de données européenne et d'une inspection

coordonnée au niveau international, avec des moyens de contrôle suffisants pour la délégation syndicale. La CSC et ses organisations s'engagent à faire installer des organes de concertation sociale dans toutes les entreprises multinationales. Ces organes doivent être installés au niveau de la structure du capital de l'entreprise;

- j. accorder une attention particulière aux travailleurs et travailleuses précaires dans la législation sur le bien-être et la santé au travail en leur garantissant la protection légale;
- k. toutes ces propositions doivent être assorties de sanctions en cas de violation des règles établies et les organes de concertation doivent pouvoir traiter ces matières;
- l. le principe «à travail égal, salaire égal» doit être appliqué à tous les travailleurs et travailleuses, y compris aux sans-papiers. Le Conseil national du travail doit veiller à l'opérationnalisation de toutes les conventions de l'OIT, y compris la 189 sur le travail domestique. Pour les travailleurs et les travailleuses sans papiers, il convient de préserver le droit d'introduire des plaintes, de mener des procédures afin de protéger leurs droits.

## #12. Des risques sous contrôle

La CSC exige des garanties pour que les nouvelles technologies ne menacent pas la sécurité et la santé des travailleurs et des travailleuses ou qu'elles ne fassent pas prendre des risques inconsidérés pour la société, l'environnement ou le climat.

Aussi, la CSC demande que:

- a. préalablement à l'introduction d'une nouvelle technologie et/ou de nouvelles substances, les risques potentiels soient examinés minutieusement, de manière indépendante, et documentés en toute transparence, et que les technologies présentant des effets négatifs potentiels sur la santé soient au maximum proscrites dès la première phase de recherche et développement. Si après leur introduction, ces technologies s'avèrent nocives pour la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses ou présentent un risque pour l'environnement, les autorités devraient pouvoir imposer des conditions ou des restrictions à leur utilisation, voire leur retrait;
- b. une commission scientifique européenne indépendante soit tenue de donner son autorisation à la mise sur le marché de technologies potentiellement nocives, et puisse ainsi imposer des conditions restrictives à l'usage industriel et aux applications qui en sont faites. Le cadre légal européen doit également être rapidement étendu afin de protéger la vie privée, la sécurité et la santé des travailleurs et des travailleuses, des consommateurs et des consommatrices et de l'environnement, et ce, sur la base des nouvelles connaissances scientifiques; les dossiers



- des fabricants concernant les conséquences sur la santé et l'environnement doivent être rendus publics;
- c. les coûts de la recherche et de la prévention, ainsi que de la concertation européenne à ce sujet, soient financés par des contributions patronales à des fonds européens sectoriels (à créer) dans le cadre du dialogue social européen;
  - d. les moyens et les données des services de prévention soient utilisés et rassemblés pour collecter des données scientifiques multidisciplinaires permettant d'effectuer un monitoring des effets de certaines technologies sur la santé, en étant également attentif aux différences de genre, d'âge et de niveau de formation. Sur le plan de la médecine du travail, un dossier de santé doit également être conservé pour chaque travailleur et chaque travailleuse. Les expositions à des risques professionnels sur l'ensemble de la carrière doivent systématiquement être consignés dans ce dossier, à des fins de prévention et de compensation, avec une attention pour l'adaptation de la liste des maladies professionnelles: la reconnaissance notamment du burn-out et de certains cancers dont la cause prépondérante s'avère professionnelle;
  - e. les risques pour la santé et la sécurité soient abordés dans le cadre de la concertation sociale au sein des secteurs et des entreprises, dans un langage compréhensible, afin que des dispositions puissent être prises pour éviter ces risques. Dans ce contexte, la CCT n°39 doit être adaptée (voir #3);
  - f. les moyens financiers et humains nécessaires soient dégagés par l'entreprise pour l'information, la formation et la participation des travailleurs et des travailleuses qui seront confrontés aux nouvelles technologies. L'information et la formation doivent être à la mesure des travailleurs et des travailleuses, adaptées à leur rythme et se dérouler dans le temps de travail rémunéré;
  - g. toutes ces mesures soient également applicables aux travailleurs et aux travailleuses sans contrat de travail ou qui ne sont pas nommés à titre définitif;
  - h. un rôle particulier soit dévolu aux services de prévention et aux organes de concertation compétents, l'autonomie et l'indépendance de la médecine du travail soit renforcée, et toutes les autorités publiques appliquent une politique de répression stricte en leur octroyant les moyens nécessaires à l'exécution de leurs tâches.

## #13. La formation tout au long de la vie

Les transitions profondes requièrent une politique de formation plus ambitieuse. Pour ce faire:

- a. le volet formation de la loi sur le travail faisable et maniable doit être transformé en un droit individuel et exécutable pour chaque travailleur et travailleuse. Chaque tra-

- vailleur individuel et chaque travailleuse individuelle doit progressivement se constituer ce droit de minimum cinq jours pour atteindre dix jours par an d'ici à 2022, y compris dans les PME, y compris les intérimaires, les travailleurs et les travailleuses de plateformes et «crowd workers», en tenant compte des spécificités du secteur. Il convient de dissocier ce droit du congé-éducation payé qui relève des compétences des Régions;
- b. ce droit doit être couplé à une obligation contraignante pour l'employeur et susceptible d'être sanctionnée, sous le contrôle des syndicats, d'organiser l'exercice de ce droit, avec une participation égale de tous les travailleurs et travailleuses, et une attention particulière pour les travailleurs et travailleuses les plus vulnérables. Les personnes actives dans des secteurs sensibles à la concurrence ou à la conjoncture, ou les personnes plus faibles sur le marché du travail (personnes peu qualifiées, travailleurs et travailleuses temporaires ou à temps partiel involontaire...) doivent prioritairement bénéficier d'un choix de formations qui renforcent leur position sur le marché du travail;
- c. les employeurs et les pouvoirs publics doivent, dès le début de la carrière ou de la relation de travail, investir dans un large éventail de formations et dans un accompagnement de carrière en prévoyant, en plus du droit à la formation, un droit à l'accompagnement de carrière au moyen de passeports de formation et de bilans de compétences. La CSC demande le retrait de la législation selon laquelle les travailleurs et les travailleuses doivent utiliser une partie de leur indemnité de préavis pour financer leur employabilité. Cette démarche doit s'accompagner d'une transparence sur les fonctions futures et les compétences requises, et d'un régime de priorité pour les travailleurs et travailleuses internes;
- d. dès le début de la concertation en matière de transition, dans le cadre de la CCT n°39 (voir #3), il faut élaborer immédiatement des programmes de formation qui permettent d'éviter des licenciements. La formation devrait également s'inscrire dans une logique d'anticipation des changements dans l'entreprise, le secteur et le marché de l'emploi. Un soutien doit être apporté aux sans-emploi sur les compétences numériques;
- e. une forme plus efficace de crédit-formation doit venir s'ajouter à ce droit, dans le cadre du crédit-temps, pour des reconversions de longue durée: prolongation et amélioration du crédit-temps, prime Onem plus élevée, supplément de l'employeur, y compris dans les PME et pas seulement pour les formations débouchant sur un métier considéré comme étant «en pénurie»;
- f. des CCT doivent concrétiser cette politique de formation. Celle-ci doit être soutenue par des fonds de formation sectoriels. Il convient de valoriser ces fonds pour en faire des fonds de transition à part entière consacrant des moyens à un cadastre permanent de l'innovation et des évolutions des métiers dans le secteur. Ces initiatives doivent renfor-

- cer les travailleurs et travailleuses et les demandeurs et demandeuses d'emploi pour l'ensemble des secteurs;
- g. nos déléguées et délégués dans les organes de concertation doivent disposer de soutien et d'expertise afin d'anticiper les restructurations et d'élaborer des plans de formation dans chaque entreprise, laissant la possibilité aux travailleurs et travailleuses de choisir eux-mêmes leur formation en fonction de leurs besoins;
  - h. des garanties doivent être apportées pour celles et ceux qui travaillent dans les pouvoirs publics et l'enseignement; il faut à cet effet les moyens et les ressources humaines suffisants;
  - i. dans ce cadre, il faut aussi reconnaître les compétences acquises;
  - j. désigner un conseiller ou une conseillère externe en formation financé par l'employeur, les secteurs et les pouvoirs publics;
  - k. cette politique doit être promue aux niveaux européen et international.

## #14. Le numérique pour tous et toutes

Le risque d'une fracture numérique doit être écarté en instaurant une politique qui englobe tout le monde.

- a. Des garanties en matière d'accès, d'éducation et de formation à l'utilisation des nouvelles technologies doivent être instaurées à tous les niveaux, y compris européen et international, afin que chacun, chacune puisse bénéficier du numérique.
- b. L'interdiction constitutionnelle de la discrimination implique également la création de cadres légaux pour les pouvoirs publics et les entreprises, afin de rendre et de maintenir les services accessibles, sans en augmenter les coûts, aux personnes qui n'ont pas accès au numérique.
- c. L'alphabétisation numérique, tout comme la formation à la lecture et l'écriture, doit devenir un droit fondamental accessible à toutes et tous. Elle doit être intégrée par défaut et de manière accessible dans toute politique visant à développer les compétences sociétales de base, avec des investissements nécessaires de la part des pouvoirs publics. Une attention particulière doit être apportée aux demandeurs et demandeuses d'emploi, quel que soit leur niveau de formation ou leur âge. Les formations dispensées dans ce domaine doivent utiliser les dernières versions des logiciels informatiques.
- d. L'introduction de toute nouvelle technologie dans les entreprises, les institutions et les pouvoirs publics doit être accompagnée d'une politique de prévention du technostress: matériel et logiciels conviviaux, droit à la formation préalable durant le temps de travail, accompagnement lors de l'introduction, assistance rapide et adéquate en

- cas de dysfonctionnement, manuels lisibles, amélioration continue sur la base de plaintes et d'évaluations. Cette formation doit se faire dans les trois langues nationales. Cette politique doit être concertée, y compris dans les PME.
- e. Indépendamment de la numérisation, les pouvoirs publics doivent continuer à offrir des services non-numériques sans coût supplémentaire pour le ou la bénéficiaire.

## #15. La protection de la vie privée au travail

La CSC profite de l'attention accrue accordée à la protection de la vie privée des citoyennes et des citoyens pour améliorer le cadre légal et conventionnel afin de protéger efficacement la vie privée des travailleurs et des travailleuses et des demandeurs et demandeuses d'emploi, tout en veillant à ce que l'assistance individuelle des représentantes et représentants syndicaux soit garantie et que la législation sur la protection de la vie privée ne restreigne pas le travail syndical, en instaurant:

- a. un droit contraignant pour les travailleurs et les travailleuses de consulter, copier et corriger toutes les données détenues à leur sujet par les employeurs, dans des dossiers personnels, des évaluations, des résultats de tests et toute autre donnée relative à leurs prestations; comme base d'un droit collectif et individuel à l'information et à la négociation sur la collecte, le stockage, le traitement, la transmission et le vol des données au niveau de l'entreprise. À cette fin, les employeurs doivent dresser un inventaire de tous les documents et ne peuvent utiliser que ce qui figure dans l'inventaire. Cela doit être repris dans une annexe au règlement de travail. Toutes les données doivent être effacées après le départ de l'entreprise;
- b. parallèlement, un droit contraignant pour les demandeurs et les demandeuses d'emploi de consulter, copier et corriger les dossiers de candidature et les résultats de tests, et de faire effacer ces données à la fin de la procédure de recrutement et de sélection;
- c. des obligations contraignantes pour toutes les institutions sur le marché de l'emploi, y compris un droit pour les demandeurs et demandeuses d'emploi à l'information et à la consultation des dossiers détenus, ainsi que le droit à l'image;
- d. une protection spéciale pour les données médicales et toute autre donnée sensible:
  - interdire sur le lieu de travail les applications utilisées par les employeurs pour accéder aux données de bio-surveillance ou aux données médicales des travailleurs et des travailleuses, des demandeurs et demandeuses d'emploi, et des candidates et candidats;
  - ne permettre aux médecins désignés par les employeurs d'accéder aux données médicales du travailleur ou de la

- travailleuse que si ce dernier ou cette dernière y consent volontairement et sans contrainte ni sanction;
- rendre facilement contraignant le droit pour un travailleur ou une travailleuse de consulter et de copier son dossier médical auprès d'un ou une médecin du travail, médecin contrôle, médecin d'assurance, médecin conseil, conseiller ou conseillère en prévention, ou encore personne de confiance;
  - prévoir un droit à la discrétion à l'égard de l'employeur dans les contacts avec les médecins du travail et garantir le secret médical dans l'utilisation des nouvelles technologies. Ce droit à la discrétion doit être contraignant et contrôlé;
- e. des sanctions faciles à imposer et une procédure de plainte claire. Avec la possibilité, en cas d'infractions, de faire appel à des expertes et experts externes qui peuvent apporter les preuves numériques suffisantes.

L'information doit être mise à disposition des travailleurs et travailleuses avec ou sans emploi dans un langage compréhensible. Ces différents éléments ne peuvent pas entraver l'échange automatique de données entre différents services et organisations en vue d'accorder automatiquement aux citoyennes et citoyens certains droits et avantages. Des mesures particulières doivent être prises à propos du transfert d'informations personnelles de travailleurs et travailleuses entre différents employeurs.

## #16. Les travailleurs et les travailleuses ne sont pas des robots

La CSC souhaite que les travailleurs et les travailleuses soient mieux protégés contre un contrôle approfondi au travail, tant par la législation que par les CCT interprofessionnelles et sectorielles et les accords conclus au niveau de l'entreprise, de l'institution ou de l'administration, avec une attention particulière pour les entreprises sans représentation syndicale:

- a. en abordant le thème dans les discussions sur la réglementation du travail et en formant nos militantes et militants, non pas pour empêcher des contrôles concertés et justifiés face à des abus ou une plus grande sécurité, mais pour défendre la dignité humaine et les droits à l'information conformément à la réglementation;
- b. en améliorant le cadre légal et conventionnel en matière de protection de la vie privée au travail, en fonction des évolutions technologiques, notamment la surveillance par caméras et la collecte de données électroniques, et en légiférant concernant la géolocalisation et d'autres systèmes de surveillance et de monitoring. Pour ce faire, il faut en limiter l'utilisation à des fins spécifiques, restreindre au

- maximum le nombre de personnes qui ont accès à ces données et mieux appliquer les réglementations;
- c. en interdisant la surveillance des prestations des travailleurs et des travailleuses par les clientes et clients et par les patientes et patients;
- d. en conférant au travailleur et à la travailleuse le droit d'accéder et de consulter préalablement des informations complètes sur toutes leurs données personnelles, y compris les données relatives aux prestations et à la productivité collectées sur lui ou sur elle, ainsi qu'un droit contraignant à la correction de ces données. Le travailleur ou la travailleuse et son délégué syndical doivent également pouvoir consulter, avec l'aide d'experts indépendants, les algorithmes utilisés pour traiter les données, afin de lutter contre la discrimination;
- e. en supervisant de façon paritaire, au niveau de l'entreprise, l'affectation et l'utilisation des données obtenues par vidéosurveillance et toute autre forme de surveillance en ligne;
- f. en imposant des réglementations relatives aux délais de conservation et à la suppression de ces données;



- g. en supprimant automatiquement et obligatoirement tous les systèmes de surveillance à caractère personnel en dehors des heures de travail et de prestation, et en informant les travailleurs et travailleuses de manière suffisamment claire sur la manière dont - et les moments où - ils et elles sont contrôlés;
- h. en organisant des campagnes pour sensibiliser et en formant les travailleurs et les travailleuses à la protection de leurs données personnelles;
- i. en garantissant également aux allocataires sociaux le droit à la protection de la vie privée lors de contrôles, de la transmission de données personnelles d'un organisme à l'autre;
- j. en développant une approche critique par rapport à l'utilisation des nouvelles technologies, ainsi qu'une éthique dans l'usage d'internet.

## #17. L'action à l'égard des travailleurs et travailleuses actifs non-salariés

La CSC entend renforcer la lutte contre la faible protection des travailleurs et des travailleuses des plateformes numériques et/ou des indépendants et indépendantes dépendants, et contre la menace que représente ce système pour la qualité des emplois des travailleurs et travailleuses salariés. Nous devons continuer à dénoncer et à combattre l'utilisation abusive de ces statuts par l'employeur, en appliquant les mesures suivantes:

- a. mener une action soutenue pour requalifier le statut de ces travailleurs et travailleuses, s'il existe des preuves suffisantes de l'existence d'un lien de subordination;
- b. instaurer un meilleur cadre juridique national et européen contre les faux indépendants, et un meilleur cadre européen contre le dumping social avec de faux indépendants étrangers et des sociétés-écrans;
- c. conformément au pilier social européen, il conviendra d'assurer une protection égale de l'emploi et une sécurité sociale adéquate pour celles et ceux qui travaillent sur les plateformes et les indépendants et indépendantes dépendants. Cela comprend également l'assurance accident du travail, les normes en matière de durée de travail, les horaires de travail, la sécurité et la santé, le droit à un revenu équitable (au moins équivalent au salaire minimum national) et à d'autres conditions de travail, ainsi que le droit à la négociation et à l'action collective. L'interdiction européenne de conclure des accords sur les prix doit être inférieure au droit de négociation;
- d. rendre les plateformes numériques responsables des déclarations fiscales et parafiscales et du versement du pré-compte professionnel et des cotisations sociales;
- e. instaurer une réglementation permettant aux syndicats

- d'organiser et de communiquer personnellement avec tous les travailleurs et travailleuses des plateformes et les indépendants et indépendantes dépendants à des fins d'information, de consultation et de négociation collective;
- f. instaurer des contrôles stricts des employeurs de plateforme pour lutter contre la fraude fiscale et la fraude aux cotisations sociales engendrées par le travail sur les plateformes, et pour protéger les droits de ces travailleurs et travailleuses;
- g. soumettre les plateformes numériques aux mêmes règles de fonctionnement, conditions, contrôles et agréments que les autres entreprises et soumettre les plateformes à une réglementation complémentaire si elles perturbent la vie sociale ou le marché;
- h. prévoir un accès adapté pour les services d'inspection afin de permettre le contrôle des conditions de travail des travailleurs et des travailleuses des plateformes numériques et des règles de fonctionnement de ces plateformes;
- i. le travail domestique via les plateformes numériques doit être interdit. C'est indispensable pour éviter qu'il ne retourne dans le circuit du travail au noir.

