

**Le travail à
retravailler**

**Werk, daar
is werk aan**

Texte du congrès



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

Des défis croissants pour les travailleurs et les travailleuses

Cinq années se sont écoulées depuis notre congrès sur la transition de 2019. À l'époque, nous avons discuté des grandes transitions à venir et nous y avons apporté des réponses adéquates. Depuis, le monde a continué à évoluer. La pandémie a bouleversé notre société et fait plonger l'économie. Nous avons ensuite assisté à une reprise explosive, suivie d'une nouvelle onde de choc économique causée par la crise énergétique, qui a entraîné une flambée des prix.

S'il y a bien une chose que la crise sanitaire et la crise énergétique ont clairement démontré, c'est à quel point notre sécurité sociale est importante. Grâce au soutien rapide et indispensable qu'ils ont reçu, les travailleurs ont pu garder la tête hors de l'eau.

Il est néanmoins apparu clairement que notre système n'est pas infaillible, et que de nombreux travailleurs et travailleuses passent à travers les mailles du filet de sécurité. Elles et ils ne sont pas entendus, et pas suffisamment protégés. Si, juste après la pandémie, on nous promettait à grands cris un système économique et social réformé, nous constatons aujourd'hui que les tendances qui ont mené aux crises se renforcent.

1.1. L'emploi précaire et fragmenté est en augmentation

Nous assistons à l'émergence croissante de nouveaux statuts et de formes intermédiaires de travail qui sortent des cadres réguliers et n'offrent que peu ou pas de protection aux travailleurs.

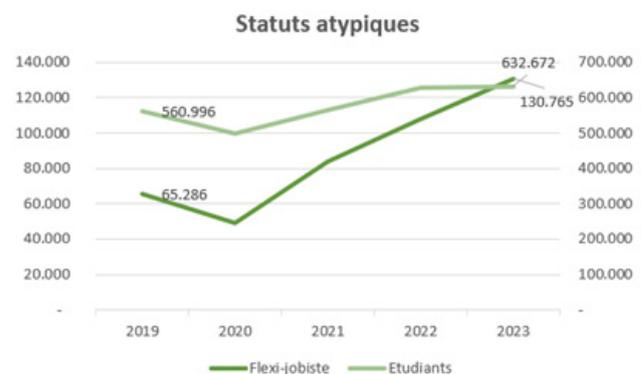
En Belgique, cette tendance se traduit par la prolifération de statuts intermédiaires ou précaires, qui contournent de diverses manières les droits des travailleurs réguliers, au détriment de l'emploi régulier.

Ainsi, nous constatons que le nombre d'étudiants jobistes est passé de 560.000 à 630.000. Ces jobistes prestent de plus en plus d'heures, mais ne paient que des cotisations sociales réduites. Leurs périodes de travail n'entrent pas en compte pour la constitution de droits dans le système de la sécurité sociale, ce qui constitue une perte à terme.

Il en va de même pour le travail intérimaire. Les intérimaires ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi, ce qui nuit à leur santé, à leur revenu et à leur protection. Ils perdent des avantages sociaux. Le recours aux contrats journaliers n'a été limité que par l'instauration de cotisations sociales supplémentaires en cas d'abus. Nous constatons cependant que plus de 45.000 travailleurs sont occupés dans le cadre de contrats intérimaires depuis plus de 3 ans.

Les flexi-jobs sont aussi en croissance constante. Leur nombre a doublé, passant de 65.000 à 130.000 en 2024. Il est également question ici de contrats à l'appel, sans cotisations sociales ni impôts pour le flexi-travailleur, ce qui engendre des inégalités entre les travailleurs.

Les travailleurs de ces différents groupes, comme les travailleurs de plateformes, les freelances, les travailleurs occasionnels, etc. ont en commun de n'être présents que sporadiquement sur le lieu de travail, et de ne pouvoir créer que peu de liens. Il est ainsi difficile de défendre leurs droits. La cohésion et la sécurité sur le lieu de travail en pâtissent également.



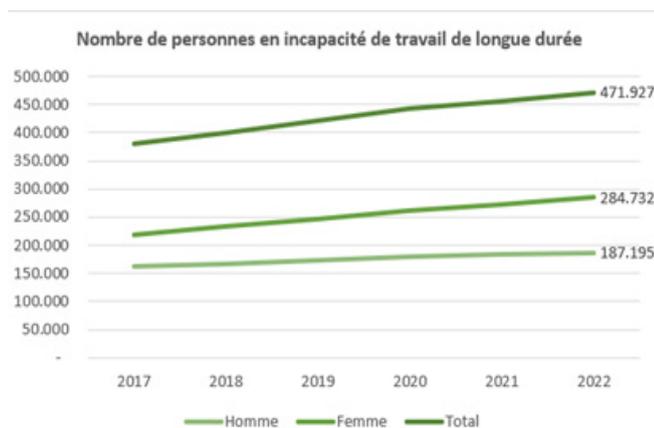
La tendance à la fragmentation est encore renforcée par la dispersion de l'emploi au niveau organisationnel. Au sein des organisations, qu'elles soient privées, publiques ou du non-marchand, les fonctions sont de plus en plus fragmentées et ensuite sous-traitées à d'autres

entreprises, avec d'autres conditions de travail. Les entreprises créent davantage de filiales dans différentes commissions paritaires et «optimisent» leurs effectifs en personnel au moindre coût. Sur de nombreux lieux de travail et chantiers, des tâches sont sous-traitées, et l'on y observe un nombre croissant de sous-traitants, qui constituent souvent des chaînes nébuleuses d'entreprises avec des travailleurs détachés.



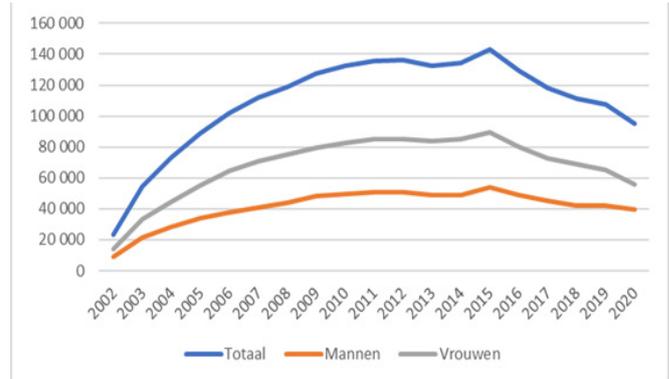
1.2. La qualité des conditions de travail est mise sous pression

La charge de travail augmente pour un nombre croissant de travailleurs. L'indicateur le plus objectif de cette tendance est l'augmentation du nombre de travailleurs en incapacité de travail. Un tiers de ces travailleurs souffrent de burn-out et de problèmes psychosociaux.



Un autre tiers est atteint de troubles musculo-squelettiques (TMS), surtout de problèmes de poignet et de dos. Cette augmentation est particulièrement importante chez les femmes et les ouvriers.

Crédit-temps avec indemnités

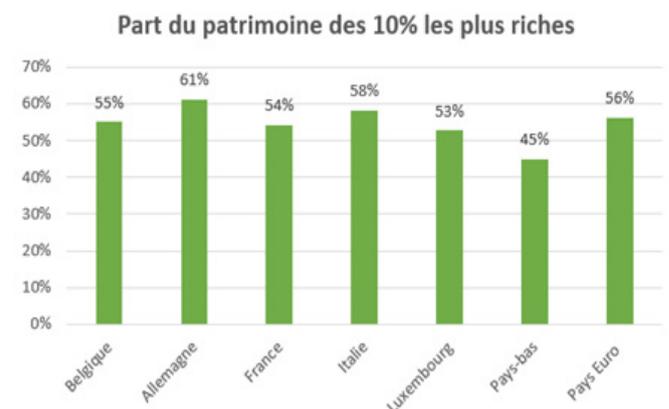


Les travailleurs ont de moins en moins de possibilités de lever un peu le pied. Les systèmes de congés comme le crédit-temps ont été réformés, avec une réduction des droits et, notamment, la suppression du crédit-temps sans motif.

La durée du travail n'est pas restée stable. Elle a augmenté pour de nombreux travailleurs, avec l'instauration de divers régimes d'heures supplémentaires, avec les nouvelles possibilités de suivi numérique et l'élargissement du télétravail, qui rend les travailleurs accessibles et joignables en permanence. Dans certains cas, la durée du travail est totalement contournée par le passage à un statut d'indépendant ou autre.

1.3. Les revenus sont de plus en plus concentrés

Nous assistons au niveau mondial à une poursuite de la concentration des revenus. Les différentes crises ont lourdement touché les travailleurs sur le marché de l'emploi, mais elles ont aussi enrichi davantage les plus fortunés. En Belgique, par exemple, on constate que les 10% les plus riches détiennent plus de 55% du patrimoine.



La répartition du revenu primaire, c'est-à-dire le revenu tiré du travail, du patrimoine ou d'autres activités, est de plus en plus déséquilibrée. Plus cette répartition primaire est inégalitaire, plus il est difficile de la corriger par la redistribution. Les impôts et les cotisations sociales doivent constamment augmenter pour compenser les faibles revenus et garantir une répartition juste et réelle des revenus. Dans le même temps, la concentration initiale des revenus et du patrimoine dans les mains d'une petite couche supérieure facilite le barrage à toute redistribution.

Les plus nantis se font rémunérer par le biais de sociétés – bénéficiant ainsi de taux plus bas – ou par des stock-options ou d'autres constructions. Une partie de leur revenu devient ainsi invisible et n'est pas prise en compte dans les relations salariales. Ceux qui ont des revenus très élevés font transiter ces paiements par plusieurs pays afin de réduire leur visibilité et bénéficier du taux d'imposition le plus bas. Alors que, par le passé, seules quelques professions utilisaient les entreprises unipersonnelles, cette pratique s'étend de plus en plus à différentes fonctions de direction dans les grandes entreprises. Le nombre de sociétés de gestion est passé de 41.000 en 2019 à plus de 76.000 en 2023.

La législation fiscale et la législation du travail offrent des leviers pour lutter contre ces excès, mais il faut pouvoir les identifier. Récemment, le Parlement européen a approuvé la directive sur la transparence des rémunérations, qui impose aux entreprises à partir de 150 travailleurs d'établir un rapport sur les relations salariales tous les trois ans ou tous les ans, selon le nombre de travailleurs. L'objectif est de rendre la politique salariale plus juste, et de combattre les disparités liées au genre qui persistent pour la rémunération des femmes.

1.4. Les négociations sont sous pression

La Belgique connaît un modèle de négociations salariales centralisées, avec des accords interprofessionnels qui sont ensuite concrétisés au niveau sectoriel ou directement négociés pour le secteur public. Grâce à cet ancrage fort aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, nous couvrons tous les travailleurs. Même les travailleurs dans la position de négociation la plus faible peuvent bénéficier de toutes les améliorations des conditions de travail et de rémunération.

Le durcissement de la loi sur la norme salariale de 2017 met toutefois ce modèle sous forte pression, en rendant pratiquement impossibles des négociations salariales libres. L'augmentation maximale des salaires est officiellement déterminée en s'appuyant sur une comparaison avec les pays voisins, corrigée par une série de paramètres biaisés. Nous assistons ainsi à une différence croissante entre la productivité et les salaires, avec une part du gâteau toujours plus restreinte pour les travailleurs.

Toujours moins de salaires, toujours plus de capital

Évolution de la part du travail et de la part du capital dans la répartition de la plus-value produite par des sociétés non financières en Belgique depuis 1999.

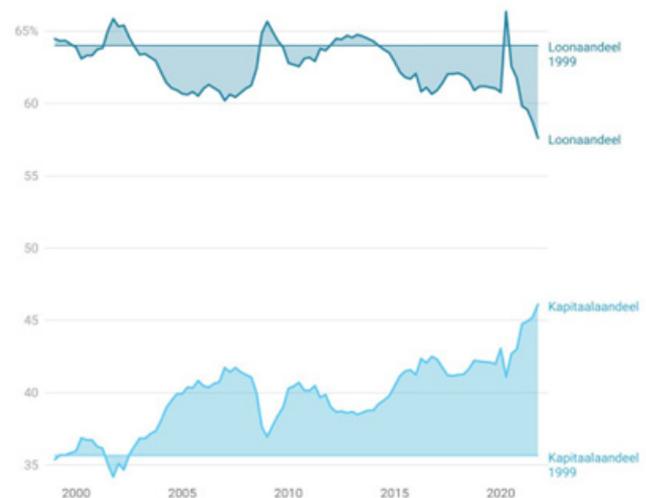


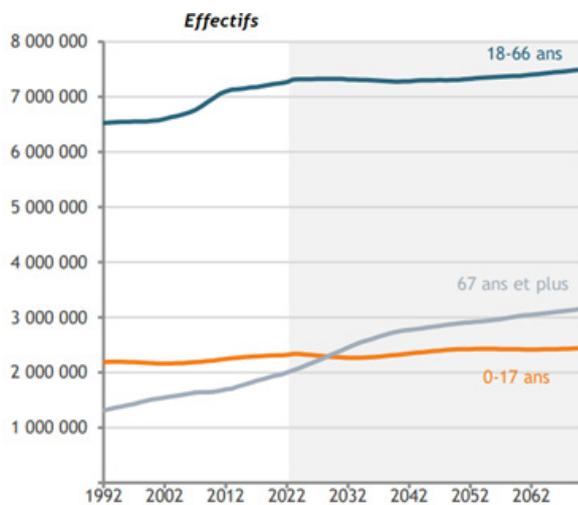
Chart: Denktank Minerva • Source: NBB.Stat. Voornaamse indicatoren van de kwartaalsectorrekeningen. Voor seizoensinvloeden en kalendereffecten gezuiverde gegevens. Cijfers 2020 en 2021 voorlopig. - Created with Datawrapper

Les entreprises peuvent nier la concertation sociale de plus en plus ouvertement et impunément. Comme Delhaize, qui transfère tous ses magasins en gestion propre à des repreneurs indépendants, sans concertation,

et en étouffant les protestations des travailleurs au moyen d’huissiers et de requêtes unilatérales. Ou comme une entreprise telle que Decathlon, qui ignore toutes les règles de concertation sociale et de restructuration. Au niveau européen, de telles attitudes s’affichent de plus en plus ouvertement, comme la position syndicale de Tesla en Suède.

1.5. Un triple défi en matière de transition

La transition se poursuit à trois niveaux. Il y a tout d’abord **la transition démographique**.



Source : Bureau fédéral du Plan et Statbel, Perspectives démographiques 2022-2070

La transition se poursuit à trois niveaux. Il y a tout d’abord la transition démographique.

La Belgique vieillit, tout comme l’ensemble de l’Union européenne, avec un nombre croissant de personnes âgées dans la population et, par conséquent, une forte demande de soins et une part plus élevée à consacrer aux pensions. Les ménages doivent tenir compte d’une carrière plus longue en moyenne, souvent pour les deux partenaires dans le cas des couples, tout en garantissant les soins aux enfants et aux personnes âgées. Ces soins continuent à incomber majoritairement aux femmes.

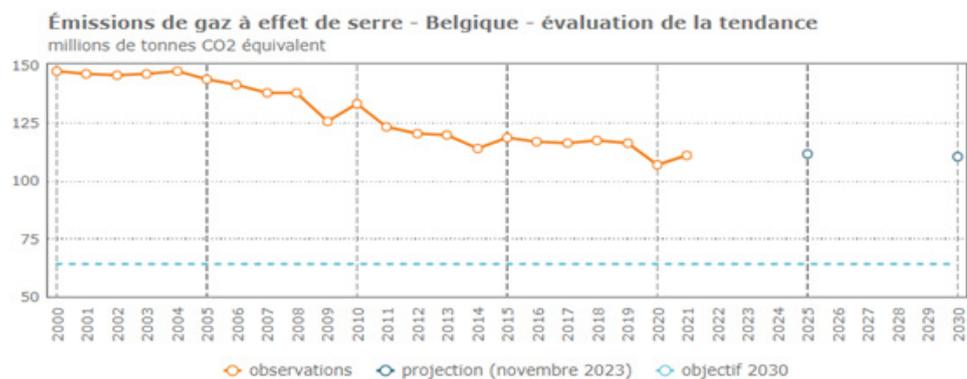
De bonnes infrastructures publiques sont essentielles pour alléger cette pression et permettre aux

enfants comme aux aînés de s’épanouir. Parallèlement, tant l’augmentation des dépenses sociales que le besoin accru d’infrastructures publiques nécessitent une réorientation des moyens.