La CSC entend rassembler et représenter tous les actifs travaillant dans un lien de dépendance, y compris ceux qui, contraints ou non, travaillent avec un statut d'indépendant, ou celles et ceux qui n'ont même pas de statut, comme les travailleurs et travailleuses actifs à titre complémentaire sur des plateformes. Avec le projet United Freelancers, la CSC veut organiser et soutenir les travailleurs et travailleuses autonomes et les indépendantes et indépendants sans personnel. Chacun aspire en effet à de bonnes conditions de travail (bien-être, santé, sécurité), une rémunération correcte et un équilibre optimal entre vie professionnelle et vie privée.

Ceci nécessite une forme d'action syndicale qui organise ces actifs et leur confère une place dans notre syndicat, afin de lutter contre le démantèlement social et le dumping social pour tous les actifs. Nous devons, en collaboration avec ces personnes, améliorer leur revenu et leurs conditions de travail. Notre point de départ, c'est d'obtenir le statut de salarié pour tous ceux et celles qui travaillent en situation de dépendance. L'organisation de tous les travailleurs et travailleuses dépendants doit être encadrée afin d'améliorer les rapports de force pour tous les travailleurs et travailleuses.

Le bureau national suivra et orientera le projet United Freelancers annuellement afin de l'évaluer fin 2022. Cette évaluation sera présentée au conseil général, qui se prononcera sur les orientations.

Le congrès demande au bureau national de mener, préalablement à l'évaluation du projet United Freelancers, un débat interne sur le fond, dans toutes les instances de la CSC.



**#3**

**Un monde  
en transition**

**#queltravail** **demain**

# Rapport des discussions

## Partie 3: un monde en transition

La mission de la troisième section du congrès était essentielle: discuter et mettre au point huit lignes de force qui abordaient tout l'aspect international de la transition. Des chaînes d'approvisionnement (numériques) au contrôle des géants de l'internet, en passant par la durabilité écologique, les migrations et le commerce équitable, sans oublier le fonctionnement de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

La **LIGNE DE FORCE 18** sur les chaînes d'approvisionnement a été renforcée par le congrès, qui a insisté sur les produits locaux et les circuits courts. La plus-value écologique qu'offrent les circuits courts (moins de transport) doit être récompensée. La demande d'une législation nationale contraignante sur les chaînes d'approvisionnement a été étendue au niveau européen par le congrès.

«Le travail décent dans les chaînes numériques», tel est l'objet de la **LIGNE DE FORCE 19**. Le congrès a demandé que la CSC soutienne les «crowd workers», ces travailleurs et travailleuses très vulnérables qui acceptent sur une base freelance des missions proposées par le biais d'une plateforme numérique, afin que ces personnes puissent s'organiser sur le plan syndical. Le congrès s'est aussi prononcé en faveur d'un lobbying international plus actif des syndicats pour lutter contre la prolifération du travail par le biais des plateformes numériques et pour un contrôle effectif des chaînes internationales d'approvisionnement des multinationales. Les syndicats doivent faire pression auprès des pouvoirs publics pour que les instances de contrôle disposent des moyens suffisants et des compétences nécessaires pour agir de manière efficace. Les syndicats eux-mêmes doivent aussi disposer d'un rôle défini légalement dans cette fonction de contrôle.

La **LIGNE DE FORCE 20** plaide pour plus de «prise sur les géants de l'internet». Le congrès a encore davantage mis les points sur les i en demandant l'interdiction de la commercialisation de données rassemblées par des services publics. Les consommateurs doivent toujours pouvoir faire supprimer définitivement leurs données personnelles des bases de données des géants de l'internet. Le droit classique de la concurrence doit être redéfini pour lutter contre le monopole de fait des grandes entreprises de l'internet.

L'examen de la **LIGNE DE FORCE 21** «Dans les limites de la planète» sur la transition écologique a donné lieu à de longues discussions et à une reformulation profonde du projet de texte. La

transition écologique doit elle-aussi être juste en premier lieu: les grandes entreprises et les grosses fortunes doivent supporter les charges principales et les pouvoirs publics doivent accorder une attention particulière aux travailleurs et travailleuses les plus pauvres et aux plus précarisés, qui sont les principales victimes. En plus des accises sur le kérosène et d'une taxe kilométrique intelligente sur les trajets en avion, il faut aussi instaurer une TVA sur les billets d'avion. Depuis longtemps déjà, le PIB ne suffit plus comme indicateur principal du bien-être. La CSC doit par conséquent «entamer la réflexion sur de nouveaux modèles de prospérité et de protection sociale dans un contexte de croissance durablement faible». Nos revendications doivent aussi être adaptées à l'impératif écologique de la planète.

Suite à une réorganisation profonde du programme du congrès, qui a laissé plus de temps à la discussion dans les sections, les quatre dernières lignes de force ont aussi pu être examinées en profondeur. La **LIGNE DE FORCE 22** consacrée à «Une politique migratoire juste» était sensible. Le congrès a davantage mis l'accent sur une bonne politique de formation permanente et de bonnes conditions de travail et de rémunération avant de pouvoir recourir à la migration pour combler les pénuries sur le marché de l'emploi. Si la migration économique est une option, il faut tenir compte des conséquences d'une fuite des cerveaux dans les pays de départ. Les migrants économiques sont trop souvent les victimes d'une législation trop peu coordonnée sur le plan international, des lacunes de la législation, plus encore lorsque leurs droits de séjour sont précaires ou inexistantes. Cette situation est exploitée sans vergogne par des employeurs malveillants et c'est précisément à ce niveau qu'il faut faire face au défi gigantesque de donner à chacun des droits du travail identiques.

Dans le volet international de ce congrès de transition, la **LIGNE DE FORCE 23** consacrée au commerce équitable était indispensable. La section du congrès a renforcé le projet de texte, en soulignant que les droits des travailleurs et travailleuses et les droits environnementaux doivent au moins être tout aussi contraignants que les droits des investisseurs. Les multinationales doivent d'abord se tourner vers la jurisprudence nationale avant de pouvoir faire appel à une cour publique internationale, qui doit également traiter les plaintes des travailleurs et travailleuses et des organisations environnementales. Le commerce d'armes avec des pays en guerre ou engagés dans des conflits dont la population civile est victime doit être rendu impossible.

Le centième anniversaire de l'Organisation internationale du travail (OIT) était l'occasion idéale de consacrer la **LIGNE DE FORCE 24** à «l'OIT demain». Peu de modifications ont été apportées au projet de ligne de force, qui plaide notamment pour la poursuite du développement des normes fondamentales du travail, autrement dit la constitution de l'OIT, avec aussi un droit à la sécurité et la santé au travail, la limitation de la durée du travail et le droit à un salaire minimum décent. La section du congrès a ajouté un plaidoyer en vue d'un droit consultatif renforcé pour l'OIT auprès des institutions qui décrètent des sanctions commerciales pour des pays qui violent les normes fondamentales du travail.

La **LIGNE DE FORCE 25** porte sur les Objectifs de développement durable des Nations unies: «Les ODD 2030: vers des droits, des règles et des résultats». Le cadre des ODD doit aussi être traduit en un instrument qui permette aux militants d'agir sur le terrain. Le plan ODD qui est demandé de la part de chaque entreprise et organisation doit aussi comprendre un plan pour les chaînes d'approvisionnement dans lequel une partie garantie des marchés publics peut être attribuée à des entreprises d'économie sociale.



## #18. Contrôler les chaînes d'approvisionnement

La CSC entend soutenir la responsabilité partagée des entreprises et des pouvoirs publics pour le respect des droits humains tout au long de la chaîne de production et de services, aux niveaux national et international. Pas seulement avec de belles promesses mais avec des règles, des droits et des engagements fermes:

Sur le plan national:

- a. une législation belge relative à la diligence raisonnable, à l'instar de la loi française «Devoir de vigilance» (2017) et de la loi néerlandaise «Zorgplicht kinderarbeid» (2016), comme étape préalable à une initiative européenne. Les entreprises actives sur le plan international doivent ainsi être contraintes, sous peine de sanctions, de présenter chaque année un rapport public sur le respect des droits humains et, en particulier, des normes fondamentales du travail, pour l'ensemble de la chaîne;
- b. un meilleur cadre légal contraignant, assorti de contrôles proactifs et efficaces, pour rendre les entreprises pénalement responsables des violations des droits humains et des normes fondamentales du travail à l'étranger, ainsi que des violations des traités internationaux sur le climat et l'environnement à l'étranger, y compris chez les sous-traitants et les fournisseurs. Les produits d'entreprises qui violent manifestement ces principes doivent être bannis. Il faut également renforcer les règles en matière d'exécution et la collaboration internationale entre les tribunaux et les services de police en leur prévoyant des moyens financiers et en personnel;
- c. la diligence raisonnable doit, en Belgique aussi, faire l'objet d'une concertation sociale dans chacun des secteurs, entreprises, institutions et administrations. Nous utilisons pour ce faire les comités d'entreprise européens et internationaux, le dialogue social européen et les accords-cadres européens et internationaux. La CSC doit plaider pour des initiatives dans la chaîne courte;
- d. le rapport annuel de chaque entreprise doit contenir un rapport sur la chaîne d'approvisionnement, validé de manière indépendante, et qui doit faire l'objet d'une discussion préalable dans les organes de concertation de l'entreprise aux niveaux international, européen et national. Chaque entreprise doit désigner un «Due Diligence Officer» (DDO) qui est responsable de l'application de la diligence raisonnable sur l'ensemble de la chaîne. Cette personne bénéficie d'un statut spécial dans l'entreprise, y compris d'une protection adéquate contre le licenciement, afin de garantir son indépendance;
- e. des conditions en matière de droits humains et de droits du travail, ainsi que des conditions environnementales, doivent être intégrées dans tout marché public, et des

- contrôles doivent être effectués sur le terrain par des services d'inspection qui disposent de compétences et de personnel suffisants;
- f. les entreprises belges plus exposées aux risques doivent adhérer aux initiatives sectorielles et mondiales existantes, ainsi qu'aux conventions européennes à développer en collaboration avec les interlocuteurs sociaux concernés pour les secteurs à risques. Il faut exclure tout caractère facultatif et aller dans le sens d'engagements contraignants et respectés;
  - g. les entreprises qui appliquent la diligence raisonnable et garantissent le respect des droits humains et des droits fondamentaux du travail sur l'ensemble de la chaîne doivent être certifiées par une institution indépendante;
  - h. dans le cadre de leur plan sur les ODD (voir #25), toutes les entreprises, institutions, organisations et administrations doivent élaborer leur propre plan en matière de diligence raisonnable avec un examen étape par étape de tous les produits et services achetés;
  - i. il faut valoriser les entreprises qui font l'effort de faire appel à des produits locaux et des circuits courts;
  - j. il faut rendre responsables les entreprises qui font appel à des sous-traitants non éthiques.

Sur le plan international, avec le soutien total des autorités belges et de l'Union européenne:

- a. une convention ambitieuse et contraignante des Nations unies sur les entreprises et les droits humains;
- b. une nouvelle convention de l'OIT pour le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement internationales;
- c. une législation européenne contraignante en matière de diligence raisonnable.

Nous y associons une stratégie syndicale globale pour de meilleures normes du travail et de meilleures normes climatiques et environnementales partout dans le monde, par laquelle nous organisons les travailleurs et travailleuses sur l'ensemble de la chaîne. Sur le plan national, nous renforçons ici la collaboration entre les secteurs et les centrales professionnelles. Sur le plan international, nous renforçons la collaboration avec les syndicats locaux, les organisations de la société civile et les confédérations syndicales européennes et internationales. Nous impliquons également nos militantes et militants, au travers des actions professionnelles et interprofessionnelles.

## #19. Le travail décent dans les chaînes numériques

Le contexte de la globalisation économique a un impact sur le niveau géographique, y compris en termes urbains, et nécessite donc de prendre en compte l'urgence écologique, sociale et migratoire. La CSC étend son champ d'action aux chaînes de services internationales pour que les travailleurs et travailleuses de ces chaînes, quel que soit leur statut, puissent s'affilier au syndicat et défendre leurs intérêts.

- a. Les comités d'entreprise européens et internationaux, le dialogue social européen et international, les accords-cadres européens et internationaux, ainsi que l'obligation d'appliquer la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement doivent devenir la norme dans le monde. Ce principe vaut également pour les plateformes numériques. Pour ce faire, l'ensemble de la CSC doit renforcer son engagement et son attention pour le syndicalisme européen et international, avec la participation active des militantes et militants.
- b. Ce qui peut être fait dans le transport maritime, avec les conventions maritimes mondiales de l'OIT pour imposer des normes minimales pour les marins, doit aussi pouvoir l'être pour les «crowd workers» qui surfent sur la toile mondiale.
- c. Dans le prolongement de notre action sur le plan national (voir #17), nous insistons aux niveaux européen et international pour que les plateformes et les sites de «crowd work» aient une responsabilité comme employeurs, en ce compris leurs obligations en matière de sécurité sociale.



© AUDE VANLATHÈM

Nous cherchons ici à collaborer avec d'autres syndicats actifs sur ce plan, y compris pour apprendre de leurs stratégies syndicales.

- d. L'obligation d'appliquer la diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement (voir #18) doit également couvrir toutes les activités de service dans les chaînes internationales de production et de services.
- e. Au travers des organes de concertation, nous nous opposons à ce que les entreprises utilisent les plateformes numériques ou le «crowd work» dans un but de dumping social. Pour ce faire, ces organes de concertation doivent obligatoirement être informés au préalable et dans les délais.
- f. Tout comme nous le demandons au niveau national (voir #17), il faut veiller aux niveaux européen et international à garantir un champ d'action équitable, en luttant contre la distorsion de la concurrence par les plateformes numériques et en rappelant à l'ordre les pays qui instaurent des régimes préférentiels (sociaux et fiscaux) pour les plateformes numériques. Cela nécessite que la CSC travaille de concert avec les syndicats européens et internationaux à une stratégie active de plaidoyer.

Plus globalement, une «licence to operate» (licence d'exploitation) doit être instaurée pour toutes les chaînes internationales de production et de services sur le plan européen, indépendamment du modèle économique: un droit conditionnel à exercer une activité. Les multinationales qui ne veulent pas respecter les normes sociales et écologiques essentielles doivent être prohibées. Pour que ce soit possible, il faut évidemment disposer de moyens suffisants et des compétences nécessaires en matière de contrôle et d'exécution, en intégrant obligatoirement les syndicats, qui doivent être les garants du respect des normes. Il faut que les syndicats fassent pression pour que l'État octroie des moyens suffisants à ses administrations publiques pour exercer ses missions de contrôle.

## #20. Une prise sur les géants de l'internet

La CSC s'oppose à l'énorme emprise des grandes entreprises de l'internet sur la société, l'économie et la politique, notamment en raison du danger pour la vie privée et la démocratie politique et économique. Par conséquent:

- a. il faut limiter légalement l'exploitation, le stockage, le couplage, la transmission et la vente de données personnelles à des fins commerciales et politiques. Les données des services publics ne peuvent pas être commercialisées. Le nouveau Règlement général européen sur la protection des données (RGPD) n'est qu'une première étape et doit être appliqué de manière stricte, notamment par le

biais de contrôles suffisants et de sanctions dissuasives. Les consommateurs et consommatrices devraient pouvoir supprimer définitivement leurs données personnelles dans les différentes bases de données des «Big 5», qu'elles soient récentes ou anciennes;

- b. la sécurité de l'utilisation des données doit être garantie par des organes de contrôle publics et les infractions doivent être sévèrement sanctionnées;
- c. les bénéfices que les entreprises tirent de l'exploitation, du traitement et de la vente de données doivent être imposés de manière juste, efficace, innovatrice et coordonnée sur le plan international, afin que les recettes fiscales reviennent aux pays dans lesquels les données ont été extraites ou utilisées;
- d. les autorités fédérales, l'Union européenne et les institutions internationales doivent instaurer une législation et des contrôles suffisants pour s'opposer à la concentration extrême des pouvoirs économique et financier des grandes entreprises de l'internet, et éviter les abus à des fins politiques ou de manipulation massive.

Avec la CES et via des contacts politiques, nous voulons participer au débat sur la redéfinition du droit de la concurrence, notamment pour lutter contre les abus des grandes entreprises de l'internet. Dans le même temps, l'Europe doit veiller à développer ses propres entreprises de l'internet, pour éviter de devenir totalement dépendante des grands acteurs internationaux.

## #21. Dans les limites de la planète

Dans tout ce qu'elle fait, la CSC veut être un moteur de la transition écologique radicale, tant au niveau global que local. La transition radicale vers une société climatiquement neutre est prioritaire à ce niveau. Elle exige aussi une participation à la politique climatique et énergétique fondée sur des conclusions scientifiques, à tous les niveaux.

Cette participation doit garantir que la politique dans tous ses aspects soit empreinte de la nécessité d'une transition juste, et tenir compte du fait que les premières victimes sont les travailleuses et travailleurs les plus pauvres, les plus précarisés.

Le congrès confirme par conséquent les lignes de force des précédents congrès mais demande de concrétiser ces ambitions.