La transition verte est motivée par le réchauffement climatique. Les objectifs climatiques européens visent la neutralité carbone de la société européenne d’ici 2050, afin de tempérer le changement climatique. Le changement se poursuit toutefois; en témoignent les sécheresses et les inondations, comme en Wallonie en 2021, avec un lourd tribut humain et économique. L’ambition d’atteindre les objectifs climatiques offre des opportunités de renouveau économique vers de nouveaux secteurs et activités, tout en réduisant l’impact des secteurs polluants actuels.

Cette transition peut toutefois s’accompagner de chocs pour les travailleurs et il faut prévoir un accompagnement adéquat. Actuellement, il n’existe pas de cadre général pour accompagner la transition des travailleurs dans et entre les entreprises et secteurs, sauf pour des secteurs très spécifiques.

Les coûts liés à la transition peuvent aussi faire peser une pression trop lourde sur les revenus faibles, comme les dépenses liées à la rénovation et à l’acquisition d’un véhicule électrique. Les nouveaux mécanismes européens, appelés ETS, qui visent à taxer les émissions et qui, sous peu, concerneront aussi les habitations et le transport, sont susceptibles de renforcer cette pression. Conformément à la réglementation, les États membres doivent créer un Fonds social climatique afin d’atténuer cet impact. Ce fonds reste à concrétiser.



La transition numérique est en cours depuis un certain temps, mais ces cinq dernières années, l'impact de l'intelligence artificielle (IA) est devenu indéniable. Loin d'être restée un simple gadget, elle se traduit par des modèles de plus en plus complexes, capables d'effectuer des tâches difficiles, souvent avec un coût énergétique élevé mais peu visible. Il est clair que l'utilisation de l'IA deviendra la norme dans le cadre professionnel et fera partie intégrante des processus sur les lieux de travail. En dépit de toutes les prédictions, il est beaucoup plus difficile de savoir si l'IA remplacera directement des fonctions. Toutefois, comme pour toute avancée technologique, elle modifiera le contenu des tâches de nombreux travailleurs. Cette évolution peut aller dans un sens positif, en rendant les opérations plus efficaces, plus simples et plus sûres, mais elle pourrait aussi également accroître la charge de travail et le contrôle tout en réduisant l'autonomie.

L'Union européenne a déjà fait un premier pas pour réguler les abus éventuels, au travers de la directive «Intelligence artificielle» qui entend bannir certains usages, comme le scoring social. Pour les applications à haut risque, notamment en matière d'enseignement et d'emploi, cette directive impose des conditions supplémentaires de transparence. Sur les lieux de travail, ces défis doivent trouver leur véritable place dans la concertation sociale.

1.6. Les chaînes de valeur échappent à un contrôle approfondi

La complexité du tissu économique s'accroît en permanence. Sous l'influence de la globalisation, nous assistons au développement de chaînes de valeurs qui diffusent des produits et des services partout dans le monde, à l'intérieur d'une longue chaîne dont le fonctionnement est toujours plus opaque. Cette tendance s'intensifie aussi plus près de nous, avec des entreprises qui recourent toujours plus à des sous-traitants sur un même lieu de travail. À leur tour, ceux-ci sous-traitent encore le travail. Ces dernières évolutions

complicent le suivi du respect des conditions de travail et de rémunération. La présence sur un même lieu de travail constitue toutefois une porte d'entrée, trop peu utilisée, pour renforcer le suivi.

Au niveau européen, l'instauration d'une directive HRDD (Human Rights Due Diligence), ou devoir de vigilance, constitue une étape importante pour les chaînes internationales.

Cette directive oblige les entreprises à respecter les droits humains dans toute la chaîne de valeur, et notamment les normes fondamentales de l'OIT (à l'exception de la sécurité au travail).

La directive vient d'être approuvée, et ne s'applique en principe qu'aux entreprises de plus de 1.000 travailleurs et réalisant un chiffre d'affaires de 450 millions d'euros. Elle doit encore être transposée dans la législation nationale. En 2022, l'UE a également approuvé une directive sur la publication d'informations en matière de durabilité.

À partir de 2025, un plus grand nombre d'entreprises devront ainsi publier des informations sur leur impact en termes de droits écologiques, sociaux et humains, ainsi que sur des facteurs de gouvernance (ESG). Ces deux initiatives constituent des portes d'entrées importantes pour les syndicats, afin qu'ils puissent mieux contrôler l'emploi tout au long des chaînes de valeur aux niveaux national et international.



Les positions de base de la CSC

La CSC entend apporter une réponse aux défis futurs dans le monde du travail. Pour ce faire, nous devons non seulement rechercher de nouvelles solutions, mais aussi nous appuyer sur celles que nous avons déjà proposées antérieurement.

Nous voulons aussi reconfirmer les différentes positions adoptées par la CSC au fil des années, à travers nos lignes de force de congrès, nos résolutions d'actualité et nos prises de position, et qui n'ont pas été (suffisamment) mises en œuvre. L'intensification des défis dans différents domaines ne fait que renforcer la pertinence des solutions que nous avons déjà avancées et que nous continuerons à défendre.

Nous reprenons ci-dessous 8 revendications centrales qui, sans préjudice de tous les ajouts qui pourront être apportés lors des discussions ultérieures au congrès, resteront des éléments fondamentaux de notre réponse syndicale aux défis en termes de travail décent, de revenu décent et de renouvellement du système économique et social.

Nous maintenons ici notre test des 4G:

- L'égalité de genre (test de Genre)
- Une attention spécifique pour les jeunes (test de Génération)
- Une attention spécifique pour la diversité et l'égalité (test de l'égalité)
- La contribution aux SDG (ODD), les objectifs des Nations Unies pour le développement durable (test des SDG)

1. Un statut à part entière

Pour les ouvriers et employés

La CSC continue à jouer un rôle de pionnier pour un statut commun et à part entière pour tous les travailleurs. Nous éliminerons les différences qui subsistent entre ouvriers et employés au moyen d'une harmonisation à la hausse, afin de parvenir à un meilleur statut commun pour tous. Il convient de poursuivre la mise en œuvre de la loi de 2013 et nous devons nous atteler tant aux éléments individuels qu'aux éléments collectifs.

Pour les fonctionnaires

Ces droits doivent au minimum être préservés de manière équivalente et être traduits dans le statut des travailleurs du

secteur public. Un statut correct offrant une protection et une indépendance suffisantes est la meilleure des garanties.

Pour les autres statuts

Il est aussi nécessaire de supprimer les contrats de travail distincts, notamment pour les employés de maison, les étudiants, les sportifs, les flexi-jobistes, les travailleurs des plateformes et les travailleurs du secteur des titres-services, ..., sans renoncer aux dispositions spécifiques de protection pour les travailleurs concernés. Tous les droits des travailleurs doivent s'appliquer systématiquement et sans discrimination aux travailleurs des PME, aux travailleurs des sous-traitants, aux intérimaires, ...

2. Pour une réduction progressive du temps de travail et une 5ème semaine de congé payé

La CSC plaide en faveur d'une réduction générale et progressive du temps du travail et veut rester pionnier pour davantage de réduction collective du temps de travail. Cette réduction doit être mise en œuvre avec le maintien du salaire et des droits de sécurité sociale, et avec des embauches



compensatoires obligatoires dans des emplois soutenable et de qualité et/ou via l'augmentation des heures pour les temps partiels en place.

Cette mesure doit être mise en regard d'autres revendications, dans le cadre d'un dialogue avec les affiliés, en fonction des possibilités sectorielles, locales et du contexte économique et international. À court terme, la CSC plaide pour l'introduction générale d'une cinquième semaine de congés légale, ce qui constitue une étape importante vers une réduction du temps du travail pour tous les travailleurs et travailleuses.