- a. La CSC traduit l'ambition d'une Europe climatiquement neutre d'ici 2050 sous la forme d'une Belgique climatiquement neutre, avec un plan spécifique et des échéances pour chaque étape. La transition sur le plan de l'approvisionnement énergétique (exigeant que la sortie du nucléaire prévue actuellement par le Parlement fédéral en 2025 tienne

compte de la situation des travailleurs et travailleuses concernés), de l'industrie, de la chaîne alimentaire, du transport et du logement doit occuper une place prioritaire à ce niveau, car c'est là que l'on peut enregistrer les plus fortes avancées, en accordant une attention particulière au rôle que l'industrie peut jouer à cet égard. Au lieu de faire partie du problème, elle devrait aider à trouver des solutions. Cela signifie que certains des plus grands pollueurs du monde devront supporter le poids de la transition vers une société climatiquement neutre. Une transition équitable implique également que les épaules les plus fortes, les grandes entreprises et les grandes fortunes supportent le principal fardeau de la transition écologique.

Par ailleurs, il est primordial de soutenir l'emploi local et l'économie circulaire.

b. Chacun doit s'impliquer dans la transition écologique: il faut mettre un terme aux régimes d'exception pour l'aviation et le transport maritime, aux niveaux européen et international.

- Il faut taxer le kérosène et instaurer la TVA sur les billets d'avion. Il faut instaurer, à l'échelle européenne, une taxe kilométrique intelligente sur les trajets effectués en avions, liée à des accords mondiaux pour accroître sensiblement l'efficacité du transport aérien. Les possibilités de réduire le nombre de vols et de miles parcourus doivent être optimisées. Il y a lieu d'introduire au plus vite les nouvelles technologies en matière de transport aérien.

- Les recettes générées par ces mesures doivent notamment être investies dans le transport public international.

- Toutes ces mesures doivent s'accompagner d'une politique de circuits courts (voir #9), d'une part, et promouvoir des déplacements avec des moyens de transport durables, d'autre part. Investir dans le développement de services internationaux de chemins de fer et d'autobus à des prix abordables est une condition sine qua non. Il faut également prendre des mesures supplémentaires dans le secteur maritime au niveau international pour réduire davantage les émissions de gaz à effet de serre et il faut abolir les régimes d'exception à cet égard dans le monde entier.

c. Chaque secteur et chaque employeur individuel doivent prendre leurs responsabilités dans la transition écologique. Un plan de transition doit être établi à tous les niveaux. Ce doit être un élément à part entière et obligatoire dans le dialogue social afin de vérifier systématiquement la manière dont nous offrons un accompagnement juste aux travailleurs et travailleuses à travers cette transition, en particulier par le biais de la formation et de la reconversion avec l'objectif, entre autres, d'accroître l'utilisation des compétences en fonction de la transition écologique. L'établissement d'un plan de transition peut également être une opportunité de réduire les coûts non durables

(matériaux, matières premières, énergie, transports et déchets) et ainsi libérer plus de moyens afin d'améliorer les conditions de travail et les conditions salariales.

Cette concertation doit donc devenir une priorité dans toutes les entreprises. À cette fin, il faut, outre les informations économiques et financières (IEF), les informations sur l'emploi (CCT n°9 du CNT) et le bilan social, imposer des informations climatiques et environnementales (ICE) et un bilan public sur le climat et l'environnement. Pour ce faire, la CSC doit investir dans la formation, l'assistance et le matériel d'accompagnement pour nos délégués et déléguées, ainsi que nos négociateurs et négociatrices. Chaque entreprise et/ou secteur doit organiser avec les représentants des travailleurs et travailleuses et, dans le cadre de ce plan de transition, une concertation sur la manière dont l'entreprise/le secteur peut prendre des initiatives industrielles pour s'intégrer dans l'économie circulaire.

Mais une transition juste exige aussi le maintien et/ou la création d'emplois de qualité. Les travailleurs et travailleuses n'ont pas à payer cette transition avec leur emploi. Cela nécessitera des transformations (globales) à grande échelle, en particulier dans les secteurs industriels, le passage à d'autres matières premières et sources d'énergie, différents processus de production et l'organisation des chaînes de production, de nouveaux et autres produits.

d. La nécessité d'une transition juste doit s'accompagner d'une exigence d'égalité à tous les niveaux (voir #1) afin d'éviter que les revenus les plus faibles supportent les coûts les plus élevés de cette transition, notamment par le biais d'une fiscalité environnementale dégressive sans compensation suffisante. Au contraire, ces derniers doivent être les premiers gagnants, en particulier dans le cadre de la lutte pour l'accessibilité des transports en commun et la lutte contre la précarité énergétique.

e. Il faut accélérer considérablement la réalisation d'une mobilité d'entreprise durable en adoptant un plan global en matière de mobilité avec l'ensemble des acteurs concernés. Ceci ne peut se faire au détriment de la sécurité sociale. En outre, il faut réaliser d'urgence des investissements pour des transports publics plus efficaces et mieux développés ainsi que pour les infrastructures y afférentes. Il faut supprimer progressivement les régimes fiscaux pour les voitures salaires, et utiliser la nouvelle possibilité légale de les convertir en un budget mobilité.

- Ces mesures doivent s'accompagner d'une politique de transports publics ambitieuse, abordable et coordonnée. Il faut améliorer l'accessibilité et la coordination («intermodalité») des réseaux de transports publics.

- La CSC doit jouer un rôle de pionnier dans ce changement de mentalité, par exemple en promouvant la semaine de quatre jours et le télétravail.

f. Il est nécessaire de mettre en place un réseau de représen-



© AUDE VANLATHÈM

tants syndicaux verts dans les entreprises, qui favorisent la réduction de l’empreinte écologique, avec un soutien fort de la part de la centrale professionnelle et des réseaux de collaboration Rise, Brise et Arbeid en Milieu.

- g. Les fonds de formation sectoriels doivent aussi servir à accompagner les travailleurs et les travailleuses vers une économie durable: formation, accompagnement vers de nouveaux emplois, acquisition de compétences écologiques... Cette action doit être basée sur une analyse, secteur par secteur, de l’impact de la neutralité climatique et des risques que court le secteur s’il attend et ne fait rien. Il faut ici accorder une attention spécifique à celles et ceux qui ne peuvent pas participer à cette transition écologique.

À côté de la transition technologique, la CCT n°39 du CNT doit aussi encadrer la transition écologique (voir #3). Pour adapter notre économie aux limites de la planète, il faut réfléchir à d’autres indicateurs de développement que le RNB (voir #9). La CSC doit aussi entamer la réflexion sur les nouveaux modèles de prospérité et de protection sociale dans un contexte de croissance durablement faible, et adapter ses revendications sociales à l’impératif écologique.

## #22. Une politique migratoire juste

La globalisation économique et ses interférences avec la politique environnementale soumise aux lois du marché entraînent l’aggravation, d’une part, des inégalités sociales, d’autre part, du réchauffement climatique. Dans l’ensemble du monde du travail, il faut tenir compte du défi des grandes villes, souvent plaques tournantes du travail précaire et de la précarisation des travailleurs et travailleuses issus de l’immigration, des demandeurs et demandeuses d’asile, des migrantes et migrants.

La CSC veut une politique migratoire plus humaine et plus juste à tous les niveaux.

- a. Des droits du travail égaux doivent être mis en œuvre pour tous et toutes. La CSC met en place une action pour soutenir toute personne qui accède au marché du travail. Ce principe vaut pour tous les travailleurs et travailleuses, demandeurs et demandeuses d’emploi et nouveaux arrivants, migrantes et migrants provenant de pays tiers, qui arrivent en Belgique pour y travailler ou pour d’autres motifs.



- b. Un mécanisme de plaintes efficace doit être prévu au niveau européen pour les migrantes et migrants dont les droits humains ne sont pas respectés, ainsi qu'un plan pour lutter contre la violence faite à ces personnes et leur exploitation par des trafiquants d'êtres humains, des patrons abuseurs et des États, avec une attention spécifique pour la violence sexuelle. Il faut permettre que les travailleurs et travailleuses exploités puissent porter plainte contre les employeurs abuseurs via un mécanisme qui les protège durant toute la procédure lorsqu'ils dénoncent les abus et déposent une plainte.
- c. Les demandeurs et demandeuses d'asile doivent pouvoir participer rapidement au marché du travail via des dispositifs régionaux: l'octroi plus rapide de permis uniques; des trajectoires d'accueil et d'intégration; des formations linguistiques; des formations et une orientation professionnelle; une reconnaissance et une équivalence rapides des diplômes et compétences acquis à l'étranger. Ce processus doit se poursuivre après la reconnaissance du statut de réfugié et s'appliquer tout autant aux personnes qui immigreront dans le cadre du regroupement familial.
- d. Les migrantes et migrants doivent avoir des droits égaux et l'accès à la sécurité sociale: par la conclusion d'accords bilatéraux supplémentaires avec les pays d'origine extérieurs à l'Union européenne afin de préserver les droits

en matière de sécurité sociale en cas d'immigration, ainsi qu'en cas de retour.

- e. Les sans-papiers qui séjournent et/ou travaillent ici depuis un certain temps déjà doivent être régularisés. Cette régularisation doit intervenir dans un délai raisonnable, sans arbitraire et donc sur la base de critères clairs et objectifs avec une commission indépendante pour traiter les demandes. La protection et la régularisation des travailleurs et travailleuses qui dénoncent des abus doivent être réglées de manière adéquate.
- f. Un travail doit être mené à tous les niveaux sur les facteurs qui poussent les gens à migrer pour des raisons d'insécurité, de pauvreté ou de réchauffement climatique.

Dans le même temps, il faut mieux encadrer la mobilité au sein de l'Europe. Les travailleurs et travailleuses détachés doivent bénéficier d'une attention spécifique. Le principe «à travail égal, salaire égal» doit être garanti partout. Il faut aussi lutter contre les faux indépendants. Une révision du Règlement européen 883/2004 doit garantir la perception effective des cotisations de sécurité sociale. La création rapide de l'inspection sociale européenne («European Labour Authority») s'impose, avec un personnel et des moyens suffisants.

Aux niveaux national et européen, les interlocuteurs sociaux doivent être pleinement associés à ce processus.

Les personnes d'origine étrangère sont encore trop souvent traitées de manière désobligeante. Cette situation nécessite une concertation et des actions dans les secteurs et les entreprises pour promouvoir la diversité et lutter contre la discrimination, dans toutes les phases de la relation de travail, du recrutement au licenciement. Elle doit s'appuyer sur des CCT sectorielles, des codes de conduite et des tests pratiques. Dans ce cadre, le code de conduite du Conseil national du travail concernant le recrutement et la sélection doit être élargi aux autres phases de la relation de travail. Il faut ici soutenir les déléguées et délégués, ainsi que les négociateurs et négociatrices. Nous avons besoin d'une politique claire et conséquente en matière de migration économique. Les employeurs ne peuvent pas décider seuls qui entre en Belgique en provenance de l'extérieur de l'Union européenne et qui n'y entre pas. Il s'agit de choix sociétaux et politiques. Les pénuries réelles sur le marché du travail sont bien souvent la conséquence de mauvaises conditions de travail et salariales. Par ailleurs, le fonctionnement du marché du travail peut être amélioré par une politique de marché de l'emploi plus efficace et une politique de formation adaptée. On ne peut avoir recours à la migration économique uniquement pour combler les pénuries réelles sur le marché du travail. La politique doit aussi tenir compte des conséquences de la migration économique pour les pays d'où partent les travailleurs et travailleuses de sorte à ne pas créer de fuites de cerveaux.

La CSC continuera à s'opposer à toutes les tentatives visant à dresser les populations les unes contre les autres, surtout contre les personnes d'origine étrangère, et continuera à défendre une politique basée sur le respect, la diversité et l'intégration. Le congrès exige que l'engagement pris par la Belgique au sein des Nations unies d'élaborer un plan inter-fédéral contre le racisme soit enfin concrétisé après 18 ans.

## #23. Le commerce équitable

Nous restons convaincus qu'une autre politique commerciale est possible, dont les objectifs seraient le travail décent et une transition socialement juste. Dans ce cadre, nous nous battons depuis le tout début des négociations pour de meilleurs accords commerciaux et d'investissement, en collaboration avec le mouvement syndical européen et international et des organisations de la société civile qui partagent nos valeurs.

- a. Chaque accord commercial et d'investissement doit comprendre un chapitre durabilité, avec des sanctions en cas de non-respect, afin que la politique commerciale ne subordonne pas les droits environnementaux et ceux des travailleurs et des travailleuses aux droits des investisseurs, mais qu'elle rende ces droits au moins tout aussi contraignants. Le respect des normes fondamentales du travail de l'OIT doit occuper ici une place centrale.
- b. La politique européenne en matière de commerce et d'investissements, ainsi que les accords conclus au sein de l'Organisation mondiale du commerce, doivent véritablement protéger les entreprises européennes et leurs travailleurs et travailleuses contre toute forme de dumping (social, économique, climatique et environnemental).
- c. Les traités existants en matière de commerce et d'investissements, ainsi que les négociations en cours ou qui doivent débiter, doivent être corrigés en profondeur s'ils sapent le droit des États de réglementer et ne protègent pas assez les droits des travailleurs et des travailleuses.
- d. Dans toutes les phases du processus de négociation, la transparence doit être garantie, y compris sur le mandat donné aux négociateurs et négociatrices européens, avec l'implication des parlements et de la société civile, et en particulier des syndicats.
- e. Ce processus doit être engagé en collaboration avec les syndicats et les autres acteurs de la société civile des pays avec lesquels des négociations sont en cours.
- f. À cette fin, nous défendons aussi l'élaboration, par l'Union européenne, de programmes de coopération technique destinés à accroître la capacité des syndicats du Sud, afin d'assurer une implication réelle, en collaboration avec les syndicats européens et entre ceux-ci.
- g. Nous continuons à nous opposer à la privatisation de la justice qui consiste à confier des litiges avec des multinationales à l'arbitrage privé. Il faut au contraire mettre en

place une Cour publique, pas uniquement pour les litiges entre les multinationales et les pays, mais aussi pour la protection des droits des travailleurs et travailleuses et des consommateurs et consommatrices, ainsi que du climat et de l'environnement, contre les abus de multinationales. Les conditions suivantes doivent être respectées: des décisions claires et transparentes, l'indépendance et l'impartialité des juges, la transparence, l'égalité entre les parties au procès et la possibilité pour les syndicats et d'autres organisations de la société civile de jouer un rôle. Il est demandé que la Cour réagisse rapidement et que les litiges ne durent pas des années.

Préalablement à toute saisine de cette Cour, les multinationales doivent avoir épuisé les voies de recours ordinaires (juridictions domestiques).

- h. Toutes les missions publiques doivent être préservées des forces du marché (voir #7) et donc rester en dehors des accords de commerce et d'investissements.
- i. La CSC élabore, en collaboration avec ses organisations, un plan d'action, un itinéraire et une feuille de route clairs pour intégrer le thème du «commerce équitable» dans le travail quotidien du syndicat et pour l'amener sur le terrain.
- j. Aucun nouvel accord sur le commerce des armes de guerre et des technologies connexes ne doit être conclu avec des pays ou des parties engagées dans une guerre ou un conflit dont la population civile est victime.

## #24. L'OIT demain

La CSC reste très attachée à l'Organisation internationale du travail (OIT) et continue à s'y investir massivement. Cent ans après sa création, l'OIT joue toujours un rôle irremplaçable dans la promotion et la préservation des droits des travailleurs et des travailleuses dans le monde entier, sous quelque statut que ce soit. À cet égard, la CSC mise en priorité sur l'obtention et la préservation de droits contraignants, en particulier:

- a. le suivi et la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, aux niveaux national, européen et mondial;
- b. le renforcement de l'OIT en tant qu'institution, y compris par le renouvellement et le renforcement de son arsenal législatif, de ses moyens et la sécurisation des mécanismes de plaintes, afin que l'OIT bénéficie de plus de capacité d'action en termes de contrôles indépendants et de sanctions effectives;
- c. une OIT plus forte dans le cadre des réformes des Nations unies: la concertation tripartite ne resterait plus seulement ancrée dans le fonctionnement de l'OIT, elle doit aussi contribuer au fonctionnement global des Nations unies;

- d. la promotion et la préservation des normes fondamentales du travail (l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé et de la discrimination, la liberté d'association, le droit à la négociation collective) dans le monde entier, mais également l'extension systématique de ces normes. À commencer par le droit à la sécurité et à la santé au travail, la limitation de la durée du travail et le droit à un salaire minimum décent, à titre d'amorce d'un socle universel de la protection du travail, qui soit contraignant pour tous les pays et d'application pour tous les travailleurs et travailleuses, peu importe leur statut ou la forme de leur travail;
  - e. une nouvelle convention de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes internationales d'approvisionnement (voir #20). Cela doit favoriser la promotion et le respect des accords internationaux entre interlocuteurs sociaux, y compris des accords-cadres avec des multinationales, avec un renforcement du rôle de l'OIT à ce sujet;
  - f. une campagne de formation et de sensibilisation de l'OIT pour les travailleurs et travailleuses, les employeurs et les autorités publiques sur l'importance des normes fondamentales du travail dans le dialogue social international. Pour les jeunes, une campagne de formation et de sensibilisation devrait aussi être mise en place;
  - g. la mise en avant des réalisations et de l'importance de l'OIT et, au moyen de projets internationaux, le renforcement de la position des travailleurs et des travailleuses au niveau mondial pour garantir le respect des normes de l'OIT dans la pratique;
  - h. l'OIT doit disposer d'un droit consultatif en ce qui concerne les embargos sur les produits et le commerce auprès des instances des pays qui ne respectent pas les normes fondamentales du travail.
- a. une triple approche: les Objectifs de développement durable 2030 doivent être traduits à tous les niveaux et à court terme sous la forme de droits contraignants, de règles appliquées et de résultats chiffrés;
  - b. sur cette base aussi, des objectifs intermédiaires à fixer pour 2024. Rien n'est moins contraignant pour les responsables politiques que les objectifs dont la réalisation incombe seulement à un prochain gouvernement;
  - c. l'élaboration régulière, en collaboration avec d'autres organisations de la société civile et du monde académique, d'un rapport alternatif à opposer au rapport officiel de la Belgique sur les Objectifs de développement durable;
  - d. l'exigence de contrôles et de suivi effectifs des pouvoirs publics concernant des initiatives en matière de développement durable, en incluant les moyens nécessaires;
  - e. l'élaboration, avec les partenaires de la société civile, d'un plan ambitieux qui dépasse les domaines politiques et les secteurs, repose sur une vision à long terme et porte sur plus d'une législature;
  - f. le biais de la nouvelle génération qui doit être amenée à devenir le moteur de la transition nécessaire pour la réalisation des ODD;
  - g. avec la CES, veiller à ce que la nouvelle stratégie européenne à moyen terme (Europe 2030) s'inscrive totalement dans le cadre des Objectifs de développement durable;
  - h. le renforcement de la collaboration dans le cadre de *beweging.net* et du *Moc*, et en particulier *WSM* (*We Social Movements*), et avec nos alliés nationaux et internationaux, syndicats et ONG, afin de réaliser l'agenda des Nations unies pour 2030;
  - i. un plan pour les chaînes d'approvisionnement pour toutes les entreprises, institutions, organisations et administrations, dans lequel une partie obligatoire des marchés publics est attribuée à des entreprises d'économie sociale;
  - j. l'instauration d'une obligation pour toutes les entreprises, institutions, organisations et administrations, d'établir leur propre plan de durabilité pour 2030, avec des engagements de résultats, des objectifs intermédiaires et des rapports annuels d'avancement, tant en interne (à l'égard de leurs travailleurs et travailleuses, des membres...) que vis-à-vis du public.