L'introduction des cinq semaines de congés légaux ne peut avoir d'impact négatif sur d'autres jours de congés conventionnels existants, jours de récupération et autres formes de congés extralégaux au niveau du secteur, de l'entreprise ou de l'organisation. Les conquies obtenus au fil du combat syndical doivent rester protégés.



L'introduction de la cinquième semaine de congés payés constitue un droit absolu à plus de temps de libre pour les travailleurs, en comparaison avec des jours de récupération ou des jours de réduction du temps de travail qui visent principalement à compenser le temps de travail supplémentaire presté.

3. Pour des négociations collectives libres

La CSC rejette la loi renforcée sur la norme salariale du gouvernement Michel, instaurée en 2017, ainsi que les éléments contraignants de la loi originelle de 1996, et plaide pour le rétablissement du droit à des négociations salariales collectives libres, en plus de

l'indexation automatique. La coordination de la négociation des salaires doit rester entre les mains des interlocuteurs sociaux. Nous optons résolument pour la structure de négociation salariale collective avec un socle interprofessionnel commun, avec possibilité d'élargissement au niveau sectoriel, puis au niveau de l'entreprise afin d'atteindre tous les travailleurs.

La loi de 2017 fait reposer la position concurrentielle des entreprises sur les seules épaules des travailleurs et travailleuses et est contraire au droit international fondamental à des négociations libres, comme en atteste la condamnation de la Belgique par l'Organisation internationale du Travail.

La CSC plaide aussi pour le maintien de l'indexation automatique du salaire brut, des allocations et des avantages conventionnels, sans manipulation. La CSC plaide également pour l'extension à tous les travailleurs qui ne sont pas encore couverts. Pendant les deux crises (covid et crise énergétique), l'index a démontré qu'il était le meilleur moyen de protéger les travailleurs contre la perte de pouvoir d'achat. Il résulte en outre d'accords sectoriels et relève donc de la liberté de négociation. *Index we trust!*

4. Pour le droit à l'action syndicale

La CSC refuse que la démocratie soit minée par des attaques contre la société civile et le droit à l'action syndicale. Tout le monde a le droit de participer à des actions syndicales. Le droit d'association, le droit à l'action collective (y compris le droit de grève) et le droit à la liberté d'expression sont essentiels dans une démocratie et constituent un contre-pouvoir lors des négociations collectives.

5. Pour une fiscalité juste et un financement solide de la sécurité sociale

La fiscalité permet de construire une société sociale et prospère si les ressources sont affectées à une sécurité sociale forte et à des services collectifs, public et non-marchand, efficaces. Ces ressources sont également nécessaires pour relever les défis du vieillissement, du verdissement et de la digitalisation. Une fiscalité juste est par conséquent cruciale.

Une fiscalité juste

Dans le même temps, il faut travailler à l'intérieur du système fiscal et réformer l'impôt des personnes physiques, surtout pour les bas revenus. Les principes de cette réforme sont la globalisation des revenus selon le principe «un euro est un euro». Les épaules les plus larges doivent supporter les charges les plus lourdes. Il faut continuer à rétablir la progressivité de l'ensemble de l'imposition. Le patrimoine doit être imposé à partir d'un montant net d'un million d'euros.

Les bénéfices issus de la technologie doivent faire l'objet d'une imposition équitable, basée sur le lieu où sont réalisés les bénéfices, avec une part garantie pour la sécurité sociale.

Financement solide de la sécurité sociale

La sécurité sociale est un filet de sécurité et d'assurance basé sur des contributions juste des employeurs et des travailleurs.

La CSC exige de la justice fiscale. Il faut compenser la perte de recettes aux contributions sociales, comme le tax shift, en prélevant des recettes supplémentaires sur le(s) (revenus du) patrimoine et des surprofits et en renforçant la politique de lutte contre la fraude fiscale et la fraude sociale organisée par les employeurs, tant au niveau belge qu'europpéen.

Au niveau des cotisations sociales, les régimes d'exception en matière de cotisations sociales pour différentes formes de rémunération doivent être supprimés afin que chacun contribue équitablement.

Il convient par ailleurs de mettre fin à la prolifération des réductions de contributions sociales comme la réduction permanente accordée pour les premières embauches.

6. Pour la solidarité internationale, le devoir de vigilance et le respect des droits humains

La CSC réitère ses engagements en matière de solidarité internationale afin d'aider des syndicats de travailleurs à se construire et se développer à travers le monde.

La CSC souligne l'importance du devoir de vigilance. Nous entendons consolider la responsabilité partagée des entreprises et des pouvoirs publics pour le respect des droits humains, notamment les principes et droits fondamentaux établis par l'OIT, chaque niveau de la chaîne de production et de services, tant au niveau national qu'international.

À la suite de la directive européenne, qui constitue une victoire syndicale depuis le dernier congrès, le devoir de vigilance doit être transposé dans la réglementation belge et concrétisé.

7. Pour un agenda en ligne avec les objectifs 2030 de durabilité

La CSC souligne l'importance des objectifs de développement durables (ODD) des Nations Unies pour 2030, et y adhère pleinement. Ces objectifs servent de balise au travail syndical. Nous mettons en avant des objectifs tels qu'une réduction des inégalités, le travail décent, la santé et le bien-être, des services collectifs, publics et non marchands forts et un enseignement de qualité.

Beaucoup de travail reste à accomplir dans les cinq prochaines années afin d'atteindre ces objectifs, y compris en Belgique. Dans le même temps, nous devons prévoir un agenda social pour après 2030. Nous plaçons en faveur d'un agenda ambitieux avec des objectifs concrets au Sommet social mondial de 2025, 30 ans après le Sommet de Copenhague.

8. Pour une transition juste

Avec tous les bouleversements qui sont perceptibles aujourd'hui, la CSC souligne l'importance d'une transition qui soit juste. Les transitions digitale, climatique et le vieillissement de la population entraînera du changement. Toute transition doit être juste et sociale (just transition). Pour faire face à ces défis, une transformation profonde du système économique s'impose.

Ces transitions doivent, en particulier, respecter et inclure les travailleurs, avec ou sans emploi, et celles et ceux qui actuellement ne bénéficient pas de la protection sociale et de la protection au travail. Et ce pour chaque type de transition: démographique, climatique ou digitale.

Cependant, une transition juste ne se limite pas à guider les travailleurs et travailleuses avec ou sans emploi à travers les changements et à gérer leurs conséquences.

Elle nécessite une conduite démocratique de la transition, aux niveaux national et international, tant sur le plan politique que social, avec une solide contribution de la société civile, et en reconnaissant les citoyens, les travailleurs et la société civile comme des acteurs du changement, sur la base de la stratégie la plus axée sur les résultats.

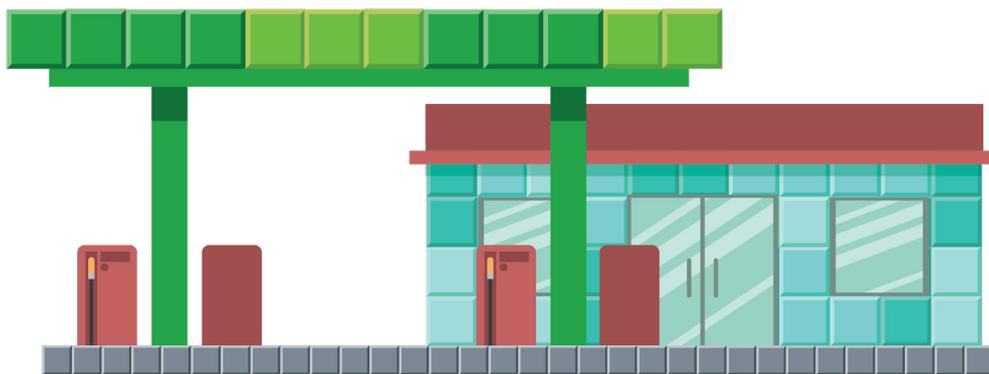


Blocs d'action pour l'avenir

Dans cette partie, nous continuons à élaborer des réponses aux défis auxquels les travailleurs sont confrontés, à partir de trois blocs d'action. Ils découlent des discussions qui ont eu lieu lors des débats provinciaux, dans le cadre de la trajectoire du congrès. Ces trois blocs d'action sont les suivants:

1. Pour qu'un travail ait du sens, il doit être digne.
2. Pour qu'un travail soit décent, il doit générer un revenu décent.
3. Repenser notre système économique et social.