## #25. Les ODD 2030: vers des droits, des règles et des résultats

La CSC adhère aux Objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies pour 2030 comme référence du travail syndical pour la prochaine décennie (voir aussi #1). Elle traduit les objectifs internationaux qui correspondent à nos missions fondamentales en objectifs spécifiques pour notre action aux différents niveaux politiques, dans les secteurs, dans les entreprises et l'interprofessionnel, en y associant des leviers concrets pour les réaliser. Cela nécessite un instrument fort sur le terrain pour permettre aux militants de s'y atteler.

Nous luttons pour que les dispositions contenues dans les ODD soient traduites à tous les niveaux sous la forme d'objectifs contraignants, notamment par:



## LES RÉSOLUTIONS D'ACTIVITÉS

# INTRODUCTION AU DÉBAT SUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉS PAR MARIE-HÉLÈNE SKA, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CSC

Les activités de la CSC au cours des quatre dernières années ont été évoquées dans une vidéo. La secrétaire générale, Marie-Hélène Ska, a complété le reportage oralement. Elle a passé en revue les principales actions, les initiatives organisées par la CSC et les succès obtenus depuis le dernier congrès.

Vous pouvez être fiers! Fiers de ce que nous avons réalisé ces quatre dernières années. La vidéo que nous venons de regarder montre une toute petite partie de ce qui nous a mobilisé au cours de la période qui nous sépare de notre congrès de 2015.

Pendant ce temps, des événements plus invraisemblables les uns que les autres se produisent, événements que nous aurions qualifiés il y a encore quelques années de science-fiction.

Ainsi, le monde d'aujourd'hui est un monde dans lequel:

- le président des États-Unis d'Amérique se propose de racheter le Groenland au Danemark comme si le Groenland était une entreprise! Ce même président ne comprend par ailleurs pas que la Première ministre danoise lui refuse ce joujou.
- l'ancien président Lula est incarcéré, tout cela pour l'empêcher d'être candidat à une élection.
- le président du Brésil, poumon vert de notre planète, accuse les ONG de mettre le feu à l'Amazonie.
- À en croire certains magazines économiques, l'objectif des entreprises ne doit plus être de produire des biens utiles mais de devenir des gazelles, entendez d'arriver à un chiffre d'affaires d'un milliard d'euros.

Mais le monde d'aujourd'hui est aussi un monde qui voit un million six cent milles Hongkongais se mobiliser, parapluies ouverts, pour exiger que la démocratie soit respectée.

Le monde d'aujourd'hui est un monde dans lequel des milliers, des dizaines de milliers d'hommes, de femmes et d'enfants quittent leur pays en quête d'une vie meilleure, d'une

vie digne souvent au péril de leur vie et souvent dans l'indifférence générale. C'est une jeune femme, Carola Rackete, capitaine de navire qui force l'entrée du port de Lampedusa pour y débarquer 42 naufragés, et ce, au cœur de l'Europe.

Le monde d'aujourd'hui est aussi un monde qui voit une jeune femme sacrée championne du monde d'heptathlon. Elle se prénomme Nafissatou. Elle est née d'une maman belge et d'un papa sénégalais. Elle n'a pas l'ambition de devenir riche, mais elle réalise jour après jour son rêve et nous suivons avec délice ses aventures.

C'est le monde où, dans un petit pays au cœur de l'Europe, des jeunes, emmenés par des femmes d'exception, se sont lancés dans un marathon contre les dérèglements climatiques en menant des actions répondant au doux nom de grèves et où le président Barack Obama se prête au jeu des selfies avec Greta Thunberg.

«Notre boussole s'ordonne  
autour de nos valeurs:  
justice sociale,  
émancipation, solidarité,  
ouverture aux autres.»

Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC

Dans une société traversée par des failles idéologiques importantes où même la question du maintien de la démocratie comme système politique pertinent est posée.

## CONTINUER À LUTTER... AVEC DES RÉSULTATS

Dans ce monde qui semble perdre le nord, il nous importe, à nous, militantes et militants de la CSC de ressortir notre boussole, de garder des repères, de prendre le temps de revenir à nos équations de base.

Notre boussole s'ordonne autour de nos valeurs: justice sociale, émancipation, solidarité, ouverture aux autres.

Au cours de ces dernières années, nous avons dénoncé, résisté, chaque fois que ces valeurs étaient mises en question. Nous n'avons pas toujours réussi à faire changer les gouver-

nements de cap, c'est vrai. Mais nous avons lutté, sans relâche et avons obtenu des résultats.

- Face aux employeurs qui refusaient d'augmenter les salaires, nous avons exigé du respect pour les efforts des travailleurs, qu'ils prennent en compte la réalité parfois dure du travail. Nous avons obtenu un AIP et de nombreux autres accords interprofessionnels, sectoriels et d'entreprises. Il nous faudra poursuivre ce combat. Car nous refusons que les employeurs se cachent derrière une loi qui bloque les salaires. Nous disons non à un carcan salarial, oui à une négociation plus libre des salaires!
- Face au gouvernement qui a décidé que certaines personnes pouvaient être exclues de toute solidarité, nous avons exigé des solutions humaines. Avec pour résultat un statut pour les MMPP.
- Face au dumping social qui met en concurrence les travailleurs, nous avons exigé que soit respectée l'égalité des travailleuses et travailleurs actifs sur un même chantier. La révision de la directive détachement et le «paquet mobilité» constituent une première victoire des travailleurs dans ce long combat.

Ces victoires et bien d'autres encore, nous les avons obtenues grâce à la mobilisation de chacune et chacun d'entre vous. Dans les entreprises vous avez interpellé vos collègues. Sur les marchés, vous avez sensibilisé les citoyens. Lors des manifestations et grèves, vous étiez présents. Ces victoires nous font chaud au cœur. Merci à vous toutes et tous!

### **DES ALTERNATIVES POUR DEMAIN**

Dans le même temps, nous avons commencé à penser le futur et à dessiner des alternatives pour demain. Nous avons travaillé à rendre l'avenir désirable, à dessiner des possibles.

- C'est ainsi que nous avons commencé à travailler sur une nouvelle branche de la sécurité sociale pour les jeunes de 18 à 25 ans, leur permettant de sortir de la précarité, des petits boulots, bref leur permettant de trouver leur chemin dans la vie.
- À Genève, nous avons repensé l'avenir du travail lors du centenaire de l'Organisation internationale du travail. Nous avons également contribué au vote d'une convention inter-

nationale contre les violences faites aux femmes sur leur lieu de travail.

- Lors d'une large campagne de sensibilisation et d'action autour des pensions et des fins de carrière, nous avons construit nos alternatives: droit à un allègement de la carrière dès 55 ans, possibilité de lever le pied progressivement à partir de 60 ans, relèvement des montants de pensions.

Ces alternatives, nous les construisons chaque jour. Nous les travaillons ensemble notamment lors des journées de formation syndicales. Plus de 60.000 militantes et militants bénéficient chaque année de celles-ci. Mais aussi ici, au congrès.

### **DES QUESTIONS PERTINENTES**

Partant des réalités de travail d'aujourd'hui, nous interrogeons lors de ce congrès avec lucidité:

- le modèle de développement économique qui est celui que nous connaissons depuis la fin de la seconde guerre. Ce n'est pas une mince affaire!
- Nous redisons que non, même dans un monde du travail qui se transforme radicalement, les travailleurs et les travailleuses ne sont pas des robots.
- Nous entendons non pas réfléchir à la transition écologique (nous l'avons fait en 2010), mais bien en être un des moteurs car notre valeur se mesurera aussi à l'aune de notre apport à l'avenir des générations futures.

Reprendre notre boussole, c'est se (re)dire que notre société est bien plus qu'une addition d'individus isolés. Ensemble, nous sommes forts. Ensemble, nous gagnons: report de la pension à points, négociations de meilleures conditions de travail (ex: convention internationale contre les violences faites aux femmes), application du droit du travail au personnel de Ryanair. Et la CSC y est pour beaucoup.

### **LE FUTUR DE LA CSC**

Penser le futur, c'est également penser le futur de la CSC comme organisation syndicale. Nous avons déjà sérieusement diversifié les canaux qui permettent à tous les affiliés et militants d'entrer en contact avec nous. Au cours des quatre années à venir, nous allons intensifier le travail à ce niveau.

Dans le même temps, il nous faut aussi, c'est assez logique pour une organisation syndicale qui s'est progressivement construite ces 130 dernières années, oser remettre sur le métier nos modes de fonctionnement, nous adapter à vos attentes, à celles des militantes, des militants, des affiliés toujours plus divers.

Cet exercice a débuté. Il ne peut nous détourner des combats syndicaux à mener, mais il est essentiel pour nous rendre plus forts demain.

Nous faisons le choix d'une transformation, de nous transformer pour nos publics, de plus en plus divers. Nous faisons le choix de nous transformer, ensemble, avec nos équipes. Ce choix est fondé sur notre capacité collective à être présents et actifs là où se trouvent nos affiliés et militants d'aujourd'hui et de demain.

Nous voulons être une organisation syndicale qui représente l'ensemble du monde du travail. Une organisation ouverte sur son environnement, une organisation ancrée dans les réalités de terrain vécues par les travailleuses et les travailleurs. Une organisation pour tous les travailleurs, pour chacun et chacune d'entre eux.



© AUDE VANLATHÈM

Marie-Hélène Ska.

«Nous resterons une organisation syndicale forte et pertinente seulement si nous anticipons l'avenir.»

Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC

Parce que le monde du travail se transforme radicalement, nous resterons une organisation syndicale forte et pertinente seulement si nous anticipons l'avenir, à condition d'investir sans cesse de nouveaux terrains syndicaux comme nous venons de le faire en lançant l'expérience United Freelancers, initiative visant à affilier et à représenter les travailleuses et travailleurs de plateforme, les indépendants dépendants.

#### CONTINUER À DÉFENDRE NOS CONVICTIONS

Sans vous, sans votre détermination, sans votre engagement, sans votre militance, nous n'aurions pu réaliser ce que nous avons réalisé ces dernières années. Sans vous, nous n'aurions pas, une fois de plus gagné les élections sociales. Lorsque l'on se bat pour ses convictions, en se disant que les idées que l'on porte sont justes, on peut beaucoup. Nous pouvons et devons jouer un rôle déterminant pour sortir du climat de défiance actuel, du repli sur soi, du chacun pour soi, de la peur de l'autre.

Notre travail, les repères que nous traçons sont autant de pieux plantés sur le chemin de la confiance en l'avenir. Nous avons besoin de (re)prendre confiance en nous, de rendre confiance dans l'idée que le chacun pour soi n'est pas une option.

Produire de l'action collective comme nous l'avons fait pendant cinq ans, c'est aussi imposer notre vision de la société, notre récit à celles et ceux qui nous disent qu'il n'y a pas d'alternatives à un marché sauvage. À tous ceux-là, nous comptons bien infliger un démenti cinglant.

Nous l'avons fait, et c'est ensemble que nous allons continuer à le faire.

«Le chacun pour soi n'est pas une option.»

Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC

# RÉSOLUTIONS D'ACTIVITÉS ET D'ACTUALITÉ: INTERVENTIONS

## RÉSOLUTION D'ACTIVITÉS: SOUTIEN DE LA CNE

La CNE a tenu à soutenir l'ensemble des résolutions d'activités par une intervention (en néerlandais!) de Sébastien Robeet, secrétaire général adjoint.

«Dans les moments compliqués que vit la CSC, une résolution d'activité n'est pas simplement un programme d'activités pour les années à venir, elle est une boussole pour orienter notre action. Nous sommes, comme CSC, une seule et même grande maison. La résolution d'activité a pour but de donner une ligne de conduite à tous les habitants de cette maison, quelle que soit la pièce dans laquelle ils vivent. Elle permet d'ouvrir des portes entre les pièces, de découvrir la vie dans chaque pièce et peut-être de changer de chambre si cela plaît à chacun. Et peut-être d'envisager des rénovations, pour permettre à chaque habitant d'y trouver sa place, aujourd'hui et demain. Pour que chacun se sente bien, la façade sud de la maison doit faire l'objet d'une attention particulière dans cette possible rénovation.

Après les images immobilières, je me permets de passer à la métaphore qui m'a été enseignée lorsque je suis arrivé à la CSC. La CSC est une organisation qui vit sur deux jambes, une professionnelle et une interprofessionnelle. Lorsque je vois mes enfants apprendre à marcher, je me rends compte que l'équilibre entre les deux jambes n'est pas facile à atteindre. Il faut apprendre à se coordonner, il faut apprendre à faire confiance à chacune des jambes. Et lorsque cette confiance est atteinte, la marche devient facile et l'enfant peut avancer dans le monde, grandir et devenir plus fort.

La résolution d'activité est un bel équilibre entre les deux jambes de la CSC. Grâce à cette résolution, nous connaissons les équilibres à trouver et nous saurons trouver les nouvelles manières de marcher dans ce monde en transition. L'union fait la force. Leve de ACV, Vive la CSC.»

Les résolutions d'activités sont adoptées à l'unanimité (100%).



Au nom de la CNE, Sébastien Robeet a appuyé les résolutions d'activités.

## RÉSOLUTIONS D'ACTUALITÉ PROPOSITION D'AMENDEMENT SUR LES PENSIONS

Un militant a demandé d'ajouter un point à la résolution sur les pensions: «Parce que nos pensions sont parmi les plus basses d'Europe, nous demandons de relever le montant et de majorer le seuil de pension minimum à 1.500 euros net après 40 ans de carrière». En réponse à la proposition précédente, plusieurs interventions demandent de prendre le temps de la réflexion.

Finalement, la proposition d'amendement est rejetée à 56,25% des voix (259 pour, 333 contre et 44 abstentions). Mais le congrès donne le mandat suivant au conseil général: «La CSC veut une augmentation substantielle du montant des pensions et donne mandat au conseil général de traduire ce point concrètement dans les plus brefs délais».

# QUATRE TÉMOINS DE VICTOIRES SYNDICALES

**Nous l'avons fait et nous pouvons en être fiers! Quatre victoires importantes obtenues ces dernières années ont été expliquées par des militants de la CSC.**

## **Lidl: la direction répond aux attentes des grévistes**

Wouter Parmentier d'ACV Puls et Veerle Seghers, déléguée syndicale chez Lidl, sont venus expliquer le résultat de leur lutte pour améliorer les conditions de travail chez Lidl. En avril 2018, un important mouvement de grève a touché les magasins de la chaîne dans tout le pays. Il résultait d'un ras-le-bol du personnel à qui la direction en demandait toujours plus. Après plusieurs jours de fermeture de bon nombre de magasins, syndicats et direction sont parvenus à un accord. Il prévoyait 42 heures de travail supplémentaires par semaine. Mais aussi de prendre le temps de négocier une nouvelle CCT traitant de plusieurs aspects: recours à des équipes de nettoyage extérieure, élargissement de l'équipe volante qui remplace les travailleurs absents, augmentation des contrats horaires pour les travailleurs à temps partiels, cadre sur le travail étudiant, sur la flexibilité et le bien-être des travailleurs.



*Wouter Parmentier et Veerle Seghers ont témoigné des avancées obtenues chez Lidl.*



*Yves Lambot a présenté les victoires conquises chez Ryanair.*

## **Percées chez Ryanair**

Yves Lambot, permanent CNE, est revenu sur l'importante victoire obtenue chez Ryanair après des mois de grèves en 2018, qui pour la première fois, ont touché six pays en Europe grâce aux réseaux sociaux qui ont permis de les coordonner. Initiées par le personnel de cabine, elles se sont étendues aux pilotes, bloquant des dizaines de milliers de voyageurs. Les travailleurs belges ont résisté à la pression au chantage exercée par la direction qui menaçait de quitter les aéroports de Charleroi et Zaventem. À l'issue des actions, une CCT a été signée entre les syndicats et la direction. Elle prévoyait que le droit belge serait appliqué dès le 31 janvier 2019 pour les travailleurs. Cette CCT constituait une base pour négocier les conditions de travail des pilotes et des personnels de cabine. Une première en Belgique! Une hausse salariale de 25 % pour le personnel le moins bien payé a aussi été obtenue. La compagnie irlandaise respecte enfin les salaires minimums du secteur de l'aviation. «Aujourd'hui, une petite amorce de délégation syndicale se met en place et des élections sociales se profilent chez Ryanair. C'est un travail de fourmi qui dure depuis huit ans», relève Yves.



*Riky De Bièvre, permanente à la CSC, et Karen Van Gaever sont intervenues sur le nouveau statut pour les demandeurs d'emploi MMPP.*

## Nouveau statut pour les demandeurs d'emploi vulnérables

Karen Van Gaever a une forme d'autisme qui lui a été diagnostiquée quand elle avait 20 ans. En 2016, elle reçoit un courrier de l'Onem lui annonçant qu'elle allait perdre ses allocations d'insertion car elle ne recherche pas d'emploi. Elle fait partie de la catégorie des demandeurs d'emploi reconnus comme ayant des problèmes sérieux, aigus ou chroniques de nature médicale, mentale, psychique ou psychiatrique (MMPP). L'accès au marché du travail leur est difficile, et pourtant, ils se retrouvent demandeurs d'emploi avec le risque d'exclusion du chômage s'ils ne font pas les démarches nécessaires ou s'ils ne trouvent pas un emploi. En 2017, les Travailleurs sans emploi de la CSC ont commencé à mener des actions de sensibilisation auprès du ministre de l'Emploi, Kris Peeters. Ils ont finalement obtenu un statut qui leur permet de rester protégé et d'éviter l'exclusion des allocataires d'insertion. Karen a été le visage d'une campagne menée auprès du ministre qui a reconnu que la situation était anormale. Le nouveau statut a été introduit le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et prendra effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.



*Mounir Tahri et Eva Jimenez ont témoigné de la précarité des personnes sans papiers.*

## Mieux protéger les travailleurs sans-papiers

Arrivé en Belgique en 2006, ayant travaillé au Foyer anderlechtois, Mounir Tahri, militant sans papiers de la CSC, a été arrêté le 9 février 2018 dans les locaux de l'association culturelle Globe Aroma suite à un contrôle de papiers. Il a été détenu pendant quatre mois au centre 127 bis de Steenokkerzeel, menacé d'expulsion au Maroc. Pendant toute cette période, la CSC a mené des actions qui ont abouti à sa libération le 7 juin. Une issue célébrée dans la joie mais qui ne doit pas faire oublier le sort des travailleuses et des travailleurs sans papiers. Eva Jimenez, responsable du groupe des Travailleurs migrants et sans papiers de la CSC Bruxelles, rappelle qu'ils sont au moins 100.000 en Belgique. Exploités, ils et elles assurent les tâches les plus dégradées sur le marché du travail en Belgique: le plus souvent, les hommes dans la construction et les femmes dans le care. Pour la CSC, les travailleurs sans-papiers doivent avoir des droits et être protégés. Elle demande notamment que la Belgique ratifie la convention 143 de l'OIT sur la protection des travailleurs migrants et la convention 190 sur la violence et le harcèlement au travail.

# LES RÉSOLUTIONS D'ACTIVITÉS APPROUVÉES



© AUDE VANLATHÈM

## Introduction

D'importants défis internes se présenteront à nous dans les années à venir. Dans cette introduction et dans les résolutions suivantes, nous nous basons sur les conclusions des chantiers et sur les missions de la CSC. Pour continuer à nous renforcer et à nous adapter aux attentes des membres et des militantes et militants, nous allons:

- a. veiller à la solidarité entre toutes les organisations tout en respectant leur spécificité et veiller à la coordination entre les comités régionaux et communautaires tout en respectant leur autonomie;
- b. poursuivre nos efforts tant au niveau des recettes que des dépenses afin de défendre les intérêts de tous les membres;
- c. consacrer davantage d'énergie à occuper les nouveaux terrains syndicaux;
- d. poursuivre la formation et l'accompagnement de notre personnel afin qu'il continue à être compétent, militant et motivé au service de nos militantes et militants, ainsi que de nos membres;
- e. développer, renouveler, rajeunir et diversifier notre base militante;
- f. améliorer encore notre action individuelle et collective en considérant la réalisation d'un meilleur statut pour les ouvriers, employés et cadres comme une opportunité pour ce faire;
- g. optimiser et digitaliser notre service aux membres, tout en garantissant une grande accessibilité, y compris pour nos membres fragilisés sur le plan socioéconomique ou culturel;
- h. veiller à ce que nos militantes et militants, nos membres du personnel et nos dirigeants incarnent les valeurs de la CSC ainsi que les réalités du monde du travail et de la société;
- i. faire systématiquement usage du narratif CSC (1) dans chaque organisation.

---

(1) Nos valeurs, formulées selon nos propres mots et de manière positive, déterminent notre narratif. Nous le déclinons en plusieurs piliers: le respect de l'engagement des personnes, des revenus juste, la qualité du travail et de la carrière, un système de sécurité sociale solide et des services publics de qualité.

## Démocratie interne

### Résolution 1

Nos organisations renforcent leur démocratie interne et leur représentativité à travers:

- a. une amélioration de la présence et de la participation effective des militantes et militants dans nos instances notamment via un échange de bonnes pratiques et une plus forte représentation des jeunes;
- b. de nouvelles formes d'information, de consultation, de communication bien encadrées pour les militantes et militants et pour les membres, notamment dans les milieux non structurés syndicalement par des délégations. Complémentairement, nous devons continuer à expérimenter de nouveaux modes de représentation dans nos instances.

## Action professionnelle

### Résolution 2

Les secteurs privés et publics s'engagent à analyser pour le prochain congrès (2023) comment organiser au mieux l'action professionnelle à partir des principes suivants:

- la feuille de route reste un document approuvé qui sert de base à la discussion;
- les structures actuelles des organisations ne constituent pas un but en soi;
- il faut s'efforcer de créer des entités professionnelles qui peuvent fonctionner de manière suffisamment efficace et durable en termes d'échelle, tout en assurant une cohésion logique des secteurs;
- la meilleure défense possible des intérêts individuels et collectifs de nos

membres est au cœur de nos préoccupations.

Cette analyse doit être réalisée dans le cadre d'un dialogue avec les militantes et militants dans les centrales et secteurs concernés. Les membres du bureau national (confédération et fédérations) seront associés à ce processus.

Nous consacrons par ailleurs davantage d'énergie à:

- a. un accompagnement renforcé de toutes les militantes et de tous les militants d'entreprise et un meilleur développement des facilités syndicales;
- b. la réussite des élections sociales 2020 en réalisant entre autres:
  - une campagne de recrutement solide suivie d'une campagne de vote dynamique avec une collaboration entre centrales et fédérations;
  - une réduction du nombre d'entreprises sans candidats CSC;
  - une augmentation de la proportion de femmes, de jeunes et de personnes d'origine étrangère parmi nos candidates et candidats afin de parvenir à une image fidèle de l'entreprise/l'institution;
  - un engagement à encore accroître la qualité de nos candidates et de nos candidats en accordant une attention particulière au fait que ces personnes partagent les valeurs de la CSC;
- c. une attention renforcée envers les travailleuses et travailleurs dans les PME et les entreprises/institutions dont l'emploi est dispersé, les indépendantes et indépendants sans personnel, les intérimaires, les travailleuses et travailleurs détachés

étrangers, les travailleuses et travailleuses de plateforme digitale, ainsi que celles et ceux qui sont occupés à temps partiel ou dans des contrats précaires;

- d. la construction de chaînes d'approvisionnement durables et de solidarité internationale, en discutant du devoir de vigilance et en établissant des plans de vigilance dans le cadre de la concertation sociale dans les entreprises;
- e. au renforcement des négociations sectorielles de sorte que le plus grand nombre possible de travailleuses et de travailleurs en Belgique puisse être couvert par une CCT sectorielle.

En concertation avec les centrales professionnelles et avec le soutien des fédérations, nous définissons des objectifs et prévoyons un suivi et des rapports périodiques au niveau des efforts et des résultats.

## Action interprofessionnelle

### Résolution 3

En collaboration avec les centrales professionnelles, nous voulons représenter, organiser et défendre tous les travailleurs et toutes les travailleuses avec ou sans emploi, afin qu'ils fassent entendre leur voix. Nous le faisons en nous appuyant notamment sur l'éducation permanente, la dynamique de groupes spécifiques, le développement d'initiatives thématiques et l'organisation d'une action de proximité. Les militantes et militants sont au cœur de cette action collective. Dans ce cadre, nous voulons:

- a. l'organisation d'assemblées et d'initiatives syndicales qui rassemblent

des militantes et militants d'horizons divers. Ceci constitue également l'occasion d'être à l'écoute des travailleuses et travailleurs là où ils se trouvent;

- b. développer des actions d'éducation permanente et de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations;
- c. mener un travail de collectivisation des plaintes qui dépassent les secteurs et proposer des actions collectives sur cette base;
- d. rassembler les publics spécifiques de travailleurs et travailleuses (avec ou sans emploi) afin de les informer et construire ensemble notre action collective.

## Égalité de genre et participation des femmes

### Résolution 4

Depuis notre congrès de 2002, nous avons des objectifs ambitieux en termes d'égalité de genre qui portent partiellement leurs fruits, mais nous voulons aller plus loin et demandons aux organisations d'être actives dans les matières suivantes:

- a. pour l'ensemble de la CSC, tendre vers la participation paritaire entre femmes et hommes dans les instances interprofessionnelles. Pour les instances professionnelles, tendre vers une représentation proportionnelle à la réalité de l'emploi (hommes/

femmes) dans les secteurs;

- b. amélioration de la participation des femmes aux élections sociales de 2020: nous veillons à ce que, lors de la constitution des listes de candidates et candidats, la représentation des femmes soit proportionnelle au nombre de travailleuses dans l'entreprise. Dans les entreprises où il y a encore des possibilités de progrès, nous menons des actions ciblées;
- c. les hommes et les femmes doivent disposer des mêmes chances de pouvoir exercer un mandat. Nous accordons une attention particulière à ce que les travailleuses et travailleurs à temps partiel puissent effectivement exercer leur mandat.



Au travers du plan d'action égalité, nous suivons annuellement dans les organisations et les instances les évolutions au niveau de l'égalité de genres.

## Services aux membres et accessibilité

### Résolution 5

Nous améliorons nos services aux membres en:

- a. mettant les membres au centre pour l'application de nos accords qui précisent ce que font les divers services ou organisations;
- b. optant pour une digitalisation de certains services en tenant compte de la fracture numérique tout en privilégiant un rôle central pour les militantes et militants et en maintenant le contact humain avec nos membres. Nous accompagnons nos militantes et militants, ainsi que nos membres dans l'utilisation des outils mis en place;
- c. veillant à assurer une accessibilité renforcée pour nos membres dans toutes les organisations en offrant la possibilité de prendre des rendez-vous et en définissant les canaux les plus pertinents au travers desquels ils peuvent entrer en contact avec nous;
- d. encourageant un engagement de longue durée via la possibilité de bénéficier d'avantages en phase avec notre travail syndical, nos valeurs et les besoins de nos membres. Dans cette perspective, la CSC accompagne chaque membre tout au long de sa carrière. Des avantages commerciaux ou autres liés à un contenu syndical constituent des instruments de recrutement utiles. Ils contribuent à une affiliation de longue durée;

- e. menant une évaluation régulière des services aux membres et en adaptant si nécessaire nos services en fonction des besoins de nos membres.

## Recrutement et fidélisation

### Résolution 6

Le recrutement et la fidélisation des membres est une priorité et est l'affaire de tous et toutes. Elle doit faire partie de l'ADN de notre organisation. Nous devons disposer d'un pilotage national afin de travailler de manière professionnelle. Nous voulons à la fois augmenter le nombre de membres recrutés, réduire le nombre de membres démissionnaires et augmenter notre base militante afin de renforcer notre mouvement syndical dans sa capacité à défendre les droits de tous et toutes. Nous allons:

- a. veiller à ce que l'affiliation soit simple et rapide et à ce que les membres bénéficient dès le départ d'une bonne vision de nos services, mais aussi de la possibilité de s'engager dans le mouvement syndical;
- b. rappeler les avantages d'une affiliation et l'importance d'être affilié à notre syndicat;
- c. donner notamment via internet une information claire sur le coût net de l'affiliation en limitant de manière drastique les différentes catégories de cotisations et en informant de manière transparente sur les primes syndicales;
- d. élaborer des plans d'action par organisation, de manière à disposer, d'ici fin 2020, des adresses mail, lieux de travail et numéros de GSM d'au minimum 80% de nos membres;
- e. procéder rapidement à une simplification, une standardisation et une digitalisation des procédures admi-

nistratives pour nos membres tout en tenant compte de la fracture numérique;

- f. développer une communication ciblée, accessible, sélective et proactive sur la législation, nos services et notre action syndicale;
- g. procéder à des enquêtes de satisfaction régulières auprès des membres sur notre action et sur nos services et en assurer le suivi;
- h. développer des plans d'action pour contacter personnellement et de manière professionnelle tous les membres démissionnaires, afin de comprendre et répertorier les mécontentements, les attentes mais aussi les satisfactions, et attirer l'attention sur ce que la CSC peut signifier pour eux;
- i. soutenir les militantes et militants ainsi que les membres du personnel avec de la formation et les outils adéquats dans le cadre du recrutement et de la fidélisation des membres;
- j. prévoir des actions de recrutement à l'attention de groupes cibles et sur des thèmes à propos desquels nous nous profilons clairement;
- k. promouvoir, à travers ces différentes actions, l'implication de nos membres dans le mouvement syndical en tant que militante ou militant afin de les rendre acteurs de notre société et renforcer notre mouvement syndical;
- l. évaluer les procédures existantes et relatives à l'affiliation de grévistes lors de conflits sociaux.

### Résolution 7

L'affiliation des jeunes est une mission de toute la CSC. Nous favorisons l'affiliation et la militance des jeunes en collaboration avec les Jeunes CSC et Jong

ACV et l'action des jeunes des centrales professionnelles. Nous allons:

- a. donner de la place aux jeunes dans les instances décisionnelles de nos organisations;
- b. organiser le service et la communication de manière encore plus professionnelle à l'égard des élèves de secondaire et des étudiantes et étudiants (jobistes), des jeunes en fin de scolarité et des jeunes qui débutent sur le marché du travail;
- c. établir des plans d'action dans chaque organisation pour revenir à notre représentativité de jeunes membres de 2012;
- d. promouvoir Enter et Go, l'affiliation graduelle pour les jeunes, et sensibiliser, impliquer l'ensemble de notre personnel et de nos militants dans cette démarche;
- e. définir des plans d'action avec de jeunes militantes et militants afin d'assurer l'accueil syndical et l'ac-

compagnement des nouveaux travailleurs et travailleuses dans l'entreprise, des étudiantes et étudiants jobistes, des stagiaires en alternance emploi-formation et des intérimaires, par le biais d'une approche systématique et continue;

- f. intégrer dans notre communication et dans nos positionnements syndicaux des revendications qui répondent aux besoins des jeunes, sur la base de leurs propositions, et les mettre en dialogue avec d'autres organisations de jeunesse.

Nous évaluons ceci annuellement.

### Résolution 8

La CSC veut également veiller à l'affiliation, la fidélisation et la militance des personnes (pré)-pensionnées:

- a. en contactant les membres sur le point de partir à la (pré)-pension;
- b. en visibilisant la concertation et nos

actions pour ces groupes;

- c. en développant la collaboration avec d'autres organisations de seniors;
- d. en développant des outils de propagande à destination de chaque organisation afin de systématiser en entreprises et en région une approche efficace de ce public.

## Information et communication

### Résolution 9

Nous améliorons la visibilité et la cohérence de l'image de la CSC au travers des mesures suivantes:

- a. l'application de notre narratif dans toutes nos communications et la diffusion d'une image plus positive du syndicat par le biais de divers moyens de communication, méthodologies et moyens;
- b. la poursuite de l'harmonisation de nos communications internes et



Lors d'intermèdes musicaux, Max Vandervorst a fait voyager les congressistes dans le monde de la pataphonie (voir p. 55).

externes (correspondances, publications et communication digitale) avec le style maison et avec les bonnes pratiques de la communication en gardant à l'esprit que les membres doivent y occuper une place centrale. Notre message doit être vulgarisé, clair, ciblé et en adéquation avec le public visé;

- c. la prise en compte de l'évolution rapide vers le digital: le numérique sera utilisé dès que c'est pertinent en tenant compte de la fracture numérique avec une approche via différents médias dans laquelle un contenu est développé en parallèle pour plusieurs supports. Les supports papier et digitaux jouent des rôles complémentaires;
- d. la poursuite de notre travail syndical tant sur la communication écrite que sur le contact personnel. Pour certains groupes cibles et certaines communications, le contact personnel ne peut être remplacé par l'offre numérique;
- e. la poursuite du développement de l'intranet et du nouveau site internet de la CSC;
- f. une présence (inter)active sur les médias sociaux grâce à une stratégie claire;
- g. la fixation des prochaines étapes en matière de marketing et de gestion de la relation avec nos membres (CRM, *Customer relationship management*).

## Formation et accompagnement des militantes et militants

### Résolution 10

La formation et l'accompagnement des militantes et militants sont pilotés de



façon centralisée au niveau national, au niveau des commissions de formation régionales et au niveau des réunions des formateurs. Nous renforçons la formation et l'accompagnement des militantes et militants tant au niveau technique qu'au niveau sociopolitique, en:

- a. offrant aux militantes et militants, à temps, un accès à l'action associative ou à la formation leur permettant de développer une compréhension critique du monde dans lequel ils vivent, mais également de développer leurs capacités d'expression et d'action;
- b. construisant des «parcours» de formation de base pour les militantes et militants récents et de formation continue adaptée pour les plus expérimentés avec la possibilité, de manière sélective pour ces derniers, d'un enseignement qualifiant du niveau de l'enseignement supérieur sans oublier les besoins spécifiques des publics plus qualifiés;
- c. accordant une attention particulière aux militantes et militants ayant un faible niveau d'instruction, à celles et ceux qui ne sont pas de langue maternelle néerlandaise, française ou allemande et à celles et ceux qui ont des difficultés avec la digitalisation, en offrant également des cours de langue syndicaux pour celles et ceux qui en ont besoin;
- d. articulant, à côté de l'offre standard de formation autour de l'exercice des mandats, la formation aux enjeux d'actualité et de prospective en accordant une attention particulière à la transition juste et aux dangers qui pèsent sur la démocratie;
- e. ciblant la concertation, l'action collective et l'éducation permanente comme moyens d'actions importants;
- f. intégrant les applications TIC dans la formation et l'apprentissage de l'utilisation des technologies de l'information dans le travail syndical dans un souci d'alphabétisation numérique et de développement du sens critique;
- g. examinant comment nous pouvons, via la formation, atteindre et organiser les travailleurs et travailleuses sans mandat syndical et maintenir le contact avec eux. Une attention particulière est accordée au renforcement sociopolitique, notamment des groupes de travailleurs et travailleuses les plus fragilisés. Une information au sujet de notre offre de formation doit être organisée vers le plus grand nombre de nos membres;
- h. donnant une formation à l'utilisation des médias, en particulier les



© AUDE VANLATHÈM

- médias sociaux;
- i. accordant une attention particulière aux militants et militantes travaillant dans des entreprises/institutions dans lesquelles l'emploi est dispersé;
  - j. coopérant davantage et en convenant de règles claires entre les fédérations interprofessionnelles et les centrales, notamment via les commissions de formation et les réunions de formateurs.