Chaque bloc d'action contient quelques thèses, et chaque thèse reprend une série de points d'action que nous entendons réaliser. Dans le cadre du congrès, nous établissons une distinction entre les points d'action que nous avons confirmés lors du congrès, et ceux que nous souhaitons concrétiser et pour lesquels nous voulons poursuivre la discussion.



Bloc d'action 1. Pour qu'un travail ait du sens, il doit être digne

Le travail décent doit répondre aux ambitions et aux aspirations des individus. L'Organisation internationale du travail le définit comme un travail qui garantit un revenu décent, la sécurité et la protection sociale pour tous et toutes sur le lieu de travail, et donc aussi l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, et qui rejette toute forme de discrimination. Par définition, le travail décent doit donc aussi être pertinent, et offrir des possibilités de développement personnel et d'intégration sociale. Il va également de pair avec la liberté d'expression, d'organisation et de participation au processus décisionnel qui concerne ces individus.

Or, nous constatons que de nombreux travailleurs n'ont pas suffisamment d'emprise sur le contenu et les conditions de leur travail pour qu'il soit véritablement question de travail pertinent et décent. C'est encore plus vrai pour les travailleurs occupés sous divers statuts précaires, ou sous de faux statuts tels que les flexi-jobistes, les intérimaires, les travailleurs de plateformes, etc.

La pression exercée sur de nombreux travailleurs est trop forte, ce qui entraîne des absences pour maladie de longue durée. Pour certains, le travail n'a donc pas de sens, mais rend malade. Dans ce contexte, il n'est pas possible de mener une carrière complète et d'atteindre l'âge de la retraite à 67 ans.

Avec la multiplication des statuts intermédiaires flexibles et l'adoption du statut d'indépendant, de nombreux travailleurs ne sont pas représentés dans le cadre de la concertation sociale, ce qui les empêche de soumettre leurs préoccupations et d'y apporter des solutions.

Dans ce volet, nous plaçons donc pour des conditions de travail décentes, pour tous les statuts, afin que les travailleurs aient (à nouveau) plus d'emprise sur leur travail et leur carrière.

Nos revendications pour la concertation sociale

Thèse 1: La concertation sociale pour chaque travailleur! Tout travailleur, quel que soit son statut ou son occupation, qui est impliqué dans les activités d'une entreprise, d'une organisation ou d'une institution, publique ou privée, doit être représenté syndicalement dans le cadre de la concertation sociale, à tous les niveaux.

- Parallèlement aux étudiants et aux flexi-jobistes, tous les travailleurs intérimaires, ainsi que les travailleurs de plateformes et les freelances, doivent être représentés par les organes de concertation sociale.
- Tous les travailleurs sur le lieu de travail doivent être pris en compte et avoir le droit de voter aux élections sociales.
- Abaisser le seuil de la représentation syndicale dans les entreprises et organisations, afin que des droits puissent aussi être revendiqués dans les PME.
- Renforcer les compétences de la représentation syndicale en matière de bien-être au travail.

Thèse 2: La concertation sociale doit aussi produire un résultat. Il faut renforcer la compétence de la concertation sociale au niveau interprofessionnel, sectoriel et au sein des entreprises, des organisations et des institutions en matière de conditions de travail, de contenu du travail, de relations de travail, d'organisation du travail et plus particulièrement de soutenabilité du travail. Il convient d'étendre le devoir d'information, le rôle consultatif et la compétence formelle de décision des CE, CPPT et DS. La force exécutoire des décisions doit être renforcée.

- Les organes de concertation doivent recevoir un aperçu systématique des heures (supplémentaires) prestées dans l'organisation et au niveau sectoriel.
- Les organes de concertation doivent pouvoir contrôler la qualité des conditions de travail au moyen d'un indicateur concret, qui peut être suivi au niveau de l'entreprise, de l'organisation et du secteur.
- Chaque organisation doit élaborer une politique en matière de télétravail et la soumettre aux organes de concertation afin qu'ils donnent leur avis. Pour ce faire, il faut adapter notamment les CCT n° 85 et n° 149.
- Nous plaçons pour que toutes les entreprises élaborent une politique du personnel qui tienne compte de l'âge et qui soit obligatoirement approuvée par les organes de concertation. Pour y parvenir, il faut renforcer la CCT n° 104 relative aux plans d'emploi pour les travailleurs âgés.
- En cas d'absentéisme excessif, lié à des causes psychosociales ou physiques au travail, un plan d'action obligatoire doit être élaboré pour renforcer la politique de prévention obligatoire prévue par la loi sur le bien-être. Cela pourrait notamment se faire en renforçant la CCT n° 72 sur le stress au travail.

Nos revendications politiques

Thèse 3: Tous les travailleurs doivent pouvoir disposer de droits individuels et collectifs en matière de carrière, avec une reconnaissance de situations particulières. Ces droits constituent un socle de base de droits tout au long de la carrière. Ils doivent au maximum trouver un ancrage légal aux niveaux national, européen et international.

- Chaque travailleur doit avoir droit au télétravail pour les emplois et les tâches qui peuvent entrer en considération à cet effet, et bénéficier également d'une indemnité correcte et du

matériel de soutien.

- Chaque travailleur doit avoir droit à au moins 5 jours de formation par an, indépendamment du statut ou du type d'entreprise.
- Chaque travailleur doit avoir le droit de démissionner une fois au cours de sa carrière sans perte de droits sociaux (chômage, pension).
- Chaque travailleur doit avoir droit à un accompagnement approprié sur le lieu de travail en cas de réintégration après une maladie.
- Chaque travailleur doit avoir droit à une pension digne basée sur le nombre d'années de carrière prestées, indépendamment de son âge.

Thèse 4: Tous les travailleurs doivent pouvoir avoir la maîtrise sur le cours de leur carrière. Le temps de travail doit être bien délimité et il faut suffisamment de temps et de possibilités pour respirer durant la carrière. Ces revendications doivent être traduites dans des droits contraignants.

- Il faut instaurer un droit général à la déconnexion, et interdire toute forme de surveillance invasive et irrespectueuse.
- L'accès aux congés thématiques, au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière doit être simplifié, indépendamment de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du travailleur.
- Il convient de renforcer les congés (thématiques) en termes de durée, d'indemnité de compensation et de motif.
- Nous remplaçons l'actuelle semaine de travail de 6 jours par celle de 5 jours.
- Nous demandons un droit général à des jours d'ancienneté pour les travailleurs.

Thèse 5: La meilleure façon de lutter contre la fragmentation et l'individualisation des relations de travail sur le lieu de travail est de durcir systématiquement les conditions de recours et le contrôle aux statuts précaires, afin d'éliminer les différences de statuts et de conditions travail entre les travailleurs.

- Nous fixons des limites strictes au nombre de contrats flexibles – indépendamment des différents statuts – que les entreprises et les organisations peuvent conclure.
- Nous veillons à augmenter les cotisations de sécurité sociale pour le recours aux contrats atypiques et flexibles.
- Tous les travailleurs présents dans l'organisation, quel que soit leur statut, doivent être pris en considération pour déterminer le nombre de travailleurs et les dispositions légales connexes (telles que le droit individuel à la formation, le crédit-temps, etc.).
- Nous étendons la présomption d'une occupation fixe à d'autres statuts précaires, à l'instar du travail de plateformes.
- Nous exigeons un niveau égal de protection du bien-être pour les contrats précaires.

Action syndicale

Quelle action syndicale souhaitons-nous développer pour:

- atteindre tous les travailleurs, quel que soit leur statut?
- soutenir tous les travailleurs?
- faire respecter les droits de tous les travailleurs?
- ...



Bloc d'action 2. Pour qu'un travail soit décent, il doit générer un revenu décent

L'inégalité de revenus dans la société s'accroît dans le monde entier, en Belgique aussi. Cette inégalité croissante n'a pas seulement des répercussions sur la cohésion sociale entre les individus. Elle est également préjudiciable à la croissance économique à long terme. Une partie de la population est laissée pour compte, et n'est donc pas en mesure de participer et de s'épanouir pleinement. Cette situation a un impact direct sur ces personnes, mais aussi sur le capital humain sur lequel la société est bâtie.

La Belgique a construit un solide modèle de soutien basé sur la sécurité sociale, mais ce modèle est sous pression. La sécurité sociale et les impôts redistribuent les revenus que perçoivent les individus, mais plus les différences initiales de revenus sont importantes, plus la répartition primaire des revenus est importante, plus il est difficile de combler l'écart par la redistribution.

Il est donc essentiel de réduire les différences initiales de revenus avant de parler de redistribution. Il s'agit des différences de rémunérations mais aussi des autres revenus directs comme ceux du patrimoine.

Les différences liées au salaire découlent officiellement des différences entre les secteurs, les fonctions, les régimes de travail et les statuts. Parallèlement, nous constatons qu'il subsiste une différence de rémunération basée sur le genre au détriment des femmes et non justifiable objectivement. Pour rééquilibrer la répartition initiale des revenus, il convient de travailler sur la transparence de la rémunération, d'exposer les différences injustifiées et d'obtenir un ratio équitable entre les salaires et les autres revenus. L'objectif est de parvenir à une tension salariale de 1 à 5 entre les revenus les plus bas et les plus élevés.

La notion de «à travail égal, salaire égal», indépendamment du statut, pour tout travailleur occupant la même fonction, et plus encore entre femmes et hommes, occupe ici une place centrale.

Nos revendications pour la concertation sociale

Thèse 1: Nous luttons en faveur d'un salaire égal pour un travail égal en éliminant les inégalités salariales dans toutes les entreprises, organisations et institutions, en tirant les salaires vers le haut afin d'atteindre une tension salariale maximale de 1 sur 5, entres autres en nous appuyant sur l'élan apporté par la nouvelle directive européenne sur la transparence des rémunérations et la loi sur l'écart salarial de 2012. Nous en suivons l'implémentation.

- Nous plaidons en faveur d'un salaire égal pour un travail égal, quel que soit le statut (salarié, indépendant, intérimaire, flexi-job). Toutefois, nous tenons compte de l'expérience accumulée.
- Nous veillons à appliquer la transparence salariale dans toutes les organisations et entreprises plus largement que ne le prévoit la directive sur la transparence salariale, et nous ne nous limitons pas aux entreprises qui comptent 150 travailleurs ou plus.
- Les organes de concertation doivent être associés à l'élaboration des critères de la politique salariale.
- Nous plaidons pour que toutes les formes de rémunération (extralégales) soient communiquées dans la concertation sociale de l'entreprise ou de l'organisation dans le cadre de la politique de rémunération, pour tous les statuts occupés dans l'entreprise.

- Nous plaidons pour un rapport sectoriel obligatoire sur les formes de rémunération et les ratios dans les entreprises afin de renforcer la concertation sectorielle et de permettre une comparaison entre les secteurs.

Thèse 2: Pour augmenter les revenus, tant les salaires bruts que les allocations (dont les pensions), nous devons nous engager dans des négociations collectives libres. Ces négociations doivent être menées tant aux niveaux interprofessionnel et sectoriel que dans le secteur public, afin d'atteindre tous les travailleurs. Des négociations collectives au niveau de l'entreprise viennent compléter les accords interprofessionnels et sectoriels.

- Nous simplifions le paysage des commissions paritaires, en cherchant prioritairement à éliminer la différence entre les commissions paritaires, et entre les statuts d'ouvriers et d'employés.
- Nous négocions la suppression et l'interdiction généralisées des barèmes spécifiques pour les jeunes.
- Nous plaidons pour la poursuite de la trajectoire de croissance du salaire minimum interprofessionnel, corrigé par l'évaluation bisannuelle obligatoire imposée par la Directive européenne sur les salaires minimums.
- Nous soutenons l'instauration généralisée de barèmes, y compris là où ils n'existent pas ou de façon limitée. Lors de leur élaboration, nous visons une rémunération équivalente pour les mêmes fonctions, publiques et privées.
- Nous sommes favorables au maintien d'une rémunération liée à l'ancienneté, mais en renforçant les premières étapes pour les nouveaux collaborateurs.
- Nous veillons à ce que les freelances et les indépendants sans personnel (ISP) bénéficient également du droit effectif aux négociations collectives, comme le prévoit depuis peu le droit européen sur la concurrence.

Nos revendications politiques

Thèse 3: Les salaires bruts constituent pour la CSC la base d'une rémunération correcte. Les formes de rémunération extralégales et inégalitaires supplémentaires doivent être éliminées et régularisées en faveur d'une rémunération normale assortie des cotisations et impôts correspondants.

- Tous les bénéfices distribués sous la forme d'actions et d'autres constructions doivent être considérés comme des variantes du salaire normal, et taxés de la même manière que celui-ci.
- Nous souhaitons empêcher que les travailleurs et les dirigeants d'une entreprise se fassent payer en tant qu'entreprise. Nous freinons ainsi le passage sous statut d'indépendant des fonctions salariées.
- Nous fournissons un modèle standard de fiche salariale, à utiliser par tous les secrétariats sociaux. Ce modèle permet de présenter tous les éléments de la même manière et de les comparer. Nous veillons à ce que les travailleurs puissent faire valoir leurs droits plus rapidement.
- Nous gelons les montants et les avantages accordés actuellement dans les plans cafétéria et faisons disparaître progressivement ces différents systèmes.
- Nous imposons une «norme premier ministre», une rémunération maximale égale à celle du premier ministre, dans toutes les organisations publiques et financées par des fonds publics, afin de s'opposer aux rémunérations publiques excessives.

Thèse 4: Les épaules les plus larges doivent porter les charges les plus lourdes. Nous combattons la concentration des richesses et des revenus par un renforcement drastique des cotisations obligatoires et des impôts justes et obligatoires.

- Nous plaidons pour l'instauration renforcée d'impôts internationaux minimums pour les multinationales, avec une attention particulière pour les cotisations des géants du numérique dans le pays où les recettes sont générées.
- Nous plaidons pour une nouvelle réforme fiscale, qui tienne compte de l'ensemble des revenus, tant ceux du travail que ceux de la fortune, et qui les taxe de manière égale. Cette réforme vise également à réduire l'impôt sur le travail pour les bas revenus et à éliminer les pièges à la promotion.
- Nous renforçons les compétences et les services d'inspection responsables, pour combattre toute forme d'évasion fiscale par les entreprises et les grosses fortunes.
- Nous plaidons pour une progressivité accrue des impôts; un moyen d'y parvenir consiste à instaurer des tranches d'imposition supplémentaires afin de neutraliser l'effet des revenus excessifs.
- Nous plaidons pour une politique de concurrence active qui empêche des entreprises privées telles qu'Amazon d'acquérir une puissance et un monopole excessifs sur le marché, afin qu'elles ne puissent pas exercer une pression exagérée sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs et sur les prix pour les consommateurs.

Thèse 5: Le dumping social, sous toutes ses formes (sous-traitance frauduleuse, travail au noir, exploitation des travailleurs et travailleuses sans papier, sous-statuts,...), qu'il soit organisé au niveau international et/ou au niveau national, est un modèle économique criminel qui doit être éradiqué. Nous utilisons les outils fiscaux et les augmentations de contrôles pour les éradiquer.