## Accompagnement du personnel

### Résolution 11

Nous souhaitons que notre personnel reste compétent, militant et motivé dans son travail, dans son équipe, dans son organisation et au sein de la CSC dans son ensemble. Pour ce faire, nous poursuivons la professionnalisation de la politique du personnel de la CSC en prenant des initiatives dans différents domaines de la politique du personnel, via des formes existantes et nouvelles d'apprentissage et de développement, une politique active concernant le bien-être et les agressions et la poursuite de l'élaboration de la politique interne de la carrière.

## Développement durable à la CSC

### Résolution 12

Chaque organisation de la CSC s'engage à élaborer un plan de durabilité pour sa propre action et à le budgétiser. Ce plan vise un fonctionnement durable et climatiquement neutre d'ici 2050 (Accord de Paris) en:

- a. réalisant à partir de 2020 un premier état des lieux au sein de chaque organisation;
- b. établissant des objectifs de progrès année après année avec évaluation;
- c. prêtant une attention toute particulière à une politique d'achat qui garantisse les droits des travailleurs et travailleuses tout au long du processus de production.

Ce plan de durabilité doit prévoir un calendrier reprenant des mesures d'organisation interne dans le domaine des plans d'action syndicaux pour la concertation sociale à tous les niveaux et ce, en fixant des orientations cohérentes partant d'une vision et d'une stratégie CSC globales.

## Comités régionaux et communautaires

### Résolution 13

Nous organisons une bonne interaction et concertation avec les comités régionaux et communautaires en:

- a. s'informant régulièrement et mutuellement des positions et orientations prises;
- b. se coordonnant, dans la mesure du possible, là où ceci est pertinent;
- c. collaborant pour se renforcer mutuellement dans l'intérêt des droits des travailleuses et travailleurs et/ou de la protection des travailleuses et travailleurs;
- d. prévoyant à cet effet une plateforme de concertation adéquate afin de réaliser cet objectif.

## Conclusion

Le congrès charge le conseil général et le bureau national de traduire ces résolutions, ainsi que les lignes de force de notre congrès de transition, dans notre action et dans nos interventions.



# LES RÉSOLUTIONS D'ACTUALITÉ

## 1. Respect et transition juste

Conformément à son mémorandum, la CSC entend que la nouvelle politique du gouvernement fédéral respecte chaque personne et chaque travailleuse ou travailleur. Cette politique doit également s'engager fermement en faveur du développement durable, y compris au travers d'initiatives nécessaires en matière de climat et d'environnement.

À cet effet, la CSC poursuit son engagement dans la vaste action menée contre le réchauffement climatique et pour la protection de l'environnement. À l'instar de la CES et de la CSI, la CSC veut que la transition soit juste et que l'on prévienne et compense les répercussions négatives pour les travailleuses et travailleurs. La CSC voit dans les activistes climatiques des alliés pour lutter en faveur d'une transition qui est nécessaire.

## 2. Droit à la négociation

La CSC entend sortir du carcan actuel dans lequel est enfermée la politique

des salaires. Respecter les travailleuses et travailleurs signifie renforcer leur droit à la négociation collective. La CSC exige la plus grande liberté salariale possible. La loi relative à la norme salariale de 2017 doit être supprimée, ainsi que les éléments contraignants de la loi de 1996. Cette loi fait reposer la responsabilité de la compétitivité sur les seuls travailleuses et travailleurs et est contraire au droit fondamental à la liberté de négociation. Cette loi repose sur une comparaison erronée du coût salarial. Par ailleurs, la CSC ne permettra sous aucun prétexte que l'on touche à nouveau à l'indexation automatique des salaires ou aux barèmes et aux salaires minimums. Cette matière relève en effet de la liberté de négociation.

## 3. Une Europe sociale et durable

La CSC veut une Europe sociale qui protège les travailleuses et travailleurs et s'engage pleinement en faveur du développement durable. Pour atteindre ces objectifs, la CSC renvoie à son mémorandum européen et aux orientations du congrès de la CES. La CSC demande que

l'Europe s'attelle en priorité aux aspects suivants:

- a. en écho notamment à la faillite de Thomas Cook, qu'une réglementation fiscale contraignante empêche que les entreprises soient vidées financièrement à travers des constructions européennes ou internationales d'entreprises;
- b. qu'elle transpose le pilier social européen en des droits et règles contraignants. La Commission doit renforcer le dialogue social européen, transposer les accords conclus et modifier la règle qui consiste à supprimer une législation lorsque le législateur européen en adopte une nouvelle;
- c. qu'elle joue un rôle de précurseur dans la réalisation des Objectifs de développement durable des Nations unies pour 2030, avec des objectifs intermédiaires pour 2024, et qu'elle s'attache à réduire l'empreinte environnementale européenne conformément aux objectifs du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec);
- d. qu'elle cesse de se focaliser unilatéralement sur la réduction des dépenses et qu'elle sorte les investissements publics, sociaux et durables du calcul des soldes budgétaires des gouvernements;
- e. qu'elle agisse contre les problèmes persistants de dumping social. Pour les travailleuses et travailleurs détachés, la révision du règlement n° 883/2004 (1) constitue une avancée importante dans la perception des cotisations sociales. Cette révision doit être finalisée dans les meilleurs délais.

(1) Règlement (CE) n°883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.



Ce n'est pas suffisant toutefois: comme c'est le cas pour les salaires, les cotisations sociales perçues ne peuvent être inférieures à celles des travailleuses et travailleurs belges. La possibilité de percevoir la sécurité sociale dans le pays du travail sera examinée;

- f. qu'elle assure dans chaque État membre un salaire minimum qui vaut pour toutes les travailleuses et travailleurs;
- g. que pour les accords commerciaux du type TTIP et Ceta, l'autonomie législative des parlements soit préservée.

Le Brexit est un spectacle hallucinant. La CES et la CSC conjuguent leurs efforts pour une issue qui préserve et qui cause le moins de dommage possible à l'emploi et aux droits des travailleurs et travailleuses, y compris des travailleuses et travailleurs britanniques. Les pouvoirs publics doivent également tout mettre en œuvre pour contrer autant que possible le préjudice éventuel que le Brexit pourrait occasionner au marché du travail belge.

#### 4. Populisme, racisme et démocratie

La CSC veut une société inclusive. Les succès des partis d'extrême droite, et leur démagogie, mettent en péril les droits humains et les mécanismes de solidarité qui caractérisent le monde du travail. Elle rejette la polarisation contre les plus faibles, contre les personnes d'origine étrangère, contre les ayants droit aux prestations sociales.

Elle rejette la discrimination sous toutes ses formes. Changer le récit sur la migration, lutter contre le racisme est plus que jamais d'actualité pour la CSC qui contribuera à faire barrage contre cet empoisonnement de la société. La CSC y sera

aussi particulièrement attentive lors du recrutement des candidats aux élections sociales. La peur n'est jamais une bonne conseillère.

La diversité constitue un enrichissement et non une menace comme le laissent croire les idées racistes et démagogiques.

Pour la CSC, la démocratie est plus qu'un processus de vote à quelques années d'intervalle. La démocratie exige un dialogue permanent avec la société, avec la société civile organisée en particulier.

La CSC n'accepte pas que la démocratie soit minée par des attaques contre une société civile critique à son égard. C'est une stratégie qui s'attaque aussi aux scientifiques critiques, aux juges et aux médias. La CSC rappelle que le rôle des partenaires sociaux et, en particulier, du mouvement syndical (syndicats et mutuelles) dans la gestion et la mise en œuvre de la sécurité sociale est indispensable.

#### 5. Renforcement de la sécurité sociale

La CSC veut que la sécurité sociale et ses missions soient renforcées plutôt que démantelées. C'est pourquoi elle demande son refinancement de toute urgence. Cet objectif sous-tend une politique forte pour des emplois de meilleure qualité avec des bons salaires et des cotisations normales. Elle requiert également de mettre un terme aux «fuites de cotisations» liées à la fraude aux salaires et aux cotisations et à la prolifération des statuts professionnels et des avantages salariaux sans cotisations ni impôts normaux.

Ces mesures devraient permettre d'améliorer les revenus de remplacement et les

soins de santé plutôt que de les démanteler en réduisant les allocations et les remboursements ou en durcissant les conditions d'accès. Plus particulièrement, la CSC:

- a. s'oppose à toute proposition qui limite dans le temps ou réduit davantage les allocations de chômage;
- b. n'accepte pas que l'on porte atteinte au mécanisme légal de liaison au bien-être ni à l'indexation des allocations;
- c. souhaite que le démantèlement des régimes de fin de carrière et le relèvement de l'âge de la pension laissent la place à une politique de carrière à part entière qui investisse dans un travail de qualité à chaque âge, du début à la fin de la carrière. Nous voulons de bons salaires et des contrats à durée indéterminée dès le début de la carrière, des possibilités de souffler durant la carrière et des perspectives d'une fin de carrière digne et en bonne santé. Cela se traduit par: emplois de fin de carrière à partir de 55 ans, RCC médical à partir de 58 ans, autres RCC ou pension anticipée à partir de 60 ans, pension légale à partir de 65 ans;
- d. veut une augmentation substantielle du montant des pensions et donne mandat au conseil général pour traduire ce point concrètement dans les plus brefs délais. En effet, les pensions belges font partie des plus basses en Europe et ne suffisent plus à garantir une retraite paisible;
- e. souhaite renforcer la qualité et le volume de l'emploi dans les secteurs relevant de la protection sociale.

#### 6. Préservation des services collectifs

La CSC constate que l'obsession à réaliser des économies ne se focalise pas



Le studio photo en action (voir p. 54).

seulement sur la sécurité sociale, mais également sur les services collectifs, ces derniers émanant tant des pouvoirs publics que du secteur privé non-marchand. Les services publics sont tout particulièrement visés. La CSC préconise un renforcement plutôt qu'un démantèlement des services publics. À l'instar du non-marchand, de nombreux services publics nécessitent des investissements supplémentaires, pas seulement dans les infrastructures et les équipements, mais aussi dans les effectifs. De bons salaires et de bonnes conditions de travail constituent une condition sine qua non pour des services de qualité.

Avec ses centrales des services publics et de l'enseignement, la CSC s'opposera à toute tentative visant à démanteler les services publics et le statut du personnel de la fonction publique et de l'enseignement, des nominations au système des pensions publiques.

## 7. Mise en œuvre du projet d'AIP

Le projet d'accord interprofessionnel et son approbation par la CSC ont jeté les bases d'une série d'améliorations pour les travailleuses et travailleurs, d'une part au travers d'accords conclus au Conseil national du travail et dans les secteurs et entreprises, d'autre part avec

la liaison au bien-être des allocations sociales. La CSC réitère son exigence que les discussions sur l'affectation de l'enveloppe bien-être soient menées conformément à la loi qui prévoit que les interlocuteurs sociaux se prononcent avant le 15 septembre de l'année concernée. La CSC souhaite à présent que des accords soient également conclus à très court terme sur le salaire minimum:

- une première augmentation de 1,1% du salaire minimum interprofessionnel, dans les meilleurs délais ;
- directement suivie d'une deuxième augmentation substantielle.

## 8. Justice fiscale

La CSC exige plus de justice fiscale en donnant la priorité à la recherche de recettes supplémentaires auprès de ceux qui, aujourd'hui, ne contribuent pas suffisamment. Il faut prioritairement:

- a. rechercher des compensations au sous-financement (à hauteur d'environ 6 milliards d'euros) du tax shift et de la réforme de l'impôt des sociétés afin de rendre ces opérations budgétairement neutres, notamment par l'instauration d'une imposition des grandes fortunes;
- b. lutter de façon crédible contre la fraude et l'évasion fiscales. La Belgique doit soutenir cette approche aux niveaux européen et international

plutôt que la freiner. Il faut plus particulièrement un engagement résolu à élargir l'assiette imposable au niveau européen et que les nombreuses multinationales qui ne contribuent pas ou quasi pas au financement des fonctions collectives soient désormais assujetties à l'impôt;

- c. que la réforme éventuelle de l'impôt des personnes physiques renforce le caractère redistributif: avec un rétablissement de la progressivité (réinstauration des tranches supérieures) sans favoriser les revenus du patrimoine comparativement aux revenus du travail (un euro est un euro).

## 9. Solidarité syndicale internationale

Les graves violations des droits syndicaux dans plusieurs pays préoccupent vivement la CSC.

Il est totalement inacceptable que des travailleuses et travailleurs et des responsables syndicaux soient emprisonnés ou, pire encore, assassinés parce qu'ils organisent et mobilisent leurs collègues pour défendre leurs intérêts.

Par l'intermédiaire de l'OIT, de la CSI et des fédérations internationales, la CSC met tout en œuvre pour organiser des missions chargées d'enquêter dans ces pays et d'exercer des pressions sur les gouvernements concernés pour qu'ils respectent les conventions de l'OIT.

Le congrès de la CSC adresse ses chaleureuses et solidaires salutations aux collègues syndicalistes de ces pays et leur témoigne son immense respect.



## EN MARGE DU CONGRÈS



© AUDE VANLATHÈM

## Notre mascotte: Zora

À quelles évolutions technologiques faut-il s'attendre demain... voire dès aujourd'hui? La mascotte de notre congrès était Zora, un robot qui peut être utilisé dans un hôpital, un hôtel, une maison de repos, etc. Elle peut tenir des conversations basiques en 25 langues, indiquer le chemin ou montrer un exercice.

Plus d'infos? <https://zorarobotics.be>



© AUDE VANLATHÈM

## Studio photo

Le studio photo est l'occasion de prendre la pose, seul ou en groupe, pour conserver un beau souvenir du congrès. Pour découvrir les photos, rendez-vous sur [www.photoscongresCSC.be](http://www.photoscongresCSC.be).

La photographe de service au studio photo était Katty Petras.



© AUDE VANLATHÈM



## Focus sur la durabilité

Dans le cadre de ce congrès, nous avons essayé de protéger au maximum l'environnement.

- Le sac du congrès, réutilisable, est en papier tissé recyclé.
- Les lanières sont fabriquées à partir de bouteilles en plastique recyclées.
- Le café et les jus servis sont issus du commerce équitable.
- Des fontaines sont à disposition pour remplir les verres d'eau.
- Dans la mesure du possible, les ingrédients utilisés pour confectionner les repas sont produits localement, en veillant tout particulièrement à une pêche durable.

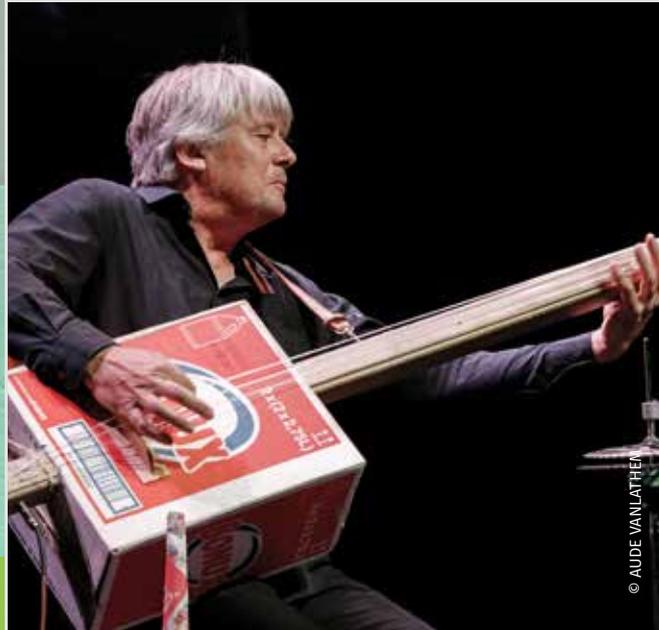
Enfin, la mobilité douce (train, transports en commun, co-voiturage...) a été vivement encouragée pour se rendre à Ostende et se déplacer durant les trois jours (navette, marche, vélo...).



© AUDE VANLATHÈM



Le saxosoir.



Max Vandervorst, musicien pataphoniste.



## Intermèdes musicaux

Qui est l'homme mystérieux qui a animé notre congrès avec ses intermèdes musicaux surprenants? Max Vandervorst: musicien, compositeur, inventeur d'instruments «sauvages» et de la pataphonie, donne vie depuis 1988 à des instruments qu'il fabrique à partir d'objets recyclés ou trouvés dans les poubelles. *«J'ai étudié la clarinette à l'académie, mais j'ai toujours été plus attiré par le saxophone. Un beau jour, j'ai posé le bec de ma clarinette sur un arrosoir, et c'est ainsi qu'est né mon premier instrument: le saxosoir. Ce son m'a ému, j'avais le sentiment d'avoir trouvé quelque chose de personnel, de pouvoir m'exprimer. Progressivement, d'autres instruments se sont ajoutés et j'ai multiplié mes spectacles.»* Son message au public: *«Donnons de la force au quotidien. Il faut faire quelque chose de l'instant présent (ici et maintenant), c'est mon credo. L'imagination est essentielle.»*

### Pour en savoir plus sur Max

À Dinant, vous pouvez visiter la «Maison de la pataphonie». Découvrez des instruments improbables faits de cailloux, de bambou, de manches à balai, de tuyaux de chauffage, etc.