- Nous veillons à mettre en œuvre la directive sur la diligence raisonnable afin de veiller au respect des droits humains, notamment les normes fondamentales du travail. Nous plaidons en faveur d'une extension de la directive à un plus grand nombre d'entreprises et d'un élargissement de son champ d'application aux salaires minimums (living wages). Nous demandons également que les représentants des travailleurs chargés d'en assurer le suivi soient soutenus, en Belgique et à l'étranger.
- Nous misons sur des inspections plus ciblées et plus nombreuses, grâce à un renforcement du rôle des interlocuteurs sociaux dans les structures nationales, comme au Service d'Information et de Recherche sociale (SIRS), mais aussi grâce au renforcement de la réglementation et du mandat de l'Autorité européenne du travail (AET).
- Nous veillons à ce que la directive européenne sur les marchés publics soit plus stricte, et à ce que la loi sur les marchés publics soit modifiée. Les conditions de travail et la qualité du travail doivent primer sur le prix dans les critères d'adjudication des marchés publics financés avec des moyens publics.
- Nous plaidons pour une limitation des chaînes de sous-traitance à deux niveaux au maximum. Le recours à des constructions avec des sociétés «boîte aux lettres» et à l'occupation de travailleurs issus de pays tiers doit être combattu plus strictement au niveau européen et soumis à des cotisations sociales supplémentaires au niveau national.
- Nous empêchons les entreprises de transférer des activités identiques vers une commission paritaire où les conditions salariales sont différentes.

Action syndicale

Quelle action syndicale voulons-nous développer pour:

- mieux illustrer les disparités de revenus?
- sensibiliser les militants et les travailleurs aux disparités de revenus?
- ...

Bloc d'action 3. Repenser notre système économique et social

Les transitions de la société, sur le plan démographique, du basculement numérique ou de la neutralité climatique, requièrent une adaptation de notre façon d'envisager le fonctionnement de notre système économique et social.

La transition vers la neutralité climatique est motivée par la nécessité de préserver la vie sur notre planète pour tous, y compris pour les générations futures. Nous constatons déjà les effets des vagues de chaleur extrêmes dans certains pays, rendant les conditions de travail insupportables. Chez nous, les sécheresses et les inondations ont des conséquences humaines et économiques évidentes. Rendre l'économie climatiquement neutre impose de réorienter les processus de travail et de production et les types d'activités. La transition numérique et l'émergence de l'intelligence artificielle peuvent favoriser de nouvelles activités et transformer profondément les tâches des travailleurs. Elles offrent également des opportunités pour accompagner correctement la transition démographique, en créant de nouvelles activités économiques et de nouvelles technologies pour réduire la charge de travail, afin de dégager plus de marges pour répondre aux besoins collectifs de la population, notamment en matière de soins et d'enseignement.

Le chevauchement et les interactions des différentes transitions impliquent que tous les lieux de travail sont ou seront impactés. Les travailleurs et travailleuses doivent donc pouvoir orienter la manière dont les entreprises s'adaptent à ces changements.

Nos revendications pour la concertation sociale

Thèse 1: Un renforcement de la concertation sociale au niveau sectoriel ou dans les entreprises et une mobilisation des travailleurs renforce les effets positifs et permet d'anticiper les effets négatifs de la transition vers un modèle de production socialement et écologiquement responsable.

- Nous veillons à impliquer directement les acteurs de la concertation sociale dans le déploiement des nouvelles technologies, en particulier l'IA, notamment en adaptant la CCT n°39, en imposant une formation appropriée, des périodes de test et des critères d'exclusion pour certaines applications.
- Nous élargissons la législation sur les informations économiques et financières dans le cadre de la concertation sociale pour exiger des entreprises et des organisations qu'elles fassent également un rapport sur les risques économiques des transitions et leur impact potentiel sur leurs résultats d'exploitation.
- Nous nous engageons à obtenir un rapport ESG adapté et élargi, conformément à la directive européenne, afin d'évaluer l'impact social, environnemental et décisionnel de l'entreprise ou de l'organisation et d'y associer une compétence consultative pour la concertation sociale
- Nous demandons que les experts IEF deviennent des experts IEFT: informations économiques, financières et sur la transition.
- Nous plaidons en faveur d'un renforcement des Comités d'entreprise européens en vue d'une transition équitable, y compris entre les départements nationaux d'une même entreprise ou organisation.

Thèse 2: Pour accompagner les travailleurs et travailleuses, avec ou sans emploi, dans les transitions à venir, nous avons besoin d'une concertation sociale sectorielle renforcée. Nous devons aussi travailler de manière plus intersectorielle et transversale. Il nous faut également renforcer la professionnalisation et la formation comme éléments constitutifs, à part entière, de chaque emploi.

- Nous investissons dans des programmes de formation communs entre les secteurs pour faciliter le passage des travailleurs d'un secteur à l'autre.
- Nous prévoyons pour les secteurs un plan de transition sectoriel assorti d'un rapport de progression annuel sur les perspectives économiques et en matière d'emploi.
- Nous prévoyons des fonds intersectoriels pour compléter l'action sectorielle afin de renforcer et de financer les collaborations.
- Nous misons sur des consultants en transition qui peuvent conseiller les travailleurs sur leurs possibilités d'avancement.

Nos revendications politiques

Thèse 3: Une transition juste doit être financés par des moyens mutualisés. Les interlocuteurs sociaux doivent être entendus par rapport à l'affectation de ce financement.

- Nous préconisons une directive européenne sur la transition juste afin de garantir l'implication des travailleurs et un cadre juridique pour une transition juste, en prêtant attention à l'impact de la transition sur l'emploi, les conditions de travail et le rôle des interlocuteurs sociaux et des négociations collectives dans la transition.
- La directive doit prévoir que les multinationales puissent présenter un plan de transition clair.
- Nous appelons à une politique industrielle européenne forte, avec des investissements publics et des subventions. L'ambition climatique ne doit pas conduire à une délocalisation vers des pays aux politiques climatiques moins ambitieuses.
- Les entreprises doivent verser une cotisation spéciale aux fonds prévus à cet effet dans le cadre de la trajectoire de transition vers la neutralité climatique. Les entreprises situées en dehors de l'UE doivent payer cette cotisation au moyen de taxes à l'importation spécifiques. En fonction de leur origine, les fonds seront alloués à des projets de transition européens ou à des partenaires commerciaux.
- Les travailleurs qui doivent changer de secteur en raison d'un démantèlement des activités doivent bénéficier d'un soutien spécifique provenant d'un fonds de transition, en plus des mécanismes de sécurité sociale existants.

Thèse 4: Les services collectifs, publics et non-marchands (enseignement, soins, mobilité, etc.) constituent une garantie de juste répartition dans le contexte économique à venir.

- L'enseignement est un service public central qui doit être soutenu afin de garantir que les élèves et les étudiants soient suffisamment renforcés dans leurs connaissances des transitions et des possibilités de les concrétiser.
- Compte tenu du vieillissement de la population, des services collectifs accessibles et abordables tels que les soins (aux personnes âgées), la culture et la mobilité sont cruciaux pour permettre aux personnes de continuer à participer à la vie en société. Il faut renforcer ces services collectifs.
- Il faut également renforcer les services collectifs, notamment l'accueil de la petite enfance, pour combler l'écart entre femmes et hommes, puisque de nombreuses tâches de soins sociétales incombent systématiquement aux femmes.
- Nous renforçons le caractère public des services qui fournissent des missions de base telles que l'eau, l'énergie et les télécommunications.

Thèse 5: Le système/politique économique et social doit être plus juste, équitable et durable aussi au niveau mondial. La protection sociale et la solidarité doivent y occuper une place centrale.

- Les droits internationaux du travail, humains et environnementaux doivent avoir un caractère plus contraignant dans les accords commerciaux, afin que le commerce profite à tous les travailleurs de l'Union européenne et des pays partenaires. On peut ainsi créer des conditions de concurrence équitables, où le travail décent occupe une place centrale.
- Il faut étendre le règlement européen interdisant les produits fabriqués par le travail forcé sur le marché européen à d'autres normes fondamentales du travail, à commencer par le droit aux négociations collectives et l'interdiction du travail des enfants.
- Les pouvoirs publics régionaux, nationaux, européens et internationaux doivent développer des indicateurs «Beyond GDP» (au-delà du PIB), c'est-à-dire élargir notre vision économique aux objectifs qui dépassent le cadre du seul Produit Intérieur Brut. Ces objectifs doivent s'appuyer sur l'agenda 2030 de développement durable mondial, en utilisant les objectifs de développement durables des Nations unies (ODD), comme indicateurs pour orienter la politique, la planification, le suivi et l'évaluation.
- La transition nécessite un volume considérable de matières premières, dont certaines ont une disponibilité limitée. Il faut renforcer la durabilité de l'extraction de ces ressources (sur le plan social et environnemental) et l'économie circulaire.
- Une politique de sécurité d'approvisionnement est nécessaire pour assurer l'avenir industriel de l'Europe, mais en mettant l'accent sur les droits humains et les droits du travail dans les pays fournisseurs de matières premières essentielles.

Action syndicale

Quelle action syndicale voulons-nous développer pour:

- sensibiliser les militants et les travailleurs à la nécessité de la transition économique?
- soutenir les militants et les travailleurs dans leur connaissance du thème et de l'impact sur leur entreprise?
- ...



Lexique

Autorité européenne du Travail (AET): l'Autorité européenne du Travail promeut la collaboration en matière d'inspection entre les pays de l'UE, coordonne les inspections communes, effectue des analyses et des évaluations des risques et joue un rôle de médiateur dans les litiges entre les pays de l'UE concernant la mobilité transfrontalière des travailleurs.

La CCT n°5 régit le statut de la délégation syndicale (DS). Cette CCT est conclue au sein du Conseil national du travail (CNT). Elle constitue un accord-cadre qui définit les principes généraux de la représentation syndicale.

CCT n°39: cette CCT traite de l'information et de la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction de nouvelles technologies dans ce domaine.

CCT n°72 (stress): la CCT n°72 fixe des accords pour adopter une réglementation afin de prévenir le stress causé par le travail et/ou y remédier.

CCT n°85: la CCT n°85 fixe la réglementation en matière de télétravail effectué sur une base régulière, également appelé télétravail «structurel».

CCT n°104 (politique du personnel attentive à l'âge): la CCT n°104 impose à toute entreprise de plus de 20 travailleurs d'élaborer un plan pour l'emploi visant à maintenir en activité les travailleurs âgés de 45 ans et plus ou à en augmenter le nombre.

Contrats à l'appel: contrats qui ne prévoient aucun horaire de travail fixe mais en vertu desquels l'employeur 'appelle' le travailleur quand il veut que celui-ci travaille. Cette situation est source d'insécurité pour le travailleur, en termes de salaire et de temps de travail.

Directive sur la transparence des salaires: la directive européenne qui vient d'être adoptée vise à lutter contre la discrimination salariale et à combler l'écart salarial entre hommes et femmes au sein de l'UE. Les entreprises de l'UE doivent désormais publier des informations sur les salaires et prendre des mesures si l'écart salarial les hommes et femmes dépasse 5%.

Directive sur le devoir de vigilance: la directive sur le devoir de vigilance contraint les entreprises à respecter les droits de l'Homme, les droits du travail et les normes environnementales internationalement reconnus tout au long des chaînes de valeur.

Droit à la déconnexion: cela implique que les travailleurs ont le droit de ne plus être connectés à des outils numériques professionnels en dehors des heures de travail.

Droits de carrière: les droits de carrière font référence aux droits et possibilités qu'ont les travailleurs de développer et gérer leur carrière.

Économie circulaire: l'économie circulaire est un modèle de production et de consommation dans lequel les matériaux et les produits existants sont partagés, loués, réutilisés, réparés, remis à neuf et recyclés le plus longtemps possible pour créer davantage de valeur. Le cycle de vie des produits est ainsi prolongé.

Flexi-jobs: un contrat de travail «flexi-job» est une convention par laquelle un travailleur effectue un travail complémentaire pour un employeur, à condition que ce travailleur ait déjà une occupation à 4/5e -temps auprès d'un (de plusieurs) autre(s) employeur(s).

Fragmentation sur le lieu de travail: situation où la cohésion entre les travailleurs diminue parce que les tâches sont divisées et ne sont plus intégrées dans des contrats de travail réguliers, mais dans toutes sortes de statuts qui ne sont pas impliqués sur le lieu de travail en tant que tel.

ISP (indépendant sans personnel): ce sigle désigne un indépendant qui n'emploie pas de personnel.

Loi sur la norme salariale: il s'agit de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. La norme salariale (la marge maximale d'évolution des coûts salariaux) est fixée tous les deux ans. Elle détermine l'augmentation maximale des coûts salariaux.

Norme du «Premier ministre»: la norme du «Premier ministre» est le nom donné à une série de normes légales pour déterminer que les administrateurs publics ne peuvent plus gagner plus que la norme de rémunération du plus haut fonctionnaire, le Premier ministre.

Normes fondamentales du travail: en juin 1998, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Elle énumère les cinq normes fondamentales du travail suivantes, reprises dans huit Conventions: la liberté d'association, le droit aux négociations collectives, la suppression de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, la suppression effective du travail des enfants et, depuis peu, la santé et la sécurité au travail.

ODD: les objectifs de développement durable ou Sustainable Development Goals (SDGs) ont été officiellement adoptés par l'Assemblée générale des Nations unies avec l'Agenda 2030 pour le Développement durable. Les 17 ODD doivent constituer un plan d'action pour sortir l'humanité de la pauvreté et remettre la planète sur la voie de la durabilité.

Plans cafétérias: les plans cafétérias sont une forme de rémunération flexible; les travailleurs peuvent composer leur package salarial à partir de différents éléments – à l'instar d'une cafétéria en libre-service – dans le cadre d'une série de rubriques, comme la mobilité (voiture de société, vélo, etc.), les produits financiers et les assurances (warrants, extension de l'assurance hospitalisation, etc.), l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (jours de vacances, aide à domicile, etc.), et les équipements et services bureautiques (ordinateur portable, GSM, mobilier, abonnement télécoms, etc.).

Pouvoir sur le marché: le pouvoir sur le marché indique dans quelle mesure une entreprise est capable d'influencer le prix et/ou la quantité de biens ou de services proposés sur un marché.

Rapport ESG: ESG est l'acronyme anglais d'Environnement, Social et Governance. Le rapport ESG offre une transparence sur les activités et l'impact d'une entreprise sur le plan environnemental, sociétal et en matière de gouvernance.

Répartition des revenus primaires et secondaires: la répartition des revenus primaires concerne les revenus que les individus gagnent sur la base de leur travail ou de leur patrimoine. La répartition des revenus secondaires montre le revenu net, c'est-à-dire ce que les individus conservent après redistribution par les impôts et les cotisations sociales.

SIRS: le Service d'Information et de Recherche Sociale est un organe stratégique qui, sur la base des connaissances des services concernés et d'un appui scientifique, développe une approche dans la lutte contre la fraude sociale et la traduit en stratégies concrètes. Ce service contribue ainsi également au plan stratégique et aux plans d'action annuels de lutte contre la fraude sociale et contre la fraude fiscale et sociale.

Société «boîte aux lettres»: une société «boîte aux lettres» utilise une adresse où n'a lieu aucune activité réelle; c'est juste une boîte aux lettres. Cette construction est délibérément choisie pour sous-payer les travailleurs, ne pas s'acquitter des primes et enfreindre d'autres lois.

Statut précaire – faux statut: Ces dernières années, différents nouveaux contrats ont été autorisés sur le marché du travail. Il s'agit souvent de statuts qui n'offrent pas la même protection que des contrats de travail réguliers, et qui ont donc un caractère précaire.

Transition juste (just transition): la transition juste vise à garantir que la transition vers une communauté et une économie climatiquement neutre s'opère de manière équitable afin que personne ne soit abandonné à son sort.

Travailleurs de plateformes: dans le cadre du travail de plateformes, les services sont proposés et achetés par les utilisateurs via une plateforme numérique. Souvent, les opérateurs de la plateforme ne considèrent pas et ne traitent pas les travailleurs qui fournissent ces services comme des travailleurs salariés.

Travailleur issu de pays tiers: un travailleur issu de pays tiers est une personne dont la nationalité n'est pas celle d'un Etat membre de l'Union européenne, de la Norvège, de l'Islande, du Liechtenstein ou de la Suisse. En d'autres mots, il s'agit d'un travailleur issu d'un pays autre que ces pays ou régions.

Travail qui a du sens: le travail qui a du sens est lié au sentiment que votre travail a de la valeur et qu'il contribue à quelque chose de plus grand que vous. Il s'agit d'éprouver de la satisfaction et l'idée que votre travail a un impact positif sur votre environnement et la société. Le travail qui a du sens peut prendre différentes formes.