Vous trouverez plus d'informations sur les spectacles, livres, CD et ateliers de Max Vandervorst sur [www.maxvandervorst.be](http://www.maxvandervorst.be).



# En marge du congrès

## Élections sociales: le coup d'envoi

Le coup d'envoi officiel des élections sociales a été lancé au congrès. La Ligue belge d'improvisation est partie à la recherche du candidat idéal pour la CSC. Levi et Jean-Marc, que vous reconnaissez sur les affiches des élections sociales, ont partagé leur expérience sur leur engagement à la CSC. Le matériel de la campagne de recrutement a également été présenté et Marc Leemans a conclu par un appel chaleureux aux participants du congrès: «Soyez la voix qui porte».

Les militants qui figurent sur les affiches des élections sociales sont venus témoigner au congrès.



## Message au nom de la CES

Pour Ludovic Voet, secrétaire confédéral en charge de la jeunesse à la Confédération européenne des syndicats (CES), deux menaces guettent l'Europe: le repli sur soi et les attaques sur le multilatéralisme. «Certains dirigeants jouent sur les peurs des gens, migrants et chômeurs, pour se dédouaner de leurs propres échecs. Comme syndicats, pour rendre la confiance aux citoyens, nous devons aider l'Europe à relever des défis. Il s'agit de développer un modèle durable avec des investissements publics et privés pour des emplois de qualité et une transition juste. Il faut atteindre la neutralité carbone en 2050 avec un objectif intermédiaire de 50% en 2030. Il faut créer des emplois nouveaux nécessaires pour développer une nouvelle politique industrielle européenne. Il faut façonner l'économie mondiale avec des accords de commerce et d'investissement justes, instaurer un système de salaire minimum en Europe, renforcer les syndicats dans les pays où ils sont faibles ou absents et étendre les mêmes droits à tous les travailleurs... Par rapport aux migrations, l'Europe doit adopter un programme global qui engage tous les États membres. Il faut défendre la digitalisation avec l'humain aux commandes.»

Ludovic Voet.





Jeroen Van Ranst.

Jeanne Maillart.

## Faire mouvement avec les Jeunes CSC

«Le défi des jeunes est d'être plus que des chiffres et des lignes sur un graphique», affirment Jeanne Maillart et Jeroen Van Ranst, responsables des Jeunes CSC et des Jong ACV. «Les jeunes sont à la recherche de réponses dans une société en changement. Nous, la CSC, devons pouvoir continuer à offrir une alternative. Proposer aux jeunes un autre point de vue sur le monde, et pas celui qui nous divise et nous monte les uns contre les autres. C'est ainsi que nous faisons mouvement. Alors que la précarité est élevée chez les jeunes, notre souhait est qu'ils soient autonomes conformément à la ligne de force numéro 9.h. Nous devons reconquérir le terrain par un plan de recrutement et d'affiliation, être un syndicat dans lequel les jeunes se reconnaissent et ont un rôle à jouer. Les manifs pour le climat de 2019 sont une opportunité de convergence des luttes. Les jeunes qui se mobilisent, c'est une excellente nouvelle pour la démocratie et pour nous.»

«Aux manifs pour le climat de ces derniers mois, nous pouvons associer le combat pour la justice sociale.»



© AUDE VANLATHÈM

## À propos des nouvelles formes de travail

Comment adapter notre travail syndical et notre action aux nouvelles formes de travail liées au développement des plateformes digitales telles que Uber, Deliveroo, RBNB...? Comment mieux protéger ces travailleurs que le gouvernement ne considère pas comme des travailleurs? Ce panel a réuni Amrit Sewgobind, Secrétaire syndical du syndicat hollandais FNV et permanent dans le secteur des taxis, Jean-Bernard Robillard, porte-parole du Collectif des coursiers, et Mathias Wouters, chercheur sur l'économie de plateforme à la KUL. Tous trois se rejoignent pour dire que le droit du travail doit être appliqué à ces nouvelles formes de travail, notamment aux niveaux des salaires minimum et des assurances accidents du travail. Comme syndicat, nous devons améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs et répondre à ces nouveaux défis.

Jean-Bernard Robillard.

Amrit Sewgobind.



© AUDE VANLATHÈM

© AUDE VANLATHÈM



«Les citoyens et les travailleurs ont la trouille de la mondialisation avec peu ou pas de régulation. La conséquence est le repli sur soi.»

© AUDE VANLATHÈM

## Débat sur l'Europe et le populisme

Véritable danger pour nos démocraties, le populisme est partout présent en Europe mais prend des formes différentes selon les pays. Pour en parler, trois syndicalistes: le britannique Paul Nowak de la TUC, le finlandais Jarkko Elorantai, président du SAK et le français Laurent Berger de la CFDT et président de la Confédération européenne des syndicats.

Pour contrer les dangers du repli sur soi, tous trois croient en l'idée d'une Europe forte qui défende les intérêts européens par rapport aux autres grandes puissances économiques. *«Nous avons besoin de réglementations internationales et européennes fortes pour aller de l'avant, contrer les changements climatiques et autres. C'est le moment pour l'Europe de montrer qu'elle est plus qu'un marché unique. Nous devons monter des alternatives ensemble pour obtenir l'Europe sociale. Les citoyens et les travailleurs ont la trouille de la mondialisation avec peu ou pas de régulation, avec pour conséquence le repli sur soi. Le rôle de la CES est de porter ces revendications pour d'avantage de réglementations. Nous devons remettre la solidarité au cœur de nos discours, repartir de la base du syndicat, de l'indignation par rapport aux injustices, et mener des campagnes coordonnées.»*

Paul Nowak, syndicaliste anglais (TUC).



© AUDE VANLATHÈM

Laurent Berger, syndicaliste français (CFDT).



© AUDE VANLATHÈM



Sharan Burrow.

## Message de Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI

Sharan Burrow a remercié la CSC pour son leadership à l'OIT, pour la défense des droits des travailleurs et à la Commission des normes et tire la sonnette d'alarme. Elle voit en effet dans les crises actuelles des analogies avec l'entre-deux guerres. Elle a passé en revue une série de problèmes liés à la mondialisation de l'économie qui impactent directement les travailleurs transformés en esclaves ou en robots, que ce soit dans les chaînes d'approvisionnement ou chez Amazon par exemple.

Elle rappelle que quatre milliards de personnes dans le monde ne sont pas couvertes par la sécurité sociale et qu'il faut continuer à la mettre en place dans tous les pays. Que l'économie zéro émission de gaz à effet de serre est la seule façon d'assurer notre avenir.

Elle rappelle que le dialogue social et la négociation collective sont indispensables. Tout cela doit passer par la défense pour un travail décent pour tous à l'échelle mondiale en le mettant prioritairement à l'agenda.

## L'OIT a 100 ans

C'est Luc Cortebeek, ancien président de la CSC, qui a animé ce panel sur l'Organisation internationale du travail (OIT). Et pour cause: il s'y est beaucoup investi et est toujours membre du CA depuis 2011. L'OIT a célébré ses cent ans en juin 2019 à Genève. La CSC s'y implique énormément. Plusieurs militants de la CSC sont intervenus dans ce panel. Michel Vanden Berghe, délégué chez Alstom Belgium, a mis en avant le problème que des entreprises multinationales signent des chartes non contraignantes en matière d'environnement, de droits sociaux. «*Quand les délégués proposent d'en discuter, ils nous disent que ça ne fait pas partie de nos prérogatives.*» La CSC soutient l'idée d'un traité des Nations unies pour le respect des droits humains et des travailleurs. Pia Stalpart, secrétaire générale de la CSC-Alimentation et Services, a souligné l'importance de la Convention 189 sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques adoptée par l'OIT en 2011. Martine le Garroy, permanente à la CNE, est revenue sur l'immense joie ressentie par les représentants des travailleurs à l'OIT en juin 2019 lors de l'adoption de la convention 190 concernant «l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail». Corinne Vargha, directrice des normes à l'OIT, a mis en avant l'important travail de la Commission des normes qui juge chaque année 24 pays qui n'ont pas respecté les droits des travailleurs conformément aux normes de l'OIT.



Luc Cortebeek a modéré le panel sur l'OIT.





© ROGER JOB

Le colloque international sur la diligence raisonnable a rassemblé les partenaires de la CSC du monde entier.

## En

### Colloque international sur la diligence raisonnable

Le colloque international et le séminaire ont mis en avant l'importance de la solidarité internationale.

Le congrès de la CSC a été précédé le 8 octobre par un colloque international intitulé «Vers une diligence raisonnable en matière de droits humains» suivi, le 9 octobre, d'un séminaire international sur le même thème. Des syndicalistes du monde entier, partenaires de la CSC, se sont penchés sur l'importance de réguler les chaînes d'approvisionnement et d'aboutir à la signature d'un traité des Nations unies contraignant concernant les entreprises et les droits humains. Ces deux jours ont souligné la nécessité absolue de la solidarité internationale. Nous développerons ces thèmes dans le *Syndicaliste* n° 917.



© ROGER JOB

© ROGER JOB



# DISCOURS DE CLÔTURE

# DISCOURS DE CLÔTURE

## PAR MARC LEEMANS, PRÉSIDENT DE LA CSC

Chères amies,  
Chers amis,

Mesdames et Messieurs nos invités,

Nous voici arrivés à la fin de notre congrès. Ces trois jours furent l'occasion de débats passionnants. Et j'attends la suite avec beaucoup d'intérêt. Parce que ce congrès sur le thème de la transition était tourné vers l'avenir. Au lieu de le subir dans l'inaction, nous devons le déterminer. Afin d'orienter les transitions.

Nous avons l'habitude de résumer les nombreuses décisions en quelques revendications phares. Les acteurs de la transition. Aujourd'hui, je vous en propose dix et je vous invite à compter avec moi.

### **Premièrement, l'humain n'est pas au service de la technologie, au contraire, c'est la technologie qui est au service de l'être humain!**

Les choix technologiques sont des choix de société. Tout comme la technologie doit faire l'objet d'une concertation. Lors de ce congrès, nous avons érigé le principe Pia. Parce que nous sommes indignés. D'abord face au scandale lié à la petite Pia, ce bébé dont la vie dépend d'un médicament au coût exorbitant. Ensuite, à cause d'une entreprise pharmaceutique qui bloque le remboursement d'un type de gouttes ophtalmiques, de sorte qu'elle encaisse 500 millions de plus au détriment de la sécurité sociale. Les pouvoirs publics doivent cesser de financer les évolutions technologiques pour ensuite permettre que les entreprises commercialisent ces évolutions dans leur propre intérêt. Le soutien à la recherche et au développement doit être assorti de conditions claires sur le plan légal: notre société et notre économie doivent en récolter les fruits.

### **Deuxièmement, ce n'est pas la technologie qui pose problème en soi, mais la répartition des gains!**

On peut compenser les pertes d'emplois en un endroit par des créations d'emplois ailleurs. Ce principe s'applique naturellement de manière générale. En accordant systématiquement une attention particulière aux situations spécifiques. Et il s'applique à condition que nous parvenions à redistribuer les gains technologiques, ce que nous avons assez bien réussi par le passé. Cette réussite n'offre tou-

tefois aucune garantie pour l'avenir. Car les mécanismes de redistribution sont démantelés partout dans le monde. En effet, les syndicats, garants de la redistribution, sont constamment attaqués sur leur droit à la concertation sociale. Voilà pourquoi il est capital de préserver ces mécanismes de redistribution, mais aussi de les renforcer. Il n'est pas normal qu'un bénéfice de plusieurs milliards, réalisé en une nanoseconde grâce à la spéculation boursière, échappe encore et toujours à l'impôt alors que l'on surtaxe un revenu ordinaire gagné à la sueur de son front tout au long de la carrière. Un euro, quelle que soit la façon dont vous le gagnez, doit être imposé de la même façon.

### **Troisièmement, guidons les travailleurs dans le dédale de ces transitions!**

La technologie offre des possibilités pour améliorer la qualité du travail. En allégeant le travail ou en le rendant plus sûr. En travaillant moins ou autrement.

Évidemment, la transition aura également un impact négatif sur les emplois dans les entreprises. Nous disposons déjà d'un cadre pour les restructurations. Le meilleur au monde, selon les employeurs. En fait, ils veulent dire que, pour eux, il pourrait être un peu moins restrictif. Pour la CSC, il faudrait qu'il le soit davantage. Les entreprises doivent investir de manière proactive dans la formation tout au long de la vie, précisément pour empêcher les licenciements. Ces investissements, elles ne les consentiront jamais de leur propre initiative. Par conséquent, nous réclamons pour 2020 un droit à cinq jours de formation pour chaque travailleur. Pour tout le monde et partout, donc y compris dans les PME.

### **Quatrièmement, la technologie peut également alourdir le travail.**

Ce n'est pas lié à la technologie, mais au fait que les modèles économiques «low cost» réalisent des bénéfices sur le dos de leurs collaborateurs, avec le soutien des lobbies qui éliminent toute forme de protection, sous prétexte que «personne ne doit entraver l'innovation». Mais le progrès peut également être synonyme de régression. Ici en Belgique, les plateformes numériques telles qu'Uber et Deliveroo ont reçu ce qu'elles ont voulu comme un «duty free»: elles ne paient ni impôts, ni cotisations. Elles ne contribuent aucunement à la protection des travailleurs et à la sécurité sociale. À ma connaissance, c'est un

cas unique au monde. Même les employeurs estiment que ce système dépassait les bornes. Avec les Classes moyennes, nous demandons que la Cour constitutionnelle annule cette décision. Notre dossier est solide. Nous espérons que cette fois les juges rendront un verdict éclairé. Par ailleurs, nous voulons également que les travailleurs des plateformes soient couverts par une assurance accident du travail et des règles en matière de durée du travail, d'horaire de travail et de sécurité et santé et ils doivent recevoir un salaire au moins égal au salaire minimum.

Mais nous devons également mettre un terme à toute forme de flexibilité excessive. Des contrats ultra précaires plongent les travailleurs dans une grande insécurité. Les entreprises qui travaillent malgré tout avec ce type de contrat doivent en subir les conséquences: une augmentation des cotisations doit rendre ces contrats plus onéreux.

#### **Cinquièmement, le patron ne doit pas tout savoir!**

Il fut un temps où nous renoncions volontiers à notre droit au respect de la vie privée pour se balader sur le terrain de jeu qu'est la toile. Ce temps est révolu. Nous sommes maintenant conscients des risques et nous avons recommencé à préserver un peu plus notre vie privée. Alors que les employeurs sont avides de «scanner» les travailleurs au moyen des dernières technologies. Le droit à la vie privée ne doit pas cesser lorsque vous cherchez un emploi ou que vous pénétrez sur votre lieu de travail. C'est un droit humain et les entreprises doivent s'y conformer. Toute personne qui travaille ou postule à un emploi doit avoir le droit absolu de consulter et de corriger toutes les données personnelles détenues par l'entreprise. Dossiers du personnel, évaluations, prestations, résultats de tests...

#### **Sixièmement, rappelons les multinationales à l'ordre!**

Souvenez-vous du drame du Rana Plaza: 1.556 morts dans l'effondrement d'une usine au Bangladesh il y a six ans. Ces travailleurs y confectionnaient des vêtements à très bas coût pour des marques internationales onéreuses. Ce fut un tournant car cette catastrophe a fait voler en éclat le discours non contraignant sur l'entrepreneuriat durable. Ce qu'il faut, ce sont de nouvelles règles et de nouveaux droits: contraignants, liés à des contrôles et exigibles par les travailleurs. C'est le cas de la loi française appliquée aux multinationales. Cette loi contraint les multinationales à rendre compte de l'impact qu'elles ont ailleurs dans le monde. La Belgique peut suivre cet

exemple, en rendant les entreprises actives à l'étranger pénalement responsables de violations des droits humains, des normes fondamentales du travail et des accords internationaux sur le climat et l'environnement. Y compris chez leurs sous-traitants. Cela contribuera à définir des règles européennes et internationales. Et appliquons ces normes et conditions à chaque marché public.

#### **Septièmement, soutenons la transition climatique!**

Nous voulons aider à la concrétiser pour la rendre socialement juste. Pas la ralentir, mais susciter l'adhésion nécessaire. Un monde plus écologique ne nuit pas à la croissance et à l'emploi. Au contraire. C'est une condition sine qua non. La Confédération syndicale internationale n'a de cesse d'enfoncer le clou: il n'y a pas d'emplois sur une planète morte. Nous voulons et pouvons encore inverser la tendance. Et non, nous ne sommes pas naïfs ou négatifs. Au contraire, nous voulons un avenir pour nos enfants, un avenir positif.

#### **Huitièmement, la migration est un phénomène irréversible.**

Les distances deviennent plus courtes, ce qui rend notre monde plus grand, avec une diversité croissante de couleurs, de cultures, de religions, etc. Certains abusent de cette diversité pour polariser la société, en flirtant parfois avec le racisme et la xénophobie. Pourtant, il faut éviter cette polarisation et la combattre. Pour nous, tout individu et tout droit humain compte.

#### **Neuvièmement, réalisons les ODD!**

Les Objectifs de développement durable des Nations unies pour 2030 ont été approuvés en 2015. Nous serons bientôt en 2020 et nous avons déjà perdu un tiers du temps. Car la mise en œuvre n'a pas commencé, ni au niveau belge, ni au niveau régional. Sauf dans le cadre d'initiatives de relations publiques onéreuses orchestrées par certaines entreprises. Nous proposons le triple R: avec le R de respect de droits contraignants; le R de résultats imposés; le R de règles mises en œuvre. Sinon, nous n'y parviendrons jamais.

#### **Nous arrivons enfin à notre dixième acteur de la transition: un autre modèle de croissance!**

La croissance économique stagne. Souhaitons-nous ou pouvons-nous retourner dans le passé? L'ancien modèle de croissance nuit fortement à la qualité du travail, à l'intégration des plus vulnérables, au climat ainsi qu'à l'environnement. Nous

devons donc développer notre monde autrement. Même l'OCDE le reconnaît aujourd'hui. Cela exige des instruments pour mesurer différemment la croissance et le niveau de civilisation d'un pays. Cela nécessite un changement des rapports de force. L'économie doit se défaire de la spéculation boursière des actionnaires. Nous devons remettre notre monde entre des mains responsables. Reprendre le contrôle!

C'est ce que nous défendons. C'est le sens de notre combat. À court terme, nous serons confrontés à des défis de taille.

La nouvelle Commission européenne entrera en fonction le 1<sup>er</sup> novembre. Nos Régions ont leur propre gouvernement. Les négociations pour un nouveau gouvernement fédéral sont amorcées. J'ai vraiment de la compassion pour les négociateurs. Mais peut-être pourrions-nous les aider.

Vous l'aurez remarqué: depuis le 26 mai, le courrier est toujours distribué, les pensions et les allocations sont versées, les bus et les trains continuent de circuler, les hôpitaux soignent les patients, dans les écoles, les cours sont dispensés... Si la Belgique n'est pas totalement paralysée, c'est parce que notre pays peut compter sur un système de protection sociale fort, des services publics et des équipements collectifs solides.

Pour maintenir ces systèmes, à l'avenir aussi, nous devons investir à grande échelle. Par exemple, comment allons-nous continuer à bien soigner les patients sans effectifs suffisants dans le secteur des soins? Nous voulons que le prochain gouvernement investisse massivement dans la sécurité sociale, dans la protection sociale, bref, dans la société. Conjointement aux autres syndicats – chers collègues, je vous salue –, nous l'avons clairement indiqué aux informateurs qui, dans l'intervalle, ont achevé leur mission. Ce que nous attendons du futur gouvernement, c'est qu'il adopte une politique juste et équitable pour faire face aux nombreuses transitions que nous sommes amenés à traverser. C'est bien différent de ce que nous avons connu au cours de la législature précédente.

Comment allons-nous soutenir notre économie dans le cadre du processus d'écologisation? Comment accompagner les secteurs? Com-

ment allons-nous soutenir nos travailleurs dont le travail, le revenu et la vie seront influencés par les transitions? Comment allons-nous doter notre sécurité sociale de moyens suffisants et, de préférence, de moyens demandés de manière équitable à tous les revenus? Comment allons-nous assurer une pension décente pour nos vieux jours?

Nous voulons organiser une concertation sociale structurée sur toutes ces questions. Cela nécessite donc une approche politique différente. Je ne vais pas refaire le procès de ce gouvernement. «Non bis in idem», disent les juristes. Nul ne peut être puni deux fois pour la même infraction. Et l'électeur a déjà sanctionné cette politique gouvernementale le 26 mai. Tout ce que je peux faire, c'est évaluer le chaos laissé. Nous nous heurtons à un déficit de 13 milliards d'euros dont la moitié est due à une promesse non tenue qui visait à rendre budgétairement neutres le tax shift et la réduction de l'impôt des sociétés. Dans quelques années, notre sécurité sociale peut être confrontée à un sous-financement de l'ordre de 5,9 milliards d'euros principalement dû aux coupes gratuites opérées de diverses façons dans les recettes. Notre monde et notre mode d'habitat et de travail ne s'écologisent pas. La classe politique échoue dans la lutte contre le changement climatique et dans la réalisation des objectifs de développement durable. Et, pire que tout, le mécontentement social ne fait que croître. Les citoyens ordinaires en ont assez. Ils ne se sentent pas respectés. Ils voient que les inégalités de traitement augmentent. Ces inégalités résultent de la politique que les précédents partis au pouvoir auraient souhaité poursuivre.

Mais le résultat des élections les a ramenés à la raison. Les partis politiques de droite se targuent d'avoir enfin compris – je cite – que les charges et les avantages ne sont pas répartis équitablement. Qu'il est urgent de mieux les équilibrer. Cette approche ressemble étrangement à la nôtre. Nous nous évertuons depuis des années à expliquer que les charges ne sont pas réparties équitablement.

Il y a deux ans, le professeur britannique Timothy Garton Ash expliquait le succès du populisme de droite. Selon lui, ce succès est lié aux inégalités. Ce phénomène découle

«Un euro, quelle que soit la façon dont vous le gagnez, doit être imposé de la même façon.»

Marc Leemans, président de la CSC

## «Nous devons mettre un terme à toutes les formes de travail flexible excessif.»

Marc Leemans, président de la CSC

du fait que les citoyens ordinaires observent que les riches sont systématiquement avantagés. En outre, Ash estime qu'à la disparité de revenu et de patrimoine s'est ajoutée une frustration née de l'inégalité d'attention, de respect et de compréhension.

Bon nombre de citoyens ordinaires estiment qu'ils sont laissés pour compte. C'est bien là que le bât blesse. Beaucoup de travailleurs ont le sentiment d'être abandonnés à leur sort, que l'on ne s'intéresse guère à eux et qu'on leur manque de respect. Trop ont le sentiment que le monde politique obéit surtout aux ordres des lobbys économiques et financiers. Voilà ce que des citoyens ordinaires dénoncent dans l'isolement. C'est ce qu'ils revendiquent. Du respect pour leur travail. Du respect pour la contribution qu'ils apportent au bien-être collectif. De la compréhension pour les difficultés qu'ils rencontrent dans leur vie. De l'attention pour ce qu'ils ont à dire. Et c'est cette attention, cette compréhension et ce respect que la CSC continuera de défendre.

Cela commence par le respect envers ceux qui travaillent dur ou ont travaillé dur et qui chaque mois, chaque année, contribuent sans détours à la sécurité sociale, aux services collectifs et à la dette de l'État, alors que d'autres, aidés par une armée de conseillers fiscaux, passent entre les mailles du filet. Voilà le premier axiome du droit au respect: la fiscalité juste. Une contribution juste et équitable de chacun à la société!

Cela passe par le respect de la juste rémunération des personnes qui travaillent dur. Le salaire minimum doit être relevé d'urgence. Nous nous sommes mis d'accord sur ce point dans le cadre du projet d'AIP. La CSC a approuvé ce projet, qui a ensuite été adopté par tous les partenaires sociaux au CNT. Cet accord prévoyait déjà une première augmentation de 1,1% au 1<sup>er</sup> juillet de cette année. Et pour le 30 septembre, nous devions nous concerter au CNT sur une deuxième augmentation substantielle. Depuis, la première augmentation a été bloquée. Par conséquent, les bénéficiaires du salaire minimum perdent 17,5 euros



par mois. Dans l'intervalle, ce montant représente déjà 70 euros, ce qui a déjà fait économiser aux employeurs plus de 16 millions d'euros. La CSC veut une augmentation plus importante pour les salaires les plus bas. Mais elle ne comprend pas qu'on laisse passer une première augmentation. Cette perte n'est ni justifiable ni acceptable. Compréhension pour les travailleurs qui subissent des accidents de parcours, respect pour ceux qui partent à la pension. Cela signifie que nous devons renforcer notre protection sociale. Cela signifie qu'il faut percevoir de nouvelles recettes. Des choix politiques ont mis notre système au régime. On peut parfaitement infléchir ces choix politiques en trouvant de nouvelles recettes. Pour mieux faire face aux besoins en matière de soins, au coût du vieillissement, à la pauvreté, etc. Notre société peut opter pour une bonne dose supplémentaire de solidarité. Car c'est cela respecter les êtres humains et la dignité humaine. C'est cela opter pour le changement!

Ce scénario n'est pas naïf du tout. Nous pensons vraiment qu'il est possible de construire une société meilleure, ouverte, se-



«Les citoyens ordinaires ne se sentent pas respectés. Ils voient que les inégalités de traitement augmentent.»

Marc Leemans, président de la CSC

suit attentivement les dynamiques sociales, culturelles et sociétales plutôt que de les affaiblir ou de les réduire au silence.

C'est pourquoi, nous continuons à nous engager fermement à coopérer avec la société civile élargie qui œuvre pour un monde meilleur dans les domaines de la lutte contre la pauvreté, de l'environnement, du climat, de la diversité, de l'intégration, du genre, de la culture, de la démocratie, de la durabilité...

Ensemble, nous créons un monde meilleur. Le rôle des syndicalistes est d'une importance cruciale à cet égard. Vous intervenez parmi vos collègues de façon structurée. Vous entendez, voyez et parlez sur le lieu de travail. Vous donnez la parole à vos collègues sur le terrain, mais aussi à l'extérieur. Vous veillez à ce que leurs voix ne soient pas seulement entendues brièvement tous les cinq ans. Vous incitez les décideurs politiques à rester sur leurs gardes. Même si cela nécessite parfois de passer à l'action. Ces interventions sont nécessaires pour une démocratie forte.

Dans d'autres pays, des Philippines à la Colombie en passant par le Zimbabwe, souvent il est difficile de faire entendre une voix forte. Dans trop d'endroits, les syndicalistes sont privés de liberté, leurs familles sont intimidées, ils sont menacés de mort, ils sont assassinés. Parce qu'ils défendent leurs droits fondamentaux. Leur situation mérite notre attention solidaire, notre compréhension, notre respect et notre soutien. «*Friends of Unions worldwide, we pay you our deepest respect and we salute you!*»

Chères amies, chers amis,  
Je terminerai par l'expression sincère de mon respect: le respect que vous méritez. Au cours des dernières années, vous avez une fois de plus donné le meilleur de vous-même. Grâce à vous, ce congrès fut un événement enrichissant et chaleureux, avec des décisions claires. Avec un itinéraire clair pour les transitions à réaliser. Beaucoup d'entre vous s'engagent à nouveau dans la campagne pour les élections sociales. Pour que se mette en place une politique d'entreprise, pour conclure des accords sociaux, pour définir une politique qui rende justice aux citoyens ordinaires. Parce que les citoyens ordinaires sont au cœur de nos préoccupations.

Pour tout cela, je vous remercie du fond du cœur. Je déclare le 36<sup>ème</sup> congrès national de la CSC clôturé.

reine, inclusive, pacifique, où ce ne serait pas chacun pour soi, et Dieu pour tous. Nous préférons prendre en main la solidarité, ici dans ce monde et dans cette vie.

Nous demandons le respect pour ceux qui, chaque jour, s'investissent dans les services collectifs, que ce soit dans le non-marchand, dans le secteur public ou dans l'enseignement. Souvent, la force d'une société ne se mesure qu'à la manière dont elle s'organise collectivement. C'est la seule façon d'édifier un socle, des infrastructures, des fondements communs... Non pas en choisissant la voie du mercantilisme et de la privatisation. L'obsession d'un État «plus maigre» est souvent synonyme d'obésité pour les entreprises.

Nous demandons que l'on soit attentif aux générations futures. Au travers de ses actions pour le climat, la jeune génération se mobilise. Elle nous motive pour lutter contre le dérèglement climatique et pour une transition juste. Mieux que nous, elle réussit à vraiment agacer le camp des conservateurs. Elle est notre alliée dans notre combat pour un monde plus durable. Ensemble, nous continuerons d'exiger du gouvernement fédéral et de la Commission européenne qu'ils soient conscients d'avoir rendez-vous avec l'Histoire avec un H majuscule. C'est maintenant ou peut-être plus jamais.

Nous demandons le respect pour tous ceux qui s'engagent pour une société meilleure. Tant que l'on s'engage spontanément et discrètement à aider les personnes dans le besoin..., il n'y a pas de problème. Tant que vous ramassez les immondices et distribuez de la soupe et, qu'en agissant ainsi, vous comblez les trous laissés par les pouvoirs publics, les secteurs marchands et non marchands..., il n'y a pas de problème. Mais lorsque la société civile déclare qu'un monde meilleur ne se réalise pas uniquement grâce à un engagement charitable, mais que le politique doit aussi jouer son rôle, elle est considérée comme un problème politique.

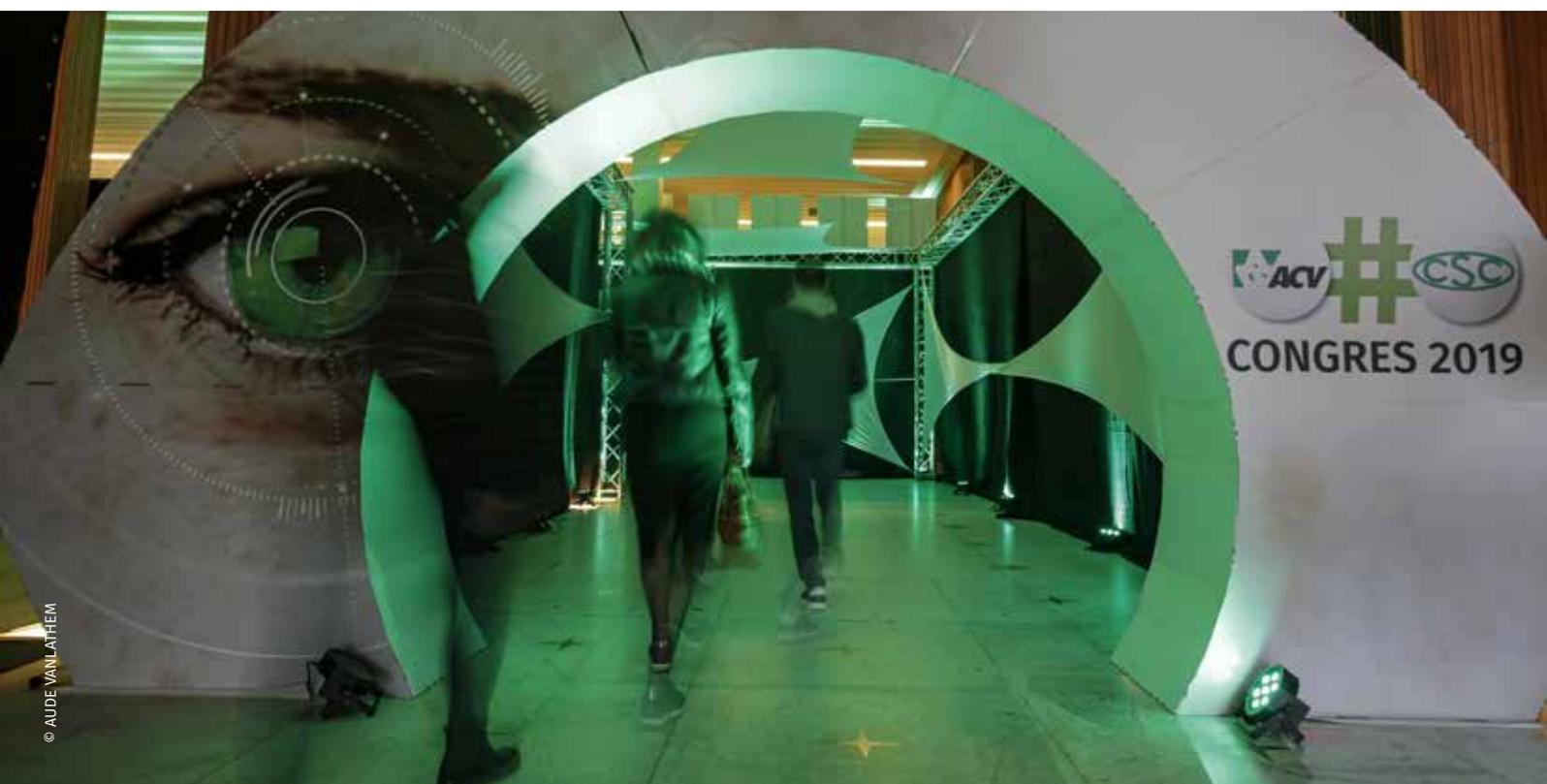
Pourtant, notre rôle et notre responsabilité consistent aussi à faire entendre notre voix entre deux élections.

Parce que notre discours diffère de celui que les dirigeants politiques estiment déduire des résultats des urnes.

Nous sommes convaincus qu'une démocratie se renforce si elle

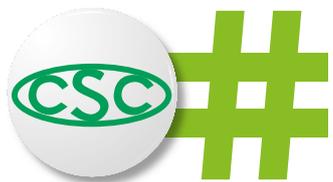
# Sommaire

|  |           |
|--|-----------|
| <b>AVANT-PROPOS</b>  | <b>2</b>  |
| <b>DISCOURS D'OUVERTURE</b>                                | <b>3</b>  |
| <b>LES LIGNES DE FORCE: #QUEL TRAVAIL DEMAIN</b>           | <b>7</b>  |
| Introduction   | 8         |
| #1 Un marché de l'emploi en transition                     | 9         |
| #2 Des emplois en transition                               | 17        |
| #3 un monde en transition                                  | 25        |
| <b>RÉSOLUTIONS D'ACTIVITÉS</b>                             | <b>35</b> |
| Introduction au débat                                      | 36        |
| Discussions sur les résolutions d'activités et d'actualité |           |
| Quatre témoins de victoires syndicales                     | 40        |
| Résolutions d'activités approuvées                         | 42        |
| <b>RÉSOLUTIONS D'ACTUALITÉ</b>                             | <b>49</b> |
| Résolutions d'actualité approuvées                         | 50        |
| <b>EN MARGE DU CONGRÈS</b>                                 | <b>53</b> |
| <b>DISCOURS DE CLÔTURE</b>                                 | <b>61</b> |





## CONGRÈS 2019



### COLOPHON

**Rédaction de ce numéro:** Donatienne Coppieters, Herman Fonck, Renaat Hanssens, Simon Pètre, Ive Rosseel, Chris Serroyen, Stijn Sintubin et Patrick Van Loveren.

**Traduction:** Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde Van Lancker.

**Secrétariat de rédaction:** Donatienne Coppieters et Patrick Van Loveren.

**Photos du congrès:** Aude Vanlathem.

**Lay-out:** Gevaert Graphics.

**Imprimerie:** Hoorens Printing.

**Éditeur responsable:** Dominique Leyon.

**Rédaction Syndicaliste:** BP 10 - 1031 Bruxelles - **Tél.:** 02.244.32.83. **Courriel:** dcoppieters@acv-csc.be - **Site internet:** www.lacsc.be.